

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2023”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Ninaco Muñoz, Maycol Jesús

ASESOR: Campos Salazar, Oscar Augusto

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40997991

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22409462

Grado/Título: Grado de doctor en ciencias económicas y sociales

Código ORCID: 0000-0003-2105-8474

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Gonzales Acuña, Martin Moises	Maestro en ciencias administrativas con mención en: gestión pública	22512599	0000-0002-6062-6705
3	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:00 horas del día 21 del mes de julio del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

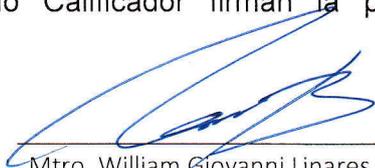
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtro. Martin Moises Gonzales Acuña	(Secretaria)
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 979-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS 2023”**, presentada por el Bachiller, **NINACO MUÑOZ, Maycol Jesus**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO con el calificativo cuantitativo de 14 CATORCE y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **horas del día 21 del mes de julio del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Nº DNI 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtro. Martin Moises Gonzales Acuña
Nº DNI 22512599
Código ORCID: 0000-0002-6062-6705
SECRETARIO


Mtra. Diana Huerto Orizano
Nº DNI 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
VOCAL

**DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN
DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Oscar Campos Salazar, asesor(a) del **PA de Administración de Empresas** y designado(a) mediante documento: Resolución N° 588-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH del estudiante(s) **NINACO MUÑOZ, Maycol Jesús**, del proyecto de investigación titulada:

“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS - 2023”.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **24 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 02 de agosto de 2023



Campos Salazar, Oscar
DNI N° 22409462
Código Orcid N° 0000-0003-2105-8474

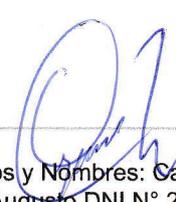
Tesis final Ninaco Muñoz UDH

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	23%	7%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Submitted on 1685543251334 Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%


Apellidos y Nombres: Campos Salazar
Oscar Augusto DNI N° 22409462
Código Orcid N° 0000-0003-2105-8474

DEDICATORIA

Al altísimo Yahvé, a mi esposa, mis padres, mis hermanas, hermanos, sobrinas y sobrinos.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por encima de todo y Dios encima de todos.

La Universidad de Huánuco, cómplice de mi transformación en este camino, y mi gratitud hacia los docentes y compañeros de la EAP de Administración de Empresas.

Los gerentes y subgerentes de la Municipalidad Distrital de Amarilis por su valioso aporte para llevar a cabo este proyecto de investigación.

A Lilia y Lilian que inspiran mi superación constante.

Y porque la informalidad sea cero.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	12
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.5. LIMITACIONES DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. ESTILOS DE LIDERAZGO	23

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	32
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	41
2.4. HIPÓTESIS.....	42
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	42
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	42
2.5. VARIABLES.....	42
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	42
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	42
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	43
CAPÍTULO III.....	51
MARCO METODOLÓGICO.....	51
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	51
3.1.1. ENFOQUE	51
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	51
3.1.3. DISEÑO	52
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	52
3.2.1. POBLACIÓN	52
3.2.2. MUESTRA.....	53
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	53
3.3.1. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	53
3.3.2. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	54
3.4. TÉCNICAS PARA PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	54
CAPÍTULO IV.....	55
RESULTADOS.....	55
4.1. RESULTADOS	55
4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS.....	63
CAPÍTULO IV.....	70
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	70
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	70
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77

ANEXOS..... 79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Gerentes y jefes de la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2023...	53
Tabla 2 Resultados baremados de la dimensión liderazgo burocrático	55
Tabla 3 Resultados baremados de la dimensión liderazgo autocrático	56
Tabla 4 Resultados baremados de la dimensión liderazgo democrático	57
Tabla 5 Resultados baremados de la dimensión liderazgo transformacional	58
Tabla 6 Resultados baremados de la dimensión calidad en el trabajo	59
Tabla 7 Resultados baremados de la dimensión responsabilidad	60
Tabla 8 Resultados baremados de la dimensión trabajo en equipo.....	61
Tabla 9 Resultados baremados de la dimensión compromiso organizacional	62
Tabla 10 Prueba de normalidad de las variables estilos de liderazgo y el desempeño laboral	63
Tabla 11 Prueba de hipótesis entre las variables los estilos de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023	64
Tabla 12 Prueba de hipótesis entre las variables los estilos de liderazgo y la calidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.....	65
Tabla 13 Prueba de hipótesis entre las variables los estilos de liderazgo y la responsabilidad en el trabajo	66
Tabla 14 Prueba de hipótesis entre las variables Los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.	67
Tabla 15 Prueba de hipótesis entre las variables Los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados baremados de la dimensión liderazgo burocrático	55
Figura 2 Resultados baremados de la dimensión liderazgo autocrático	56
Figura 3 Resultados baremados de la dimensión liderazgo democrático	57
Figura 4 Resultados baremados de la dimensión liderazgo transformacional	58
Figura 5 Resultados baremados de la dimensión calidad en el trabajo	59
Figura 6 Resultados baremados de la dimensión responsabilidad	60
Figura 7 Resultados baremados de la dimensión trabajo en equipo	61
Figura 8 Resultados baremados de la dimensión compromiso organizacional	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general: Determinar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra no probabilística constituida por 45 encuestados. Se aplicó como instrumento el cuestionario para medir la relación. Los resultados del trabajo de investigación muestran con respecto a la percepción de la dimensión liderazgo burocrático, el 44% de la muestra es decir 20 trabajadores considera que en general es regular; con respecto a la percepción de la dimensión liderazgo democrático, el 44% de la muestra es decir 20 trabajadores considera que en general es bueno; con respecto a la percepción de la dimensión liderazgo transformacional, el 40% de la muestra es decir 18 trabajadores considera que en general es bueno; y, con respecto a la percepción de la dimensión calidad en el trabajo, el 44% de la muestra es decir 20 trabajadores considera que en general es regular; la percepción de la dimensión responsabilidad en el trabajo, el 43% de la muestra es decir 20 trabajadores considera que en general es regular, y consiguiente, la percepción de la dimensión trabajo en equipo, el 40% de la muestra es decir 18 trabajadores considera que en general es buena. El trabajo de investigación concluye que se determinó que los estilos de liderazgo se relacionan de manera directa y significativa con una intensidad del 0.86 con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Palabras claves: liderazgo, reclutamiento, eficiencia, trabajo en equipo, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research work, had the general objective: To determine the degree of relationship between leadership styles and job performance in the District Municipality of Amarilis, 2023. This research was of a quantitative approach, the type of research was applied design non-experimental, cross-sectional correlational level, with a non-probabilistic sample made up of 45 respondents. The questionnaire was applied as an instrument to measure the relationship. The results of the research work show regarding the perception of the bureaucratic leadership dimension, 44% of the sample, that is, 20 workers, consider that it is generally regular; Regarding the perception of the democratic leadership dimension, 44% of the sample, that is, 20 workers, consider that it is generally good; Regarding the perception of the transformational leadership dimension, 40% of the sample, that is, 18 workers, consider that it is generally good; and, with respect to the perception of the quality dimension at work, 44% of the sample, that is, 20 workers, consider that it is generally regular; the perception of the responsibility dimension at work, 43% of the sample, that is, 20 workers, considers that it is generally regular, and consequently, the perception of the teamwork dimension, 40% of the sample, that is, 18 workers, considers which is generally good. The research work concludes that it was determined that leadership styles are directly and significantly related with an intensity of 0.86 with job performance in the district municipality of Amarilis, 2023.

Keywords: leadership, recruitment, efficiency, teamwork, job performance.

INTRODUCCIÓN

El propósito de este estudio fue determinar en qué medida los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa, con una intensidad del 0.86 con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Las instituciones públicas utilizan diferentes enfoques de liderazgo, como el participativo, transformacional, ético y estratégico, para influir en el desempeño laboral de los trabajadores. Estas prácticas de liderazgo pueden mejorar la motivación, el compromiso, la productividad y la satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez contribuye al logro de los objetivos organizacionales.

A continuación, se presentan los cinco capítulos de la investigación en cuestión:

El primer capítulo aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, la justificación y la trascendencia de la investigación, los alcances y limitaciones del estudio. En el segundo capítulo se presentan los fundamentos teóricos y el marco conceptual, así como una descripción detallada de las dimensiones de la investigación, la descripción del sistema de hipótesis y operacionalización de las variables. El tercer capítulo considera el marco metodológico, tipo de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos para recolección de datos y técnicas e instrumentos para el procesamiento de datos. El cuarto capítulo sienta los resultados de la investigación. El quinto capítulo presenta y discute los resultados del estudio. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación, junto con las referencias bibliográficas y los anexos adjuntos

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional, las instituciones públicas utilizan una variedad de estilos de liderazgo y estos estilos tienen efectos significativos en el desempeño laboral de los trabajadores. El liderazgo autocrático, los líderes toman decisiones de manera unilateral sin tener en cuenta las opiniones o sugerencias de los trabajadores; Este enfoque puede conducir a una falta de participación y compromiso de los empleados, ya que se sintieron excluidos y menos motivados. Sin embargo, en situaciones de crisis o emergencia, un autocrático puede ser necesario para tomar decisiones rápidas y eficientes.

El Liderazgo democrático implica la toma de decisiones más participativa y colaborativa. Los líderes fomentan la participación de los empleados, buscan su retroalimentación y consideran sus opiniones antes de tomar decisiones. Este enfoque puede aumentar la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso de los trabajadores, ya que se sienten valorados y tienen la oportunidad de contribuir activamente al proceso en la toma de decisiones.

El liderazgo transformacional, se centra en inspirar y motivar a los empleados para que superen sus propias expectativas y alcancen niveles más altos de desempeño. Los líderes transformacionales fortalecieron una visión convincente, comunicaron de manera efectiva, fomentaron la creatividad y la innovación, y brindaron apoyo y reconocimiento a sus subordinados, este estilo de liderazgo puede generar un clima laboral positivo, promover el crecimiento y el desarrollo personal de los empleados, y mejorar el desempeño individual y grupal.

El Liderazgo transaccional, los líderes destacados tienen acuerdos claros con los empleados en términos de recompensas y castigos basados en el rendimiento. Se enfocan en la supervisión, el control y el cumplimiento de los objetivos establecidos. Este estilo de liderazgo puede funcionar bien en situaciones donde las tareas son repetitivas y los empleados están motivados

principalmente por incentivos tangibles, como bonificaciones o promociones. Es importante destacar que el efecto de estos estilos de liderazgo en el desempeño laboral puede variar según el contexto cultural, las características de los empleados y otros factores específicos de cada organización. Además, muchos líderes combinan diferentes estilos de liderazgo en función de las circunstancias y las necesidades de su equipo. La elección del estilo de liderazgo adecuado puede marcar la diferencia en la eficacia y el bienestar de los trabajadores en las instituciones públicas a nivel internacional, López y Beltrán (2021).

En el Perú, las instituciones públicas utilizan el liderazgo de diversas formas y reconocen su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores. El liderazgo en las instituciones públicas se refiere a la capacidad de los líderes de influir, motivar y guiar a los empleados hacia la consecución de los objetivos organizacionales. En primer lugar, las instituciones públicas suelen promover un estilo de liderazgo participativo y colaborativo. Los líderes fomentan la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, escuchan sus ideas y opiniones, y los involucran en la planificación y ejecución de proyectos. Esto crea un sentido de pertenencia y empoderamiento entre los empleados, lo que a su vez puede aumentar su motivación y compromiso con el trabajo. Además, las instituciones públicas ejercen la importancia del liderazgo transformacional. Los líderes transformacionales inspiran a los empleados a través de su visión y valores, estimulando su creatividad e innovación. Estos líderes fomentan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, brindándoles oportunidades de crecimiento y capacitación. Como resultado, los empleados se sienten valorados y motivados para alcanzar metas más altas, lo que tiene un efecto positivo en su desempeño laboral. Otro aspecto relevante es el liderazgo ético en las instituciones públicas. Los líderes éticos promueven la transparencia, la responsabilidad y la integridad en todas las acciones y decisiones. Establecen altos estándares éticos y sirven como modelos a seguir para los empleados. Esto crea un entorno de trabajo basado en la confianza y el respeto mutuo, lo que puede mejorar la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores. Asimismo, las instituciones públicas utilizan el liderazgo estratégico para

alinean los esfuerzos individuales de los empleados con los objetivos organizacionales. Los líderes estratégicos definen la visión de la institución y establecen metas claras. Comunican de manera efectiva la dirección estratégica a los empleados y los guían en la implementación de las estrategias. Esto ayuda a crear un sentido de propósito entre los trabajadores y a garantizar que sus esfuerzos estén alineados con los resultados deseados. Las instituciones públicas utilizan diferentes enfoques de liderazgo, como el participativo, transformacional, ético y estratégico, para influir en el desempeño laboral de los trabajadores. Estas prácticas de liderazgo pueden mejorar la motivación, el compromiso, la productividad y la satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez contribuye al logro de los objetivos organizacionales, Uriarte (2020).

En la región Huánuco las organizaciones públicas tienen en general una percepción negativa en cuanto a los estilos de liderazgo, según Gaspar (2020) los alcaldes de las Municipalidades de la Región Huánuco se caracterizan por un desconocimiento del marco normativo y de los documentos de gestión de los municipios, un liderazgo autoritario o basado solo en el cargo, dado su desconocimiento y escasa preparación académica, incapacidad para concertar y gestionar recursos para sus localidades. Todo esto si bien no se puede generalizar, caracteriza en gran medida la escasez de liderazgo auténtico que es necesario para el buen desenvolvimiento de los trabajadores y para el éxito de la gestión, Siendo necesario implementar un estilo de liderazgo democrático o transeccional que sea fuente de motivación y ejemplo hacia los trabajadores y oriente el logro de los objetivos organizacionales, Alcaraz (2020).

En la Comuna Distrital de Amarilis se tiene que en los últimos años los indicadores de gestión no han sido los óptimos: Según el Ministerio de Economía del Perú MEF (2022) en los periodos 2019, 2020 y 2021 no se han cumplido en su integridad las metas del Programa de Incentivos a la mejora y modernización de la Gestión Municipal, haciendo que se pierdan recursos que pudiesen haberse destinado a las necesidades de la entidad y de la población, se tiene un Plan de Desarrollo Local Concertado desfasado, que data del año 2011 y que obviamente no refleja la realidad actual del distrito.

Otro aspecto que cabe destacar es que ciertos documentos de gestión, tales como el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), entre otros, presentan deficiencias en su redacción y, por ende, en su interpretación. Además, es importante señalar que estos documentos no han sido actualizados, lo que puede generar confusiones o malentendidos en la implementación de los procesos correspondientes. Es así que, desde su creación jurisdiccional en el año de 1981, las sucesivas gestiones no han tenido un estilo de liderazgo que lleven a destacar respecto a las demás, es así que es muy relevante el estudio de los estilos de liderazgo y cómo éste está relacionado con la productividad, con la finalidad de identificar los estilos acordes a los deseos de los trabajadores del municipio y a las necesidades de la organización. En este panorama la comuna Distrital de Amarilis tiene estructura orgánica de Concejo Municipal, Alcaldía y Gerencia Municipal; Órganos Consultivos y de Coordinación; Órganos de Control y Defensa Judicial; Órganos de Administración Interna; Órganos de Línea y Órganos Desconcertados o también como órganos de Dirección, órganos de Apoyo, órganos de Línea y de Asesoría, entonces ¿Por qué algunos cuatrienios han destacado en la gestión o algunas gerencias son más eficientes de otras? ¿Por qué algunos servidores municipales tienen identificación alta con la institución? El liderazgo de cada autoridad ha influenciado en cada cuatrienio, la tendencia del liderazgo y las organizaciones públicas están estrechamente ligadas cuando de lograr los resultados trazados se trata, esta es una variable a explicar el grado de influencia en la toma de decisiones dentro de la institución por la coyuntura que pueda atravesar y termina por repercutir en la imagen del político de forma positiva o negativa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- a) ¿Cuál es el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Cuál es el grado de relación entre los estilos de liderazgo y la calidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023?
- b) ¿Cuál es el grado de relación entre los estilos de liderazgo y responsabilidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023?
- c) ¿Cuál es el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023?
- d) ¿Cuál es el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- a) Determinar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Cuantificar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y la calidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023
- b) Cuantificar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y la responsabilidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023
- c) Cuantificar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023
- d) Cuantificar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación examinó varias teorías sobre los efectos del estilo de liderazgo y el rendimiento laboral. Estas teorías se identificaron mediante una revisión exhaustiva y sistemática de la literatura disponible en repositorios y bases de datos de revistas indexadas, como Scielo y Scopus. Se consideraron las teorías de López y Quincha (2021) sobre los estilos de liderazgo y de Marín y Delgado (2020) sobre el rendimiento laboral. Estas teorías se contrastaron con la realidad para demostrar su validez epistemológica y empírica.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación se justificó de manera metodológica, durante todo el procedimiento de la investigación se siguieron estrictamente los procedimientos de la metodología de investigación científica cuantitativa, es así que luego de la operacionalización de variables se construyeron los instrumentos en base a los indicadores, estos fueron validados por juicio de expertos y demostrar su confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach, constituyéndose en instrumentos que podrían ser replicados en otros contextos por investigadores que aborden similar temática a la propuesta en esta investigación.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La investigación se justifica de manera práctica dado que los resultados servirán para que las autoridades políticas y funcionarios de la Comuna Distrital de Amarilis, tomen en consideración los estilos de Liderazgo preferidos por los trabajadores, así como los que han sido más eficientes a lo largo del tiempo, en base a esto se podrán tomar mejores decisiones y adecuar el estilo de Liderazgo que más ha resultado en la organización, El última instancia al identificar el estilo preferido por los trabajadores se podrá utilizar en mayor medida este para el logro de los objetivos organizacionales mediante un aumento de la productividad.

1.5. LIMITACIONES DE INVESTIGACIÓN

Una de las restricciones existentes se relaciona con las funciones desempeñadas por el grupo directivo, el equipo técnico especializado y el personal operativo, y cómo esto afecta la autoridad inicial del líder de la organización. Esta limitación se solucionó al comunicar de manera clara a las unidades de análisis (los gerentes y jefes) que la investigación se enfoca exclusivamente en un ámbito académico y se llevó a cabo de forma anónima.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es factible debido a los siguientes motivos:

- a) El investigador poseyó las competencias necesarias para gestionar en todas sus etapas este estudio, ya que cuenta con formación en la metodología de investigación científica como egresado de la Carrera Profesional de Administración, y además tiene más de 10 años de experiencia trabajando y desempeñando cargos directivos en diversas instituciones públicas de la región Huánuco.
- b) Hubo disponibilidad de los recursos económicos necesarios para llevar a cabo todas las etapas del proceso de investigación, los cuales fueron financiados mediante recursos propios.
- c) Se ha obtenido la autorización de las autoridades de la Comuna Distrital de Amarilis para llevar a cabo la investigación, y además se contó con la colaboración y predisposición de los trabajadores para contribuir al desarrollo de este trabajo académico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Alcaraz (2020), realizó y publicó la investigación denominada: *Estilo de liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional*, Artículo Publicado en la revista *Coyuntura y Perspectiva*, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia. En el estudio llevado a cabo, se implementó una estrategia de investigación de tipo cualitativo utilizando un método analítico e inductivo. La investigación tuvo un alcance explicativo y su diseño se basó en una revisión de fuentes bibliográficas. La muestra de participantes estuvo compuesta por 52 individuos. Los resultados del estudio sugieren que el concepto de liderazgo ha evolucionado con el tiempo y se ha adaptado a distintos contextos. No se pudo establecer de manera concluyente que un estilo de liderazgo sea superior a otro. En resumen, se concluyó que definir un estilo de liderazgo resulta fácil, ya que existen múltiples factores relacionados al liderazgo que influyen en su eficacia, como los psicológicos, culturales, biográficos y de experiencia, entre otros, lo que da lugar a una gran variedad de estilos de liderazgo.

Niño y Parra (2019) realizaron el artículo científico denominado: *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal operativo en un municipio. Perspectiva psicosocial intralaboral*, el artículo publicado en la revista *Verba Juris* de la Universidad Libre de Cali, Colombia, tenía como objetivo examinar la relación entre los diferentes estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral entre el personal operativo. La investigación utilizó un método de investigación cuantitativa con un alcance correlacional y un enfoque hipotético/deductivo, y se llevó a cabo un diseño de investigación transversal, correlacional y no experimental. Se utilizó una muestra de 82 trabajadores administrativos del municipio

mediante un método de selección no probabilístico. Para recopilar los datos, se utilizó un cuestionario estructurado validado por expertos y se demostró su confiabilidad mediante el estadístico de dos mitades de Guttman. Los resultados indicaron que el liderazgo transformacional fue el estilo más común (44,3%), seguido del liderazgo transaccional (37,7%). Se encontró una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, especialmente con la satisfacción laboral general (0,461), la satisfacción con la supervisión (0,656), la satisfacción con los beneficios recibidos (0,595) y la satisfacción con la participación (0,656). En conclusión, se determinó que el liderazgo participativo, carismático y transformador es un factor crítico para la satisfacción laboral del personal operativo en la empresa de vigilancia y seguridad privada en Cali.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Tafur & Villar (2019) realizaron y publicaron la investigación denominada: *Relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chota, año 2019*. El propósito de la investigación llevada a cabo en 2019 fue examinar la posible relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota. Se evaluó el grado de correlación entre los estilos de liderazgo y los niveles de motivación de los trabajadores de una entidad en particular. El estudio utilizó un enfoque correlacional y un diseño no experimental con un estudio transversal, midiendo las variables en un solo punto en el tiempo y en un solo lugar. Para recopilar los datos, se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó la escala de Likert para evaluar las respuestas. Los resultados indicaron que los estilos de liderazgo más comunes utilizados por los trabajadores en la entidad fueron el autoritario, el democrático y el participativo, pero el 52% de los encuestados no especificó si el estilo actual era adecuado. Además, se encontró una correlación inversa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral, lo que sugiere que los líderes de la entidad deben reconsiderar su estilo de liderazgo para mejorar los niveles de motivación

de sus trabajadores. Se recomienda implementar políticas y prácticas de liderazgo más adecuadas para fomentar una cultura laboral más positiva y productiva en la organización.

Paredes (2022) realizó y publicó la investigación denominada: *Estilo de Liderazgo del Gerente y su influencia en la gestión administrativa de la Comuna Distrital de Argüía - periodo 2021*, Se realizó un estudio en la Universidad Nacional de Cajamarca para investigar la relación entre los métodos de liderazgo del gerente y la gestión administrativa de un gobierno local, como parte de un proyecto para obtener el título de Licenciado en Administración. El estudio utilizó un enfoque de investigación cuantitativo con un alcance correlacional aplicado, y se aplicó un método de investigación hipotético/deductivo con un diseño de investigación transversal y correlacional no experimental. La muestra consistió en 31 trabajadores administrativos del municipio, que se seleccionaron de manera no aleatoria. Para recopilar los datos, se utilizó un cuestionario estructurado que se validó mediante juicio de expertos y se amplió su confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach. Los resultados indicaron que el estilo de liderazgo del gerente no era adecuado para más del 72% de los trabajadores y el 52% estuvo en desacuerdo con los estilos de liderazgo. Los datos estadísticos arrojaron un nivel de significancia del 5%, un nivel de confianza del 95% y un p-valor de 0,001, que fue menor que el nivel de significancia. Por lo tanto, se concluyó que existe una conexión directa y significativa entre los estilos de liderazgo del gerente y la gestión administrativa, con una intensidad del 0,82.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Hurtado (2020) realizó y publicó la investigación denominada: *Influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa según los trabajadores de la Comuna Distrital de Umari, Huánuco – 2019*. Se llevó a cabo un estudio en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán para investigar cómo el liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa de los trabajadores del gobierno local, como parte

de un proyecto para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. El estudio empleó un diseño de investigación correlacional, prospectivo, observacional, transversal y analítico, y se seleccionó un grupo muestral de 40 empleados de la Comuna Distrital de Umari. Para recopilar los datos, se aplicaron encuestas utilizando el cuestionario de liderazgo transformacional en la escala de Likert. Los resultados indicaron que el 65% de los trabajadores de la Comuna Distrital de Umari que poseen liderazgo transformacional tienen una buena gestión administrativa. Además, en términos de dimensiones, el 62,5% de los trabajadores que tienen liderazgo transformacional tienen una buena planificación en la gestión administrativa, y el 60% tienen una buena organización en la gestión administrativa. En consecuencia, se concluyó que el liderazgo transformacional tuvo un efecto positivo en la gestión administrativa percibida por el personal de la Comuna Distrital de Umari en el año 2019 en la región de Huánuco, con un valor de p de 0,000.

Caldas (2022) realizó y publicó la investigación denominada: *Liderazgo y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco – 2021*, Se llevó a cabo una tesis en la Escuela de posgrado de la Universidad de Huánuco para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública. El objetivo del estudio fue analizar la relación entre el liderazgo y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo basado en el paradigma positivista, y se llevó a cabo una investigación aplicada mediante un diseño no experimental, transeccional y correlacional. El método utilizado fue el hipotético-deductivo, y se aplicó un cuestionario estructurado de 20 preguntas a 33 trabajadores seleccionados no aleatoriamente. Se evaluó la validez del cuestionario mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante el estadístico KR20. Los resultados del estudio indican que la entidad produjo un estilo de liderazgo autocrático y que más de la mitad de los encuestados no fueron consultados en la toma de decisiones. Además, la mayoría de las

unidades muestrales estaban insatisfechas con la cultura organizacional. Los datos estadísticos demostraron una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos, con un p-valor menor a 0.00 y un Rho de Spearman de 0.86.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ESTILOS DE LIDERAZGO

El liderazgo en el ámbito organizacional es un tema de gran relevancia en la gestión y dirección de personas. García (2020) los últimos dos años han visto una variedad de estilos de liderazgo emergentes, cada uno con sus fortalezas y debilidades. El liderazgo transformacional ha demostrado ser especialmente efectivo durante la pandemia, mientras que el liderazgo autoritario ha sido criticado por su falta de empatía y enfoque en el poder personal. Por otro lado, el liderazgo colaborativo ha sido una tendencia positiva en entornos empresariales y de tecnología. Por otro lado, según González (2020), durante los últimos dos años, ha habido una gran variedad de estilos de liderazgo que se han vuelto más evidentes en el mundo. A medida que el mundo ha enfrentado desafíos sin precedentes como la pandemia de COVID-19 y los movimientos de justicia social, los líderes han tenido que adaptarse y encontrar formas efectivas de guiar a sus equipos y comunidades hacia el éxito. Existen diferentes estilos de liderazgo que se utilizan en distintas situaciones, y que pueden influir en la forma en que los miembros del equipo interactúan entre sí y trabajan juntos.

Algunos estilos de liderazgo también pueden ser más humanos al enfocarse en las necesidades y el crecimiento de los miembros del equipo. Por ejemplo, el liderazgo autoritario puede volverse más humano al mejorar la comunicación y la colaboración con el equipo, valorando sus ideas y fomentando un ambiente de respeto y participación. Del mismo modo, el liderazgo transformacional puede hacerse más humano al demostrar empatía y preocupación por el bienestar de los miembros del equipo, fomentar su desarrollo personal y profesional, y reconocer

sus logros. Al adoptar enfoques de liderazgo que promuevan el aprendizaje y el crecimiento de los demás, los líderes pueden crear un entorno más humano y académico donde los miembros del equipo se sientan valorados y motivados.

Los estilos de liderazgo pueden resultar al enfocarse en la humanidad y la conexión con los demás. La escritura a mano nos conecta con nuestra individualidad y tiene impactos positivos en el cerebro, mientras que los estilos de liderazgo que priorizan el crecimiento y el bienestar de los miembros del equipo fomentan un ambiente más humano y académico. Al abrazar estos enfoques, podemos promover una comunicación más efectiva, un mayor compromiso y un desarrollo personal y profesional significativo tanto en el ámbito individual como en el organizacional.

El liderazgo del siglo XXI está evolucionando para adaptarse a las cambiantes condiciones del mundo empresarial y social actual. A medida que la tecnología avanza y las empresas se vuelven cada vez más globales, los líderes deben ser capaces de manejar situaciones complejas y diversas, y fomentar una cultura de colaboración y respeto.

Además, el liderazgo del siglo XXI se centra en el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo. Los líderes deben ser mentores y entrenadores, y deben fomentar el aprendizaje continuo y la formación de habilidades. Los líderes del siglo XXI deben ser capaces de adaptarse a los cambios rápidos y a las nuevas situaciones, y de trabajar en un ambiente de incertidumbre.

El liderazgo del siglo XXI se basa en la colaboración, la comunicación abierta, la inclusión, la motivación y el personal y profesional.

2.2.1.1. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

Según, Hurtado (2020), el liderazgo es esencial en cualquier organización o grupo, ya que permite la toma de decisiones

efectivas, la motivación y el empoderamiento de los miembros del equipo, la resolución de conflictos y la creación de una cultura positiva y de alto rendimiento.

El líder es el encargado de guiar a su equipo hacia los objetivos y metas establecidas, inspirándolos y brindándoles la orientación necesaria para alcanzar el éxito. Además, un buen líder debe ser capaz de identificar las fortalezas y debilidades de cada miembro de su equipo, y utilizarlas de manera efectiva para lograr los resultados deseados.

Un líder eficaz también es capaz de fomentar la creatividad y la innovación, alentando a su equipo a pensar fuera de la caja y a proponer nuevas ideas y soluciones. Asimismo, debe ser un modelo a seguir para los demás, demostrando valores como la integridad, la responsabilidad y la honestidad.

La importancia del liderazgo en el ámbito humano y académico es fundamental para el desarrollo y el progreso de las sociedades. Un líder efectivo puede inspirar, motivar y guiar a los demás hacia el logro de metas comunes, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y un sentido de propósito compartido.

En el contexto académico, el liderazgo desempeña un papel crucial en el crecimiento y la excelencia de las instituciones educativas. Los líderes académicos, ya sean directores, rectores o decanos, tienen la responsabilidad de establecer una visión clara y estratégica para la institución, promoviendo la calidad educativa, la innovación y el desarrollo de los estudiantes. Además, un líder académico efectivo fomenta la participación y el empoderamiento de los docentes y el personal administrativo, creando un entorno propicio para el aprendizaje y el crecimiento profesional.

En cuanto a la importancia del liderazgo en las Municipalidades, es vital para la gestión eficiente y el buen gobierno local. Los líderes municipales, como alcaldes y concejales, tienen

la responsabilidad de tomar decisiones que aquejan directamente la vida de los ciudadanos en áreas como infraestructura, servicios públicos, salud, educación y desarrollo económico. Un sólido liderazgo en las Municipalidades promueve la transparencia, la participación ciudadana y la rendición de cuentas, lo que contribuye a mejorar la calidad de vida de la comunidad y fortalece la confianza en las instituciones públicas.

Además, un liderazgo en las Municipalidades que se enfoque en aspectos humanos, como la empatía y la escucha activa es fundamental para garantizar que las decisiones tomadas tengan en cuenta las necesidades y las voces de todos los ciudadanos, especialmente de aquellos más vulnerables o marginados. Asimismo, un liderazgo académico y humano en las Municipalidades implica la promoción de la educación y la cultura como pilares fundamentales para el desarrollo integral de la comunidad, generando oportunidades de aprendizaje y crecimiento para todos.

En definitiva, el liderazgo exitoso es crucial para el servidor de cualquier organización o grupo, ya que influye directamente en la productividad, el desempeño y la satisfacción de los miembros del equipo.

2.2.1.2. OBJETIVO DEL LIDERAZGO

El objetivo del liderazgo es guiar, motivar e influir en un grupo de individuos para que trabajen juntos de manera efectiva hacia una meta común. Un líder es responsable de tomar decisiones y ofrecer dirección y orientación a su equipo. El objetivo final del liderazgo es lograr resultados positivos para la organización, el equipo y los individuos que lo componen.

Además de orientar a su equipo hacia los objetivos de la organización, un buen líder también se preocupa por el bienestar y el crecimiento personal de los miembros de su equipo. Un líder

efectivo crea un ambiente de trabajo seguro y positivo en el que los miembros del equipo pueden desarrollar sus habilidades y alcanzar su máximo potencial.

El objetivo del liderazgo es inspirar, motivar y guiar a un equipo hacia el éxito colectivo mientras se preocupa por el bienestar individual de los miembros del equipo.

2.2.1.3. DIMENSIONES DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Según Calero (2019), los estilos de liderazgo vienen a ser una doctrina que tiene como objetivo dirigir a un grupo de trabajadores para alcanzar un objetivo común y satisfacer sus necesidades personales, motivándolos a ejecutar sus funciones con eficacia y lograr el rendimiento laboral deseado. En resumen, el liderazgo es una herramienta vital para la organización y requiere la gestión adecuada de las personas como recursos clave dentro de la empresa para contribuir al logro de los objetivos propuestos

2.2.1.4. LIDERAZGO BUROCRÁTICO

En la actualidad, el líder burocrático es una Figura cada vez más presente en muchos países y organizaciones a nivel mundial. Este tipo de líder se caracteriza por su enfoque en el mantenimiento del status quo y en la preservación de la estructura organizacional existente, en lugar de buscar cambios significativos y transformaciones radicales.

En general, el líder burocrático se basa en la aplicación de reglas y procedimientos establecidos para tomar decisiones y llevar a cabo las tareas cotidianas de la organización. Este enfoque se traduce en una jerarquía clara y rigidez en la toma de decisiones, lo que a menudo puede limitar la innovación y la creatividad en el trabajo.

Aunque la burocracia puede ser necesaria para garantizar la eficiencia y la estabilidad en ciertas áreas, su exceso puede resultar

en rigidez e inmovilismo en una organización. El líder burocrático, por lo tanto, puede ser una Figura polarizadora, ya que algunos pueden apreciar su capacidad para establecer normas claras y procedimientos consistentes, mientras que otros pueden considerarlo un obstáculo para la creatividad y el progreso.

El líder burocrático en la actualidad es un líder que prioriza la aplicación de reglas y procedimientos establecidos en lugar de buscar cambios radicales. Aunque puede haber ventajas en su enfoque, también puede haber desventajas, ya que su exceso puede resultar en rigidez e inmovilismo en una organización. Es importante encontrar un equilibrio adecuado entre la burocracia y la innovación para garantizar el éxito de una organización en el largo plazo. (Añazco, Valdivieso y Sánchez, 2018).

Este estilo de liderazgo se equipará con el transaccional y tiene características específicas que lo definen. Algunas de las principales características de los líderes burocráticos son:

- Aplicación rigurosa y metódica de la disciplina organizativa
- La capacidad de liderazgo de una persona radica en su posición dentro de la organización más que en su autoridad personal.
- La habilidad de adecuarse a las reglas establecidas es lo que permite a los seguidores progresar en la jerarquía de la organización.

El líder burocrático y el líder autoritario comparten la característica de imponer su voluntad a sus seguidores. En las organizaciones lideradas por estos tipos de líderes, las reglas establecidas se basan en leyes sagradas que deben ser acatadas por todos los miembros, incluyendo los líderes.

Como resultado, el ambiente de trabajo es restrictivo y limita la libertad de desempeño y la creatividad de los subordinados.

2.2.1.5. LIDERAZGO AUTORITARIO

Este estilo de liderazgo es dogmático y se caracteriza por una postura vertical del líder con respecto a sus seguidores. El líder es el único encargado de administrar las recompensas y castigos según su propia voluntad. A nivel operativo, las principales características de este estilo de liderazgo son:

- El líder tiene la autoridad y responsabilidad en la toma de decisiones y dirección de las actividades del grupo.
- Además, establece la responsabilidad de cada tarea a una persona en específico.
- El líder evalúa todas las actividades.
- Sin una mayor implicación de este en ellas

Calero (2019) refiere: En resumen, el liderazgo autoritario se enfoca en centralizar la dirección de la organización y en cumplir con los objetivos de manera efectiva, sin prestar mucha atención a las necesidades o contribuciones de los colaboradores. El líder autoritario seguidor suele pensar que sus hijos son irresponsables, perezosos y poco motivados, interesados únicamente en el salario. Debido a estas creencias, el líder autoritario se comporta como un planificador estricto, un director implacable y un controlador omnipresente que presiona constantemente a sus seguidores. En resumen, los líderes autoritarios de la actualidad están generando preocupación por su tendencia a limitar la libertad de expresión y reprimir a los disidentes políticos. Es importante seguir monitoreando sus acciones y exigir la defensa de los derechos humanos y las libertades civiles en sus países.

2.2.1.6. LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Calero (2019) refiere: El liderazgo democrático es un estilo de liderazgo que implica la toma de decisiones en colaboración con los miembros del equipo, en lugar de imponer decisiones de manera unilateral. Este estilo de liderazgo se ha vuelto cada vez

más popular en los últimos años, ya que se ha demostrado que fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo, y ayuda a crear un sentido de comunidad y compromiso en el equipo.

Un autor relevante de los últimos años que ha escrito sobre liderazgo democrático es Adam Grant, profesor de psicología organizacional en la Universidad de Pensilvania. En su libro "Dar y recibir: Por qué ayudar a los demás conduce al éxito", Grant aboga por un enfoque de liderazgo que fomente la colaboración y la participación activa de los miembros del equipo. Argumenta que los líderes deben ser más generosos y colaborativos, y que deben compartir el poder y la autoridad con su equipo, en lugar de intentar mantener el control absoluto.

Otro autor que ha escrito sobre liderazgo democrático es Sinek (2017), autor de "El juego infinito: Cómo el liderazgo afecta el futuro". Sinek sostiene que los líderes deben centrarse en crear un ambiente de trabajo en el que todos los miembros del equipo se sientan valorados y motivados. Argumenta que los líderes efectivos son aquellos que fomentan la colaboración y el diálogo, y que escuchan y responden a las preocupaciones y necesidades de su equipo.

Por último, el autor y psicólogo organizacional Daniel Goleman también ha abogado por un estilo de liderazgo democrático en su libro "Liderazgo consciente: Cómo alcanzar el éxito mediante la atención plena, la compasión y la autenticidad". Goleman sostiene que los líderes conscientes son aquellos que son capaces de conectarse con sus equipos en un nivel emocional, y que son capaces de crear un ambiente de trabajo en el que todos los miembros se sientan valorados y respetados. Argumenta que los líderes conscientes fomentan la colaboración y la participación, y que son capaces de equilibrar las necesidades de la organización con las necesidades y preocupaciones de su equipo.

En resumen, el liderazgo democrático se ha convertido en un enfoque cada vez más popular en los últimos años, y ha sido promovido por autores como Adam Grant, Simon Sinek y Daniel Goleman. Estos autores argumentan que el liderazgo democrático fomenta la colaboración, el compromiso y la motivación del equipo, y que es esencial para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo. Las características son:

- Hay un fuerte enfoque en el rendimiento y en el bienestar de las personas
- Partiendo del supuesto de que la mayoría de las personas son honestas, confiables, autónomas y responsables
- Promoción de la colaboración en equipo
- Una planificación adecuada y la definición clara de objetivos
- Un enfoque de liderazgo descentralizado en la estructura organizacional
- Mejora de las condiciones laborales adecuadas.
- Reconocimiento del buen desempeño

2.2.1.7. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El liderazgo transformacional se refiere a un enfoque de liderazgo en el que los líderes trabajan para inspirar, motivar y empoderar a sus seguidores para que alcancen su máximo potencial y logren un cambio significativo en su organización. En los últimos años, varios autores han investigado y discutido el liderazgo transformacional, destacando su importancia y sus beneficios en el mundo empresarial.

Uno de los autores más destacados en este campo es Bass (2007), quien desarrolló la teoría del liderazgo transformacional. Presenta su teoría y argumenta que los líderes transformacionales motivan a sus seguidores a través de la inspiración, la estimulación intelectual, el estímulo individualizado y la consideración ética.

En los últimos años, otros autores han construido sobre la teoría de Bass y han explorado aún más el liderazgo transformacional. Según Susan Elaine Murphy y Ronald E. Riggio (2020) examinan cómo los líderes transformacionales pueden crear culturas organizacionales saludables y efectivas.

Otro autor que ha contribuido significativamente al estudio del liderazgo transformacional es Michael West (2021), explora cómo el liderazgo transformacional puede ayudar a las organizaciones a adaptarse a los cambios rápidos y complejos del entorno empresarial actual. West también destaca la importancia de la colaboración y la empatía en el liderazgo transformacional.

En resumen, el liderazgo transformacional continúa siendo un tema importante en el mundo empresarial y ha sido estudiado y discutido por muchos autores en los últimos años. Bernard Bass sentó las bases de la teoría, mientras que autores más recientes como Susan Elaine Murphy, Ronald E. Riggio y Michael West han ampliado y aplicado esta teoría en diferentes contextos organizacionales, resaltando su importancia en la creación de culturas organizacionales saludables y efectivas y en la adaptación a un mundo empresarial en constante cambio.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Coicca (2019) refiere: El desempeño de un colaborador consiste en sus acciones y comportamientos orientados a alcanzar objetivos específicos, para los cuales desarrolla estrategias individuales. Estas acciones están estrechamente vinculadas al logro de las metas organizacionales y son fundamentales para asegurar un buen desempeño y fortalecer a la organización en su conjunto. En resumen, el buen desempeño es una de las fortalezas más importantes que una organización puede tener.

El desempeño laboral en una empresa se refiere al rendimiento y eficacia de un empleado en su trabajo, y es esencial para el éxito de la

empresa. Algunos factores que pueden afectar el desempeño incluyen la capacitación y la experiencia laboral del empleado, la motivación, la cultura organizacional y las expectativas y objetivos establecidos por la empresa.

Para mejorar el desempeño laboral de los empleados, es importante establecer objetivos claros y realistas, brindar retroalimentación constante y reconocer el buen trabajo. También es fundamental proporcionar capacitación y oportunidades de desarrollo para ayudar a los empleados a mejorar sus habilidades y conocimientos. (Coicca, 2019, p.52)

La comunicación efectiva entre empleados y gerentes también puede ser clave para mejorar el desempeño laboral, ya que puede ayudar a identificar áreas en las que los empleados necesitan apoyo adicional y brindar orientación y recursos para mejorar.

El desempeño laboral es un componente crítico del éxito empresarial y puede mejorarse a través de la retroalimentación constante, la capacitación y el desarrollo, la comunicación efectiva y la motivación adecuada.

2.2.2.1. LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

La motivación es un factor crucial en el desempeño laboral de una persona. La motivación se refiere al impulso o la energía que impulsa a una persona a actuar de cierta manera. En el contexto laboral, la motivación se refiere al grado en que un empleado está dispuesto y es capaz de dedicar tiempo y esfuerzo a su trabajo, lo que a su vez influye en su desempeño laboral.

La motivación puede ser intrínseca o extrínseca. La motivación intrínseca se refiere a la motivación interna, donde una persona se siente motivada por el placer o la satisfacción personal que obtiene de su trabajo. La motivación extrínseca, por otro lado, se refiere a la motivación externa, donde una persona se siente

motivada por factores externos, como el dinero, la seguridad laboral o el reconocimiento.

Una persona que está altamente motivada en su trabajo es más probable que tenga un mejor desempeño laboral. La motivación puede afectar la calidad y la cantidad de trabajo que una persona produce, su nivel de compromiso con su trabajo y su capacidad para manejar el estrés y los desafíos laborales.

Es importante que los empleadores reconozcan la importancia de la motivación en el desempeño laboral y trabajen para crear un entorno laboral que fomente la motivación de sus empleados. Esto puede incluir ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, proporcionar reconocimiento y recompensas por el buen desempeño y crear una cultura laboral positiva y colaborativa.

La motivación es un factor crítico en el desempeño laboral de una persona. Una persona altamente motivada es más probable que tenga un mejor desempeño laboral, lo que puede tener un impacto positivo en su carrera y en la organización en la que trabaja. (Coicca, 2019, p.52)

2.2.2.2. CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral presenta las siguientes características:

- Adaptabilidad: Se destaca por ser eficaz en diversos entornos organizacionales, que presentan funciones, miembros y responsabilidades distintas
- Comunicación: Se menciona la capacidad de expresar con seguridad ideas y opiniones tanto de manera individual como en grupo.
- Iniciativa: Se refiere a la intención de generar un impacto positivo mediante la toma oportuna de decisiones.

- **Conocimientos:** Se refiere al grado en que se hace alusión a la información de la experiencia técnica pertinente al ámbito laboral en cuestión
- **Trabajo en Equipo:** Se refiere a la habilidad de trabajar de manera efectiva en un equipo con el objetivo de alcanzar las metas de la organización.
- **Estándares de Trabajo:** Hace referencia a la capacidad de superar obstáculos para alcanzar los objetivos de la institución.
- **Desarrollo de Talentos:** Se refiere a la habilidad de mejorar el potencial de los integrantes del equipo mediante la creación de tareas de desarrollo eficaz y pertinente para los cargos actuales y futuros.
- **Potencia el Diseño del Trabajo:** Se refiere a la habilidad de reconocer las estructuras institucionales más eficaces para alcanzar los objetivos establecidos.
- **Maximiza el Desempeño:** Este enfoque destaca la habilidad para establecer objetivos de rendimiento con el fin de fomentar el desarrollo a través de la formación y la evaluación del rendimiento.

2.2.2.3. IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral se ha convertido en un tema clave en la actualidad debido a la creciente competencia en el mercado laboral. En un mundo cada vez más globalizado y digital, las empresas necesitan empleados altamente capacitados y productivos para mantenerse competitivas y lograr el éxito en un entorno empresarial cada vez más exigente.

La importancia del desempeño laboral se puede ver desde varios ángulos. En primer lugar, el desempeño laboral eficaz se traduce en una mayor productividad, lo que a su vez conduce a una mayor rentabilidad y éxito para la empresa. Si los empleados no

están rindiendo al máximo de sus capacidades, la empresa sufrirá y no podrá competir con otras empresas en el mercado.

En segundo lugar, el desempeño laboral también puede afectar la moral y la motivación de los empleados. Si los empleados no sienten que están desempeñando su trabajo de manera efectiva, pueden sentirse frustrados e insatisfechos en su trabajo. Por el contrario, si los empleados están desempeñando bien su trabajo y reciben el reconocimiento y la retroalimentación adecuados, pueden sentirse motivados para seguir mejorando y rindiendo al máximo.

Además, el desempeño laboral es importante para los empleados individualmente, ya que afecta directamente su capacidad para progresar en sus carreras. Los empleados que se destacan en su trabajo tienen más probabilidades de ser considerados para ascensos y oportunidades de crecimiento profesional. También pueden recibir mayores compensaciones económicas y beneficios laborales, lo que puede mejorar su calidad de vida.

2.2.2.4. OBJETIVO DEL DESEMPEÑO LABORAL

El objetivo del desempeño laboral es lograr un rendimiento efectivo y eficiente en el trabajo, que cumpla con los objetivos y metas establecidas por la organización. El desempeño laboral se mide a través de la calidad del trabajo realizado, la cantidad de trabajo producido, la eficiencia en el uso de los recursos, la capacidad de adaptación al cambio, la capacidad para trabajar en equipo, y la capacidad para cumplir con los plazos establecidos.

Además, el desempeño laboral también se relaciona con el desarrollo y crecimiento personal y profesional del trabajador, ya que el éxito en el trabajo puede conducir a mayores oportunidades de carrera ya una mayor satisfacción laboral.

Para lograr un buen desempeño laboral, es importante que el trabajador tenga una clara comprensión de los objetivos y metas de la organización, así como de sus propias responsabilidades y tareas en relación con esos objetivos. También es importante tener habilidades y conocimientos relevantes para el trabajo, así como la motivación y el compromiso necesario para cumplir con los estándares de desempeño establecidos.

2.2.2.5. LOGROS DEL DESEMPEÑO LABORAL

En la Municipalidad pueden variar dependiendo del puesto y las responsabilidades específicas del trabajador. Sin embargo, algunos posibles logros podrían ser:

1. Mejora en la eficiencia operativa: si el trabajador ha podido implementar estrategias o procesos que han mejorado la eficiencia en el departamento o área en la que trabaja, esto podría requerir un logro importante.
2. Incremento en la recaudación de ingresos: si el trabajador ha ayudado a la Municipalidad a aumentar sus ingresos mediante la implementación de nuevos programas o iniciativas, esto también podría requerir un logro destacable.
3. Reducción de costos: si el trabajador ha logrado reducir los costos en su departamento o área, esto podría ser considerado un logro significativo, ya que permitiría a la Municipalidad ahorrar recursos y utilizarlos de manera más efectiva.
4. Mejora en la satisfacción del cliente: si el trabajador ha logrado mejorar
5. la satisfacción de los ciudadanos y clientes que interactúan con la Municipalidad, esto podría desear un logro importante, ya que la satisfacción del cliente es esencial para mantener una buena
6. reputación y aumentar la confianza en la Municipalidad.

7. Implementación de nuevos proyectos: si el trabajador ha sido capaz de liderar la implementación de nuevos proyectos que han tenido un impacto positivo en la comunidad, esto podría suponer un logro significativo, ya que estos proyectos podrían mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

Es importante recordar que los logros en el desempeño laboral pueden variar dependiendo del puesto y las responsabilidades específicas del trabajador.

2.2.2.6. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

- **Calidad del trabajo**

La calidad del trabajo se refiere a la excelencia o nivel de satisfacción que se alcanza en la realización de una tarea o proyecto. Esto implica cumplir con los estándares establecidos, alcanzar los objetivos y entregar un resultado que cumpla o supere las expectativas. La calidad del trabajo

Puede medirse en términos de precisión, eficiencia, eficacia, creatividad, originalidad, innovación y valor agregado.

Para lograr una alta calidad en el trabajo, para tener un enfoque cuidadoso y riguroso en la planificación, ejecución y evaluación del proyecto. Es necesario prestar atención a los detalles, ser crítico y autocrítico en la revisión del trabajo, y estar dispuesto a hacer mejoras o correcciones si es necesario. También es importante tener habilidades de comunicación efectiva, trabajo en equipo y liderazgo, según corresponda.

La calidad del trabajo es fundamental para el éxito en cualquier tarea o proyecto, ya que garantiza que se cumplirán los objetivos y se alcanzarán los resultados esperados. Para lograr una alta calidad, es necesario tener un enfoque riguroso y cuidadoso en la planificación, ejecución y evaluación del trabajo, prestando atención a los detalles, siendo crítico y autocrítico y trabajando en

equipo.

La razón principal de una organización es interactuar con sus clientes, reconociendo sus necesidades y puntos de vista en relación a un bien o servicio. Por lo tanto, la organización debe crear un producto o servicio personalizado según las perspectivas de los clientes con el fin de satisfacer sus expectativas.

- **Responsabilidad**

La responsabilidad en el trabajo se refiere a la obligación que tiene un empleado de cumplir con sus tareas y responsabilidades de manera efectiva y eficiente. Esto incluye cumplir con los plazos y las expectativas establecidas por la empresa y los superiores, ser puntual, tener una actitud profesional y respetuosa hacia los compañeros de trabajo y los clientes, y tomar medidas para asegurarse de que se logren los objetivos de la empresa.

La responsabilidad en el trabajo también implica tomar decisiones y asumir la responsabilidad de los resultados. Los empleados deben ser capaces de identificar problemas y buscar soluciones efectivas para resolverlos. También deben estar dispuestos a asumir la responsabilidad cuando las cosas no salen como se esperaba y buscar maneras de mejorar en el futuro.

Además, la responsabilidad en el trabajo también se extiende a la integridad y la ética. Los empleados deben ser honestos y actuar con integridad en todas sus interacciones con los demás, incluidos los clientes, los compañeros de trabajo y la empresa. También deben seguir los valores y principios éticos establecidos por la empresa y asegurarse de que sus acciones sean coherentes con ellos.

La responsabilidad en el trabajo es esencial para un ambiente laboral productivo y exitoso. Los empleados responsables son valorados por los empleados y son más propensos a tener éxito en

sus carreras.

El compromiso laboral desempeña un papel crucial en el crecimiento de cualquier tipo de evento relacionado con el ámbito laboral. Es un factor fundamental que impulsa la implicación de los colaboradores en su trabajo, así como en los objetivos y valores de la organización. Cuando un colaborador se siente cómodo perteneciendo a la organización, demuestra pasión por lo que hace y se compromete con las expectativas futuras de la empresa.

Un trabajador en una Municipalidad tiene diversas responsabilidades y deberes que cumplir en su puesto de trabajo. En general, se espera que el trabajador sea responsable, eficiente y eficaz en el desempeño de sus funciones.

- **Compromiso organizacional**

El compromiso organizacional se refiere al grado de lealtad, identificación y compromiso que los empleados tienen con su organización. Se trata de un estado psicológico en el que los empleados se sienten conectados con la empresa, se identifican con sus objetivos y valores, y están destinados a hacer un esfuerzo adicional para lograr los objetivos de la organización.

El compromiso organizacional puede ser medido a través de encuestas e instrumentos de medición que miden la satisfacción, la lealtad, la identificación y la motivación de los empleados. Los estudios han demostrado que el compromiso organizacional está positivamente relacionado con la productividad, la satisfacción del cliente, la retención de empleados y la rentabilidad de la empresa.

Para fomentar el compromiso organizacional, las empresas pueden adoptar diversas estrategias, como proporcionar un ambiente de trabajo positivo, ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente, y promover una cultura organizacional que valore y

respete a los empleados. Al fomentar el compromiso organizacional, las empresas pueden mejorar su desempeño y competitividad en el mercado.

Es esencial tener una presentación personal adecuada, ya que esto influye en cómo nos construimos y nos mostramos en las relaciones interpersonales. La impresión positiva que generamos se refleja en nuestro desempeño tanto profesional como laboral. Nuestra imagen corporal, ya sea en términos de Figura o proporciones, se forma en nuestro subconsciente y está influenciada por diversos factores culturales, sociales, históricos, personales y fisiológicos que cambian con el tiempo. En última instancia, nuestra imagen corporal es la percepción que tenemos de nuestro propio cuerpo.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Disciplina:** Es la habilidad de emplear la energía y la fuerza de voluntad de un individuo para llevar a cabo actividades que le permitan alcanzar sus objetivos.
- **Empatía:** Es la habilidad de colaborar emocionalmente con otra persona en un entorno diferente al suyo, normalmente adoptando la perspectiva de dicha persona.
- **Especialización:** Implica el compromiso de mejorar constantemente en un área particular, tanto a nivel personal como intelectual. Esta dedicación conduce a un aumento en las habilidades y capacidades de las personas, lo que les permite desempeñar satisfactoriamente una función u objetivo específico en su campo de especialización.
- **Integración:** Consiste en unir, vincular y/o agregar componentes para que conformen un conjunto.
- **Ventaja:** Aspecto positivo que coloca un objeto o ser en una posición superior a otros objetos o seres para alcanzar un resultado deseado, cumplir una meta, obtener ganancias o beneficios.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- a) Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la calidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023
- b) Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la responsabilidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023
- c) Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023
- d) Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Estilos de liderazgo

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño laboral

	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de las decisiones 	<p>eficiente? ¿Los funcionarios están seguros que sus decisiones son las correctas en situaciones de incertidumbre?</p>
Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento • Niveles de participación • Innovación del conocimiento 	<p>¿Es necesario un líder autocrático para mantener el orden en la Municipalidad? ¿Los trabajadores necesitan un líder que les diga lo que deben hacer y cómo deben hacerlo? ¿Consideras que el liderazgo autocrático (críticas y opiniones) en la Municipalidad Distrital de Amarilis fomenta un ambiente de trabajo saludable y motivador para los empleados? ¿Se utiliza las críticas y opiniones para tomar buenas decisiones?</p>
Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de involucramiento • Interés por los demás • Compromiso 	

¿Considera que se le ha permitido participar en la toma de decisiones respecto a la contratación de personal?
¿Siente que sus opiniones y sugerencias son valoradas y tomadas en cuenta en las decisiones importantes de la Municipalidad?

¿Considera que su entorno laboral fomenta el empoderamiento y la toma de decisiones autónomas?
¿Cree que el empoderamiento es esencial para lograr objetivos en la Municipalidad?
¿Te sientes motivado para participar en actividades de grupo?
¿Sientes que tus

ideas son valoradas y tomadas en cuenta durante las discusiones de grupo?
¿En qué grado percibes que el liderazgo democrático estimula la innovación y la creatividad entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis?
¿En qué medida crees que el liderazgo democrático promueve un ambiente de trabajo en el que los trabajadores se sienten valorados y escuchados en la Municipalidad Distrital de Amarilis?

		metódica?
	Trabajo en equipo	¿Para usted, se espera que el trabajador asuma plenamente las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando su compromiso y voluntad de mejorar?
	<ul style="list-style-type: none"> • Solucionar problemas • Integración • Colaboración 	¿Los trabajadores se encargan de informar al jefe sobre el progreso del trabajo y de cualquier eventualidad que pudiera presentarse?
	Compromiso organizacional	¿Los trabajadores dan a conocer la información de manera oportuna? ¿Los trabajadores muestran independencia y son capaces de solucionar imprevistos de manera oportuna? ¿Los trabajadores

-
- Nivel de compromiso
 - Involucramiento
 - Asumir responsabilidades

pueden afrontar los desafíos con eficiencia y serenidad en su reacción?

¿Los trabajadores demuestran eficacia al enfrentar situaciones y problemas poco habituales?

¿Los trabajadores proporcionan asistencia en la implementación y uso de tecnologías con el objetivo de mejorar la eficiencia de los procesos de trabajo?

¿Los trabajadores se acogen con agrado y muestra disposición para llevar a cabo los trabajos y/o tareas asignadas por sus superiores?

¿Los trabajadores proporcionan sugerencias para optimizar los

procesos de trabajo?

¿Los trabajadores participan en actividades excepcionales en agregar a su rol?

¿Los trabajadores conocen la misión y la visión de la Comuna Distrital de Amarilis?

¿Los trabajadores trabajan en colaboración con otros de manera armoniosa, sin tener en cuenta la raza, religión, origen nacional, género, edad o discapacidades?

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. ENFOQUE

El estudio de investigación se llevó a cabo siguiendo la metodología del enfoque cuantitativo. Según Hernández (2018), las investigaciones que adoptan este enfoque están basadas en el paradigma positivista, lo que implica que la realidad puede ser interpretada mediante la investigación científica y que la principal herramienta de investigación son las ciencias matemáticas, específicamente la estadística descriptiva e inferencial. La investigación fue de tipo aplicada, ya que tiene como objetivo verificar el marco teórico y normativo en relación a los estilos de liderazgo y su impacto en el desempeño laboral en un lugar y tiempo específicos, en este caso, en la comuna Distrital de Amarilis. Según Pino (2021), las investigaciones de tipo aplicada se caracterizan por aplicar una teoría en un lugar y momento determinados.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La investigación que se llevó a cabo se centró en el enfoque descriptivo correlacional, con el objetivo de verificar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la comuna Distrital de Amarilis. De acuerdo con Pino (2020), las investigaciones con alcance descriptivo correlacional tienen como finalidad analizar estadísticamente el comportamiento de dos o más variables para identificar similitudes en su comportamiento, lo que podría sugerir la existencia de una conexión directa o inversamente proporcional entre ellas. Es importante tener en cuenta que la correlación no indica causalidad, sino que establece un patrón en el comportamiento de las variables. Incluso es posible desarrollar un modelo matemático para predecir una variable en función de la otra.

3.1.3. DISEÑO

Según Pino (2018), el diseño de investigación es comparable a un manual de instrucciones que se deben seguir para lograr el objetivo de la investigación. Estos procedimientos deben ser metodológicamente viables y correctos para garantizar que se cumplan los objetivos y se otorgue un valor científico a la investigación. No todos los problemas son problemas de investigación, y no todo lo que se puede investigar se puede investigar de manera científica. Es fundamental comprender la epistemología de las ciencias para determinar qué es investigable científicamente.

En el caso de la presente investigación, se aseguró un diseño descriptivo correlacional no probabilístico, transversal y no experimental. Esto significa que no se alterará la realidad investigada, se utilizó como instrumento de investigación de un solo momento y se buscó encontrar la relación entre la variable de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según la definición de Sánchez (2019), la población se refiere al conjunto de elementos que se estudiarán, los cuales pueden incluir personas, animales, objetos u otras manifestaciones que sean medibles mediante algún instrumento de investigación. Es importante que las poblaciones sean medibles para obtener resultados más precisos en las investigaciones, aunque existen técnicas estadísticas para procesar poblaciones infinitas o no medibles.

En el caso específico de esta investigación, la población de estudio estuvo conformada por los gerentes y jefes de área de la comuna Distrital de Amarilis que son directivos y utilizan estilos de liderazgo. De esta manera, la población de estudio se compone de la siguiente manera:

Tabla 1*Gerentes y jefes de la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2023*

Clasificación de personal	Número de trabajadores
Gerentes	12
Jefes de área	33
Total	45

Nota: Fuente Planilla de Pago de los trabajadores 2023

3.2.2. MUESTRA

El presente trabajo de investigación, la muestra fue de tipo no probabilística por criterio del investigador, con esta manera se puede decir que la muestra es representativa sobre los estilos de liderazgo. Por su parte Pino (2018) comenta: En la investigación científica existen dos métodos, el muestreo probabilístico y el no probabilístico, en la cual su finalidad es que los resultados que se obtienen en la muestra tienen que ser inferiores a la población, por lo tanto, es válido el muestreo probabilístico. Entonces aplicado el muestreo no probabilístico de la investigación la muestra estuvo compuesta de la siguiente manera: 45 encuestados entre gerentes, subgerentes y jefes de área de la Municipalidad.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La técnica de encuesta, fue necesaria en la investigación para obtener la opinión de los empleados sobre el cumplimiento y conocimiento de las normas, reglamentos y documentos de gestión en relación a los estilos de liderazgo y cómo estos influyen en el rendimiento laboral. Según Arias (2022), la técnica de encuesta es especialmente recomendable para obtener las perspectivas de los participantes, ya que permite procesar la información de forma ágil y es adaptable a diversos entornos relacionados con los estilos de liderazgo.

3.3.2. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para evaluar la percepción de los funcionarios y trabajadores de la comuna Distrital de Amarilis, se confirmó un cuestionario estructurado por ítems. Este cuestionario se diseña a partir de la operacionalización de las variables y fue validado por juicio de expertos. Asimismo, se demostró su confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach. Según Arias (2022), el cuestionario es un instrumento altamente efectivo para investigaciones de tipo correlacional. Puede ser aplicado tanto de manera presencial como a través de diversas herramientas virtuales.

3.4. TÉCNICAS PARA PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El estudio se realiza cumpliendo los procedimientos establecidos en el Reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco, así como los principios éticos, es así que la investigación ha seguido tres etapas según se detalla:

Primera etapa: Se redactó y presentó un documento solicitando autorización a la autoridad de la comuna Distrital de Amarilis, para que permita la aplicación de los instrumentos de investigación al personal que labora en las diferentes gerencias y está directamente relacionado con los estilos de liderazgo.

Segunda etapa: Una vez aceptado el documento, se realizó las coordinaciones correspondientes con el sub gerente de recursos humanos y con los funcionarios y trabajadores de la comuna Distrital de Amarilis, que definió el día que se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos de investigación.

Tercera etapa: Se utilizó el programa estadístico para el procesamiento, análisis y presentación de resultados, Los resultados descriptivos presentó Tablas de distribución de frecuencia y Figura de barras, la prueba de hipótesis se realizó mediante el estadístico Índice de correlación de Pearson según la normalidad de los datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

CRITERIOS DE BAREMACIÓN

Para la baremación se consideró el máximo y mínimo puntaje que puede alcanzar una unidad de análisis al responder el cuestionario de investigación, es decir. Si la dimensión tiene 6 ítems se procede de la siguiente manera:

Puntaje máximo posible: 30

Puntaje mínimo posible: 6

La diferencia será de 24, deseamos 3 intervalos es así que el ancho de clase de cada intervalo será de $24/3$ igual a 8.

Tabla 2

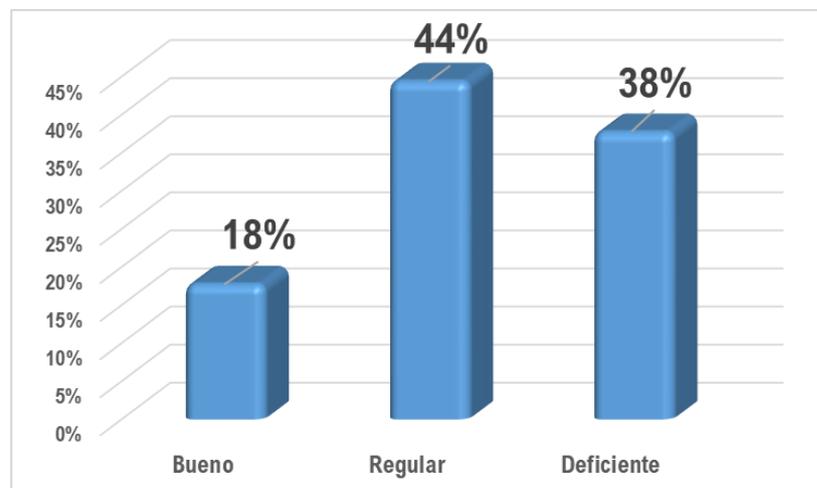
Resultados baremados de la dimensión liderazgo burocrático

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[22 - 30]	8	18%
Regular	[14 - 22)	20	44%
Deficiente	[6 - 14)	17	38%
TOTAL		45	100%

Fuente: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

Figura 1

Resultados baremados de la dimensión liderazgo burocrático



Nota: Resultado tabla 2

De la Tabla 2 y Figura 1, se observa respecto a la percepción general de la dimensión liderazgo burocrático, el 18% de la muestra es decir 8 trabajadores considera que en general el liderazgo burocrático es bueno, el 44% es decir 20 trabajadores percibe de manera general al liderazgo burocrático como regular y solo el 38% de trabajadores es decir 17 considera como deficiente el liderazgo burocrático.

El liderazgo burocrático enfatiza el cumplimiento de reglas y procedimientos establecidos, lo que puede conducir a una estructura organizacional clara y eficiente, pero también a la falta de flexibilidad, creatividad e innovación. Su rigidez puede desmotivar a los empleados y dificultar la adaptación al cambio.

Tabla 3

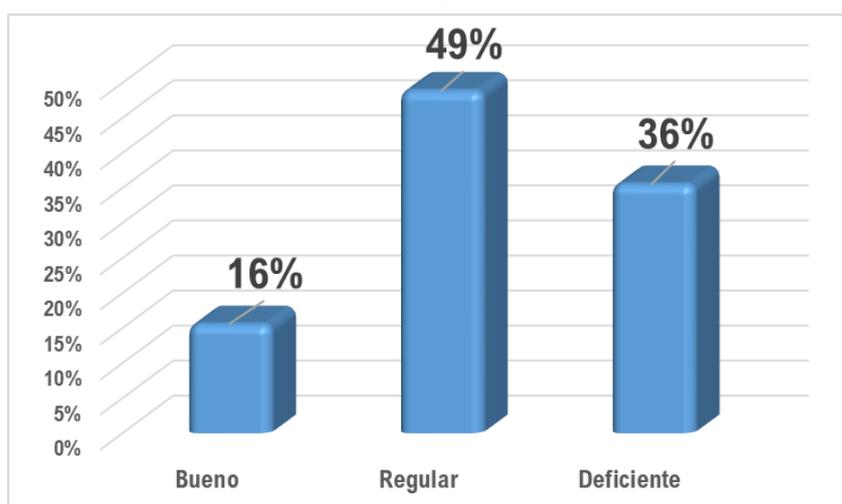
Resultados baremados de la dimensión liderazgo autocrático

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[22 - 30]	7	16%
Regular	[14 - 22)	22	49%
Deficiente	[6 - 14)	16	36%
TOTAL		45	100%

Fuente: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

Figura 2

Resultados baremados de la dimensión liderazgo autocrático



Nota: Resultado tabla 3

De la Tabla 3 y Figura 2, se observa respecto a la percepción general de la dimensión liderazgo autocrático, el 16% de la muestra es decir 7 trabajadores considera que en general que el liderazgo autocrático es bueno,

el 49% es decir 22 trabajadores percibe de manera general al liderazgo autocrático como regular y solo el 36% de trabajadores es decir 16 considera como deficiente el liderazgo autocrático.

El liderazgo autocrático es un estilo donde el líder toma decisiones sin consultar ni considerar la opinión de los subordinados. Puede llevar a una toma de decisiones rápida y una dirección clara en situaciones de emergencia. Sin embargo, este enfoque tiende a desalentar la creatividad y la participación de los empleados, lo que puede generar descontento y disminuir la motivación en el equipo a largo plazo.

Tabla 4

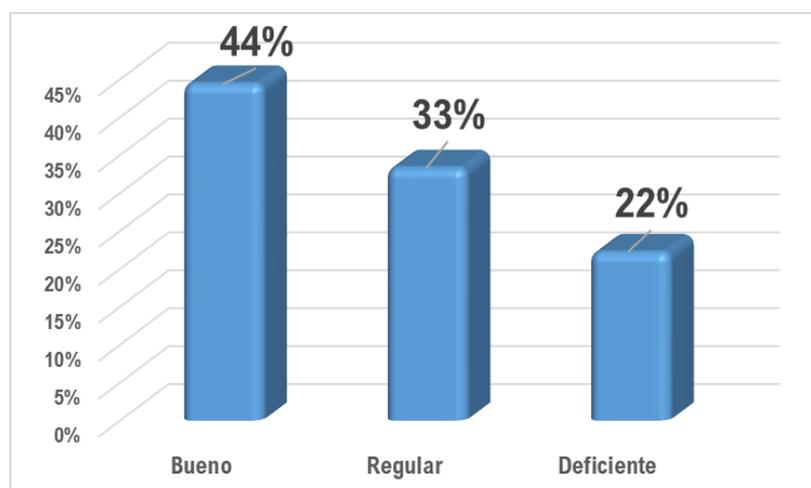
Resultados baremados de la dimensión liderazgo democrático

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[22 - 30]	20	44%
Regular	[14 - 22)	15	33%
Deficiente	[6 - 14)	10	22%
TOTAL		45	100%

Fuente: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

Figura 3

Resultados baremados de la dimensión liderazgo democrático



Nota: Resultado tabla 4

De la Tabla 4 y Figura 3, se observa respecto a la percepción general de la dimensión liderazgo democrático, el 44% de la muestra es decir 20 trabajadores considera que en general que el liderazgo democrático es bueno, el 33% es decir 15 trabajadores percibe de manera general al liderazgo democrático como regular y solo el 22% de trabajadores es decir 10 considera como deficiente el liderazgo democrático.

El liderazgo democrático es un estilo en el que el líder involucra activamente a los miembros del equipo en la toma de decisiones y fomenta la participación y el debate abierto. Esto puede mejorar la moral, la motivación y la creatividad del equipo, ya que se sienten valorados y escuchados. La diversidad de perspectivas puede llevar a mejores soluciones y un ambiente de trabajo más colaborativo. Sin embargo, el proceso puede ser más lento en comparación con otros estilos de liderazgo y no siempre es adecuado en situaciones de emergencia o cuando se requiere una toma de decisiones rápida.

Tabla 5

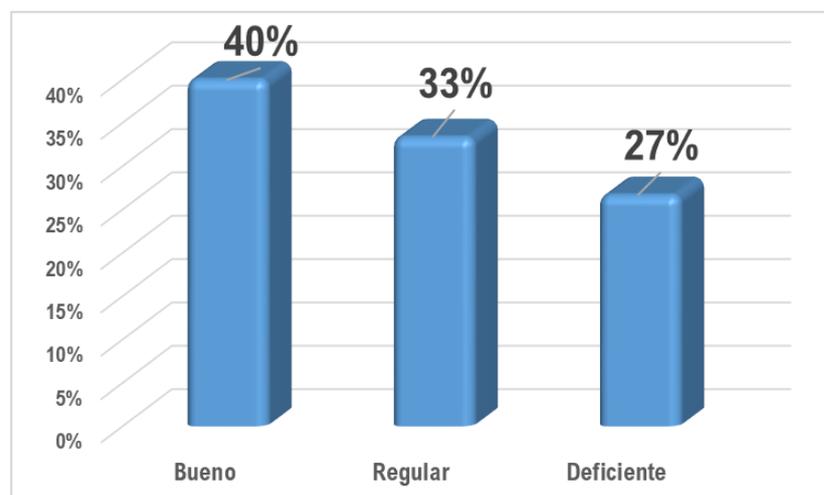
Resultados baremados de la dimensión liderazgo transformacional

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[22 - 30]	18	40%
Regular	[14 - 22)	15	33%
Deficiente	[6 - 14)	12	27%
TOTAL		45	100%

Fuente: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

Figura 4

Resultados baremados de la dimensión liderazgo transformacional



Nota: Resultado tabla 5

De la Tabla 5 y Figura 4, se observa respecto a la percepción general de la dimensión liderazgo transformacional, el 40% de la muestra es decir 18 trabajadores considera que en general que el liderazgo transformacional es bueno, el 33% es decir 15 trabajadores percibe de manera general al liderazgo transformacional como regular y solo el 27% de trabajadores es decir 12 considera como deficiente el liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional es un estilo en el que el líder inspira y motiva a sus seguidores para lograr un cambio significativo y positivo en la organización. Fomenta la visión compartida, estimula la creatividad y empodera a los miembros del equipo para que alcancen su máximo potencial. Este enfoque puede mejorar el compromiso, la innovación y la eficacia del equipo, generando un impacto duradero. Sin embargo, su éxito depende en gran medida de la habilidad del líder para comunicar y compartir una visión convincente y de establecer una cultura de confianza y apoyo.

Tabla 6

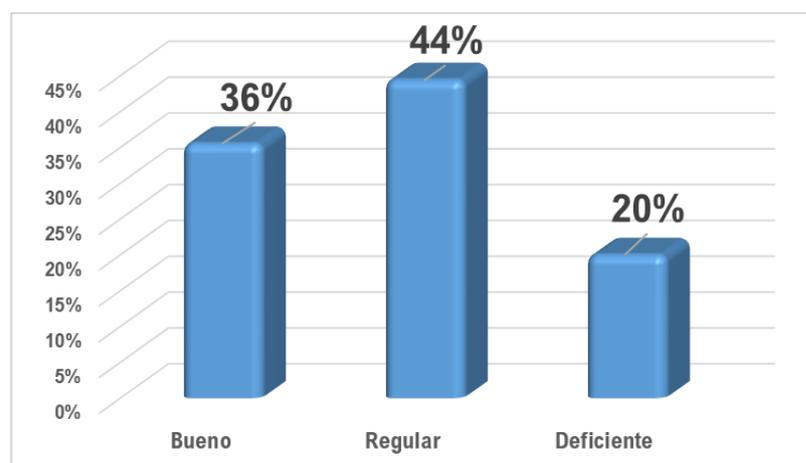
Resultados baremados de la dimensión calidad en el trabajo

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[22 - 30]	16	36%
Regular	[14 - 22)	20	44%
Deficiente	[6 - 14)	9	20%
TOTAL		45	100%

Fuente: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

Figura 5

Resultados baremados de la dimensión calidad en el trabajo



Nota: Resultado tabla 6

De la Tabla 6 y Figura 5, se observa respecto a la percepción general de la dimensión calidad en el trabajo, el 36% de la muestra es decir 16 trabajadores considera que en general que la calidad en el trabajo es buena, el 44% es decir 20 trabajadores percibe de manera general la calidad en el trabajo como regular y solo el 20% de trabajadores es decir 9 considera como deficiente la calidad en el trabajo.

La calidad en el trabajo se refiere al nivel de excelencia y satisfacción alcanzado en las actividades laborales. Cuando se promueve un ambiente donde se valora la excelencia, se brindan recursos adecuados y se fomenta el desarrollo profesional, los empleados se sienten más comprometidos y motivados. Esto puede llevar a una mayor productividad, una disminución del ausentismo y una mejora en la retención del talento, contribuyendo así al éxito y crecimiento de la organización.

Tabla 7

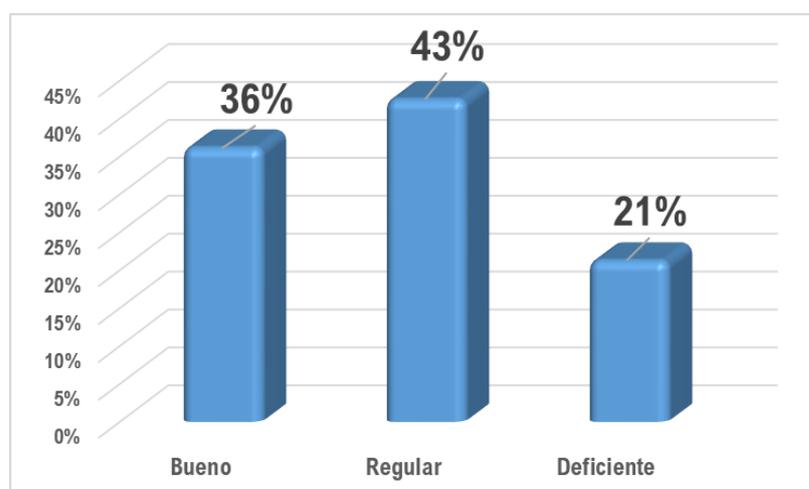
Resultados baremados de la dimensión responsabilidad

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[22 - 30]	17	36%
Regular	[14 - 22)	20	43%
Deficiente	[6 - 14)	10	21%
TOTAL		47	100%

Fuente: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

Figura 6

Resultados baremados de la dimensión responsabilidad



Nota: Resultado tabla 7

De la Tabla 7 y Figura 6, se observa respecto a la percepción general de la dimensión responsabilidad en el trabajo, el 36% de la muestra es decir 17 trabajadores considera que en general que la responsabilidad en el trabajo es buena, el 43% es decir 20 trabajadores percibe de manera general la responsabilidad en el trabajo como regular y solo el 21% de trabajadores es decir 9 considera como deficiente la responsabilidad en el trabajo

La responsabilidad en el trabajo se refiere a la disposición y compromiso

de los empleados para cumplir con sus tareas asignadas, asumir las consecuencias de sus acciones y actuar de manera ética y profesional. Cuando los empleados son responsables, se fomenta un ambiente de confianza y eficiencia en la organización. Esto puede conducir a un aumento en la productividad, una mejor colaboración entre los equipos y una reputación positiva tanto interna como externamente. Además, la responsabilidad en el trabajo promueve el crecimiento personal y profesional de los empleados.

Tabla 8

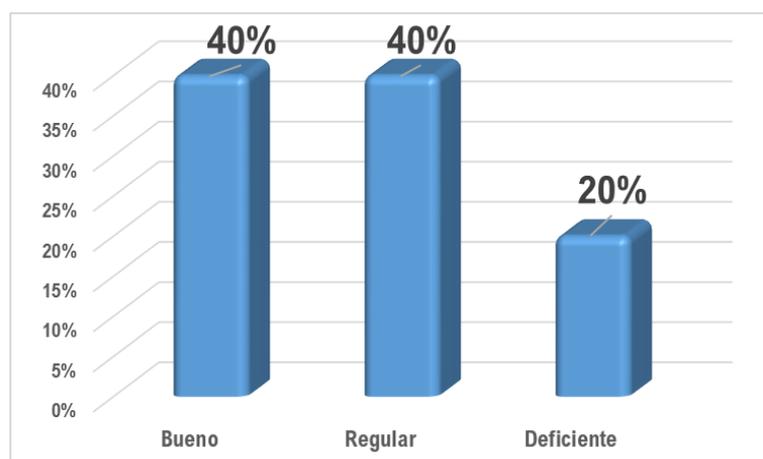
Resultados baremados de la dimensión trabajo en equipo

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[22 - 30]	18	40%
Regular	[14 - 22)	18	40%
Deficiente	[6 - 14)	9	20%
TOTAL		45	100%

Fuente: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

Figura 7

Resultados baremados de la dimensión trabajo en equipo



Nota: Resultado tabla 8

De la Tabla 8 y Figura 7, se observa respecto a la percepción general de la dimensión trabajo en equipo, el 40% de la muestra es decir 18 trabajadores considera que en general que el trabajo en equipo es bueno, el 40% es decir 18 trabajadores percibe de manera general el trabajo en equipo como regular y solo el 20% de trabajadores es decir 9 considera como deficiente el trabajo en equipo.

El trabajo en equipo se refiere a la colaboración y coordinación de los miembros de un grupo para alcanzar objetivos comunes. Cuando se

promueve un ambiente de trabajo colaborativo, los empleados pueden combinar sus habilidades y conocimientos de manera eficiente, generando sinergias que llevan a una mayor productividad y creatividad. El trabajo en equipo fomenta la comunicación efectiva, la resolución de problemas conjunta y un sentido de pertenencia, lo que puede mejorar la satisfacción laboral y la retención del talento en la organización.

Tabla 9

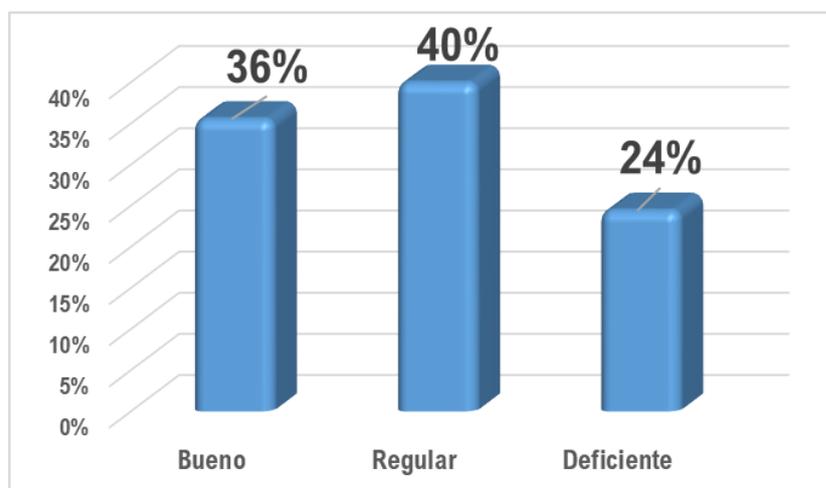
Resultados baremados de la dimensión compromiso organizacional

NIVELES	RANGO	fi	f%
Bueno	[22 - 30]	16	36%
Regular	[14 - 22)	18	40%
Deficiente	[6 - 14)	11	24%
TOTAL		45	100%

Fuente: Resultados de la aplicación de instrumento de investigación

Figura 8

Resultados baremados de la dimensión compromiso organizacional



Nota: Resultado tabla 9

De la Tabla 9 y Figura 8, se observa respecto a la percepción general de la dimensión compromiso organizacional, el 36% de la muestra es decir 16 trabajadores considera que en general que el compromiso organizacional es bueno, el 40% es decir 18 trabajadores percibe de manera general el compromiso organizacional como regular y solo el 24% de trabajadores es decir 11 considera como deficiente el compromiso organizacional.

El compromiso organizacional se refiere al nivel de conexión emocional y dedicación que los empleados sienten hacia su trabajo y la organización.

Cuando los empleados están comprometidos, se muestran más motivados, leales y dispuestos a contribuir de manera proactiva al logro de los objetivos de la empresa. El compromiso organizacional está vinculado a una mayor productividad, una disminución del ausentismo y una mayor satisfacción laboral. Las organizaciones con empleados comprometidos suelen experimentar un clima laboral más positivo y un mejor desempeño global.

4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Para la realización de la prueba de hipótesis en primer término se realizó la prueba estadística denominada prueba de normalidad para verificar si es necesario realizar una prueba paramétrica o no paramétrica en la determinación de la correlación entre las variables.

El compromiso organizacional se refiere al nivel de conexión emocional y dedicación que los empleados sienten hacia su trabajo y la organización. Cuando los empleados están comprometidos, se muestran más motivados, leales y dispuestos a contribuir de manera proactiva al logro de los objetivos de la empresa. El compromiso organizacional está vinculado a una mayor productividad, una disminución del ausentismo y una mayor satisfacción laboral. Las organizaciones con empleados comprometidos suelen experimentar un clima laboral más positivo y un mejor desempeño global.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 10

Prueba de normalidad de las variables estilos de liderazgo y el desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Estilos de liderazgo	,084	45	,200*	,978	45	,218
Desempeño laboral	,077	45	,200*	,987	45	,650

Fuente: *Resultados de la aplicación de los cuestionarios de investigación*

Los resultados obtenidos indican que los datos recolectados mediante el uso del instrumento de investigación exhiben una distribución normal. Esta

afirmación se basa en la evidencia estadística proporcionada por el estadístico de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el cual demuestra que el p-valor es mayor a 0.05 para ambas variables. Por consiguiente, podemos concluir que tanto los datos relacionados con los estilos de liderazgo como con el desempeño laboral se ajustan a una distribución normal. Dado los objetivos de la investigación, es apropiado emplear la prueba paramétrica de correlación de Pearson.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

En base a los objetivos de la investigación se formuló la siguiente hipótesis general, la misma que se contrasta a continuación:

Ho: Los estilos de liderazgo no se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Ha: Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Tabla 11

Prueba de hipótesis entre las variables los estilos de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023

		Los estilos de liderazgo	Desempeño laboral
Los estilos de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,860
	Sig. (bilateral)		,004
	N	45	45
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,860	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	45	45

Fuente: Resultados de la aplicación de los cuestionarios de investigación

Los resultados del estudio demuestran que existe evidencia estadística para afirmar que los estilos de liderazgo y el desempeño laboral están correlacionados. El nivel de significancia obtenido (0,004) es menor al máximo de error permitido de 0,05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir, se puede afirmar que ambas variables están

correlacionadas. Además, la intensidad de la correlación se verificó mediante el índice de correlación de Pearson, que indicó un valor de $r = 0,860$, lo que sugiere una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2023.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

En base a los objetivos de la investigación se formuló la siguiente hipótesis general, la misma que se contrasta a continuación:

Ho: Los estilos de liderazgo no se relacionan de manera significativa con la calidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Ha: Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la calidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Tabla 12

Prueba de hipótesis entre las variables los estilos de liderazgo y la calidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023

		<i>Los estilos de liderazgo</i>	<i>Calidad en el trabajo</i>
Los estilos de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,880
	Sig. (bilateral)		,004
	N	45	45
<i>Calidad en el trabajo</i>	Correlación de Pearson	,880	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	45	45

Fuente: Resultados de la aplicación de los cuestionarios de investigación

Los resultados del estudio indican que hay evidencia estadística para afirmar que los estilos de liderazgo y la dimensión de calidad en el trabajo están correlacionados. El nivel de significancia obtenido (0,004) es menor al máximo error permitido de 0,05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir, se puede afirmar que ambas variables están correlacionadas. Además, la intensidad de la correlación se

verificó mediante el índice de correlación de Pearson, que indicó un valor de $r = 0,880$, lo que sugiere una correlación positiva muy fuerte. En consecuencia, se puede concluir que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la calidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2023.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

En base a los objetivos de la investigación se formuló la siguiente hipótesis específica 2, la misma que se contrasta a continuación:

Ho: Los estilos de liderazgo no se relacionan de manera significativa con la responsabilidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Ha: Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la responsabilidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Tabla 13

Prueba de hipótesis entre las variables los estilos de liderazgo y la responsabilidad en el trabajo

		Los estilos de liderazgo	Responsabilidad en el trabajo
Los estilos de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,810
	Sig. (bilateral)		,004
	N	45	45
Responsabilidad en el trabajo	Correlación de Pearson	,810	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	45	45

Fuente: Resultados de la aplicación de los cuestionarios de investigación

Los resultados del estudio demuestran que existe evidencia estadística para afirmar que los estilos de liderazgo y la dimensión de responsabilidad en el trabajo están correlacionados. El nivel de significancia obtenido (0,004) es menor al máximo error permitido de 0,05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir, se puede afirmar que ambas variables están correlacionadas. Además, la intensidad de la correlación se verificó mediante el índice de correlación de Pearson, que indicó un valor de r

= 0,810, lo que sugiere una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la responsabilidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2023.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

En base a los objetivos de la investigación se formuló la siguiente hipótesis específica 3, la misma que se contrasta a continuación:

Ho: Los estilos de liderazgo no se relacionan de manera significativa con el trabajo en equipo en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Ha: Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con el trabajo en equipo en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Tabla 14

Prueba de hipótesis entre las variables Los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023

		Los estilos de liderazgo	Trabajo en equipo
Los estilos de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,920
	Sig. (bilateral)		,004
	N	45	45
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,920	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	45	45

Fuente: Resultados de la aplicación de los cuestionarios de investigación

Los resultados del estudio indican que hay evidencia estadística para afirmar que los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo están correlacionados. El nivel de significancia obtenido (0,004) es menor al máximo de error permitido de 0,05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir, se puede afirmar que ambas variables están correlacionadas. Además, la intensidad de la correlación se verificó mediante

el índice de correlación de Pearson, que indicó un valor de $r = 0,920$, lo que sugiere una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2023.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

En base a los objetivos de la investigación se formuló la siguiente hipótesis específica 4, la misma que se contrasta a continuación:

Ho: Los estilos de liderazgo no se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Ha: Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023.

Tabla 15

Prueba de hipótesis entre las variables Los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023

		Los estilos de liderazgo	Compromiso organizacional
Los estilos de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,920
	Sig. (bilateral)		,004
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,920	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	45	45

Fuente: Resultados de la aplicación de los cuestionarios de investigación

Los resultados del estudio demuestran que existe evidencia estadística para afirmar que los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional están correlacionados. El nivel de significancia obtenido (0,004) es menor al máximo error permitido de 0,05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir, se puede afirmar que ambas variables están correlacionadas. Además, la intensidad de la correlación se verificó mediante el índice de correlación de Pearson, que indicó un valor de $r = 0,920$, lo que

sugiere una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Amabilis en el año 2023.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Por último, en relación a la correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, el presente estudio también coincide con estudios previos que han demostrado una relación significativa entre ambas variables. Los resultados obtenidos indican una intensidad de correlación muy fuerte, lo que sugiere que los estilos de liderazgo son un factor importante en el compromiso organizacional:

Con respecto, la hipótesis general planteada en esta investigación se confirmó, ya que los resultados obtenidos indican que los estilos de liderazgo están correlacionados de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2023. Este resultado es consistente con estudios previos realizados por Alcaraz, Niño y Parra, y Tafur & Villar, que también encontraron una relación significativa entre los estilos de liderazgo y diversas variables relacionadas con el desempeño laboral y la satisfacción laboral. Por lo tanto, se recomienda implementar políticas y prácticas de liderazgo adecuadas para fomentar una cultura laboral más positiva y productiva en la organización.

En relación a la hipótesis específica 1, los resultados obtenidos en esta investigación indican que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la calidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2023, con una intensidad de correlación del 0,88 y un p-valor menor a 0,05. Estos resultados están en línea con los encontrados por Tafur & Villar en sus respectivas investigaciones, quienes también encontraron una conexión directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa en sus respectivos estudios. En consecuencia, se puede afirmar que el liderazgo es un factor importante para mejorar la calidad del trabajo en la organización y se recomienda implementar políticas y prácticas de liderazgo adecuadas para fomentar una cultura laboral más positiva y

productiva.

En relación a la hipótesis específica 2, los resultados obtenidos en esta investigación indican que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la responsabilidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2023, con una intensidad de correlación del 0,81 y un p-valor menor a 0,05. Estos resultados están en línea con los encontrados por Caldas y Hurtado en sus respectivas investigaciones, quienes también encontraron una conexión directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa, respectivamente. Por lo tanto, se puede afirmar que el liderazgo es un factor importante para fomentar la responsabilidad en el trabajo en la organización y se recomienda implementar políticas y prácticas de liderazgo adecuadas para fomentar una cultura laboral más positiva y productiva.

En relación a la hipótesis específica 3, los resultados obtenidos en esta investigación indican que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2023, con una intensidad de correlación del 0,88 y un p-valor menor a 0,05. Estos resultados están en línea con los encontrados por Paredes y Hurtado en sus respectivas investigaciones, quienes también encontraron una conexión directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa en sus respectivos estudios. Por lo tanto, se puede afirmar que el liderazgo es un factor importante para fomentar el trabajo en equipo en la organización y se recomienda implementar políticas y prácticas de liderazgo adecuadas para fomentar una cultura laboral más positiva y productiva.

En relación a la hipótesis específica 4, los resultados obtenidos en esta investigación indican que existe una reacción significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2023, con una intensidad de correlación del 0,92 y un p-valor menor a 0,05. Estos resultados están en línea con los encontrados por Caldas y Alcaraz en sus respectivas investigaciones, quienes también encontraron una conexión directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa en sus respectivos estudios. Por lo tanto, se puede

afirmar que el liderazgo es un factor importante para fomentar el compromiso organizacional en la organización y se recomienda implementar políticas y prácticas de liderazgo adecuadas para fomentar una cultura laboral más positiva y productiva.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que los estilos de liderazgo se relacionan de manera directa y significativa con una intensidad del 0.86 con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023. Los resultados revelan que los gerentes y jefes que adoptan enfoques transformacionales y democráticos tienen el potencial de generar un mayor desempeño laboral, promoviendo una cultura de calidad, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso organizacional. Estos hallazgos pueden servir como base para el desarrollo de programas de capacitación y desarrollo de liderazgo que busquen mejorar el desempeño y fortalecer la gestión en la Municipalidad.
2. Se cuantificó que los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa, con una intensidad del 0.88 con la calidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023. Los resultados resaltan la importancia de adoptar un enfoque de liderazgo adecuado que promueva la capacidad minuciosa, la iniciativa laboral y la diligencia de los empleados. Al comprender y aplicar los diferentes estilos de liderazgo de manera adecuada, la organización podrá mejorar la calidad en el trabajo y, en última instancia, alcanzar un mayor nivel de eficacia y éxito en sus operaciones.
3. Se cuantificó que los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa, con una intensidad del 0.81 con la responsabilidad en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023. Los resultados destacan la importancia de un liderazgo efectivo para promover un entorno laboral responsable y productivo. Los gerentes y jefes deben considerar cuidadosamente su enfoque de liderazgo y buscar formas de fomentar la coherencia, eficiencia y autonomía en el desempeño de sus subordinados. Al hacerlo, pueden contribuir al éxito tanto individual como organizacional, impulsando el crecimiento y el logro de los objetivos de la Municipalidad.
4. Se cuantificó que los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa, con una intensidad del 0.92 con el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023. Los resultados de esta investigación respaldan la importancia de los estilos de liderazgo en el

trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Para fomentar un entorno propicio para la colaboración, la solución de problemas y la integración.

5. Se cuantificó que los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa, con una intensidad del 0.92 con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2023. Los resultados destacan la importancia de un efectivo y adecuado en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Se verifica que los gerentes y jefes en esta organización adopten un enfoque democrático o transformacional, fomentando la participación activa de los empleados, la comunicación abierta y el desarrollo personal. Esto contribuirá a fortalecer el compromiso organizacional, el nivel de compromiso, el involucramiento y la asunción de responsabilidades por parte de los empleados, lo que a su vez tendrá un impacto positivo en la eficacia y el éxito general de la Municipalidad.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al alcalde y equipo técnico: fomentar el liderazgo transformacional y democrático; evaluar y ajustar el liderazgo burocrático y autocrático; y establecer mecanismos de seguimiento y retroalimentación continua para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Estas acciones pueden contribuir a una mayor calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso organizacional entre los empleados públicos.
2. Se recomienda al alcalde y equipo técnico: fomentar el liderazgo transformacional y democrático; evaluar y mejorar el liderazgo burocrático y autocrático; y promover la capacitación en habilidades de liderazgo para todos los gerentes y jefes. Al implementar estas recomendaciones, la Municipalidad puede esperar un impacto positivo en la calidad en el trabajo, lo que a su vez puede contribuir al éxito organizacional y al bienestar de los empleados públicos.
3. Se recomienda al alcalde y equipo técnico: promover el liderazgo transformacional y democrático; brindar autonomía y empoderamiento a los empleados; establecer metas claras y medibles; y proporcionar capacitación y desarrollo. Al implementar estas recomendaciones, se puede esperar un aumento en la responsabilidad, la eficiencia y la coherencia en el trabajo de los empleados, lo que contribuirá al éxito y la mejora continua de la Municipalidad.
4. Se recomienda al alcalde y equipo técnico implementar un enfoque de liderazgo transformacional y fortalecer el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Amarilis puede conducir a una mayor eficiencia, productividad y satisfacción de los empleados. Además, ayudará a construir una cultura organizacional sólida y promover la consecución de los objetivos municipales de manera efectiva
5. Se recomienda al alcalde y equipo técnico fomentar los estilos de liderazgo transformacional y democrático en la Municipalidad Distrital de Amarilis para fortalecer el compromiso organizacional. El liderazgo transformacional puede inspirar y motivar a los empleados, mientras que el liderazgo democrático fomenta la participación y el sentido de

pertenencia. Sin embargo, se debe tener precaución al utilizar el liderazgo autocrático y evaluar la necesidad de ajustar el liderazgo burocrático en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaraz F. (2020), *Estilo de liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional*, Revista de coyuntura y perspectiva v.5 n.4 Santa Cruz de la Sierra dic. 2020. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Caldas (2022) *Liderazgo y la gestión de recursos humanos en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, Huánuco – 2021*, [Tesis], Universidad de Huánuco. <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/3708>
- Calero (2019) *Estilos de liderazgo en empresas industriales*, Edit. Nuevos Horizontes, Ciudad de México.
- Coicca (2019) *Relación de la Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL, Huancayo 2019*. [Tesis], Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3757/1/INV_FCE_%20CAN_TE_Ccoicca_Meza_2017.pdf
- estado Nueva Esparta. Revista de Ciencias Sociales (RCS), Vol. XXVI(Nº2), 42- 53.
- García (2020) *Incidencia del liderazgo directivo en la consolidación del ethos docente y su influencia en la cultura Institucional en Aspaen Preescolar y Maternal Tayana y Aspaen Preescolar Urapanes* (Master's thesis, Universidad de La Sabana).
- García, M. (2020). *Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Polo del Conocimiento*, 850-864
- Gaspar T. (2020) *Los estilos de liderazgo y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco marca 2019*, [Tesis], Universidad Nacional Hermilio Valdizan. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5221/TAD00668A76.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Geraldo A., Mera A & Rocha E. (2020). *Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. Apuntes Universitarios*, 10(4), 156–174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Gonzales (2020) *Estilos de liderazgo directivo en entidades públicas, un enfoque por competencias*. Edit. Universidad Continental.
- Hurtado H. (2020), *Influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa según los trabajadores de la Comuna Distrital de Umari, Huánuco – 2019*, [Tesis], Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5932>

- López G. y Beltrán L. (2021), *Incidencia del estilo de liderazgo en la violencia laboral en pymes de la Comuna Once de Medellín, Colombia*, Revista Venezolana de Gerencia. <https://n9.cl/z2txo>
- López J. y Quinchía D. (2021). *Influencia de liderazgo en motivación de empleados. Influencia del liderazgo de los administradores en la motivación de los empleados en los talleres de bordados en el municipio de Cartago, Valle del Cauca*. Universidad del Valle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/21101>
- Marín J. & Delgado J. (2020). *Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Niño L. & Parra L. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal operativo en un municipio*. Perspectiva psicosocial intralaboral. Verba Luris, (42), 99–111. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.42.5661>
- Paredes G. (2022), *Estilo de Liderazgo del Gerente y su influencia en la gestión administrativa de la Comuna Distrital de Argüía - periodo 2021*. [Tesis], Universidad Nacional de Cajamarca. <https://n9.cl/awbaw>
- Sinek (2017) *El juego infinito: Cómo el liderazgo afecta el futuro*, Edit. Barcelona. Barcelona, España.
- Tafur, E. C., & Villar, L. A. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chota, año 2019* (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/23767>
- Torcatt González, T. (2020). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del*
- Uriarte A (2020) *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una Municipalidad de la región Lambayeque*, [Tesis] Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7833>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Ninaco Muñoz, M. (2023). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ÍNDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>PG: ¿Cuál es el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>OG: Determinar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>HG: Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023</p>	<p>ESTILOS DE LIDERAZGO</p>	Liderazgo burocrático	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de jerarquización • Nivel de formalidad • Toma de decisiones 	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Cuantitativo</p>
				Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de autoritarismo • Críticas y opiniones • Participación de las decisiones 	<p>NIVEL O ALCANCE</p> <p>Descriptivo Correlacional y Transversal</p>
				Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento • Niveles de participación • Innovación del conocimiento 	<p>DISEÑO</p> <p>No experimental</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>45</p>
<p>PE₁: ¿Cuál es el grado de relación entre los estilos de liderazgo y la calidad en el trabajo en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023?</p>	<p>OE₁: Cuantificar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y la calidad en el trabajo en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023</p>	<p>HE₁: Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la calidad en el trabajo en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023</p>		Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de involucramiento • Interés por los demás • Compromiso 	<p>MUESTRA</p> <p>45</p> <p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p>

<p>PE₂: ¿Cuál es el grado de relación entre los estilos de liderazgo y responsabilidad en el trabajo en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023?</p>	<p>OE₂: Cuantificar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y la responsabilidad en el trabajo en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023</p>	<p>HE₂: Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la responsabilidad en el trabajo en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023</p>			
<p>PE₃: ¿Cuál es el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023?</p>	<p>OE₂: Cuantificar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023</p>	<p>HE₃: Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con el trabajo en equipo en el trabajo en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023</p>	<p>Calidad de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad minuciosa - Iniciativa laboral - Diligencia 	
<p>PE₄: ¿Cuál es el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023?</p>	<p>OE₄: Cuantificar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023</p>	<p>HE₄: Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con el compromiso organizacional en la Comuna Distrital de Amarilis, 2023</p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Solucionar problemas - Integración - Colaboración
				<p>Compromiso organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de compromiso - Involucramiento - Asumir responsabilidades

ANEXO 2
CUESTIONARIOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

—

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO
Estimado señor (a):

Agradeciendo por anticipado su colaboración, informarle que el propósito de este instrumento es conocer cómo se está manejando estilos de liderazgo en la Municipalidad de Amarilis y mencionarle que este cuestionario es confidencial y para uso exclusivo de la presente investigación.

A continuación, se presentan varias preguntas, por lo que se le solicita exprese su opinión sincera, marcando con una (X) la alternativa que considere pertinente, teniendo en consideración lo siguiente:

- Rellene con bolígrafo.
- Percátese que haya contestado todas las interrogantes.
- Marque una sola respuesta por pregunta.

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

ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
Liderazgo burocrático						
1	¿Afecta el grado de jerarquización en una organización al flujo de comunicación y la toma de decisiones?					
2	¿El líder mantiene un equilibrio entre el grado de jerarquización y la colaboración dentro de su equipo?					
3	¿El nivel de formalidad en el lugar de trabajo ayuda a mantener un ambiente profesional?					
4	¿El nivel de formalidad en el lugar de trabajo genera un impacto positivo en la calidad del trabajo?					
5	¿Los funcionarios toman decisiones de forma rápida y eficiente?					

6	¿Los funcionarios están seguros que sus decisiones son las correctas en situaciones de incertidumbre?					
Liderazgo autocrático						
7	¿Es necesario un líder autocrático para mantener el orden en la Municipalidad?					
8	¿Los trabajadores necesitan un líder que les diga lo que deben hacer y cómo deben hacerlo?					
9	¿Consideras que el liderazgo autocrático (críticas y opiniones) en la Municipalidad Distrital de Amarilis fomenta un ambiente de trabajo saludable y motivador para los empleados?					
10	¿Se utiliza las críticas y opiniones para tomar buenas decisiones?					
11	¿Considera que se le ha permitido participar en la toma de decisiones respecto a la contratación de personal?					
12	¿Siente que sus opiniones y sugerencias son valoradas y tomadas en cuenta en las decisiones importantes de la Municipalidad?					
Liderazgo democrático						
13	¿Considera que su entorno laboral fomenta el empoderamiento y la toma de decisiones autónomas?					
14	¿Cree que el empoderamiento es esencial para lograr objetivos en la Municipalidad?					
15	¿Te sientes motivado para participar en actividades de grupo?					
16	¿Sientes que tus ideas son valoradas y tomadas en cuenta durante las discusiones de grupo?					
17	¿En qué grado percibes que el liderazgo democrático estimula la innovación y la creatividad entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis?					
18	¿En qué medida crees que el liderazgo democrático promueve un ambiente de trabajo en el que los trabajadores se sienten valorados y escuchados en la Municipalidad Distrital de Amarilis?					
Liderazgo transformacional						
19	¿Te sientes involucrado en las actividades de la Municipalidad?					
20	¿Te involucras en las decisiones que suceden en la Municipalidad?					
21	¿Te interesa conocer las opiniones y pensamientos de los demás?					
22	¿En qué medida percibes que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis fomentan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, brindando oportunidades de crecimiento y aprendizaje?					
23	¿Cómo valoras el compromiso de tu líder en la Municipalidad Distrital de Amarilis para fomentar un					

	ambiente de trabajo colaborativo y estimulante?					
24	¿Te sientes conectado con la misión y visión de la Municipalidad en la que trabajas?					



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado señor (a):

Agradeciendo por anticipado su colaboración, informarle que el propósito de este instrumento es conocer el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis, mencionarle que este cuestionario es confidencial y para uso exclusivo de la presente investigación.

A continuación, se presentan varias preguntas, por lo que se le solicita exprese su opinión sincera, marcando con una (X) la alternativa que considere pertinente, teniendo en consideración lo siguiente:

- Rellene con bolígrafo.
- Percátese que haya contestado todas las interrogantes.
- Marque una sola respuesta por pregunta.

CRITERIOS		
Nunca	A veces	Siempre

N°	ÍTEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
I	CALIDAD DEL TRABAJO			
1	¿Los trabajadores realizan el trabajo sin cometer errores?			
2	¿Los trabajadores demuestran iniciativa al cumplir con los objetivos laborales mediante la realización de actividades?			
3	¿Los trabajadores realizan las tareas de manera organizada?			
4	¿Los trabajadores cumplen con los plazos establecidos para entregar el trabajo?			
5	¿Los trabajadores presentan ideas innovadoras y demuestran habilidades para abordar y manejar situaciones laborales con originalidad?			
6	¿Los trabajadores realizan el trabajo de manera metódica?			
II	RESPONSABILIDAD			
7	¿Para usted, se espera que el trabajador asuma plenamente las consecuencias			

	negativas de sus acciones, demostrando su compromiso y voluntad de mejorar?			
8	¿Los trabajadores se encargan de informar al jefe sobre el progreso del trabajo y de cualquier eventualidad que pudiera presentarse?			
9	¿Los trabajadores dan a conocer la información de manera oportuna?			
10	¿Los trabajadores muestran independencia y son capaces de solucionar imprevistos de manera oportuna?			
11	¿Los trabajadores pueden afrontar los desafíos con eficiencia y serenidad en su reacción?			
12	¿Los trabajadores demuestran eficacia al enfrentar situaciones y problemas poco habituales?			
III	TRABAJO EN EQUIPO			
13	¿Los trabajadores proporcionan asistencia en la implementación y uso de tecnologías con el objetivo de mejorar la eficiencia de los procesos de trabajo?			
14	¿Los trabajadores se acogen con agrado y muestra disposición para llevar a cabo los trabajos y/o tareas asignadas por sus superiores?			
15	¿Los trabajadores proporcionan sugerencias para optimizar los procesos de trabajo?			
16	¿Los trabajadores participan en actividades excepcionales en agregar a su rol?			
17	¿Los trabajadores conocen la misión y la visión de la Comuna Distrital de Amarilis?			
18	¿Los trabajadores trabajan en colaboración con otros de manera armoniosa, sin tener en cuenta la raza, religión, origen nacional, género, edad o discapacidades?			
IV	COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
19	¿Los trabajadores apoyan a sus compañeros de trabajo?			
20	¿Los trabajadores muestran consideración y deferencia hacia los usuarios?			
21	¿Los trabajadores muestran deferencia hacia sus superiores?			
22	¿Los trabajadores muestran respeto hacia sus compañeros de trabajo?			
23	¿Los trabajadores muestran respeto hacia las ideas de todos los miembros del equipo de trabajo?			
24	¿Los trabajadores comunican de manera oportuna y consulta a su superior sobre cualquier cambio que lo afecte directamente?			