



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UCAYALI, CONTAMANA 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

ISABEL MILAGROS FLORES RODRIGUEZ

ASESOR:

Lic. Adm. VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°081-CCGyT-FACEN-UNAP-2024

En la ciudad de Iquitos, a los **08** días del mes de **mayo** del año **2024**, a horas **04:00 pm.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google Meet**, la sustentación pública de la Tesis titulada: "**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UCAYALI, CONTAMANA 2023**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°0902-2024-FACEN-UNAP**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **ISABEL MILAGROS FLORES RODRIGUEZ**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. **TATIANA DE FATIMA HIDALGO MEJIA, Mag.** (Presidente)
Lic. Adm. **JOSE REGULO RAMIREZ DEL AGUILA, Mag.** (Miembro)
Lic. Adm. **ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag.** (Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE.**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADA** con la calificación BUENA (16).

Estando la Bachiller apta para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las 5:00 p.m. del **08** de **mayo** del **2024**, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **TATIANA DE FATIMA HIDALGO MEJIA, Mag.**
Presidente

Lic. Adm. **JOSE REGULO RAMIREZ DEL AGUILA, Mag.**
Miembro

Lic. Adm. **ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag.**
Miembro

Lic. Adm. **VICTOR RAUL REATEGUI PAREDES, Dr.**
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO Y ASESOR

JURADO y ASESOR



Lic. Adm. TATIANA DE FATIMA HIDALGO MEJIA, Mag.
Presidente
CLAD- 36280



Lic. Adm. JOSE REGULO RAMIREZ DEL AGUILA, Mag.
Miembro
CLAD- 13327



Lic. Adm. ISIS JANETH ROJAS SALAZAR, Mag.
Miembro
CLAD-16735



Lic. Adm. VICTOR RAUL REATEGUI PAREDES, Dr.
Asesor
CLAD-01966

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

FACEN_TESIS_FLORES RODRIGUEZ.pdf

AUTOR

ISABEL MILAGROS FLORES RODRIGUEZ

RECuento DE PALABRAS

8083 Words

RECuento DE CARACTERES

41703 Characters

RECuento DE PÁGINAS

39 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

679.8KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 19, 2024 2:03 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 19, 2024 2:04 AM GMT-5

● 29% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 27% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mi madre por darme su apoyo incondicional, por inculcarme ejemplo de esfuerzo y valentía. También a mis hermanos por su apoyo moral, por brindarme sus consejos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme siempre fuerzas para continuar en lo adverso, por guiarme en el camino de lo prudente y darme sabiduría para mejorar día a día como profesional.

Al mismo tiempo, quiero agradecer a mi asesor de tesis Dr. Víctor Reátegui Paredes, su esfuerzo y dedicación. Han sido fundamentales para mi formación como investigador.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	11
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	13
2.1 Formulación de la hipótesis	13
2.2 Variables y su operacionalización	13
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño	16
3.2. Diseño muestral	17
3.3. Procedimientos de recolección de datos	17
3.4. Procesamiento y análisis de datos	19
3.5. Aspectos éticos	19
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	20
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	32

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	35
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	36
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	38
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Estadística complementaria	
4. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Liderazgo	20
Tabla 2 Factor de comunicación	21
Tabla 3 Factor de cohesión	22
Tabla 4 Factor de éxito	23
Tabla 5 Desempeño laboral	24
Tabla 6 Proactividad	26
Tabla 7 Capacidad de servicio	27
Tabla 8 Conocimientos	28
Tabla 9 Diligencia en el trabajo	29
Tabla 10 Pruebas de normalidad	30
Tabla 11. Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral	31

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Liderazgo	20
Figura 2 Factor de comunicación	21
Figura 3 Factor de cohesión	23
Figura 4 Factor de éxito	24
Figura 5 Desempeño laboral	25
Figura 6 Proactividad	26
Figura 7 Capacidad de servicio	27
Figura 8 Conocimientos	28
Figura 9 Diligencia en el trabajo	29

RESUMEN

El presente estudio busca determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023, por lo cual se optó por usar un estudio de tipo aplicada y diseño no experimental, en el cual participaron 116 funcionarios de dicha institución a los cuales se les aplicaron 2 cuestionarios (uno por cada variable), obteniendo como resultados que alrededor del 42% y el 46% de los participantes mencionaron que el liderazgo se implementa casi siempre y siempre de manera adecuada en la institución, esto debido a que la gran mayoría de los encuestados indicaron que el factor de comunicación (45%), el factor de cohesión (48%) y el factor de éxito (46%) son elementos importantes a la hora de lograr un buen liderazgo, así también La mayoría de los encuestados calificó positivamente la variable de desempeño, con un 50% de acuerdo y un 43% totalmente de acuerdo en que se desarrolla de manera adecuada dentro de la municipalidad, esto debido a que los encuestados consideran a la proactividad (49%), la capacidad (48%), los conocimientos (57%) y la diligencia en el trabajo (47%) como un elemento fundamental para el buen desempeño. Finalmente se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la variable de liderazgo y desempeño laboral, ya que se obtuvo un coeficiente rho de Spearman fue de 0.643 y una significancia de 0.001.

Palabras clave: Liderazgo, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The present study seeks to determine the relationship between leadership and work performance of workers in the Provincial Municipality of Ucayali, Contamana 2023, for which it was decided to use an applied study and non-experimental design, in which 116 officials of that institution participated to which 2 questionnaires were applied (one for each variable) obtaining as results that about 42% and 46% of the participants mentioned that leadership is implemented almost always and always properly in the institution, this is because the vast majority of respondents indicated that the communication factor (45%), the cohesion factor (48%) and the success factor (46%) are important elements when it comes to achieving good leadership, as well as The majority of respondents rated the performance variable positively, With 50% agreeing and 43% strongly agreeing that it is developed adequately within the municipality, this is because respondents consider proactivity (49%), capacity (48%), knowledge (57%) and diligence at work (47%) as a fundamental element for good performance. Finally, it was found that there is a moderate positive correlation between the leadership variable and work performance, since a Spearman's rho coefficient was 0.643 and a significance of 0.001 was obtained.

Keywords: Leadership, Job performance

INTRODUCCIÓN

La actual administración pública enfrenta una serie de retos que exige a los gobiernos mejorar los procesos y orientarlos a fortalecer el servicio al ciudadano, es a partir de ello que el liderazgo toma un rol importante que se constituye como uno de los elementos determinantes de éxito en las instituciones, pues permite disponer de un personal motivado, debido a que el líder influencia en la forma de pensar o actuar de los trabajadores, a través de la iniciativa y de ideas innovadoras (Chinchay y Chavarry, 2021).

Por su parte, Prospel-Santacruz et al. (2022) evidencia que, en países europeos, el liderazgo es fundamental en cualquier entidad pública y privada, pues es considerada una herramienta motivadora, que orienta a los colaboradores, incrementa la eficiencia laboral y crea un ambiente de innovación. Por otro lado, expone que, en Latinoamérica, sucede todo lo contrario, pues el liderazgo en las organizaciones se relaciona con el autoritarismo, rara vez los líderes trabajan duro, tampoco reconocen sus errores y tiene problemas para optimizar sus estrategias, difícilmente se preparan para dirigir un grupo de trabajo. Toman decisiones poco acertadas originadas en especial por la ausencia de información alineada, articulada, confiable, oportuna y verídica, que no se adecuan a las necesidades del colaborador, generando consecuencias que afectan el cumplimiento de objetivos. Demuestran conocimientos mínimos, limitadas habilidades y competencias para dirigir equipos de trabajo, manifiestan falta de compromiso, indebida planificación, ausencia de herramientas, entre otros factores que impiden el cumplimiento de objetivos institucionales (Ashikali et al., 2021).

En el Perú, las entidades gubernamentales han presentado problemas en cuanto al desempeño laboral, pues algunos trabajadores no tienen claro las funciones asignadas y desarrollan sus actividades deficientemente, ello se observa en el servicio prestado a los usuarios. Situación que se percibe en la Municipalidad Provincial de Jaén, donde los reclamos por parte usuarios son constantes, debido a que el personal difícilmente se encuentra en su puesto de trabajo en horario de oficina, sumada a la carente orientación de los trabajadores sobre los trámites administrativos, entre otras deficiencias del desempeño que en parte se debe a la falta de liderazgo de los funcionarios, quienes no evalúan ni supervisan la labor que realiza el colaborador (Malca y Callao, 2022).

Por su parte, Marrufo y Pacherez (2020) en un estudio realizado en la Municipalidad provincial de Rioja, identificó que en la institución no existe un buen liderazgo, y es que el funcionario encargado de liderar no sabe llegar a los colaboradores y lograr el compromiso de estos sobre la institución, sumado a la falta de coordinación entre los colaboradores y jefes, que impiden el desarrollo adecuado de las estrategias, asimismo la escasa predisposición del personal por asumir nuevos retos, entre otras falencias que demuestran el bajo desempeño laboral.

La municipalidad provincial de Ucayali, no es ajena a la problemática, pues se observan deficiencias en el desempeño laboral como las actitudes negativas en el personal para formar equipos, una comunicación vertical y ambiente de trabajo autoritario que no le permiten al colaborador participar en la toma de decisiones, con una actitud poca colaborativa por parte de los funcionarios que demuestran un débil nivel de liderazgo, que generan insatisfacción y

conflictos internos por las malas relaciones interpersonales. Asimismo, las falencias del liderazgo están relacionadas al deficiente establecimiento de funciones y determinación de objetivos, con inconvenientes para la fijación de metas, difícilmente promueven el dialogo, débil presencia del líder y escasa motivación, falta de reconocimiento de logros, inadecuado análisis de problemas, y demás falencias que retrasan y dificultan el cumplimiento de objetivos.

Tras haber identificado la problemática existente, se planteó como problema general ¿De qué manera se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023? Y como problemas secundarios ¿Cuál es el nivel de liderazgo de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023? Y ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023?

Así también se planteó como objetivo general determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023, y como objetivos secundarios conocer el nivel de liderazgo de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023, e identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023.

La investigación resultó importante, pues se abordó un tema relevante en ámbito laboral, como el liderazgo y desempeño laboral, de las cuales se tomaron información actualizada que facilite el desarrollo del estudio e identificación del problema, desde esa perspectiva la investigación es

importante, pues proporcionó información precisa sobre las variables mencionadas que permitieron al investigador ahondar en el problema de estudio. Asimismo, se considera relevante, ya que beneficia a los trabajadores de la municipalidad, pues al identificarse la problemática, los funcionarios tomaron consciencia del liderazgo existente en la institución e incentivar el desempeño de los colaboradores, el cual se vio reflejado en la calidad de atención al usuario.

La investigación se considera viable, pues se dispuso de los recursos necesarios para su desarrollo, como el talento humano, en ese caso se contó con profesionales, quienes fueron los encargados de guiar al investigador durante la ejecución del trabajo, asimismo se dispuso de recursos materiales y financieros, los cuales, permitieron solventar todos los gastos generados por la investigación.

Entre las principales limitaciones que se presentaron fueron: Desconocimiento de las consideraciones metodológicas, un factor importante para la investigación, no obstante, la misma se pudo solucionar, con la ayuda y los conocimientos de profesionales en el tema y otra limitación, fue la desconfianza de los funcionarios para brindar información o responder algunas preguntas, para ello, fue necesario en primer lugar informar del propósito de la investigación y se garantizó al colaborador que su opinión no repercutiría en lo laboral.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2021, se elaboró una investigación tipo básica con un diseño no experimental, en la cual se ha trabajado con 138 trabajadores; donde se determinó la relación existente entre liderazgo y compromiso organizacional en la Municipalidad de Huaura. Llegando a la conclusión que el 90.6% de los encuestados señalan que presentan un liderazgo con una actitud indiferente hacia al estilo autoritario, pero el 15.9% presenta una actitud favorable hacia el liderazgo democrático (Huayaney, 2021).

En el 2021, se realizó una investigación tipo aplicada con un diseño no experimental, donde se ha tomado 48 colaboradores siendo la totalidad de la población del estudio; el estudio determinó la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba. Concluyendo que existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores con el estadístico de Rho de Spearman 0,804 siendo positiva alta. Sin embargo, el desempeño laboral de los colaboradores es bajo, debido a que se ha identificado deficiencias respecto a las características individuales, generando una mala presentación y falta de iniciativa y creatividad (Lozano y Pinedo, 2021). Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental, constituida por una población de 99 trabajadores; cuyo

estudio determinó la influencia del liderazgo en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca. Dicha investigación Concluyó que ambas variables se relacionan de forma positiva moderada con $r = 0.348$; $p = 0.000 < 0,01$; mientras que el liderazgo influye positivamente con la productividad de los trabajadores administrativos con un coeficiente de 0.465.

En el 2019, se efectuó una investigación de tipo aplicada y de diseño no experimental, cuya población estuvo constituida por 32 trabajadores administrativos; donde la investigación determinó la relación existente entre el liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad de distrital de Yarinacocha-Pucallpa. En la investigación se concluyó que, debido a que el 65.63% de los trabajadores que fueron encuestados indican que el liderazgo de su jefe en la institución es regular, el 18.75% indica bajo. Mientras que el 78.13% manifiesta que su desempeño laboral es alto; el 12.50% regular. Por tanto, se determinó que la correlación de las variables presenta un coeficiente de Pearson de $r=0,410$ (Carrasco y Mesías, 2019). Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018

En el 2019, se realizó una investigación de corte transversal-correlacional con un diseño no experimental, la población del estudio fue de 322 trabajadores; cuya investigación determinó evaluar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla. Donde llegaron a la conclusión que el

liderazgo de los trabajadores se encuentra en un buen nivel, ya que refleja aspectos del liderazgo. Respecto al desempeño laboral de los trabajadores se encuentra en un nivel óptimo. En cuanto a la relación entre las variables se evidencia una correlación positiva entre liderazgo y desempeño laboral con un coeficiente de Spearman de 0.687 y el sig. (bilateral) 0.000 (Elias, 2019). El liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Locales de la Municipalidad Distrital de Castilla- 2018

1.2. Bases teóricas

Variable 1. Liderazgo

En la teoría Liderazgo de Robbins en el año 2009, citado por Alcázar (2020) señala que el liderazgo es un proceso de influencia, en el que el gerente a través de sus gestiones beneficia el desarrollo del personal hacia una meta u objetivo típico, siendo tanto esencial para llevar a los trabajadores a practicar un eficiente desempeño laboral. Sin embargo, el uso del liderazgo no se practica esencialmente de manera oficial, ya que da el lugar de una orden administrativa asignada por la organización, sino también es dado libremente por un miembro de la misma que tenga la capacidad de impactar y conducir con eficiencia para una administración sólida.

Según lo mencionado por Hernández et al. (2021) definen liderazgo a la capacidad de un individuo o un grupo de individuos para influir y guiar a los seguidores u otros miembros de una organización. Como también, el liderazgo implica tomar decisiones acertadas, y en ocasiones difíciles,

crear y articular una visión clara, establecer objetivos alcanzables y proporcionar a los seguidores el conocimiento y las herramientas necesarias para alcanzar esos objetivos (Malca y Callao, 2021).

El liderazgo es importante, debido a que, es vital para la supervivencia de cualquier organización, como también es importante, por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir, ya que una organización puede tener una planeación y control adecuada y no subsistir a la falta de un líder con capacidad eficiente, inclusive una organización puede carecer de planeación y control, pero, teniendo un buen líder puede salir adelante (Ordóñez et al., 2021).

Según el experto Max Weber existe tipos de liderazgo, siendo los siguientes: i) Líder carismático. Es aquel líder que entusiasma a las personas el cual ha sido elegido por eso, tiende a confiar más en sí mismo que en los demás. ii) Líder tradicional. Adquiere el poder, debido a que es perteneciente a una familia de élite o clase social de punta. iii) Líder legítimo. Obtiene el poder mediante vías legales; es algo contrario al líder legítimo, que adquiere el poder por medios ilegales (Maranto y Vargas, 2020).

Tras analizar las investigaciones relacionadas a la tesis, por ello, el liderazgo está orientado al desarrollo de sus equipos, la participación de los integrantes es prioritaria, ya que el líder se encarga de capacitar y enseñar de forma casi individual a sus miembros. Dado a ello, se ha tomado un la Escala de Liderazgo de Carreón (2015) citado por García et al. (2016), la cual incluye tres reactivos: i) Factor de comunicación,

este se refiere a la importancia de un líder cree un flujo de comunicación adecuada para los trabajadores, debe disponer de un consenso laboral, establecer las funciones, determinar los objetivos y metas a alcanzar, promover el dialogo, poseer la habilidad de escucha activa y aclarar las tareas que se realizaran; ii) factor de cohesión, consiste en la buena integración de los miembros, por el cual el líder debe brindar apoyo, formación de grupos, está presente en las actividades y retos, motivar, cooperar con sus trabajadores y cumplimiento de equipos; y ii) Factor de éxito, se trata de algo que una organización debe cumplir bajo cualquier concepto, por ello, el líder debe realizar reconocimiento de logros, saber analizar los problemas, gestionar su tiempo y lograr con el cumplimiento de metas.

Variable 2. Desempeño laboral

Según Campbell et al. en el año 1990 en su teoría del desempeño laboral, siendo citado por el autor Bautista y Cienfuegos (2020) mencionan que el desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de trabajadores que promueven el crecimiento de la organización mediante el logro de metas y objetivos trazados por las mismas organizaciones.

Ante lo expuesto por Olivera et al. (2021) definen desempeño laboral como la capacidad de producción que tiene un trabajador, así como la realización de sus labores en un tiempo determinado y resultados de calidad. Además, se entiende que el desempeño laboral es la suma total de la ejecución de las tareas asignadas por parte de un trabajador; así

como agrupar, asignar, analizar y evaluar el desempeño laboral de un trabajador generalmente implica experiencia en recursos humanos (Bohórquez et al., 2020; Paredes et al., 2020).

El desempeño laboral es importante, pues lo líderes empresariales deben comprender los beneficios clave del desempeño de los empleados para que puedan desarrollar métodos consistentes y objetivos para evaluar a los empleados. Si lo hace, ayuda a determinar las fortalezas, debilidades y posibles brechas de gestión en la organización empresarial. Hay una serie de procesos, herramientas y enfoques de gestión del desempeño que las empresas pueden adoptar para monitorear el desempeño e inspirar a los empleado. Un sistema de gestión del desempeño efectivo requiere compromiso y dedicación no solo del departamento de recursos humanos, sino también de los gerentes y empleados (Cieza-Sempertegui et al., 2021).

Por su parte, Duchi-Ushca et al. (2021) mencionan los factores que influyen en el desempeño laboral, las cuales son: a) Clima laboral. Que un trabajador se encuentre en un ambiente de constante estrés, falta de motivación, higiene y compañerismo, provoca el desinterés o falta de compromiso en el trabajador al momento de realizar sus funciones. b) Falta de capacitación. Hay puestos de trabajo que requiere que el trabajador cuente con la capacidad y la experiencia necesaria para tomar el puesto de la organización, para reforzar los conocimientos se da a través de cursos y capacitaciones. c) Pasión. Si al trabajador no le gusta el puesto de trabajo o realiza las cosas por hacer sin pasión, pues el desempeño en el trabajo no fue de forma adecuada.

La variable dependiente del estudio fue evaluada a través de un instrumento validado por Boada (2019), dicho cuestionario está compuesto por 11 ítems, las cuales evalúan 4 dimensiones de desempeño: (a) Proactividad, se refiere a la voluntad de innovar y mejorar sus actividades y procedimientos de trabajo, así como su disposición para abordar los problemas que surgen a diario; (b) Capacidad de servicio, este es el pilar caracterizado por adaptarse y ser accesible a las necesidades de sus clientes; siendo necesario la fiabilidad, empatía y capacidad de respuesta; (c) Conocimientos, referente a las destrezas y conocimientos de las funciones y uso de las herramientas tecnológicas; y (d) Diligencia en el trabajo, es la capacidad para mantener actitud de alerta, la cual se toma en cuenta el cumplimiento del horario laboral, presentación adecuada del trabajador y coordinación.

1.3. Definición de términos básicos

Autoritario. Es la persona que ejerce la autoridad y el poder sin límites ninguna, ya que su único fin es satisfacer sus necesidades propias, no posee ninguna tolerancia (Alcázar, 2020).

Administración. Es el proceso que dirige, controla, organiza y guía los recursos humanos ya sean técnicos o financieros de una organización para hacer realidad las metas y objetivos establecidos (Bohórquez et al., 2020).

Desempeño laboral. Es la suma total de la ejecución de las tareas asignadas por parte de un trabajador (Lozano y Pinedo, 2021).

Desinterés. Significa la usencia de interés, abandono, es decir, se asocia a diversos sentimientos y sensaciones negativas por parte de los trabajadores de una empresa (Olivera et al., 2021).

Productividad. Es la eficiencia de la producción de bienes o servicios expresada por alguna medida (Paredes et al., 2020).

Sistema de gestión. Es la forma en que las empresas se organizan en sus estructuras y procesos para actuar de manera sistemática, a fin de asegurar procesos fluidos y lograr los resultados planificados (Malca y Callao, 2021).

Liderazgo. Es el arte de motivar a un grupo de personas a actuar para lograr un objetivo común (Maranto y Vargas, 2020).

Motivación. Es el deseo de actuar al servicio de una meta. Es el elemento crucial para establecer y alcanzar nuestros objetivos. Además, la motivación es uno de los motores del comportamiento humano (Marrufo y Pacherez, 2020).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023.

Hipótesis específicas

Hi₁: El liderazgo se viene desarrollando de manera inadecuada en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023.

Hi₂: El nivel de desempeño laboral es bajo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023.

2.2 Variables y su operacionalización

Variables

Variable 1. Liderazgo

Variable 2. Desempeño laboral

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Liderazgo	De acuerdo con García et al. (2017), define el liderazgo como el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y aprendizaje organizacional.	Cualitativa	Consenso laboral Establecimiento de funciones Determinación de objetivos Fijación de metas Promover el dialogo Escucha activa Aclarar las tareas Apoyo Formación de grupos Presencia del líder Motivación Cooperación del líder Cumplimiento de equipos Reconocimiento de logros Analiza los problemas Gestión del tiempo Cumplimiento de metas	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5	Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPU.
Desempeño laboral	Olivera et al. (2021) definen desempeño laboral como la capacidad de producción que tiene un trabajador, así como la realización de sus labores en un tiempo determinado y resultados de calidad.	Cualitativa	Expectativas laborales Búsqueda de oportunidades de mejora. Actitud para resolver conflictos Fiabilidad Empatía Capacidad de respuesta Conocimientos específicos del puesto Uso de las TICs Cumplimiento del horario laboral Presentación Coordinación	Ordinal	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente de acuerdo	1 2 3 4 5	Encuesta aplicada a los trabajadores de la MPU.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

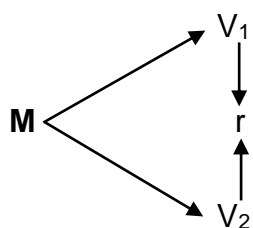
3.1. Tipo y diseño

Ante lo señalado por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2018) la investigación fue de tipo aplicada, debido a que se tomó conocimientos teóricos de libros, sitios web, revistas y artículos, a fin de poder dar solución y analizar la problemática que presente el estudio de investigación.

Posteriormente, el nivel de la investigación fue el descriptivo-correlacional; descriptiva porque ayudo a adquirir información durante la investigación, correlacional pues esto se llevó a cabo a fin de medir las dos variables (liderazgo y desempeño laboral), esto con el propósito de revelar el comportamiento de cada variable mencionada a fin de poder establecer el grado de relación existente entre las mismas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

De la misma forma, siguiendo lo estipulado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el diseño de la investigación seleccionado fue el no experimental, debido a que la variable fue evaluada como un fenómeno tal y como se dan en su contexto natural para luego ser analizado, esto fue realizado sin manipular deliberadamente las variables.

Esquema del diseño:



Donde:

M: Muestra del estudio

V1: Liderazgo

V2: Desempeño laboral

r: Relación estadística entre las variables evaluadas.

3.2. Diseño muestral

Población: Estuvo conformada por los funcionarios que se encuentran laborando en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana, los mismos que hacen una totalidad de 116 personas. Dicha información fue proporcionada por el área de Recursos Humanos de la institución.

Muestra: Estuvo conformado por la totalidad de la población, es decir los 116 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana.

Muestreo: La técnica del muestreo que se utilizó fue el no probabilístico, ya que no se hizo uso de fórmulas de probabilidad, en donde ambas tuvieron la misma posibilidad de ser encuestados.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

En el procedimiento de recolección de datos se utilizó los instrumentos, el mismo que estarán conformados por diferentes preguntas a fin de poder aplicar a los funcionarios que fueron encuestados. Para ello se procedió a realizar una reunión breve con el jefe del área de Recursos Humanos de la Municipalidad, esto a fin de poder llegar a un acuerdo mediante el cual se pactó una fecha y hora para poder emplear el cuestionario y así no interferir en sus horarios de trabajo. Tras haber acordado todo ello, se procedió a reunir a todos los funcionarios para aplicar el formulario de preguntas, pero antes de dar inicio se dio una pequeña introducción, explicando el proceso de llenado, la importancia de la investigación, cual es el propósito de la misma y en que contribuyo sus respuestas, la encuesta tuvo una duración de aproximadamente 25

minutos. Finalmente, los instrumentos fueron recopilados, prevaleciendo la confiabilidad de los encuestados.

La **técnica** que se empleó en la investigación fue la encuesta, el cual estuvo para ambas variables, el cual nos sirvió para la obtención de datos e información, el mismo que está dirigido a los funcionarios de la municipalidad.

El **instrumento** que se empleó en la investigación fue el cuestionario de interrogantes para la recaudación de datos, este formulario de interrogantes estuvo conformado por los indicadores correspondientes a cada variable, pues el propósito es obtener información precisa y sólida, por lo que la variable liderazgo está conformado por 17 interrogantes, y el desempeño laboral conformada por 11 interrogantes, las cuales fueron respondidas a través de la escala de Likert con cinco opciones de respuesta.

Asimismo, se hizo la validación de los datos recaudados, el cual fue analizado mediante el juicio de tres expertos en la materia, quienes son los encargados de analizar y contrastar las interrogantes formuladas con las dimensión e indicadores de cada variable, con el propósito de asegurar la aplicación de la muestra.

Finalmente, la estableció la confiabilidad de la información recaudada, fijando mediante el Alfa de Cronbach en el programa SPSS, lo cual fue determinado por un margen óptimo de 0.7.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

En lo que respecta al procesamiento de los datos recaudados, los instrumentos que fueron aplicados a la muestra fue necesario emplear dos herramientas transcendentales, el primero es el programa Excel, el cual nos facilitó las tabulaciones de los datos en donde se obtiene tablas y figuras resumidas, esto ayudó a la interpretación. Asimismo, se usó el programa SPSS para determinar el nivel de confiabilidad de los datos, así como también se asignó la prueba de normalidad y se determinó la relación entre ambas variables. Por lo tanto, de acuerdo a la cantidad de la población, se utilizó el estadístico de correlación Kolmogorv Smirnov, ya que la población es mayor a 50.

Las tablas y figuras estuvieron divididas en dos partes, el primero conformado por los resultados descriptivos el cual muestra las tablas de frecuencia y porcentajes de las variables y dimensiones. En la segunda parte estuvo los resultados inferenciales el cual conforma el objetivo general y objetivos específicos de la investigación.

3.5. Aspectos éticos

La investigación estuvo manejada bajo ciertos valores, como. Demostrar la autenticidad en la información del estudio, en donde se tomó el reglamento de citas de las normas APA 7ª edición, con el propósito de respetar los derechos de cada autor y evitar ser tomada como plagio. Posterior a ello, se debió respetar la opinión de las personas que son encuestadas; siendo el encargado el investigador del manejo de cada uno de estos detalles.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Resultados descriptivos

Conocer el nivel de liderazgo de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023

Tabla 1

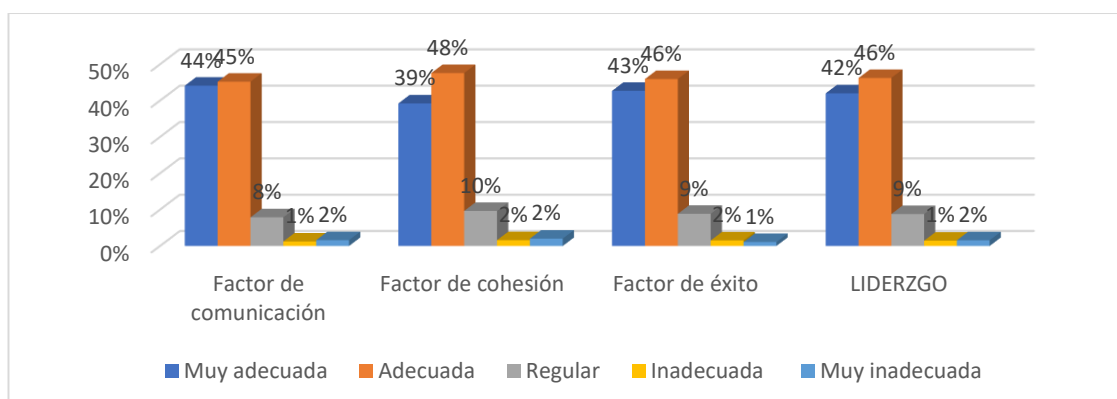
Liderazgo

	Muy adecuada		Adecuada		Regular		Inadecuada		Muy inadecuada	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Factor de comunicación	52	45%	52	45%	9	8%	1	1%	2	2%
Factor de cohesión	46	40%	55	47%	11	9%	2	2%	2	2%
Factor de éxito	50	43%	53	46%	10	9%	2	2%	1	1%
LIDERZGO	49	42%	53	46%	10	9%	2	2%	2	2%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la MPU.

Figura 1

Liderazgo



Resultados porcentuales de la tabla 1

Según los datos proporcionados en la tabla 1, el nivel de liderazgo en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana en el 2023 resultó ser adecuado, ya que el 46% de los colaboradores mostró una valoración

adecuada y el 42% mostró una valoración muy adecuada. Un 9% valoró al liderazgo como regular, el 2% como muy inadecuada y el 1% como inadecuado. los colaboradores no están satisfechos con el liderazgo de su organización. En particular, los factores de comunicación (45%), cohesión (48%) y éxito (46%) son percibidos como adecuados por los colaboradores. Esto sugiere que hay una buena comunicación entre los empleados, una cohesión suficiente entre los miembros del equipo y éxito en la línea de trabajo.

Tabla 2

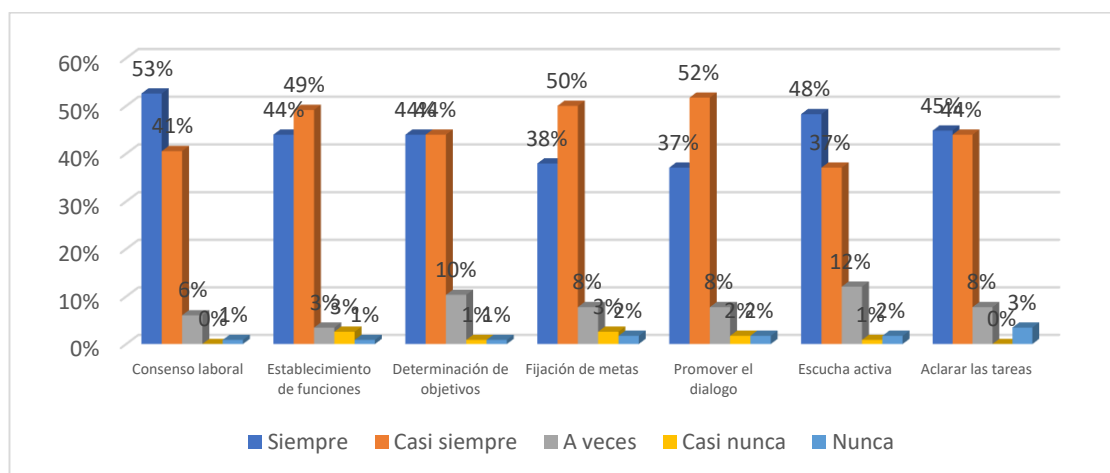
Factor de comunicación

	S		Cs		Av		Cn		N	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Consenso laboral	61	53%	47	41%	7	6%	0	0%	1	1%
Establecimiento de funciones	51	44%	57	49%	4	3%	3	3%	1	1%
Determinación de objetivos	51	44%	51	44%	12	10%	1	1%	1	1%
Fijación de metas	44	38%	58	50%	9	8%	3	3%	2	2%
Promover el dialogo	43	37%	60	52%	9	8%	2	2%	2	2%
Escucha activa	56	48%	43	37%	14	12%	1	1%	2	2%
Aclarar las tareas	52	45%	51	44%	9	8%	0	0%	4	3%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la MPU.

Figura 2

Factor de comunicación



Resultados porcentuales de la tabla 2

En relación con la dimensión de la comunicación, más de la mitad de los encuestados (53%) consideró que el líder juega siempre un papel fundamental en fomentar la colaboración y el consenso en la realización de tareas. Alrededor del 49% mencionó que esto ocurre casi siempre, estableciendo acuerdos basados en las funciones de cada uno. Además, el 44% y el 50% indicaron que el líder siempre y casi siempre, respectivamente, establece objetivos y metas según las características del personal. En cuanto a la interacción con el equipo, el 52% mencionó que el líder dialoga con todos casi siempre antes de cumplir un objetivo. Asimismo, el 48% afirmó que el líder siempre tiene disposición abierta para escuchar a los demás. Por último, el 45% mencionó que las metas siempre son posibles si el líder aclara las tareas.

Tabla 3

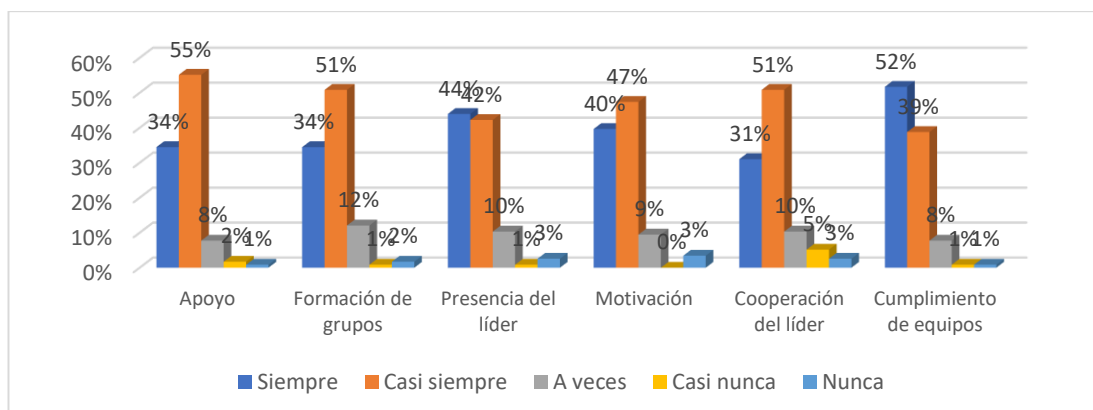
Factor de cohesión

	S		Cs		Av		Cn		N	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Apoyo	40	34%	64	55%	9	8%	2	2%	1	1%
Formación de grupos	40	34%	59	51%	14	12%	1	1%	2	2%
Presencia del líder	51	44%	49	42%	12	10%	1	1%	3	3%
Motivación	46	40%	55	47%	11	9%	0	0%	4	3%
Cooperación del líder	36	31%	59	51%	12	10%	6	5%	3	3%
Cumplimiento de equipos	60	52%	45	39%	9	8%	1	1%	1	1%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la MPU.

Figura 3

Factor de cohesión



Resultados porcentuales de la tabla 3

En cuanto a la dimensión de cohesión, se encontró que el 55% de los encuestados mencionó que, ante los retos, el líder establece apoyos a aquellos que los necesitan. Además, el 51% indicó que el líder forma grupos cuando las metas están por cumplirse. Asimismo, el 44% opinó que la constancia y presencia del líder son fundamentales para la conclusión de las tareas. Por otro lado, el 47% mencionó que el líder suele animar el cumplimiento de objetivos comunes. Finalmente, el 52% indicó que el liderazgo es clave para el cumplimiento de los equipos.

Tabla 4

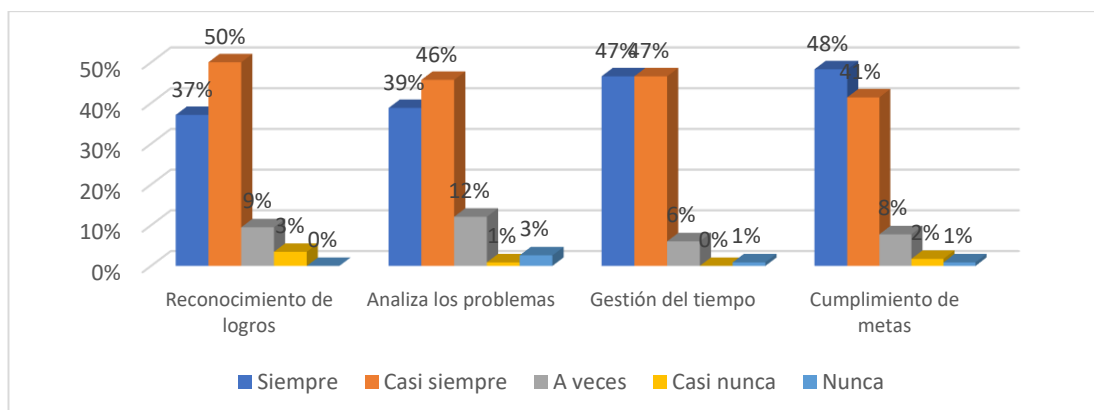
Factor de éxito

	S		Cs		Av		Cn		N	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Reconocimiento de logros	43	37%	58	50%	11	9%	4	3%	0	0%
Analiza los problemas	45	39%	53	46%	14	12%	1	1%	3	3%
Gestión del tiempo	54	47%	54	47%	7	6%	0	0%	1	1%
Cumplimiento de metas	56	48%	48	41%	9	8%	2	2%	1	1%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la MPU.

Figura 4

Factor de éxito



Resultados porcentuales de la tabla 4

Según la dimensión factor de éxito, se encontró que el 50% de los encuestados señalaron que el líder es responsable del reconocimiento de logros. Además, el 46% mencionó que el líder analiza los problemas antes de tomar acciones, mientras que el 47% afirmó que el líder cumple con el trabajo en los plazos establecidos. Por último, el 48% de los colaboradores considera que el liderazgo se demuestra en el logro de metas difíciles.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023.

Tabla 5

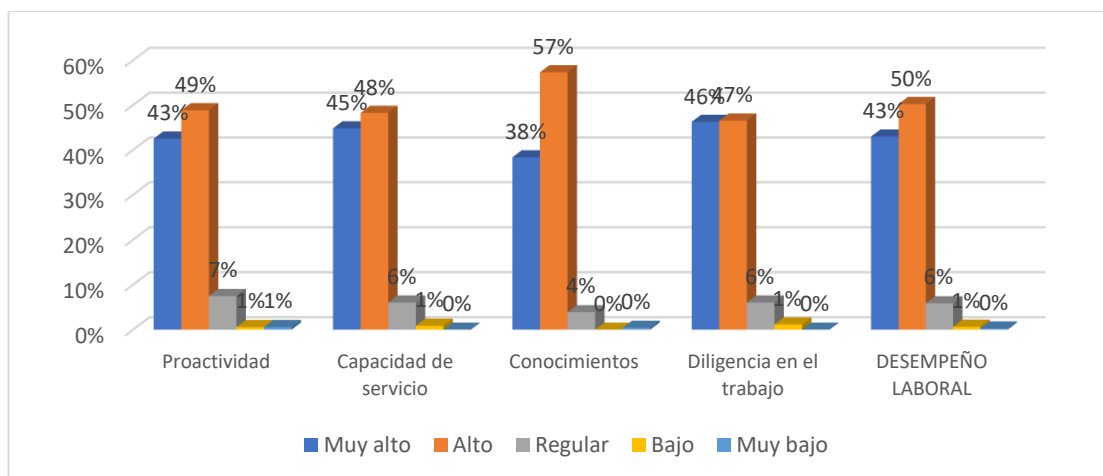
Desempeño laboral

	Muy alto		Alto		Regular		Bajo		Muy bajo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Proactividad	49	43%	57	49%	9	7%	1	1%	1	1%
Capacidad de servicio	52	45%	56	48%	7	6%	1	1%	0	0%
Conocimientos	45	38%	67	57%	5	4%	0	0%	1	0%
Diligencia en el trabajo	54	46%	54	47%	7	6%	1	1%	0	0%
DESEMPEÑO LABORAL	50	43%	58	50%	7	6%	1	1%	0	0%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la MPU.

Figura 5

Desempeño laboral



Resultados porcentuales de la tabla 5

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 5, la mayoría de los encuestados ha calificado de manera positiva la variable de desempeño. El 50% de los participantes alcanzó un desempeño muy alto, asimismo el 43% un desempeño alto, lo que demuestra que dicha variable se desarrolla de manera adecuada dentro de la municipalidad. En cuanto a las dimensiones del desempeño, el 49% de los encuestados consideran a la proactividad como un elemento fundamental para el buen desempeño. Además, el 48% de los colaboradores consideran a la capacidad de servicio como un factor relevante para el desempeño institucional. Finalmente, el 57% y el 47% de los participantes indicaron que los conocimientos y la diligencia en el trabajo son aspectos fundamentales para el buen desempeño.

Tabla 6

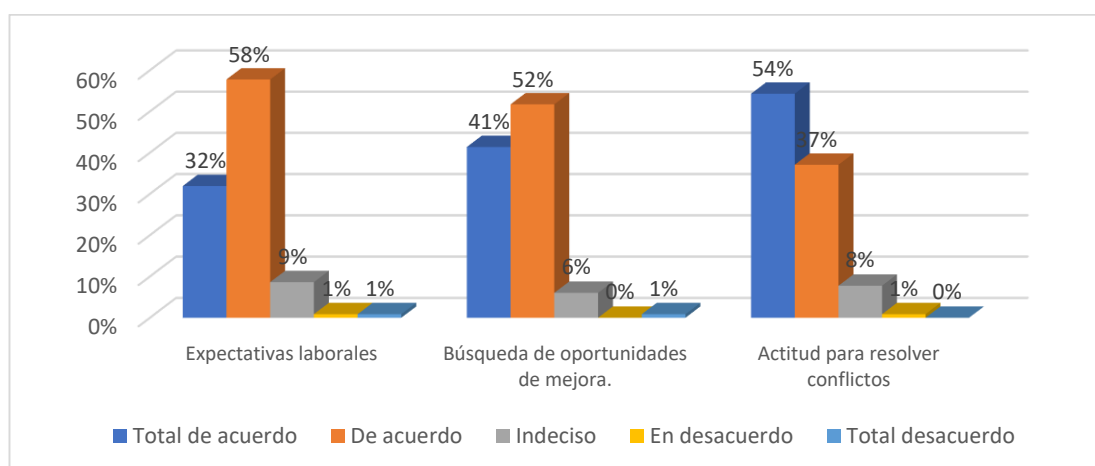
Proactividad

	Tda		Da		I		Ed		Ted	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Expectativas laborales	37	32%	67	58%	10	9%	1	1%	1	1%
Búsqueda de oportunidades de mejora.	48	41%	60	52%	7	6%	0	0%	1	1%
Actitud para resolver conflictos	63	54%	43	37%	9	8%	1	1%	0	0%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la MPU.

Figura 6

Proactividad



Resultados porcentuales de la tabla 6

En cuanto a la dimensión Proactividad, el 58% de los encuestados consideran que su trabajo supera las expectativas planificadas, Asimismo el 52% de los colaboradores municipales indicaron que proponen mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área, así también el 54% consideran tener una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten.

Tabla 7

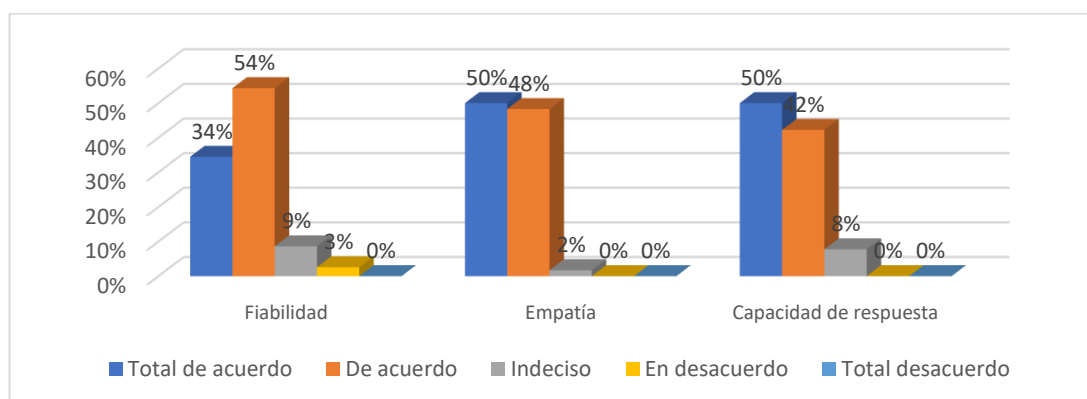
Capacidad de servicio

	Tda		Da		I		Ed		Ted	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Fiabilidad	40	34%	63	54%	10	9%	3	3%	0	0%
Empatía	58	50%	56	48%	2	2%	0	0%	0	0%
Capacidad de respuesta	58	50%	49	42%	9	8%	0	0%	0	0%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la MPU.

Figura 7

Capacidad de servicio



Resultados porcentuales de la tabla 7

En relación con la dimensión de capacidad de servicio, el 54% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con el ítem satisfacen de forma eficaz las demandas del cliente. Del mismo modo, el 50% de los empleados municipales mencionaron que tratan a los demás con interés, respeto y cortesía. Finalmente, el 50% de los participantes indicaron estar completamente de acuerdo con la afirmación de que entienden las necesidades del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno.

Tabla 8

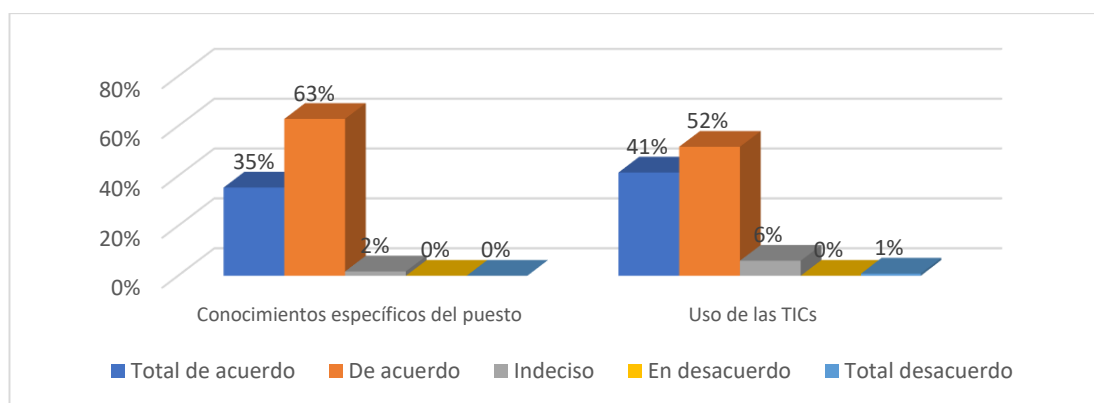
Conocimientos

	Tda		Da		I		Ed		Ted	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Conocimientos específicos del puesto	41	35%	73	63%	2	2%	0	0%	0	0%
Uso de las TICs	48	41%	60	52%	7	6%	0	0%	1	1%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la MPU.

Figura 8

Conocimientos



Resultados porcentuales de la tabla 8

En relación a la dimensión conocimientos, el 63% de los encuestados expresaron estar de acuerdo con la afirmación "tengo los conocimientos necesarios para desempeñar eficientemente mis responsabilidades". Asimismo, el 52% de los colaboradores de la municipalidad provincial de Ucayali afirmaron conocer y utilizar correctamente las herramientas y tecnologías de seguridad.

Tabla 9

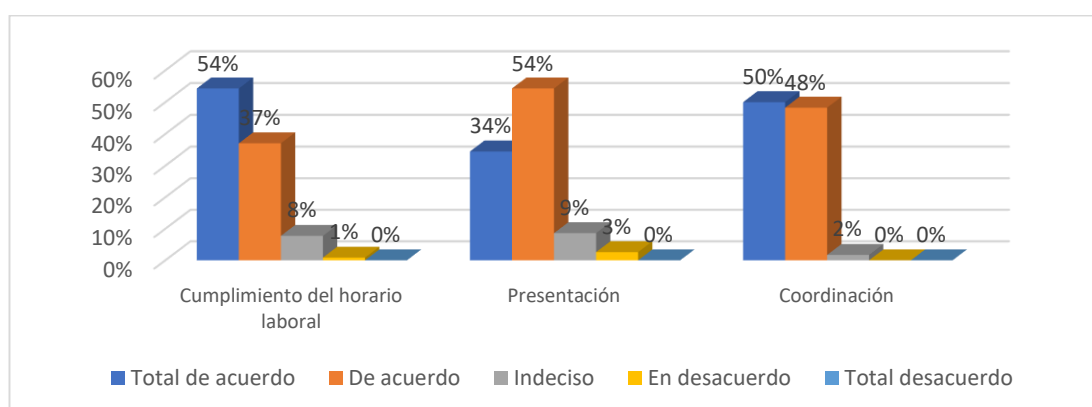
Diligencia en el trabajo

	Tda		Da		I		Ed		Ted	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Cumplimiento del horario laboral	63	54%	43	37%	9	8%	1	1%	0	0%
Presentación	40	34%	63	54%	10	9%	3	3%	0	0%
Coordinación	58	50%	56	48%	2	2%	0	0%	0	0%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de la MPU.

Figura 9

Diligencia en el trabajo



Resultados porcentuales de la tabla 9

En cuanto a la dimensión de "Diligencia en el trabajo", se observó que un 54% de los encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo con el cumplimiento responsable del horario de entrada y salida de su área de trabajo. Además, un mismo porcentaje de colaboradores municipales indicó estar de acuerdo con el correcto uso y presentación del uniforme de trabajo. Asimismo, se encontró que un 50% de los participantes del estudio afirmaron estar totalmente de acuerdo con la eficaz coordinación con su superior antes de finalizar su horario laboral.

Determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023

Tabla 10

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	.157	116	.000
Desempeño laboral	.116	116	.001

Fuente: Datos analizados en el programa SPSS versión 26.

Tal y como se muestra en la tabla 10 la variable liderazgo, obtuvo un valor de significancia de 0.000. Esto indica que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula de que la muestra sigue una distribución normal. Es decir, la variable liderazgo no sigue una distribución normal. Por otro lado, en cuanto a la variable desempeño laboral, el valor de significancia (p-value) es de 0.001. Nuevamente, esto indica que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula de que la muestra sigue una distribución normal. Por lo tanto, la variable de desempeño laboral tampoco sigue una distribución normal. Por lo tanto, las correlaciones entre dichas variables deberán realizarse con un estadístico no paramétrico a fin de garantizar resultados más acertados.

Tabla 11.

Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	1.000	.643**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	.001
	N	116	116
	Desempeño laboral	.643**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.001	.
	N	116	116

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

Fuente: Datos analizados en el programa SPSS versión 26.

La correlación realizada entre la variable de liderazgo y desempeño laboral utilizando el coeficiente rho de Spearman fue de 0.643. Este valor indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto significa que a medida que aumenta el nivel de liderazgo, es probable que también aumente el desempeño laboral de los empleados. El valor de sig = 0.001 indica que la correlación observada es estadísticamente significativa por lo que se procede a aceptar la hipótesis alterna que indica “El liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023”.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En cuanto al primer objetivo, el presente estudio logó identificar que el 51% de los encuestados considera que las metas solo son posibles mediante la cooperación del líder. Lo cual indica que estos valoran la importancia del liderazgo en el logro de objetivos en una organización. Estos resultados son respaldados por los hallazgos de Santacruz et al (2022), quienes destacan que el liderazgo juega un papel fundamental en la productividad de una organización. Ya que el modo en que un líder se desenvuelve en la organización puede influir de manera efectiva en la cooperación entre líderes y seguidores, lo cual a su vez contribuye al logro de metas y objetivos de la organización a lo largo de su historia. Estos resultados sugieren que el liderazgo efectivo es crucial para el éxito de una organización. Los líderes deben ser capaces de inspirar y motivar a su equipo, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, y establecer metas claras y realistas. Además, la cooperación entre líderes y seguidores es esencial para garantizar que todos estén alineados y trabajen juntos hacia el logro de los objetivos. Así también, los resultados mencionan que más de la mitad de los encuestados (53%) considera que el líder cumple un papel fundamental en fomentar la colaboración y el consenso en la realización de tareas, sin embargo, los resultados de la investigación de Santacruz et al (2022) indican que los niveles de influencia del liderazgo en motivación, comunicación y compromiso son bajos. Estos resultados resaltan la importancia de que los líderes posean las habilidades necesarias para motivar, comunicar y comprometer a su equipo. Esto incluye la capacidad de crear un ambiente de trabajo colaborativo y fomentar la participación activa de los empleados en la toma de decisiones.

Los líderes deben ser capaces de comunicarse de manera efectiva y transparente, y de inspirar a su equipo para alcanzar metas y objetivos comunes.

En cuanto al desempeño laboral, el 50% y el 43% de los participantes mencionaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con que el desempeño se desarrolla de manera adecuada dentro de la municipalidad. Esto sugiere que una parte significativa de los colaboradores considera que se está realizando un buen trabajo en términos de desempeño laboral, Sin embargo, los investigadores Lozano y Pinedo (2021) encontraron que el desempeño laboral de los colaboradores es bajo. Identificaron deficiencias en las características individuales de los empleados, lo que se traduce en una mala presentación y falta de iniciativa y creatividad. Esto indica que, a pesar de la percepción positiva de algunos colaboradores, hay problemas que afectan negativamente el desempeño laboral en la municipalidad, Por otro lado, Carrasco y Mesías (2019) encontraron que el 78.13% de los participantes consideran que su desempeño laboral es alto, mientras que el 12.50% lo calificó como regular. Estos resultados muestran que la mayoría de los colaboradores tienen una percepción positiva sobre su propio desempeño laboral.

Finalmente en cuanto a la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral, los resultados del estudio confirman la correlación entre dichas variables, estos resultados se ven reforzados por los hallazgos de Lozano y Pinedo (2021) "existe relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores con el estadístico de Rho de Spearman 0,804 siendo positiva alta.", Carrasco y Mesías (2019) " la correlación de las variables presenta un

coeficiente de Pearson de $r=0,410$ " y Elias (2019) "se evidencia una correlación positiva entre liderazgo y desempeño laboral con un coeficiente de Spearman de 0.687 y el sig. (bilateral) 0.000" los resultados presentados indican la existencia de una correlación positiva entre las variables en todos los casos, aunque varían en términos de la fuerza de la correlación y la significancia estadística. En el primer resultado, la correlación es moderada y significativa. En el segundo y cuarto resultado, la correlación es alta y altamente significativa. En el tercer resultado, la correlación es de magnitud moderada, pero no se indica si es significativa o no. Estos resultados sugieren que hay una relación positiva entre liderazgo y desempeño laboral, aunque la fuerza y significancia de esta relación pueden variar en diferentes estudios.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

La mayoría de los encuestados han calificado positivamente la variable liderazgo en la municipalidad. Alrededor del 42% y el 46% de los participantes mencionaron que el liderazgo se implementa casi siempre y siempre de manera adecuada en la institución, esto debido a que la gran mayoría de los encuestados indicaron que el factor de comunicación (45%), el factor de cohesión (48%) y el factor de éxito (46%) son elementos importantes a la hora de lograr un buen liderazgo.

La mayoría de los encuestados calificó positivamente la variable de desempeño, con un 50% de acuerdo y un 43% totalmente de acuerdo en que se desarrolla de manera adecuada dentro de la municipalidad, esto debido a que los encuestados consideran a la proactividad (49%), la capacidad (48%), los conocimientos (57%) y la diligencia en el trabajo (47%) como un elemento fundamental para el buen desempeño.

Existe una correlación positiva moderada entre la variable de liderazgo y desempeño laboral, ya que se obtuvo un coeficiente rho de Spearman fue de 0.643. Esto significa que a medida que aumenta el nivel de liderazgo, es probable que también aumente el desempeño laboral de los empleados. Asimismo se obtuvo una significancia de 0.001 lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Con el fin de fortalecer el liderazgo en la municipalidad, se recomienda implementar programas de capacitación y desarrollo para los líderes, con el objetivo de mejorar sus habilidades de comunicación, toma de decisiones y gestión del talento. De esta manera, se garantizará un liderazgo sólido y efectivo que promueva la productividad y el bienestar de los empleados municipales. Asimismo, se sugiere fomentar una cultura de liderazgo participativo, donde se promueva la inclusión de ideas y la colaboración entre los miembros del equipo. Esto puede lograrse mediante la creación de espacios de diálogo y retroalimentación, donde los empleados puedan expresar sus opiniones y contribuir activamente en la toma de decisiones.

Con el fin de seguir manteniendo el desempeño en óptimas condiciones, es importante tomar en cuenta las opiniones y sugerencias de aquellos participantes que expresaron estar en desacuerdo o parcialmente en desacuerdo, con el fin de identificar posibles áreas de mejora y trabajar en ellas para garantizar un desempeño óptimo en la municipalidad. Además, es necesario dar seguimiento a este tema y realizar próximas evaluaciones periódicas para mantener un monitoreo del desempeño y poder implementar las mejoras necesarias en el futuro.

se recomienda a las organizaciones invertir en el desarrollo de programas de liderazgo que promuevan un ambiente laboral favorable y fomenten el crecimiento personal y profesional de los líderes. Además, se sugiere implementar estrategias de evaluación y retroalimentación periódica para evaluar la efectividad del liderazgo en relación con el desempeño laboral de

los empleados. Esto permitirá mejorar la productividad y el rendimiento de los trabajadores, así como fortalecer la relación entre líderes y subordinados.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Revista Scielo*, 5(4), 89-121. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Ashikali, T., Groeneveld, S., & Kuipers, B. (2021). The Role of Inclusive Leadership in Supporting an Inclusive Climate in Diverse Public Sector Teams. *Review of public personnel administration*, 41(3), 497-519. doi:<https://doi.org/10.1177/0734371X19899722>
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. doi:<https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). El desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Carrasco, C., & Mesías, R. (2019). *Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Privada de Pucallpa, Ucayali, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/159>
- Chinchay, W., & Chávarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 650-662. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Cieza-Sempertegui, J., Silva-Tarrillo, J., & Silva-Tarrillo, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287. Obtenido de

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253/4536#>

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Lima. Obtenido de <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Duchi-Ushca, D., Tapia-Hermida, L., Romero-Flores, M., & Chiriboga-Zamora, P. (2021). Uso de la plataforma zoom y la incidencia en el desempeño laboral. Caso práctico: docentes de la unidad educativa batzacón. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(8), 749-745. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094454>
- Elias, M. (2019). *El liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Locales de la Municipalidad Distrital de Castilla- 2018*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47174>
- García, C., Carreón, J., Sánchez, A., Sandoval, F. R., & Morales, M. d. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el liderazgo y la gestión educativa. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*(5), 109-130. doi:<https://doi.org/10.15257/ehquidad.2016.0004>
- Hernández, T., Duana, D., & Polo, S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2), 1-19. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v47n2/1561-3127-rcsp-47-02-e2252.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Huayaney, L. (2021). *Liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de una Municipalidad de Huaura, 2021*. Tesis pregrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71931>

- Lozano, L., & Pinedo, E. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021*. Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63662>
- Malca, J., & Callao, M. (2021). Liderazgo gerencial en las entidades gubernamentales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8718-8736. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.949
- Maranto, M., & Vargas, E. (2020). Tipos de Liderazgo. *Vida Científica Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 4*, 8(16), 23-24. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/view/6127>
- Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia latina: revista multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. doi:<http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Ordóñez, C., Ordóñez, M., Rodríguez, R., & Orbe, M. (2021). Liderazgo del siglo XXI en las instituciones públicas. *Revista científica Mundo de la Investigación y el conocimiento*, 5(1), 164-174. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941090>
- Paredes, Y., Estrada, E., Quispe, R., Mamani, H., & Mamani, M. (2020). Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. *Revista de producción, Ciencias e investigación*, 4(34), 13-20. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Edwin-Estrada-Araoz/publication/352601964_Factores_motivacionales_y_el_desempeno_laboral_de_los_trabajadores_administrativos_de_instituciones_educativas_publicas/links/60d484f7a6fdcc75a2503b62/Factores-motivacionales-y
- Prospel-Santacruz, E., Romero-Morocho, L., & Jaya-Pineda, I. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la

empresa Mcduck company. *593 digital publisher CEIT*, 7(3), 184-196.
doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023.</p>	<p>Problema general ¿De qué manera se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023?</p> <p>Problemas específicas 1. ¿Cuál es el nivel de liderazgo de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023? 2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023.</p> <p>Objetivos específicos 1. Conocer el nivel de liderazgo de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023. 2. Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023</p>	<p>Hipótesis general Hi: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Hi₁: El liderazgo se viene desarrollando de manera inadecuada en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023. Hi₂: El nivel de desempeño laboral es bajo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023.</p>	<p>Tipo de estudio: Será aplicada</p> <p>Diseño de estudio: No experimental</p>	<p>Población: Conformada por 116 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana.</p> <p>Muestra: Constituida por la totalidad de la población, es decir, 116 funcionarios.</p> <p>Procesamiento de datos: Excel SPSS</p>	<p>Instrumento: El cuestionario</p>

2. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA PARA LA MEDICIÓN DEL LIDERAZGO

El presente instrumento tiene como propósito conocer el nivel de liderazgo en Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023; el cual se efectuará de forma anónima, es por ello que se le pide responder con toda sinceridad.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y marque según la siguiente escala:

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

DIMENSIONES E ÍTEMS		Escala de Likert				
Nº	Factor de comunicación	5	4	3	2	1
1	El consenso de las tareas es facilitado por el líder.					
2	El líder establece acuerdos según las funciones.					
3	De acuerdo con las opiniones, el líder determina objetivos.					
4	A partir de consultas, el líder genera metas.					
5	Antes de cumplir un objetivo el líder dialoga con todos.					
6	Tiene una disposición abierta para escuchar a los demás					
7	Las metas son posibles si el líder aclara las tareas.					
Nº	Factor de cohesión	5	4	3	2	1
8	Ante los retos, el líder establece apoyos a los que necesitan.					
9	El líder forma grupos cuando las metas están por cumplirse.					
10	Las tareas concluidas se deben a la constancia presencia del líder.					
11	El líder suele animar el cumplimiento de objetivos comunes.					
12	Las metas sólo son posibles con la cooperación del líder.					
13	El liderazgo es clave para el cumplimiento de equipos.					
Nº	Factor de éxito	5	4	3	2	1
14	El reconocimiento de logros es dirigido el líder.					
15	El líder analiza los problemas antes de actuar.					
16	El líder cumple con el trabajo en los tiempos establecidos.					
17	Considera Ud. que el liderazgo se demuestra en el cumplimiento de metas difíciles.					

ENCUESTA PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento tiene como propósito de identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ucayali, Contamana 2023; el cual se efectuará de forma anónima, es por ello que se le pide responder con toda sinceridad.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y marque según la siguiente escala:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
5	4	3	2	1

DIMENSIONES E ÍTEMS		Escala de Likert				
Nº	Proactividad	5	4	3	2	1
1	Tu trabajo supera las expectativas planificadas.					
2	Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área.					
3	Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten.					
Nº	Capacidad de servicio	5	4	3	2	1
4	Cumples eficazmente los requerimientos del cliente.					
5	Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás.					
6	Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno.					
Nº	Conocimientos	5	4	3	2	1
7	Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de tus funciones.					
8	Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías de seguridad.					
Nº	Diligencia en el trabajo	5	4	3	2	1
9	Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida de tu área de trabajo.					
10	Haces correcto uso y presentación del uniforme de trabajo.					
11	Coordinas eficazmente con tu Superior antes de culminar tu horario de trabajo.					

3. Estadística complementaria

Fiabilidad

Escala: Liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	116	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	116	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.875	17

Escala: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	116	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	116	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.771	11

4. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada:

.....
.....
....., del Sr. tiene
como objetivo medir

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable