



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

**“RELACIÓN ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PRADO, PROVINCIA SAN MIGUEL 2021”**

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Administración**

**Autora:**

Cecilia Ysabel Montenegro Huaylla

**Asesor:**

Mg. Paulo César Cáceres Iglesias

Cajamarca - Perú

2021

## **DEDICATORIA**

A: Dios por darme la fortaleza espiritual  
para lograr realizar mis objetivos  
académicos.

A: Mis padres por darme la vida, por  
todo el amor, el esfuerzo, ejemplo y la  
fortaleza espiritual que me brindan  
incondicionalmente.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Privada del Norte sede Cajamarca, Facultad de Negocios, por acogerme en sus aulas durante mi formación profesional.

Expresar mi más sincero agradecimiento a todos los docentes quienes me brindaron sus valiosos conocimientos inculcados dentro y fuera de la Universidad, gracias a ello se cumple mi deseo de ser profesional.

**Cecilia**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
1.1. Realidad Problemática: .....	9
1.2. Formulación del problema .....	19
1.2.1. Problemas específicos.....	19
1.3. Objetivos .....	19
1.3.1. Objetivo General .....	19
1.3.2. Objetivos Específicos.....	20
1.4. Hipótesis .....	20
1.4.1. Hipótesis general .....	20
1.4.2. Hipótesis específicas .....	20
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>21</b>
2.1. Tipo de investigación.....	21
2.2. Población y muestra.....	22
2.2.1. Población:.....	22
2.2.2. Muestra Censal: .....	22
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos .....	22
2.3.1. Técnica.....	22
2.3.2. Instrumentos.....	22
2.4. Procedimiento .....	25
2.4.1. Recolección de Datos .....	25
2.4.2. Análisis de Datos.....	25
2.4.3. Aspectos Éticos.....	25
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>26</b>
3.1. Objetivo General .....	26
3.1.1. Prueba de PEARSON .....	26
3.1.2. Prueba de CHI CUADRADO .....	26
3.2. Objetivos específicos .....	27
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>29</b>
4.1. Discusión.....	29
4.2. Conclusiones:.....	33
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>38</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Instrumento de la Variable Estilos de Liderazgo.....	23
Tabla 2 Instrumento de la Variable Desempeño Laboral .....	24
Tabla 3 Prueba de Pearson .....	26
Tabla 4 Prueba de Chi Cuadrado .....	26
Tabla 5 Liderazgo Transformacional / Desempeño Laboral .....	27
Tabla 6 Liderazgo Transaccional / Desempeño Laboral .....	27
Tabla 7 Liderazgo Liberal / Desempeño Laboral.....	28
Tabla 8 Situaciones en crisis .....	47
Tabla 9 Poder y confianza .....	48
Tabla 10 Determinación para alcanzar lo propuesto.....	48
Tabla 11 Continua Motivación.....	49
Tabla 12 Ideas y opiniones.....	50
Tabla 13 Solución de Problemas .....	51
Tabla 14 Desarrollo de fortalezas .....	52
Tabla 15 Auto - desarrollo .....	53
Tabla 16 Cambio de esfuerzo.....	54
Tabla 17 Cumplimiento de metas y objetivos .....	55
Tabla 18 Satisfacción de expectativas.....	56
Tabla 19 Reglas para evitar errores .....	57
Tabla 20 Problemas serios.....	58
Tabla 21 "Lo que no está no se arregla" .....	59
Tabla 22 Problemas serios.....	60
Tabla 23 Toma de decisiones.....	61
Tabla 24 Ausencia .....	62
Tabla 25 Expresión de punto de vista.....	63
Tabla 26 Objetivos trazados.....	64
Tabla 27 Funciones y tareas .....	65
Tabla 28 Objetivos y tareas .....	66
Tabla 29 Entrega de informe de trabajo.....	67
Tabla 30 Exactitud y precisión.....	68
Tabla 31 Conocimientos para el puesto .....	69
Tabla 32 Dominio y habilidad.....	70
Tabla 33 Error en su trabajo.....	71
Tabla 34 Asistencia puntual.....	72
Tabla 35 Normas disciplinarias y conducta de la organización.....	73
Tabla 36 Esfuerzo para obtener mejores resultados.....	74
Tabla 37 Actualización en el puesto que ocupa.....	75
Tabla 38 Soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas .....	76
Tabla 39 Trabajo adicional y útil .....	77
Tabla 40 Orientación y supervisión.....	78
Tabla 41 Ideas de mejora.....	79

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Situaciones en crisis .....	47
Figura 2 Poder y confianza.....	48
Figura 3 Determinación para alcanzar lo propuesto.....	49
Figura 4 Continuas Motivación .....	50
Figura 5 Ideas y opiniones .....	51
Figura 6 Soluciones de Problemas .....	52
Figura 7 Desarrollo de fortalezas.....	53
Figura 8 Auto-desarrollo.....	54
Figura 9 Cambio de esfuerzo .....	55
Figura 10 Cumplimiento de metas y objetivos.....	56
Figura 11 Satisfacción de expectativa .....	57
Figura 12 Reglas para evitar errores.....	58
Figura 13 Problemas serios .....	59
Figura 14 "Lo que no está no se arregla" .....	60
Figura 15 Problemas serios .....	61
Figura 16 Toma de decisiones .....	62
Figura 17 Ausencia .....	63
Figura 18 Expresión de punto de vista .....	64
Figura 19 Objetivos trazados .....	65
Figura 20 Funciones y tareas.....	66
Figura 21 Objetivos y tareas .....	67
Figura 22 Entrega de informe de trabajo .....	68
Figura 23 Exactitud y precisión .....	69
Figura 24 Conocimientos para el puesto.....	70
Figura 25 Dominio y habilidad .....	71
Figura 26 Error en su trabajo .....	72
Figura 27 Asistencia Puntual .....	73
Figura 28 Normas disciplinarias y conducta de la organización .....	74
Figura 29 Esfuerzo para obtener mejores resultados .....	75
Figura 30 Actualización en el puesto que ocupa.....	76
Figura 31 Soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas.....	77
Figura 32 Trabajo adicional y útil .....	78
Figura 33 Orientación y supervisión .....	79
Figura 34 Ideas de mejora .....	80

## RESUMEN

Este trabajo es el resultado de un diagnóstico de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo conocer los estilos de liderazgo relacionados en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021, para identificar el tipo de liderazgo que desarrollan, la muestra estuvo conformada por 17 colaboradores, los cuales pertenecen a ambos géneros. La investigación realizada de tipo correlacional, la metodología estadística se basa en vaciar, ordenar, recabar e interpretar los resultados obtenidos, por medio de una tabulación la cual permita clasificar la información, haciendo uso del programa Excel.

Para la recopilación de los datos se utilizó el Pearson y Chi Cuadrado para poder demostrar la aceptación de la hipótesis general, asimismo, utilizará como técnica de recolección de información un Censo y como instrumento la Hoja Censal, que consta de 18 preguntas acerca de la primera variable y 16 preguntas de la segunda variable, teniendo un total de 34 el cual se midió mediante la escala de Likert para establecer el nivel de relación de estilos de liderazgo y el nivel de desempeño de los colaboradores. Los resultados obtenidos se establecieron mediante el análisis del SPSS20. Finalmente, se concluyó que existe una relación directa entre ambas variables, debido a que el coeficiente de Person es de 0,780; es decir que al tener mejores estilos de liderazgo también aumentaría el nivel de desempeño de los colaboradores de la entidad pública. Asimismo, se obtuvo como resultado que el estilo de liderazgo predominante es el transaccional y que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, es alto.

**Palabras clave:** Estilos de Liderazgo, Desempeño Laboral

## ABSTRACT

This work is the result of a diagnosis of the leadership styles and work performance of the employees of the District Municipality of El Prado. The objective of this research work was to know the leadership styles related to the work performance of the employees of the District Municipality of El Prado, Province of San Miguel 2021, to identify the type of leadership they develop, the sample consisted of 17 collaborators, which belong to both genders. The research carried out of a correlational type, the statistical methodology is based on emptying, ordering, collecting and interpreting the results obtained, by means of a tabulation which allows classifying the information, using the Excel program.

For data collection, the Pearson and Chi Square were used to demonstrate the acceptance of the general hypothesis, likewise, a Census will be used as a data collection technique and the Census Sheet as an instrument, which consists of 18 questions about the first variable and 16 questions of the second variable, having a total of 34 which was measured using the Likert scale to establish the level of relationship of leadership styles and the level of performance of the collaborators. The results obtained were established by the SPSS20 analysis. Finally, it was concluded that there is a direct relationship between both variables, because the Person coefficient is 0.780; In other words, having better leadership styles would also increase the performance level of the public entity's employees. Likewise, it was obtained as a result that the predominant leadership style is transactional and that the level of work performance of the collaborators is high.

**Keywords:** Leadership Styles, Job Performance

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática:

Hoy en día debido a los procesos de cambios, las municipalidades han asumido tradicionalmente el rol de las instancias de gobierno más cercanas a la población, tanto en lo referente a brindar un mayor acceso a servicios públicos como en la representatividad que debe encontrar la población en las diferentes instancias de gobierno, las organizaciones se han visto en la necesidad de implementar cambios en su estrategia laboral a la hora de enfrentar los retos que se les presentan, por ello en toda empresa o institución es importante contar con recurso humano capacitado para desempeñarse en el puesto de trabajo, ya que es el encargado de colaborar en el cumplimiento de metas y objetivos.

Para que se cuente con personal idóneo debe tener al mando un buen líder, y así fortalecer las capacidades de los colaboradores y la toma de decisiones ante situaciones que se presenten durante las labores. En la actualidad se percibe que las instituciones públicas desean contar con colaboradores atentos, extrovertidos y talentosos para el puesto a desarrollar ya que ellos se interesan por aprender estrategias nuevas y no desean quedarse estancados; dado que, el ser humano en la vida no tiene por qué sentirse inferior, ni tampoco ser inferior a nadie, de hecho, todos nacimos iguales privilegiados para triunfar en la vida, no para fracasar. Es por ello que el dirigente debe desarrollar un buen liderazgo con el fin de fortalecer el talento humano, identificando que, en la mayoría de empresas, instituciones públicas o privadas, es continúa la búsqueda de estrategias a utilizar para alcanzar el éxito.

Además, es importante que el gerente, autoridad pública o jefe de un área tenga la habilidad de saber dirigir a los colaboradores, bajo esa presión y así evitar la rotación de personal. El interés del presente estudio es el de conocer los diferentes estilos de liderazgo

que posee los colaboradores e Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, situado en la provincia de San Miguel, Departamento Cajamarca, cuyas funciones principales son las de formular, aprobar, ejecutar, evaluar, supervisar y controlar los Planes de Desarrollo Locales (Acondicionamiento territorial, vivienda y seguridad pública; Población, salud y saneamiento ambiental; Educación, cultura, recreación y promoción social; Regulación del abastecimiento y comercialización de productos), en concordancia con los Planes de Desarrollo Nacionales y Regionales.

Entre los antecedentes internacionales tenemos a Amaguaña (2015) en la tesis titulada “Análisis de los estilos de liderazgo y su incidencia en el clima laboral en los servicios públicos de los diferentes departamentos del Consep Matriz – Quito”, tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima laboral. La metodología utilizada fue la de inductivo. Se concluyó: 1) Los estilos de liderazgo presentes en la Institución investigada inciden significativamente y de manera directa en el clima laboral. 2) El liderazgo y su estudio acompañado de una planificación estratégica en base a la teoría de Grid Gerencial aportaría estrategias de mayor en pro del Clima Laboral de los servidores públicos y empleados de la misma.

Galanza,Carrillo&Carrillo (2019) en la tesis titulada: “Estilos de liderazgo en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas: Modelo lineal de equilibrio en resultados”, tuvo como objetivo determinar el estilo de liderazgo empleado por el jefe inmediato de cinco cooperativas de ahorro y crédito. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) Los resultados establecen un valor de Alfa de Cronbach de 0,908 que valida la fiabilidad del instrumento aplicado. 2) El estilo de liderazgo percibido (resultados) por los miembros de las cooperativas es SINERGICO, donde los jefes inmediatos son altamente participativos y orientan su gestión hacia el equipo. 3) El liderazgo puede ser una variable de largo plazo, por ende, se debe incurrir en estudios de cultura organizacional, que es de largo plazo.

Fiaga (2018) en su investigación denominada “Liderazgo Transformacional y su

relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá”. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) El liderazgo transformacional tiene como fin llevar a los equipos de trabajo a cumplir metas retadoras a través de potencializar el talento humano, influyendo positivamente en factores que impactan el desempeño de las actividades en las organizaciones. 2) Existe una relación positiva entre ambas variables, se puede afirmar que la implementación del liderazgo transformacional en la línea de producción puede mejorar los indicadores de desempeño del equipo e inclusive a otros factores que intervienen en las relaciones laborales y en la productividad.

Entre los antecedentes nacionales tenemos a Quispe (2016) en la tesis titulada “Análisis del Liderazgo en la gerencia de la Municipalidad Provincial de Espinar, en la prestación de Servicios Públicos en los períodos Julio 2015 a Julio 2016” de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, tuvo como objetivo principal determinar el liderazgo gerencial en los cargos directivos de cada gerencia. La metodología utilizada es cuantitativa y de nivel descriptivo. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) Existe una relación directa entre las variables planteadas (liderazgo y prestación de servicios), encontrándose ciertos desconocimientos sobre la existencia de un liderazgo en cada gerencia. 2) Se pudo identificar las causas generadas por el incorrecto estilo de liderazgo generado por el personal encargado en cada gerencia: el descontento del personal, falta de motivación a los trabajadores, poca comunicación de los gerentes con su personal, carencia de líderes que promuevan la concretización de los planes de trabajo, toma de decisiones individuales, mala atención de los servicios. 3) El estilo de liderazgo es un elemento fundamental que debe poner en práctica cada persona, ya que es necesario que un integrante de equipo (en este caso gerencias) deba asumir el rol de un líder para guiar y sobre todo motivar al personal para alcanzar los objetivos propuestos.

Ríos & Vigo (2017) en la tesis titulada: “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017, de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto, tuvo

como objetivo principal identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. El diseño de investigación es descriptivo correlacional, de tipo de estudio no experimental. Llegando a la siguiente conclusión “Que existe una relación directa y significativa entre ambas variables. 1) Debido a que el P valor o sig. (bilateral) obtenidos es  $< 0,05$  es decir 0,00. 2) El coeficiente de correlación obtenido es de 0,875 indicando que la correlación es alta y por lo tanto la hipótesis es aceptada. 3) En los resultados obtenidos podemos apreciar que el 85% de los colaboradores encuestados indicaron que la motivación en el trabajo es buena y, por otro lado, el 76% de los colaboradores indicaron que el desempeño laboral es alto. 4) Los factores motivacionales se involucran directamente con el crecimiento y desarrollo personal.

Arévalo (2015) en su tesis titulada: “Liderazgo directivo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa, Iquitos – Loreto 2015” de la Universidad Científica del Perú Iquitos, el objetivo de ésta investigación es determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral. El tipo de investigación utilizada es de no experimental, diseño descriptivo correlacional. Se concluyó que existe una relación positiva entre ambas variables. 1) El coeficiente de correlación es de 0,776 y la significancia es menor a 0,005 es decir 0,00 donde podemos afirmar que la hipótesis es aceptada. 2) El desempeño laboral dentro de la empresa estudiada, muestra un estilo adecuado el cual depende mucho de la motivación, competencia y productividad. 3) El liderazgo directivo tiene la habilidad para generar una solución al problema y el compromiso constante con la empresa.

Claros (2018) en su tesis titulada: “Liderazgo y desempeño laboral de los Instructores de la Escuela de Tecnología de la información del Senati - Huacho en el año 2018” de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en la ciudad de Huacho, cuyo objetivo principal es comprobar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. El tipo de investigación es descriptiva correlacional, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) Mediante la utilización del

Alfa de Cronbach se obtuvo como resultado el 0,88% es decir la confiabilidad del liderazgo es alta y, por otro lado, para la variable de desempeño laboral 0,86% también considerada alta. 2) la correlación entre ambas variables es alta (0,920). 3) La relación entre ambas variables es positiva, donde podemos decir que el liderazgo del jefe debe mejorar, mientras que el desempeño laboral influye directamente en el cumplimiento de los objetivos.

Carrasco & Mesías (2018) en su tesis titulada: "Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yaurinacocha – Pucallpa, 2018" de la Universidad Privada de Pucallpa, tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. El diseño de estudio aplicado en esta investigación es no experimental, transversal – correlacional. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) La relación encontrada es de  $r=0,410$ ; cuyo P valor = 0,020 siendo esta menor a 0,05 el cual podemos decir que la hipótesis es rechazada con un nivel de significancia del 5%. 2) El liderazgo contribuye directamente en una ración positiva y significativa.

En los antecedentes locales tenemos a Ferrer (2016) en la tesis titulada "Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2016" de la Universidad César Vallejo, teniendo como objetivo principal determinar la relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral. El diseño de investigación es descriptivo –correlacional de enfoque cuantitativo. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) Para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach en ambas variables: 0,935 para la variable gestión administrativo y 0,926 para desempeño laboral, siendo muy alta para ambas. 2) Existe una relación directa y significativa entre el Proceso administrativo y desempeño laboral. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = ,776 \*\*).

Castillo & Santa Cruz (2020) en la tesis titulada: "Relación de los Estilos de Liderazgo y la satisfacción laboral de la empresa Servicios Automotrices del Norte SRL, Cajamarca 2020" por la Universidad Privada del Norte, el objetivo principal de ésta

investigación es determinar la relación entre estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.

La metodología empleada es experimental transversal. Los resultados obtenidos mostraron: 1) Existe una relación directa entre ambas variables, debido a que el coeficiente de Pearson es de 0,661. 2) El estilo de liderazgo predominante dentro de la empresa es el transaccional y que el nivel de satisfacción de los colaboradores, es alto.

Cabrera (2019) en su tesis titulada: “Estilos de Liderazgo y relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019” de la Universidad Privada del Norte, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) Existe una relación significativa entre ambas variables; es decir, un buen estilo de liderazgo de los gerentes se obtienen valores altos en el nivel de desempeño del personal. 2) La propuesta que se aplica para mejorar el desempeño laboral del personal es un estilo de liderazgo democrático.

Cerna (2015) en su tesis titulada: “El estilo de liderazgo de los Gerentes y su influencia en el desempeño laboral en una empresa de Almacenes Generales de la ciudad de Cajamarca” de la Universidad privada del Norte, tuvo como objetivo que el estilo de liderazgo de los gerentes influya directamente y significativamente en el desempeño laboral del personal. El trabajo fue desarrollado bajo el diseño no experimental de tipo descriptivo transversal. Donde se concluye que: 1) objetivo principal es aceptado, es decir, influye directa y significativamente. 2) La aplicación de un buen estilo de liderazgo de los gerentes se obtienen valores altos en el nivel de desempeño del personal. 3) El estilo de liderazgo que predominó de acuerdo a los resultados obtenidos fueron el autoritario, seguido del estilo democrático y liberal.

Mego (2016) en su tesis titulada: “Propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – Cajamarca, 2016; de la Universidad César Vallejo, siendo su objetivo principal el de diseñar una propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los

trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén. La investigación realizada es de tipo descriptivo – propositivo y diseño no experimental. Llegando a las siguientes conclusiones:

1) Que el 75.9% de los trabajadores encuestados considera que el desempeño laboral es regular; el 1.3% que es malo y un 22.8% indica que es bueno. 2) La propuesta planteada sobre liderazgo transformacional de acuerdo a los resultados obtenidos tiene como finalidad la de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, fundamentada en teorías acerca del liderazgo y en las necesidades que se presentan en los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén (aprovechar al máximo los recursos necesarios a fin de mejorar la atención municipal y de la atención al ciudadano).

### **Liderazgo y Estilos de liderazgo**

Liderazgo es un tema que ha recibido mucha atención en la administración, los negocios y las organizaciones comunitarias, entonces podemos decir que El liderazgo es la fuente principal para guiar y encaminar al equipo de trabajo y para Newstrom (2007) menciona que:

“El liderazgo es una combinación congruente filosofía, de habilidades, actitudes y rasgos que muestran la conducta de un individuo. Y refleja, de manera explícita e implícita, sus capacidades”. (p. 163).

Según Robbins (2013), señala que el liderazgo es una habilidad de influir a un grupo con el fin de lograr un objetivo entre todos. Y quien proporciona esa influencia, y permite que se manifieste, es la misma organización (o institución o empresa) a través de su jerarquía administrativa.

Hampton (1998), Manifiesta que un líder debe contar con la presencia de un fuerte impulso de responsabilidad este con el fin de lograr su objetivo que es el cumplimiento de metas, así mismo considera que debe contar con las características: Original en la solución de problemas, Deseo en tomar la iniciativa en situaciones sociales, Seguridad en sí mismo y sensación de identidad personal, Tendencia a aceptar el estrés interpersonal, Disposición

a tolerar el retraso, Capacidad de influir en la conducta ajena y Capacidad para estructurar los sistemas de interacción social según el objetivo a alcanzar.

Existen diferentes tipos o estilos de liderazgo que se basan específicamente en el comportamiento del líder, su estilo conductual, es decir en lo que hace y cómo lo hace. El estilo de liderazgo influye sobre la conducta de los individuos en la empresa, así como en los procesos de trabajo grupal, el clima social y los resultados (Palomino, 2009).

El líder, como responsable tiene la capacidad de coordinar, organizar y sobretodo, motivar un equipo de gente para que sigan su visión y consigan sus objetivos y metas.

### **Estilo de liderazgo Transaccional**

Según Vega & Zavala, (2004), el liderazgo transaccional; es aquel que se centra en la transacción o contrato con el seguidor, en donde las necesidades de este pueden ser alcanzadas si su desempeño se adecua a su contrato con el líder.

### **Estilo de liderazgo Transformacional**

Bass y Avolio (1993), define al liderazgo transformacional como un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entendimiento.

### **Estilo de liderazgo Laissez Faire (Liberal)**

Significa dejen hacer o dejen pasar, conocida como una expresión francesa. De ésta el este estilo de liderazgo se caracteriza por libertad en la toma de decisiones que se deben tomar dentro de la empresa por parte del grupo de colaboradores ya que en este caso el líder tiene una mínima participación, dejando a criterio la toma de decisiones a tercero, y no se responsabiliza.

### **Desempeño laboral**

Bittel (2000), nos presenta la relación que existe entre el desempeño del colaborador y aquello que pretende lograr en el trabajo, dicha relación viene dada por sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. El colaborador dirige sus habilidades y conocimientos todas sus acciones (su desempeño), en favor de los objetivos de la empresa, he aquí la muestra de relación antes mencionada.

Chiavenato (2002), afirma que la eficacia del personal se manifiesta a través de su desempeño en la organización, siendo necesaria para ella, para su funcionamiento. Es decir, el desempeño de los colaboradores, con gran satisfacción, permite el correcto funcionamiento de la organización.

Chiavenato (2009), el actuar de cada individuo es en función en aquellas actividades que realizará, así como las metas y resultados que pretende lograr, en base a las competencias que ofrece y como desarrolle su potencial.

Robbins (2004) Planteó la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expuso que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles.

Robbins (2005) definió que es el nivel de ejecución alcanzado por el colaborador, dentro del logro de metas, por un tiempo determinado por la organización.

Tejedor y García (2010). Ambos autores definen al “desempeño” como el cumplimiento responsable (la obligación) de hacer aquello de la manera mejor posible, lo que nos permitirá lograr y alcanzar la mejora continua y niveles muy altos; haciendo uso de conceptos tales como conocimientos, habilidades actitudes y valores.

Ivancevich (2005) Mencionó que es la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. En otros términos, se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado. En muchas organizaciones existen dos sistemas de evaluación el formal y el informal. En el informal los jefes meditan en el

trabajo de los empleados, por lo que los empleados preferidos tienen ventaja. En el sistema formal del desempeño se establece en la organización una manera periódica el examinar el trabajo de los empleados.

Prieto (2007), el desempeño de los trabajadores se ha definido como el valor esperado general de comportamientos de los trabajadores que llevan a cabo en el transcurso de un período determinado de tiempo.

El rendimiento laboral es aquello cuando una persona (un colaborador) produce, hace, elabora, acaba y genera trabajo en menos tiempo, a un menor esfuerzo, pero sin detrimento de la calidad, estando sometida a evaluación con el fin de valorar su desenvolvimiento, es decir su desempeño. (Prieto, 2007).

Dessler (2009) nos presenta tres términos (establecimiento de metas, evaluación del desempeño y el desarrollo); los cuales (unidos entre sí) son un proceso definido por el autor como “administración del desempeño”. Proceso que asegure (garantice y respalde) que los colaboradores, a través de sus acciones, se logre las metas estratégicas de la empresa.

Mondy & Noe (2005) trabajaron bajo el término gestión del desempeño y lo definen como todos los procesos organizacionales que determinan que tan bien se desempeñan los empleados, los equipos y finalmente, la organización; añade que el proceso incluye la planeación de recursos humanos, el reclutamiento y la selección de personal, la planeación, el desarrollo de carrera y programas de compensación.

### **Evaluación del desempeño**

“Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización” (Chiavenato, 2009).

El “nuevo” papel de las Municipalidades (los servicios prestados a través de sus Colaboradores a la población) en sus respectivas jurisdicciones, dirige la atención hacia las variables LIDERAZGO y DESEMPEÑO LABORAL. Por ello, el presente trabajo de

investigación, pretende identificar la **RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL, DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL PRADO**; determinando el **ESTILO DE LIDERAZGO** que se está desarrollando en dicha Municipalidad relacionado con el **DESEMPEÑO LABORAL**, es decir (por ejemplo) que los Gerentes (que como Jefes), sean verdaderos **LÍDERES** en beneficio de la Municipalidad. Asimismo, se persigue (impulsado por el espíritu de investigador de la Autora) hallar una “explicación científica” entre las variables estudiadas (**LIDERAZGO y DESEMPEÑO LABORAL**), identificando su relación.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021?

### **1.2.1. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021?
- ¿Cuál es la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021?
- ¿Cuál es la relación entre liderazgo liberal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

Identificar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Identificar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.
- Identificar la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.
- Identificar la relación entre liderazgo liberal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.

### **1.4. Hipótesis**

#### **1.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.

#### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.
- Existe relación significativa entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.
- Existe relación significativa entre liderazgo liberal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.

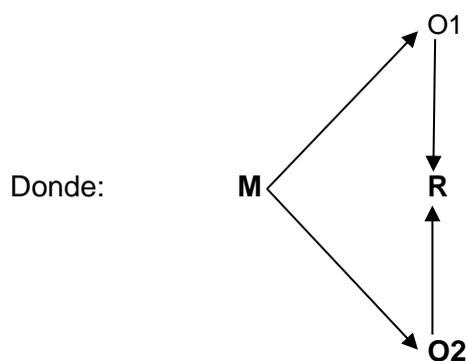
## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación será descriptiva correlacional ya que busca conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular para predecir cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas.

El tipo de diseño que se va a realizar es:

- **No Experimental:** Porque en este estudio no se ha realizado ninguna fórmula y no se manipuló las variables.
- **Transversal:** Porque una sola vez se aplicó el instrumento de recolección de datos (Encuesta)



**M:** Muestra (17 colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado)

**O1:** Observación de la Variable 1 (Liderazgo)

**R:** Relación entre ambas variables en estudio

**O2:** Observación de la Variable 2 (Desempeño Laboral)

**Unidad de Estudio:** Municipalidad Distrital de El Prado

## **2.2. Población y muestra**

### **2.2.1. Población:**

Arias, Villasis & Miranda(2016)“La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitados y accesible que formará el referente para la elección de la muestra. (p.202).

La población para la investigación comprende un número finito y conocido, siendo equivalente al total de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado que es de 17, pertenecientes a todas las áreas que integran dicho municipio.

### **2.2.2. Muestra Censal:**

Ramírez (1997), establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se preside como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

La muestra censal fue realizada de manera NO PROBABILÍSTICA por conveniencia, susceptible de medición, ya que es finita. Por lo tanto, se tomará a toda la población, puesto que se evaluará a todos los 17 colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado.

## **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

### **2.3.1. Técnica**

En la presente investigación la técnica para la recolección de datos será mediante la aplicación de una encuesta, a fin de buscar la relación que existe entre las variables en estudio (Liderazgo y Desempeño laboral) en la Municipalidad Distrital de El Prado.

### **2.3.2. Instrumentos**

El instrumento que se va aplicar en ésta investigación será de una hoja censal, el cual está relacionado con las variables en estudio y las dimensiones específicas.

### Variable Estilos de Liderazgo

Para esta variable la hoja censal está conformada por 18 preguntas. De tal manera que se realizará mediante una escala de Likert, con los siguientes criterios:

1	2	3	4	5
“NUNCA”	“CASI NUNCA”	“A VECES”	“CASI SIEMPRE”	“SIEMPRE”

**Tabla 1 Instrumento de la Variable Estilos de Liderazgo**

ELEMENTOS	DESCRIPCIÓN
Instrumento	Cuestionario sobre estilos de Liderazgo
Autor	Castillo Tongombol, Alvaro Giancarlos Santa Cruz Caceres, Josué Jeziel
Año	2020
Objetivo	Evaluar la variable liderazgo
Dimensiones	Liderazgo transformacional, transaccional, liberal.
N° de Items	18 preguntas
Población	17 colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado

*Nota. Elaboración Propia*

El instrumento de recolección de datos utilizados en esta investigación es el Alpha de Cronbach (Análisis de Confiabilidad), realizada en la investigación de Castillo&Santa Cruz (2020) con la finalidad de determinar la fiabilidad se obtuvo como resultado de 0.829, quedando comprobada la confiabilidad.

### Desempeño Laboral

Para esta variable la hoja censal está conformada por 16 preguntas. De tal manera que se realizará mediante una escala de Likert, con los siguientes criterios:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>“NUNCA”</b>	<b>“CASI NUNCA”</b>	<b>“A VECES”</b>	<b>“CASI SIEMPRE”</b>	<b>“SIEMPRE”</b>

**Tabla 2 Instrumento de la Variable Desempeño Laboral**

<b>ELEMENTOS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
iNSTRUMENTO	Cuestionario sobre desempeño laboral
AUTOR	CARRASCO GONZALES, CLAIRA LUZ MESÍAS CÓRDOVA, RAQUEL
AÑO	2019
OBJETIVO	Evaluar la variable desempeño laboral
DIMENSIONES	Cumplimiento de objetivos y tareas, calidad y conocimiento en el trabajo, disciplina y superación personal, iniciativa y creatividad.
Nº DE ITEMS	16 PREGUNTAS
POBLACIÓN	17 Colaboradores de la Municipalidad Distrital de el Prado

*Nota. Elaboración Propia*

El instrumento de recolección de datos utilizados en esta investigación fue sometidos a la validez de tres expertos. La utilización del Alpha de Cronbach (Análisis de Confiabilidad), realizada en la investigación de Carrasco&Mesías (2019) tiene como finalidad de determinar la fiabilidad se obtuvo como resultado de 0.907, quedando comprobada la confiabilidad para la investigación.

## **2.4. Procedimiento**

### **2.4.1. Recolección de Datos**

Obtuvimos la autorización correspondiente por parte del representante de la Municipalidad de Distrito, estableciendo compromisos por ambas partes y de esta manera poder realizar la recolección de datos exactos.

Se realizó la aplicación de la hoja censal a todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado con la finalidad de obtener datos que se busca en dicha investigación.

Las hojas censales llenados por los colaboradores fueron revisados correctamente y procesados mediante el software SPSS, con la finalidad de comprobar la hipótesis y obtener un análisis verídico.

### **2.4.2. Análisis de Datos**

Para ésta investigación, el análisis de datos que se realizó fue por medio de softwares digitales tales como: SPSS, Microsoft Excel, con la finalidad de obtener resultados verídicos y fiables propuestos en ésta investigación.

### **2.4.3. Aspectos Éticos**

La presente investigación se realizó tomando en cuenta todas las consideraciones éticas con la finalidad de respetar la información presentada. Dicha investigación ha respetado los derechos de autoría realizados por diferentes investigadores, utilizados como antecedentes y guías.

La recolección de datos se muestra con total honestidad que se realizó bajo la autorización de la Municipalidad Distrital de El Prado, con la finalidad de no perjudicar bajo ninguna manera la investigación.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1. Objetivo General

#### 3.1.1. Prueba de PEARSON

**Tabla 3 Prueba de Pearson**

		Nivel De Estilos de Liderazgo	Nivel de Desempeño Laboral
Estilos de Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,780**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	17	17
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,780**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	17	17

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Interpretación:** Como el resultado de la correlación de la prueba de PEARSON es mayor a 0 y menor que 1, la relación que existe entre las variables de estilos de liderazgo y desempeño laboral es directa positiva moderada, lo que indica que, a mayores estilos de liderazgo, mayor es el desempeño laboral.

#### 3.1.2. Prueba de CHI CUADRADO

**Tabla 4 Prueba de Chi Cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,988 <sup>a</sup>	4	.003

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Interpretación:** Como el resultado del P Valúe tiene un valor de 0,03 y es menor al nivel de significancia (0,05) se considera que las variables estilos de liderazgo y Desempeño Laboral tienen alto grado de significancia, altamente correlacionada. Por lo tanto, para la presente investigación las variables tienen una relación directa significativa.

### 3.2. Objetivos específicos

**Tabla 5 Liderazgo Transformacional / Desempeño Laboral**

		Liderazgo Transformacional	Desempeño Laboral
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	,731**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	17	17
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,731**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	17	17

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,501 <sup>a</sup>	8	.003

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Interpretación:** Como el resultado de la correlación de la prueba de PEARSON es mayor a 0 y menor que 1, y la Chi cuadrado es menor al nivel de significancia se dice que existe una la relación significativa en la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral.

**Tabla 6 Liderazgo Transaccional / Desempeño Laboral**

		Liderazgo Transaccional	Desempeño Laboral
Liderazgo Transaccional	Correlación de Pearson	1	,829**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	17	17
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,829**	1
	Sig. (bilateral)	.000	



## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Discusión

En la presente investigación, se establecieron dos variables de estudio “estilos de liderazgo y el desempeño laboral”, siendo el objetivo principal de la investigación determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021. A continuación, se comparan los principales hallazgos obtenido:

De acuerdo al objetivo principal, Identificar la relación entre los estilos de Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021, los resultados obtenidos mediante el uso de la Prueba de Pearson, se obtuvo un coeficiente de:  $(r) = 0.780$ , siendo esta una relación positiva moderada. Además, los resultados obtenidos mediante la prueba del Chi Cuadrado, cuyo nivel de significancia es de  $(p) = 0.003$ , determinando que existe una relación positiva y directa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, por lo que se concluye que la hipótesis de nuestra investigación es cierta (descrito en el capítulo I).

Estos resultados encuentran gran similitud en los resultados encontrados y analizados en las investigaciones realizadas por: Arévalo (2015), en su tesis titulada “Liderazgo directivo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa, Iquitos - Loreto 2015”, donde concluyeron que existe una relación positiva entre ambas variables, mediante un coeficiente de correlación común valor de 0.776 y un nivel de significancia de 0.005. De igual forma la investigación realizada por Cerna (2015) en su Tesis titulada “El Estilo de liderazgo de los Gerentes y su influencia en el desempeño laboral en una empresa de Almacenes Generales de la Ciudad de Cajamarca” de la UPN, concluyó que existe una relación directa y significativa entre los colaboradores de la

empresa Almacenes Generales, en donde la aplicación de un buen estilo de liderazgo de los gerentes se obtienen valores altos en el nivel de desempeño del personal.

Asimismo, estos importantes hallazgos coinciden con la investigación realizada por Ríos&Vigo (2017), en su Tesis titulada: “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda Shilcayo, en el periodo 2017”, llegando a demostrar que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral, dado que el nivel de significancia obtenido es menor que el nivel asumido ( $P= 0.00 < p = 0.05$ ) y cuyo coeficiente de correlación obtenido es de 0.875 quedando demostrado que la hipótesis es aceptada, esto determina que los factores motivacionales se involucran directamente con el crecimiento y desarrollo personal.

En función al marco teórico coincidimos con lo planteado por Robbins (2013), donde señala que el liderazgo es una habilidad de influir a un grupo con el fin de lograr las metas establecidas a través de una jerarquía administrativa, donde el líder juega un papel fundamental para el correcto funcionamiento de las organizaciones. Del mismo modo coincidimos con Tejedor & García (2010), ambos autores definen el desempeño como el cumplimiento responsable de hacer aquello de la mejor manera posible, lo que permitirá el logro de metas y resultados, en base a las competencias y como desarrolle su potencial, haciendo uso de conceptos tales como conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Esta investigación reafirma una vez más la relación entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral.

En relación al objetivo específico 1: Identificar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021; como evidencia en los hallazgos encontrados, mediante la aplicación de la Prueba de Pearson, da un resultado de 0.731 por lo que corrobora que existe una relación positiva moderada; además la relación es significativa dado por el p- valor obtenido en la prueba de Chi Cuadrado fue de 0.003. Por lo tanto, esto

nos indica que, a mayor desarrollo de liderazgo transformacional, mayor será el desarrollo del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado. Tal resultado se apoya en las conclusiones obtenidas por Mego (2016) en su Tesis titulada “Propuesta de Liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén - Cajamarca 2016”; donde determina que la aplicación de un liderazgo permitirá el logro de objetivos en forma eficaz y eficiente, es decir permitiendo un cambio transformacional en la organización a través del liderazgo y pasar de lo malo a lo bueno en la mejora de indicadores (productividad, compromiso), en favor del bienestar y tranquilidad del personal. Asimismo, el resultado obtenido es también reforzado por lo encontrado en Fiaga (2018), en donde concluye que el liderazgo transformacional tiene como fin llevar a los equipos de trabajo a cumplir metas retadoras a través de potenciar el talento humano, la implementación de este tipo de liderazgo en la línea de producción puede mejorar los indicadores de desempeño del equipo e inclusive a otros factores que intervienen en las relaciones laborales y en la productividad.

En relación al objetivo específico 2: Identificar la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021, los cuales nos muestran una relación considerable directa con un coeficiente Pearson de  $(r) = 0.829$ , por lo que corrobora la existencia de una relación entre ambas variables, además de la relación es significativa dado que el p - valor obtenido de la prueba del Chi Cuadrado es de 0.004 ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, esto nos indica que, a mayor desarrollo del liderazgo transaccional, mayor será el compromiso de los colaboradores de dicha institución pública.

Este resultado es apoyado por la investigación realizada por Castillo y Santa Cruz (2020), el cual concluyeron que el liderazgo transaccional, basado en los esfuerzos premiados, produce una relación positiva con respecto a la satisfacción de los

colaboradores. Existiendo una relación directa entre ambas variables debido a que el coeficiente de Pearson es de 0.661 y su Chi Cuadrado de 0.005.

En la Municipalidad Distrital de El Prado, se determina que el estilo de liderazgo preponderante es el liderazgo transaccional. Llegándose a esta conclusión por la forma como se desarrolla el trabajo de los colaboradores en la mencionada Municipalidad. Hallar la prevalencia de este tipo de liderazgo, me conduce a deducir que los colaboradores de la Municipalidad, realizan sus actividades en un ambiente de desempeño laboral, motivados por el sistema de recompensa de su superior; logrando el máximo desempeño a partir de la satisfacción de cada uno de sus colaboradores.

Con relación al objetivo específico 3: Identificar la relación entre el liderazgo Laissez Faire y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, los cuales nos muestran una relación negativa inversa de -0.191908056, esto quiere decir que a mayor desarrollo del liderazgo laissez faire, menor será el desarrollo de la variable desempeño laboral. Esto se debe a que este tipo de liderazgo no tiene presencia alguna en la entidad pública, debido a que las características que implica el estilo de liderazgo no están desarrollados a la forma de trabajo, ni al funcionamiento de la entidad pública.

A través de los resultados hallados, se puede analizar la presente situación de la Municipalidad, permitiendo de esta manera encaminar las estrategias con el fin de aumentar el desempeño laboral de los colaboradores, lo cual tendrá un impacto en la productividad, es decir en el cumplimiento de metas y objetivos. Dicho en otras palabras, conociendo la realidad de la Municipalidad, servirá para dirigir los esfuerzos y aumentar el desempeño de los colaboradores.

Asimismo, los términos “estilos de liderazgos” y “desempeño laboral”, son base para futuras y más profundas investigaciones, en apoyo de nuevas teorías, que surgen e incremental el conocimiento previo.

Las variables “estilos de liderazgo” y “desempeño laboral”, son abordadas en esta investigación, y a la vez posibilitan el camino para investigaciones futuras y que persigan el propósito de desarrollar más conocimiento. Hallando la relación entre ambas variables, y (en este caso) su beneficio para el logro de los objetivos de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.

#### **4.2. Conclusiones:**

En relación al objetivo general de la investigación, se ha determinado que existe una relación directa positiva y significativa moderada entre las variables estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021, debido que se obtuvo un coeficiente de correlación mediante la aplicación de la Prueba de Person de 0,708 y un p-valor obtenido de 0,003 ( $p < 0,05$ ), para la Prueba del Chi Cuadrado. Esto nos indica la existencia de tal relación (mayor desarrollo de liderazgo, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad pública), por lo que concluimos que la hipótesis de nuestra investigación es cierta.

En relación al primer objetivo específico, se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021. Debido a que el coeficiente de correlación de Person determina un valor de 0,731 y un p-valor de 0,003 ( $p < 0,05$ ). Esto quiere decir que a mayor desarrollado el liderazgo transformacional, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad pública.

En relación al segundo objetivo específico, se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021. Debido a que el coeficiente de correlación de Person determina un valor de 0,829 y un p-

valor de 0,004 ( $p < 0,05$ ). Esto quiere decir que a mayor desarrollado el liderazgo transaccional, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad pública.

En relación al tercer objetivo específico, se concluye que existe una relación negativa y no significativa entre el liderazgo laissez faire (liberal) y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.

Debido a que el coeficiente de correlación de Person determina un valor de -0,19198056 y un p-valor de 0,349 ( $p < 0,05$ ). Esto quiere decir que a mayor desarrollado el liderazgo laissez faire, menor será el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad pública.

Siendo el estilo de liderazgo transaccional quien tiene mayor relación con el desempeño laboral.

## REFERENCIAS

- Amaguaña Oña, P. I. (2015). *Análisis de los estilos de liderazgo y su incidencia en el clima laboral en los servicios públicos de los diferentes departamentos del CONSEP Matriz- Quito. Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7621/1/T-UCE-0007-362i.pdf>*
- Arévalo Mendoza, V. d. (2015). *Liderazgo directo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa Iquitos-Loreto 2015. Iquitos.*
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). *Revista Alergia Mexico. (C. M. S, Editor)* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Cabrera Ramirez, S. J. (2019). *Estilo de Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019. Cajamarca.*
- Carrasco Gonzales, C., & Mesías Córdova, R. (2018). *Liderazgo y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yaurinacocha - Pucallpa, 2018 . Pucallpa.*
- Casquero Torres, D. P. (2019). *Estilos de liderazgo y compromiso laboral. Lima.*
- Castillo Tongombol, A., & Santa Cruz Cáceres, J. J. (2020). *Relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Servicios Automotrices del Norte SRL, Cajamarca 2020. Cajamarca.*
- Cerna Rodríguez, K. (2015). *El estilo de liderazgo de los Gerentes y su influencia en el desempeño laboral en una empresa de Almacenes Generales de la ciudad de Cajamarca. Cajamarca.*
- Chavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos. México : Mac Graw.*
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.*
- Chiavenato. (2009). *Gestión del talento humano. Mexico: McGRAW-HILL.*
- Claros Vasquez, C. O. (2018). *Liderazgo y desempeño laboral de los Instructores de la escuela de Tecnología de la información en el Senati Huacho 2018. Huacho.*
- Ferrer Salaverry, M. E. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2016. Cajamarca.*
- Fiaga Puentes, D. A. (2018). *Liderazgo Transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá. Bogotá.*

- Obtenido de  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18158/Fiag%C3%A1PuentesDar%C3%ADoAlejandro2018.pdf?sequence=1>
- Galanza Torres, S. P., Carrillo Punina, P., & Carrillo Punina, L. P. (2019). *Estilos de liderazgo en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas: Modelo lineal*. Ecuador. Obtenido de [file:///C:/Users/Cesilia/Downloads/Dialnet-EstilosDeLiderazgoEnLasCooperativasDeAhorroYCredit-6965727%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Cesilia/Downloads/Dialnet-EstilosDeLiderazgoEnLasCooperativasDeAhorroYCredit-6965727%20(1).pdf)
- GILMORE, & MORAES. (2002).
- Ivancevich, J. M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc. Graw Hill.
- Li, C., & Hung, C. (2009). *La influencia del liderazgo transformacional en las relaciones laborales y el desempeño laboral. Comportamiento social y personalidad*.
- Mego Coronel, M. C. (2016). *Propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén - Cajamarca*, 2016. Jaén. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19353/mego\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19353/mego_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palomino, P. (2009). *Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo*. UEES Universidad Espíritu Santo: Seminario Permanente de Ciencias Sociales.
- Peñarreta Cuenca, D. S. (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de Satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja*. Ecuador.
- Purizaca Vigo, D., & Bravo Martínez, D. (2015). *Liderazgo democrático o participativo*. Universidad Peruana Unión.
- Quispe Sarayasi, G. (2016). *Análisis de Liderazgo en la Gerencia de la Municipalidad Provincial de Espinar, en la prestación de Servicios Públicos en los periodos Julio 2015 a Julio 2016*. Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3785/Riquisag.pdf?sequence=1>
- Ríos Becerra, I., & Vigo Guevara, Y. (2017). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo en el periodo 2017*. Tarapoto.
- Robbins. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Editorial Pearson.
- Sánchez, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

- Soto. (2001). *Comportamiento organizacional, impacto de las Emociones*. México: Cenage Learning.
- Thieme, C. (2005). *LIDERAZGO Y EFICIENCIA EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA: El caso de Chile*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Chile: Bellaterra.
- Urizar Awe, S. A. (2012). *Estilos de Liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz*. GUATEMALA.
- Vega, C., & Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B.Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Chile: Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología.

## ANEXOS

### Anexo N°1. Operacionalización de variables

*Matriz de Operacionalización de variables de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS
<b>ESTILOS DE LIDERAZGO</b>	Transformacional	- Situaciones de crisis. - Poder y confianza. - Alcanzar lo propuesto. - Motivación. - Estimulación. - Solución de problemas. - Fortalezas. - Auto-desarrollo.	P1: ¿Su jefe mantiene la calma en situaciones de crisis? P2: ¿Su jefe demuestra sentido de poder y confianza? P3: ¿Su jefe muestra determinación para alcanzar lo propuesto? P4: ¿Su jefe le genera continua motivación? P5: ¿Su jefe le brinda estimulación para expresar sus ideas y opiniones? P6: ¿Su jefe busca diferentes perspectivas para solución de problemas? P7: ¿Su jefe le ayuda a desarrollar sus fortalezas? P8: ¿Su jefe promueve su auto-desarrollo?
		- Ayuda - Recompensas. - Satisfacción. - Cumple las reglas. - Interfiere en los problemas - Significado y propósito.	P9: ¿Su jefe le brinda ayuda a cambio de su esfuerzo? P10: ¿Su jefe le otorga recompensas por cumplimiento de metas y objetivos? P11: ¿Su jefe expresa satisfacción cuando cumple con las expectativas? P12: ¿Su jefe hace cumplir las reglas para evitar errores? P13: ¿Su jefe interfiere cuando los problemas son serios? P14: ¿Su jefe cree en la frase: lo que no está roto no se arregla?
	Laissez Faire (Liberal)	- Tiene el control de todo. - Toma de decisiones. - Ausencia. - Tolera el error.	P15: ¿Su jefe NO actúa incluso cuando hayan problemas serios? P16: ¿Su jefe evita tomar decisiones? P17: ¿Su jefe está ausente cuando se lo necesita? P18: ¿Su jefe no expresa su punto de vista sobre la situación?
	Cumplimiento de objetivos y tareas	- Objetivos trazados. - Funciones y tareas. - Trabajo en equipo. - Informe de trabajo.	P19: ¿Cumple usted con los objetivos trazados en el área? P20: ¿Cumple con sus funciones y tareas que corresponde? P21: ¿Realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área? P22: ¿Entrega oportunamente informe de trabajo?
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Calidad y conocimiento en el trabajo	- Exactitud y precisión. - Dominio y habilidad. - Incurre al error.	P23: ¿Trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados? P24: ¿Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa? P25: ¿Demuestra dominio y habilidad en su trabajo? P26: ¿Con frecuencia incurre al error cuando realiza su trabajo?

Disciplina y superación personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiste puntualmente.</li> <li>- Normas disciplinarias.</li> <li>- Obtener mejores resultados.</li> <li>- Actualización.</li> </ul>	<p>P27: ¿Cumple con asistir puntualmente al área de trabajo?</p> <p>P28: ¿Cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización?</p> <p>P29: ¿Se esfuerza para obtener mejores resultados?</p> <p>P30: ¿Se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa?</p>
Iniciativa y creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soluciones novedosas.</li> <li>- Trabajo adicional.</li> <li>- Orientación y supervisión.</li> <li>- Ideas de mejoras</li> </ul>	<p>P31: ¿Ante una situación de trabajo presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas??</p> <p>P32: ¿Realiza trabajo adicional y útil?</p> <p>P33: ¿Realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión?</p> <p>P34: ¿Propone ideas de mejora en el puesto que ocupa?</p>

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

*Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021*

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	VARIABLES & INDICADORES		
				Variables	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021?	Identificar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.	Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.	<b>Tipo:</b> Básica  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Diseño:</b> No experimental, Transversal.  <b>Nivel:</b> Correlacional	Estilos de Liderazgo	Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situaciones de crisis.</li> <li>- Poder y confianza.</li> <li>- Alcanzar lo propuesto.</li> <li>- Motivación.</li> <li>- Estimulación.</li> <li>- Solución de problemas.</li> <li>- Fortalezas.</li> <li>- Auto-desarrollo.</li> </ul>
					Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayuda</li> <li>- Recompensas.</li> <li>- Satisfacción.</li> <li>- Cumple las reglas.</li> <li>- Interfiere en los problemas</li> <li>- Significado y propósito.</li> </ul>
¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021?	Identificar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.	Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.	<b>Muestra:</b> 17 colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado.		Laissez Faire	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiene el control de todo.</li> <li>- Toma de decisiones.</li> <li>- Ausencia.</li> <li>- Tolerancia al error.</li> </ul>
¿Cuál es la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021?	Identificar la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.	Existe relación significativa entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.	<b>Técnica:</b> Censo		Cumplimiento de objetivos y tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos trazados.</li> <li>- Funciones y tareas.</li> <li>- Trabajo en equipo.</li> <li>- Informe de trabajo.</li> </ul>

Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021

Prado, Provincia de San Miguel 2021?	Prado, Provincia de San Miguel 2021.	Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.		Desempeño Laboral		
¿Cuál es la relación entre liderazgo liberal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021?	Identificar la relación entre liderazgo liberal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.	Existe relación significativa entre liderazgo liberal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021.	<b>Instrumentos:</b> Hoja Censal		Calidad y conocimiento en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exactitud y precisión.</li> <li>- Dominio y habilidad.</li> <li>- Incurrir al error.</li> </ul>
					Disciplina y superación personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiste puntualmente.</li> <li>- Normas disciplinarias.</li> <li>- Obtener mejores resultados. Actualización.</li> </ul>
					Iniciativa y creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soluciones novedosas.</li> <li>- Trabajo adicional.</li> <li>- Orientación y supervisión.</li> <li>- Ideas de mejoras</li> </ul>

### ANEXO 3. HOJA CENSAL

Buen día, Señor(a), soy estudiante de la Universidad Privada del Norte, la presente hoja censal tiene como finalidad obtener la información necesaria para determinar y analizar la relación que existe entre los diferentes estilos de LIDERAZGO y el DESEMPEÑO LABORAL, en la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia de San Miguel 2021, el cual se le pide objetividad en sus respuestas. La presente hoja censal, es de carácter anónimo, cada pregunta incluye cinco alternativas de respuesta. De ante mano muchas gracias por brindarme parte de su tiempo.

Género:  F  M

Edad:

#### Variable Liderazgo

La escala de calificación es la que se describe a continuación, favor de considerarla para el momento de marcar sus respuestas.

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

V <sub>1</sub> : Estilos de Liderazgo						
N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Su jefe mantiene la calma en situaciones de crisis?					
2	¿Su jefe demuestra sentido de poder y confianza?					
3	¿Su jefe muestra determinación para alcanzar lo propuesto?					
4	¿Su jefe le genera continua motivación?					
5	¿Su jefe le brinda estimulación para expresar sus ideas y opiniones?					
6	¿Su jefe busca diferentes perspectivas para la solución de problemas?					
7	¿Su jefe le ayuda a desarrollar sus fortalezas?					
8	¿Su Jefe promueve su auto-desarrollo?					
	<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

9	¿Su jefe le brinda ayuda a cambio de su esfuerzo?					
10	¿Su jefe le otorga recompensas por cumplimiento de metas y objetivos?					
11	¿Su jefe Expresa satisfacción cuando cumple con las expectativas?					
12	¿Su jefe hace cumplir las reglas para evitar errores?					
13	¿Su jefe interfiere cuando los problemas son serios?					
14	¿Su jefe cree en la frase: "lo que no está roto no se arregla"?					
<b>LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE (LIBERAL)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	¿Su jefe NO actúa incluso cuando hayan problemas serios?					
16	¿Su jefe evita tomar decisiones?					
17	¿Su jefe está ausente cuando se lo necesita?					
18	¿Su jefe no expresa su punto de vista sobre la situación?					

### Variable Desempeño Laboral

La escala de calificación es la que se describe a continuación, favor de considerarla para el momento de marcar sus respuestas.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>

<b>V<sub>2</sub>: Desempeño Laboral</b>						
<b>N°</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>Cumplimiento de Objetivos y Tareas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Cumple usted con los objetivos trazados en el área?					
2	¿Cumple con sus funciones y tareas que corresponde?					
3	¿Realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área?					

4	¿Entrega oportunamente informe de trabajo?					
<b>Calidad y conocimiento en el Trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	¿Trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados?					
6	¿Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa?					
7	¿Demuestra dominio y habilidad en su trabajo?					
8	¿Con frecuencia incurre al error cuando realiza su trabajo?					
<b>Disciplina y superación personal</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	¿Cumple con asistir puntualmente al área de trabajo?					
10	¿Cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización?					
11	¿Se esfuerza para obtener mejores resultados?					
12	¿Se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa?					
<b>Iniciativa y Creatividad</b>						
13	¿Ante una situación de trabajo presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas?					
14	¿Realiza trabajo adicional y útil?					
15	¿Realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión?					
16	¿Propone ideas de mejora en el puesto que ocupa?					

**Muchas gracias por su participación.**

**ANEXO 4: BASE DE DATOS**

			<b>VARIABLE 1: ESTILOS DE LIDERAZGO</b>																	
			<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>								<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>						<b>LIDERAZGO LIBERAL</b>			
<b>N°</b>	<b>GÉNERO</b>	<b>EDAD</b>	<b>ITEM-V1-P1</b>	<b>ITEM-V1-P2</b>	<b>ITEM-V1-P3</b>	<b>ITEM-V1-P4</b>	<b>ITEM-V1-P5</b>	<b>ITEM-V1-P6</b>	<b>ITEM-V1-P7</b>	<b>ITEM-V1-P8</b>	<b>ITEM-V1-P9</b>	<b>ITEM-V1-P10</b>	<b>ITEM-V1-P11</b>	<b>ITEM-V1-P12</b>	<b>ITEM-V1-P13</b>	<b>ITEM-V1-P14</b>	<b>ITEM-V1-P15</b>	<b>ITEM-V1-P16</b>	<b>ITEM-V1-P17</b>	<b>ITEM-V1-P18</b>
1	M	48	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	3	5	1	2	2	3
2	M	41	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
3	M	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	3	2
4	M	44	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	2	3	1
5	M	50	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	3	2	2	1
6	F	39	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	3	1	4	5
7	M	50	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	1	3	1	3	3
8	M	47	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	2	3	1	3	3
9	F	22	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	1	1	1
10	F	26	5	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	5	5	1	1
11	M	39	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1
12	M	35	3	4	3	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2	3	5	1	3	1
13	M	45	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	2	2	3	4
14	M	34	5	3	5	5	5	4	3	3	2	1	4	3	3	1	1	1	2	2
15	F	19	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
16	M	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	2
17	F	25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	3	1	3	2	2

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL															
ITEM-V2-P1	ITEM-V2-P2	ITEM-V2-P3	ITEM-V2-P4	ITEM-V2-P5	ITEM-V2-P6	ITEM-V2-P7	ITEM-V2-P8	ITEM-V2-P9	ITEM-V2-P10	ITEM-V2-P11	ITEM-V2-P12	ITEM-V2-P13	ITEM-V2-P14	ITEM-V2-P15	ITEM-V2-P16
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
3	3	4	2	2	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4
4	1	1	5	4	4	5	3	2	3	4	4	5	4	4	5
4	4	4	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	4	5
4	2	4	2	3	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	4	4	5	4	3	5
2	2	2	2	2	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	1	1	1	1	1	4	2	2	1	2	1	1	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4
1	4	1	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	5	4	4	4	5	4
4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	3	2	3
5	4	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	5	4	5	3

## ANEXO 5: TABLAS Y FIGURAS POR PREGUNTA

### PREGUNTAS DE ESTILOS DE LIDERAZGO

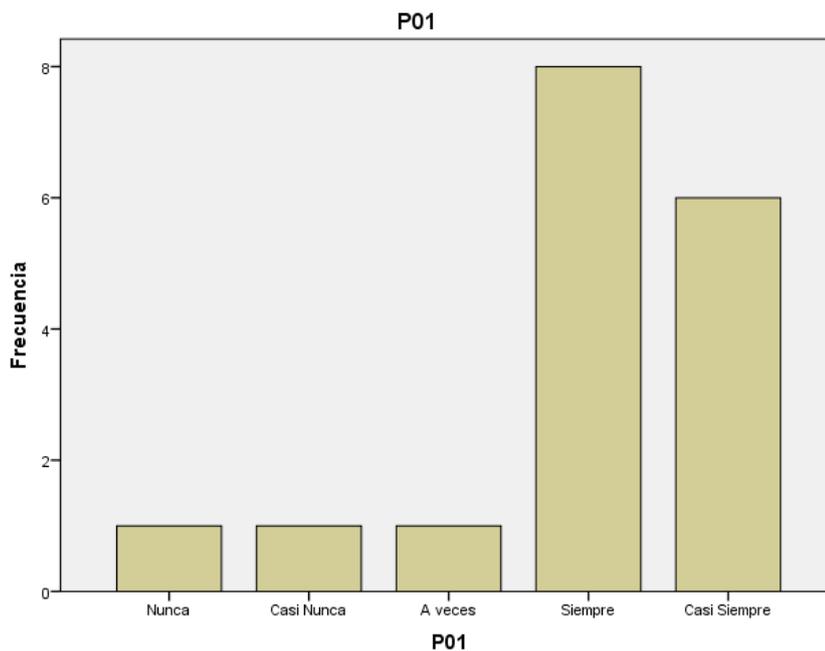
#### 1. ¿Su jefe mantiene la calma en situaciones de crisis?

**Tabla 8 Situaciones en crisis**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	5.9	5.9	5.9
	Casi Nunca	1	5.9	5.9	11.8
	A veces	1	5.9	5.9	17.6
	Siempre	8	47.1	47.1	64.7
	Casi Siempre	6	35.3	35.3	100.0
	Total		17	100.0	100.0

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 1 Situaciones en crisis**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

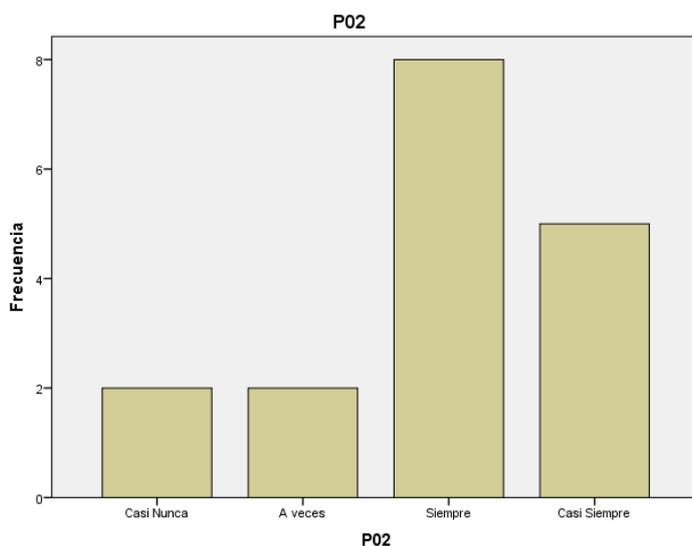
## 2. ¿Su jefe demuestra sentido de poder y confianza?

**Tabla 9 Poder y confianza**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Nunca	2	11.8	11.8	11.8
	A veces	2	11.8	11.8	23.5
	Siempre	8	47.1	47.1	70.6
	Casi Siempre	5	29.4	29.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 2 Poder y confianza**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

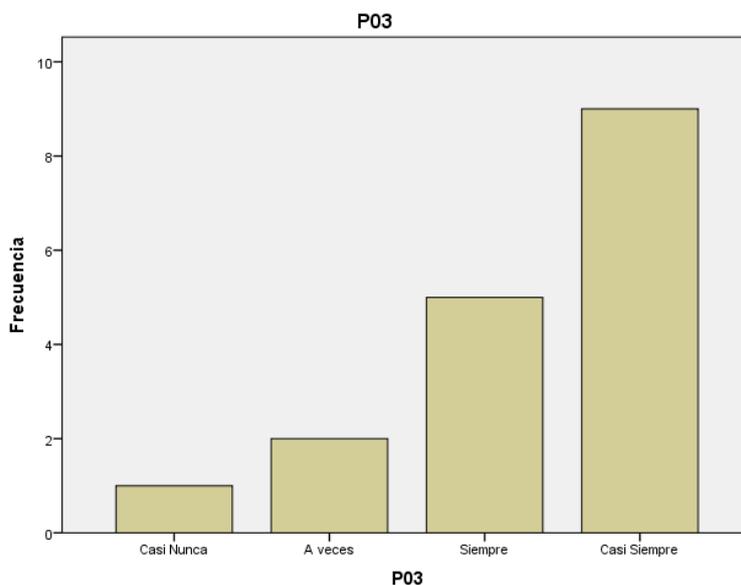
## 3. ¿Su jefe muestra determinación para alcanzar lo propuesto?

**Tabla 10 Determinación para alcanzar lo propuesto**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Nunca	1	5.9	5.9	5.9
	A veces	2	11.8	11.8	17.6
	Siempre	5	29.4	29.4	47.1
	Casi Siempre	9	52.9	52.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 3 Determinación para alcanzar lo propuesto**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

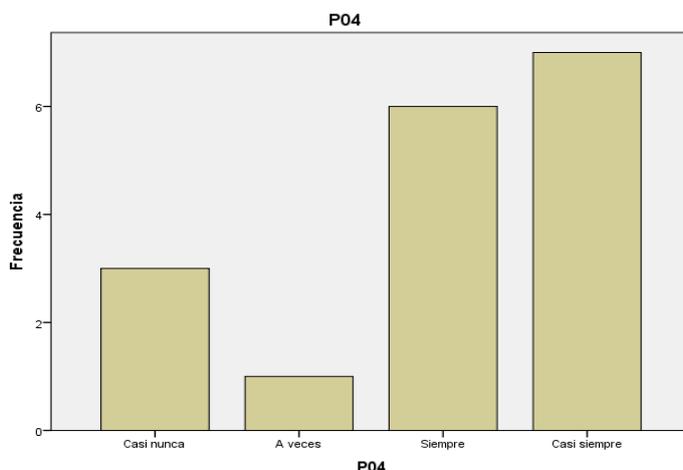
#### 4. ¿Su jefe le genera continua motivación?

**Tabla 11 Continua Motivación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	3	17.6	17.6	17.6
	A veces	1	5.9	5.9	23.5
	Siempre	6	35.3	35.3	58.8
	Casi siempre	7	41.2	41.2	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 4 Continuas Motivación**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

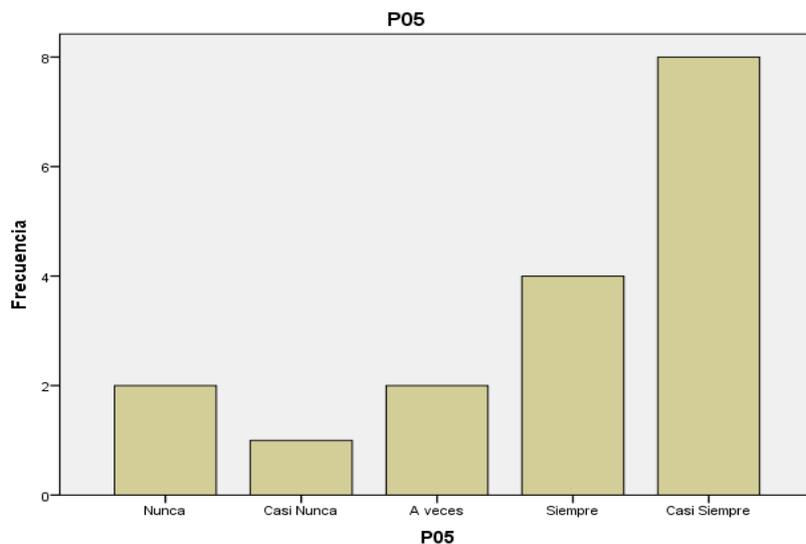
**5. ¿Su jefe le brinda estimulación para expresar sus ideas y opiniones?**

**Tabla 12 Ideas y opiniones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	11.8	11.8	11.8
	Casi Nunca	1	5.9	5.9	17.6
	A veces	2	11.8	11.8	29.4
	Siempre	4	23.5	23.5	52.9
	Casi Siempre	8	47.1	47.1	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 5 Ideas y opiniones**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

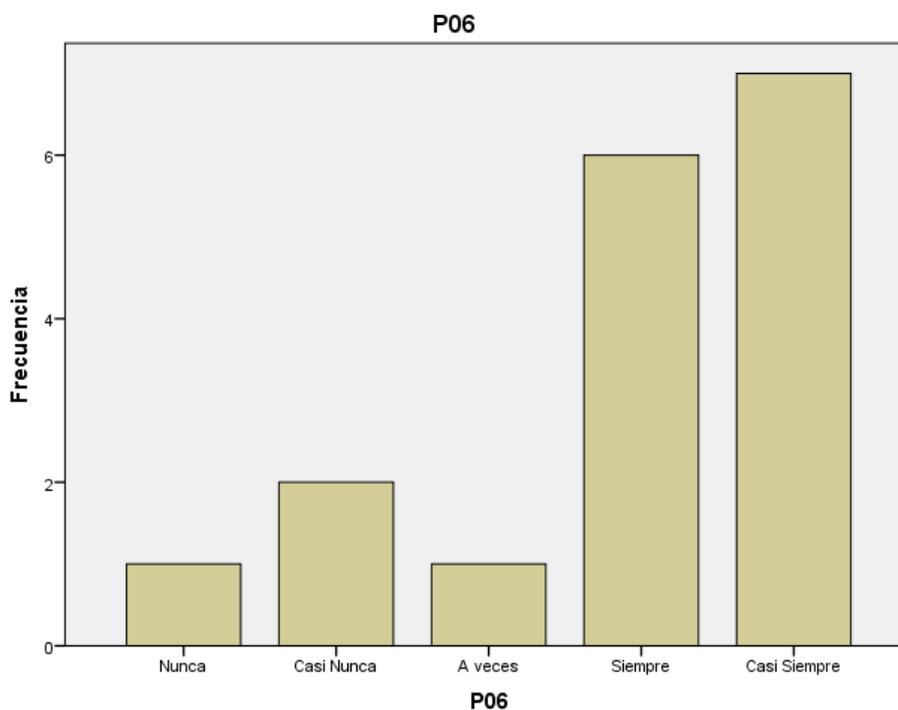
## 6. ¿Su jefe busca diferentes perspectivas para la solución de problemas?

**Tabla 13 Solución de Problemas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	5.9	5.9	5.9
	Casi Nunca	2	11.8	11.8	17.6
	A veces	1	5.9	5.9	23.5
	Siempre	6	35.3	35.3	58.8
	Casi Siempre	7	41.2	41.2	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 6 Soluciones de Problemas**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

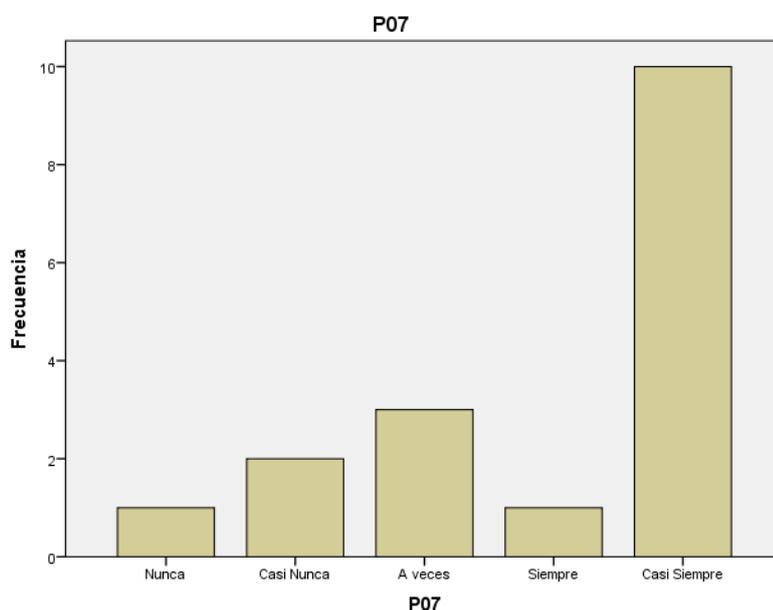
## 7. ¿Su jefe le ayuda a desarrollar sus fortalezas?

**Tabla 14 Desarrollo de fortalezas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	5.9	5.9	5.9
	Casi Nunca	2	11.8	11.8	17.6
	A veces	3	17.6	17.6	35.3
	Siempre	1	5.9	5.9	41.2
	Casi Siempre	10	58.8	58.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 7 Desarrollo de fortalezas**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

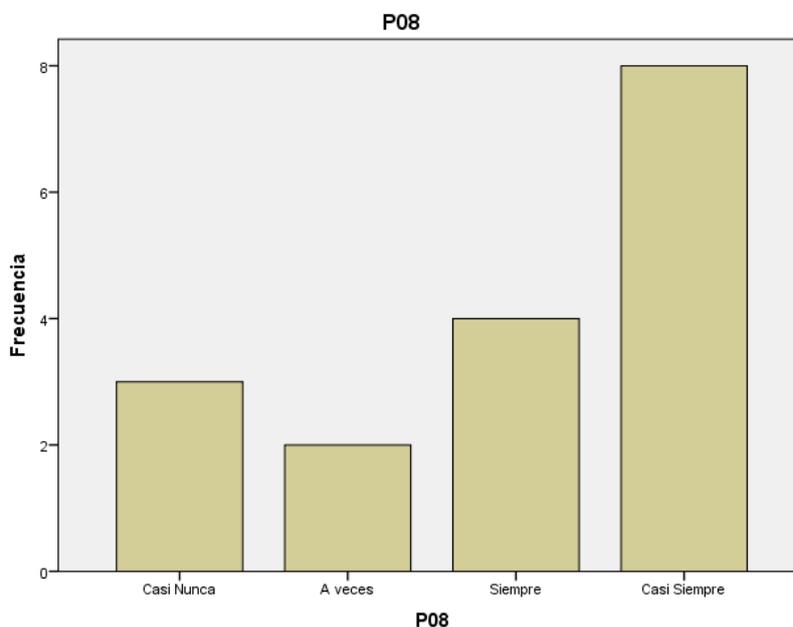
## 8. ¿Su Jefe promueve su auto-desarrollo?

**Tabla 15 Auto - desarrollo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Nunca	3	17.6	17.6	17.6
	A veces	2	11.8	11.8	29.4
	Siempre	4	23.5	23.5	52.9
	Casi Siempre	8	47.1	47.1	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 8 Auto-desarrollo**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

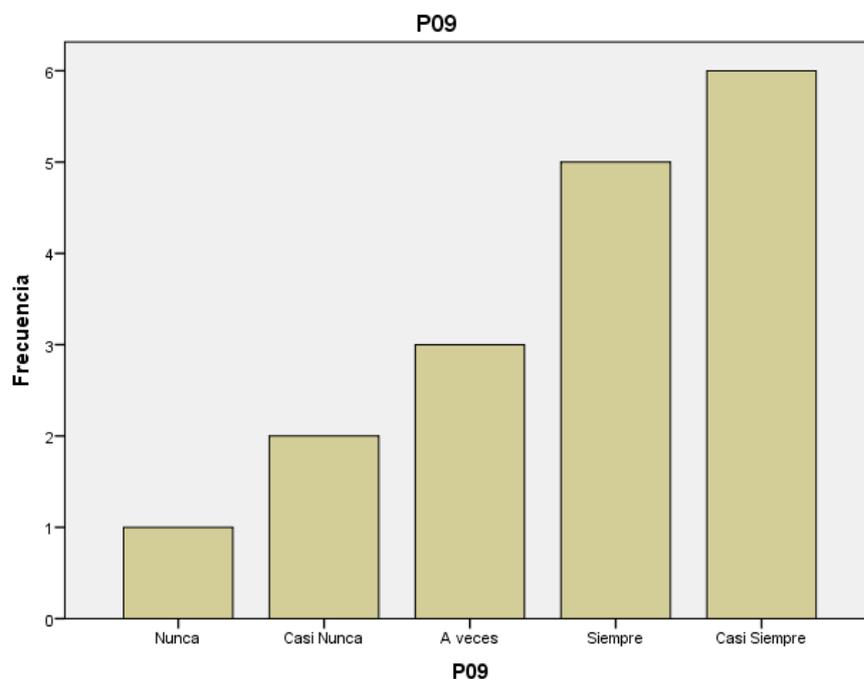
### 9. ¿Su jefe le brinda ayuda a cambio de su esfuerzo?

**Tabla 16 Cambio de esfuerzo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	5.9	5.9	5.9
	Casi Nunca	2	11.8	11.8	17.6
	A veces	3	17.6	17.6	35.3
	Siempre	5	29.4	29.4	64.7
	Casi Siempre	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 9 Cambio de esfuerzo**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

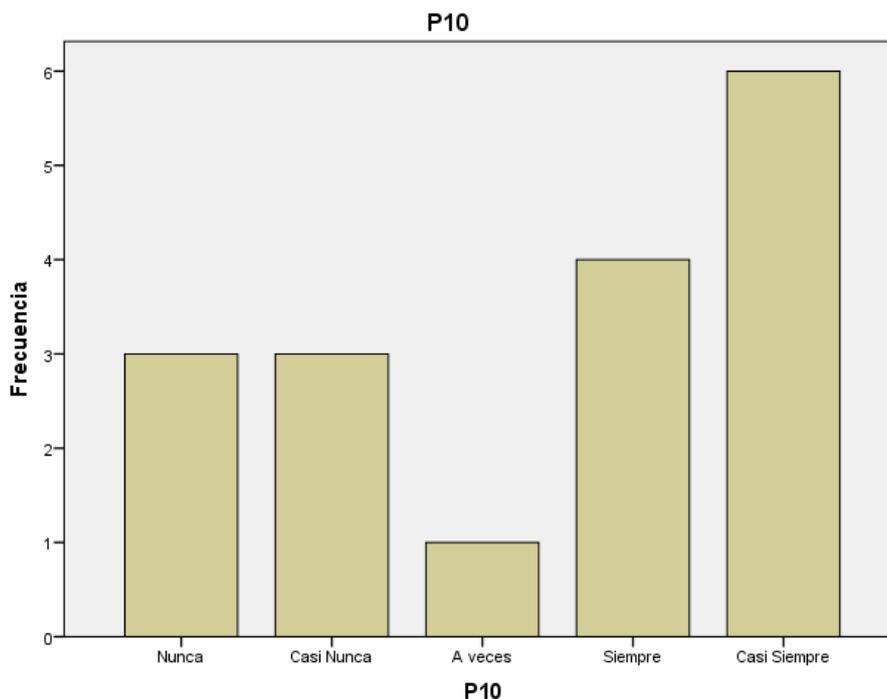
## 10. ¿Su jefe le otorga recompensas por cumplimiento de metas y objetivos?

**Tabla 17 Cumplimiento de metas y objetivos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	17.6	17.6	17.6
	Casi Nunca	3	17.6	17.6	35.3
	A veces	1	5.9	5.9	41.2
	Siempre	4	23.5	23.5	64.7
	Casi Siempre	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 10 Cumplimiento de metas y objetivos**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

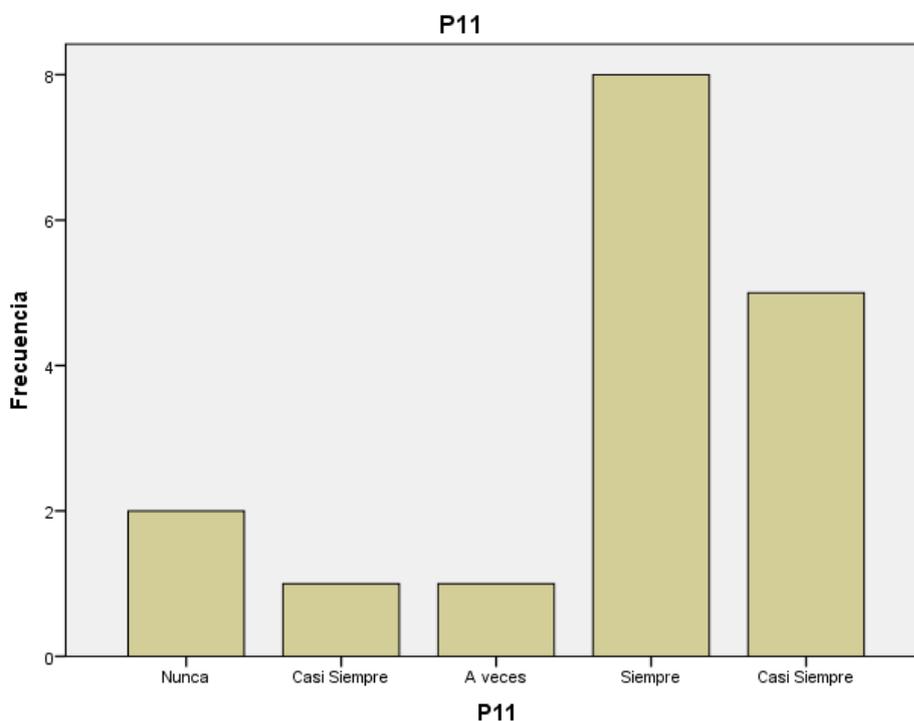
### 11. ¿Su jefe expresa satisfacción cuando cumple con las expectativas?

**Tabla 18 Satisfacción de expectativas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	11.8	11.8	11.8
	Casi Siempre	1	5.9	5.9	17.6
	A veces	1	5.9	5.9	23.5
	Siempre	8	47.1	47.1	70.6
	Casi Siempre	5	29.4	29.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 11 Satisfacción de expectativa**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

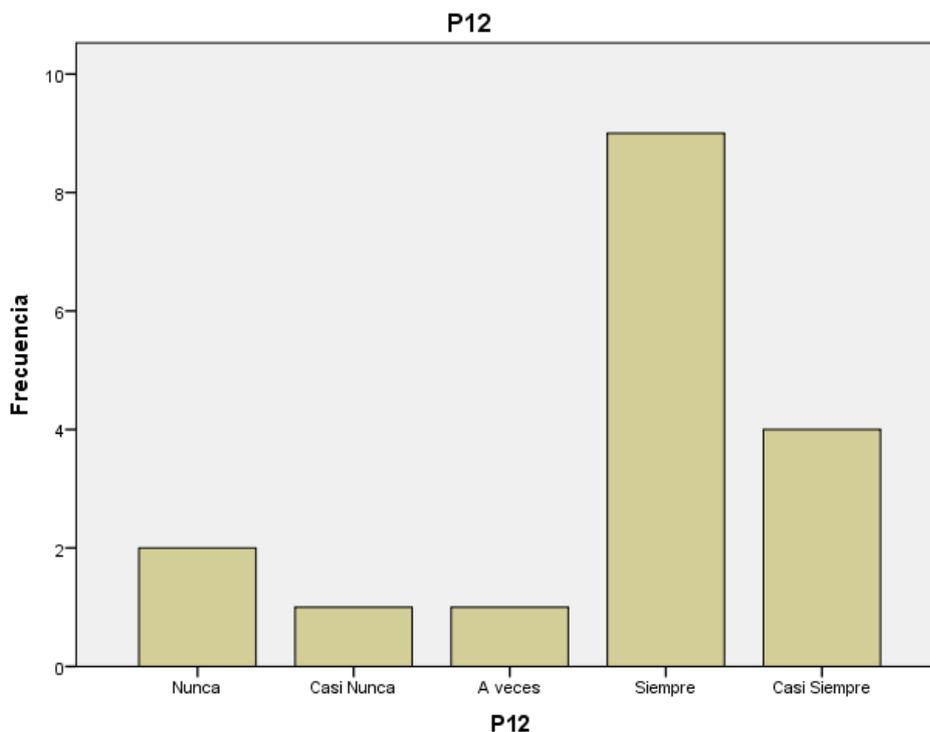
## 12. ¿Su jefe hace cumplir las reglas para evitar errores?

**Tabla 19 Reglas para evitar errores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	11.8	11.8	11.8
	Casi Nunca	1	5.9	5.9	17.6
	A veces	1	5.9	5.9	23.5
	Siempre	9	52.9	52.9	76.5
	Casi Siempre	4	23.5	23.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 12 Reglas para evitar errores**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

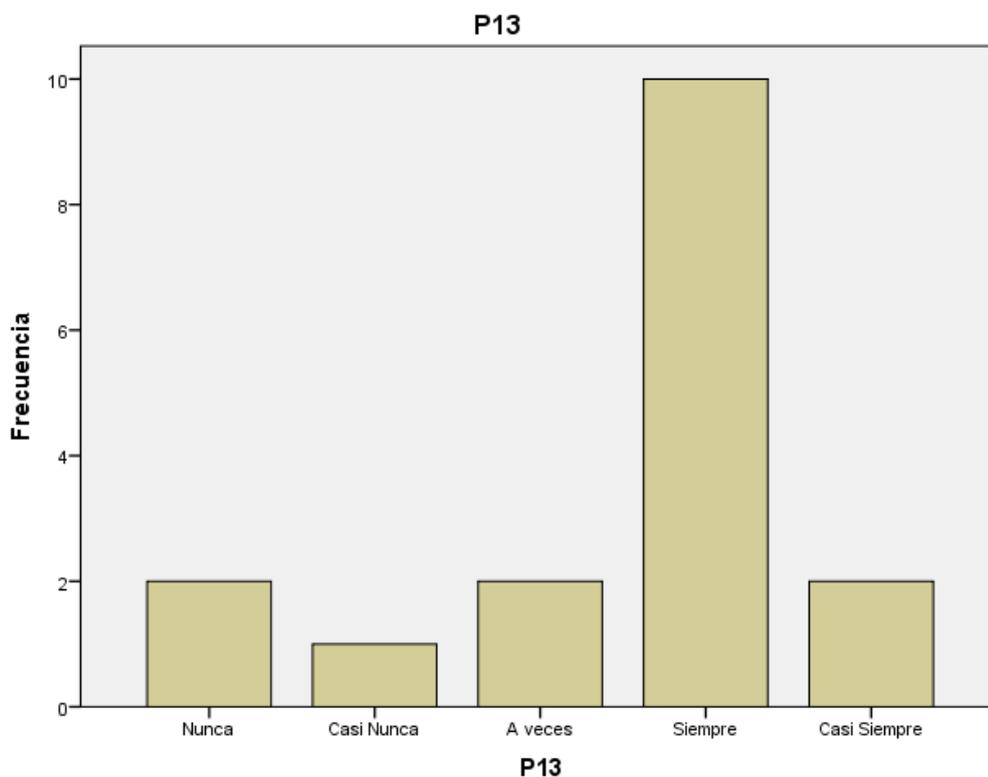
### 13. ¿Su jefe interfiere cuando los problemas son serios?

**Tabla 20 Problemas serios**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	11.8	11.8	11.8
	Casi Nunca	1	5.9	5.9	17.6
	A veces	2	11.8	11.8	29.4
	Siempre	10	58.8	58.8	88.2
	Casi Siempre	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 13 Problemas serios**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

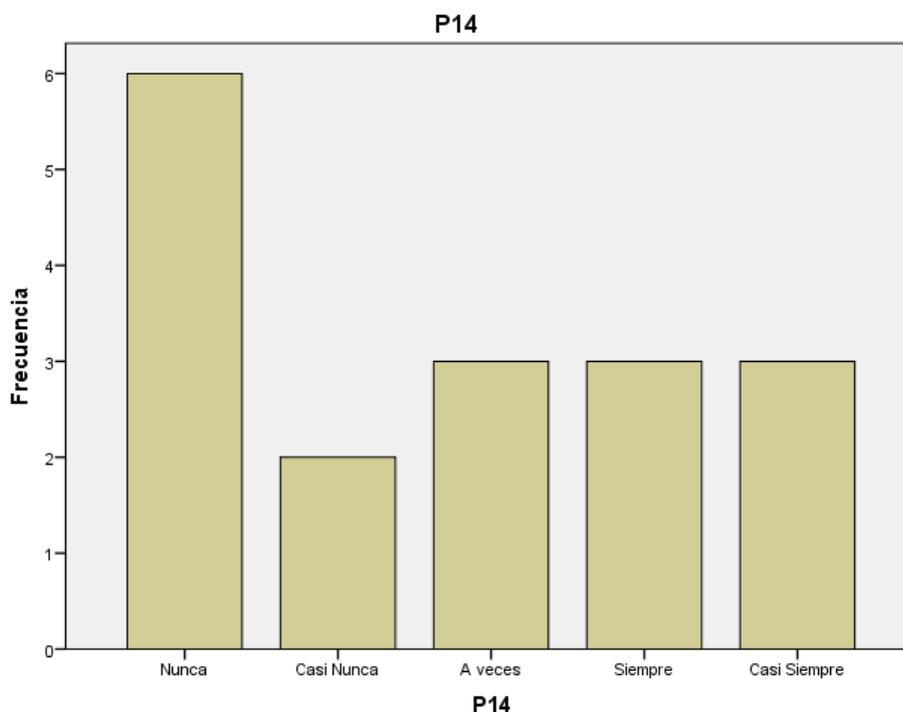
**14. ¿Su jefe cree en la frase: “lo que no está roto no se arregla”?**

**Tabla 21 "Lo que no está no se arregla"**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	35.3	35.3	35.3
	Casi Nunca	2	11.8	11.8	47.1
	A veces	3	17.6	17.6	64.7
	Siempre	3	17.6	17.6	82.4
	Casi Siempre	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 14 "Lo que no está no se arregla"**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

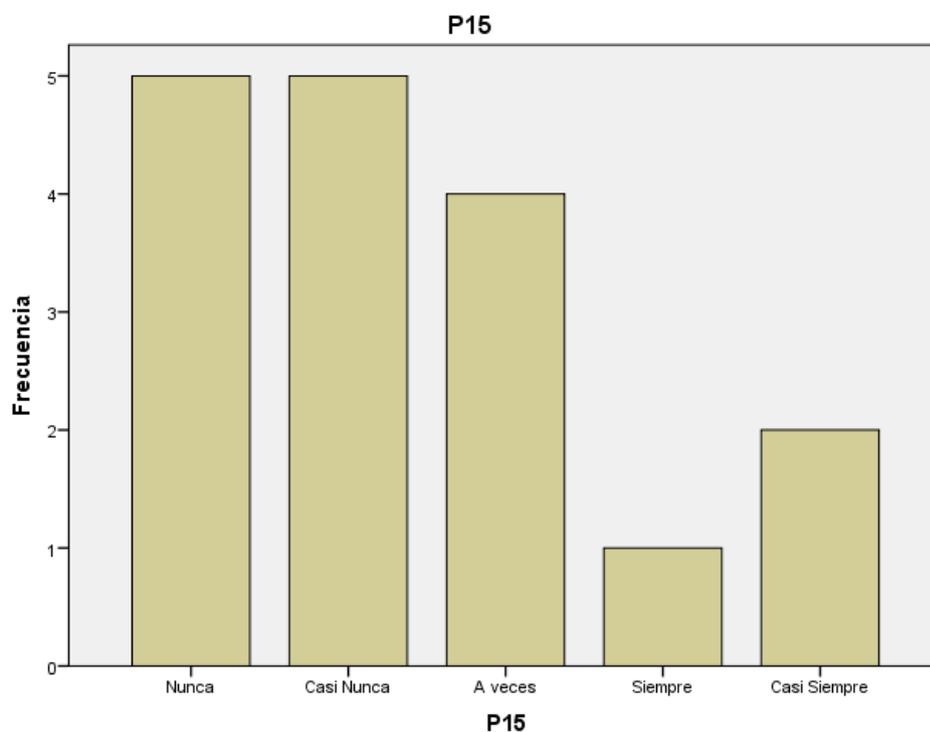
**15. ¿Su jefe NO actúa incluso cuando hayan problemas serios?**

**Tabla 22 Problemas serios**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	29.4	29.4	29.4
	Casi Nunca	5	29.4	29.4	58.8
	A veces	4	23.5	23.5	82.4
	Siempre	1	5.9	5.9	88.2
	Casi Siempre	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 15 Problemas serios**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

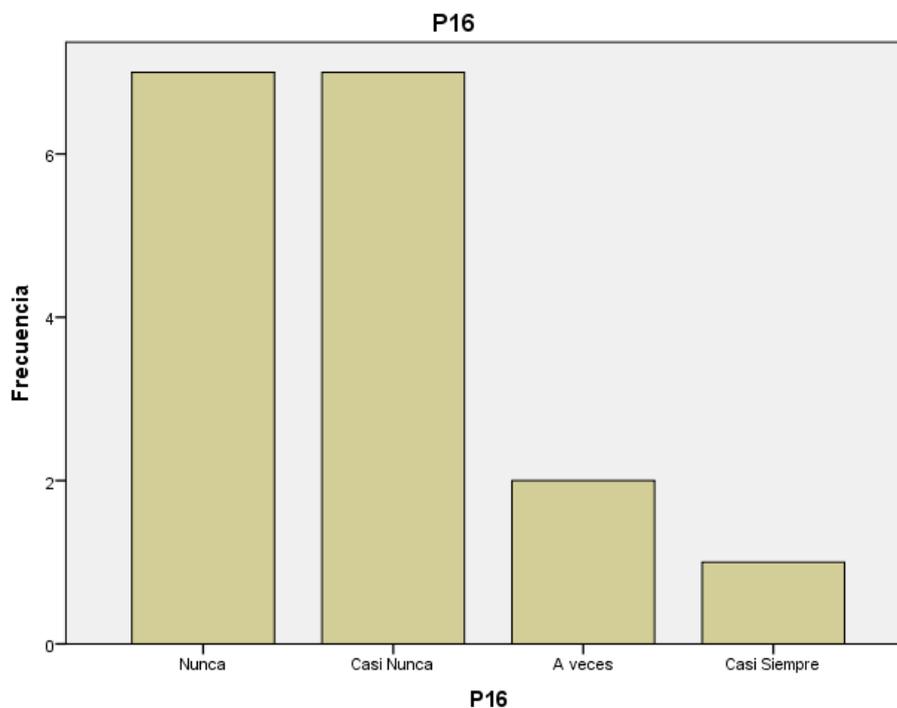
## 16. ¿Su jefe evita tomar decisiones?

**Tabla 23 Toma de decisiones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	7	41.2	41.2	41.2
	Casi Nunca	7	41.2	41.2	82.4
	A veces	2	11.8	11.8	94.1
	Casi Siempre	1	5.9	5.9	100.0
	Siempre				
Total		17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 16 Toma de decisiones**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

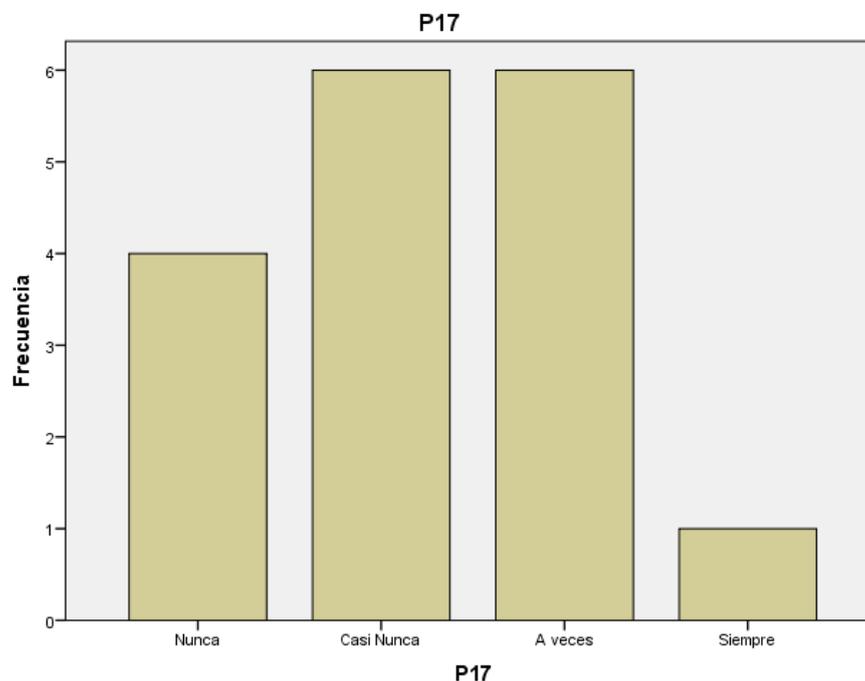
### 17. ¿Su jefe está ausente cuando se lo necesita?

**Tabla 24 Ausencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	23.5	23.5	23.5
	Casi Nunca	6	35.3	35.3	58.8
	A veces	6	35.3	35.3	94.1
	Siempre	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 17 Ausencia**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

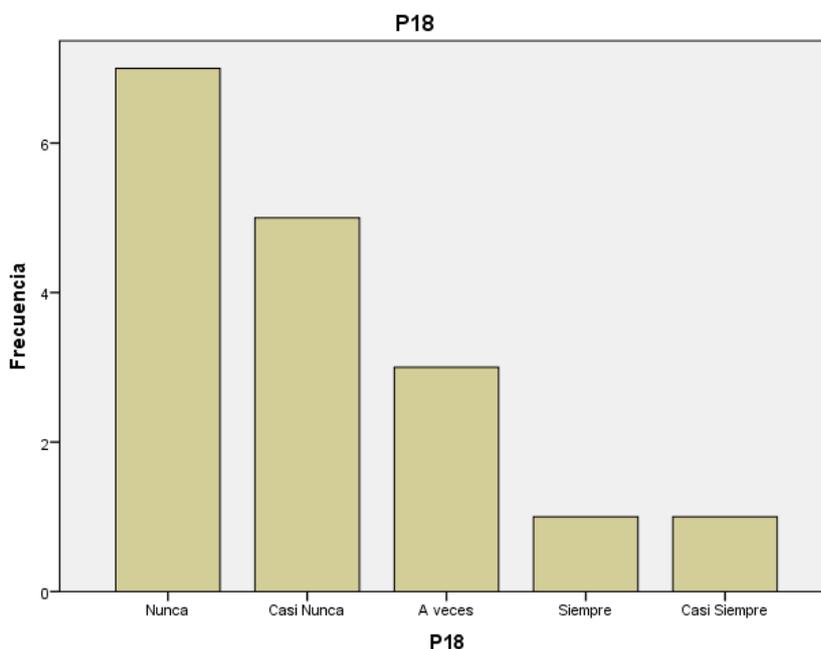
**18. ¿Su jefe no expresa su punto de vista sobre la situación?**

**Tabla 25 Expresión de punto de vista**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	7	41.2	41.2	41.2
	Casi Nunca	5	29.4	29.4	70.6
	A veces	3	17.6	17.6	88.2
	Siempre	1	5.9	5.9	94.1
	Casi Siempre	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 18 Expresión de punto de vista**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

## PREGUNTAS DE DESEMPEÑO LABORAL

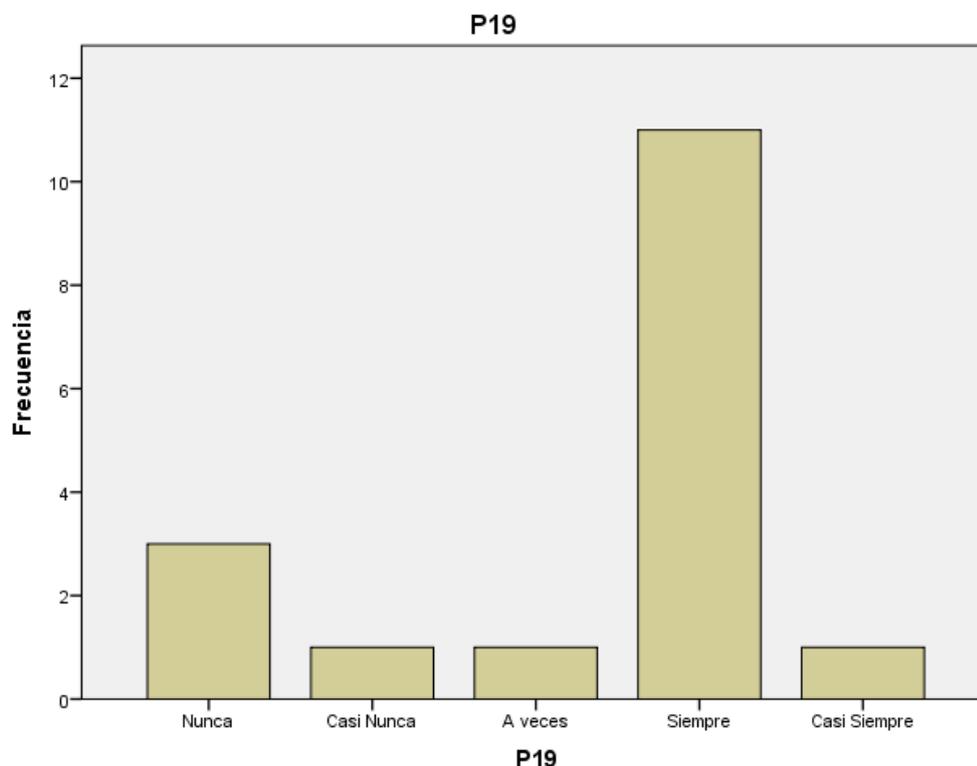
### 19. ¿Cumple usted con los objetivos trazados en el área?

**Tabla 26 Objetivos trazados**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	17.6	17.6	17.6
	Casi Nunca	1	5.9	5.9	23.5
	A veces	1	5.9	5.9	29.4
	Siempre	11	64.7	64.7	94.1
	Casi Siempre	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 19 Objetivos trazados**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

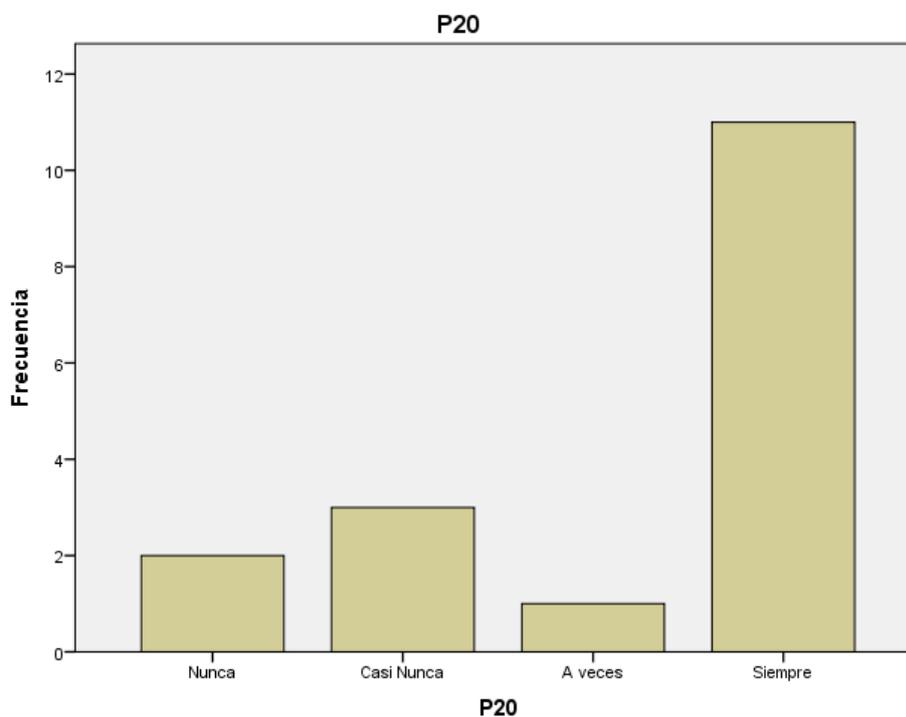
## 20. ¿Cumple con sus funciones y tareas que corresponde?

**Tabla 27 Funciones y tareas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	11.8	11.8	11.8
	Casi Nunca	3	17.6	17.6	29.4
	A veces	1	5.9	5.9	35.3
	Siempre	11	64.7	64.7	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 20 Funciones y tareas**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

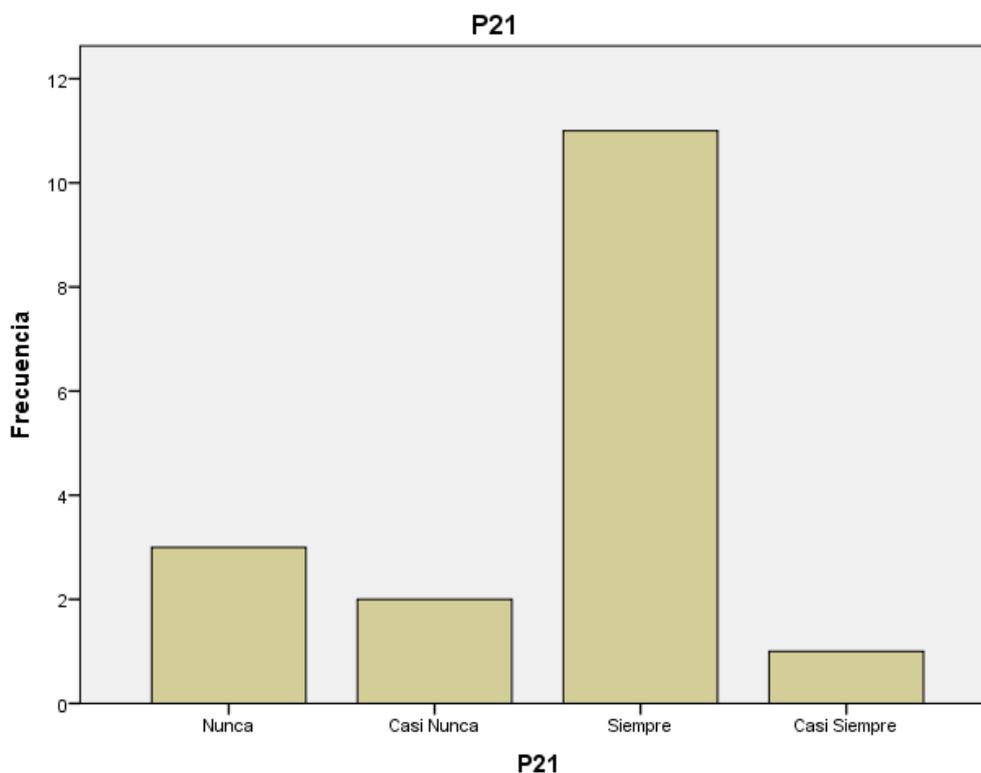
## 21. ¿Realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área?

**Tabla 28 Objetivos y tareas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	17.6	17.6	17.6
	Casi Nunca	2	11.8	11.8	29.4
	Siempre	11	64.7	64.7	94.1
	Casi Siempre	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 21 Objetivos y tareas**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

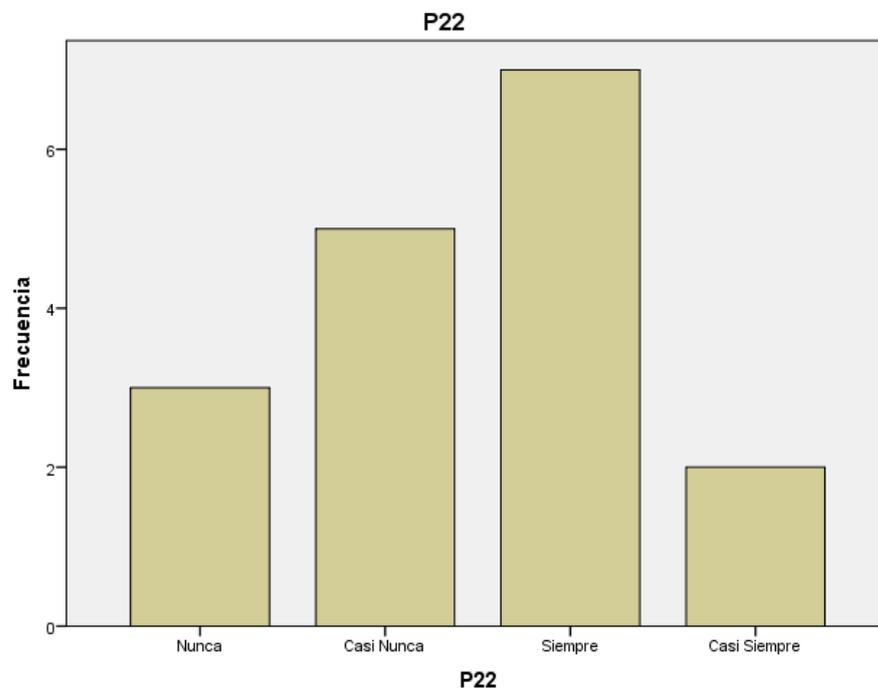
## 22. ¿Entrega oportunamente informe de trabajo?

**Tabla 29 Entrega de informe de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	17.6	17.6	17.6
	Casi Nunca	5	29.4	29.4	47.1
	Siempre	7	41.2	41.2	88.2
	Casi Siempre	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 22 Entrega de informe de trabajo**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

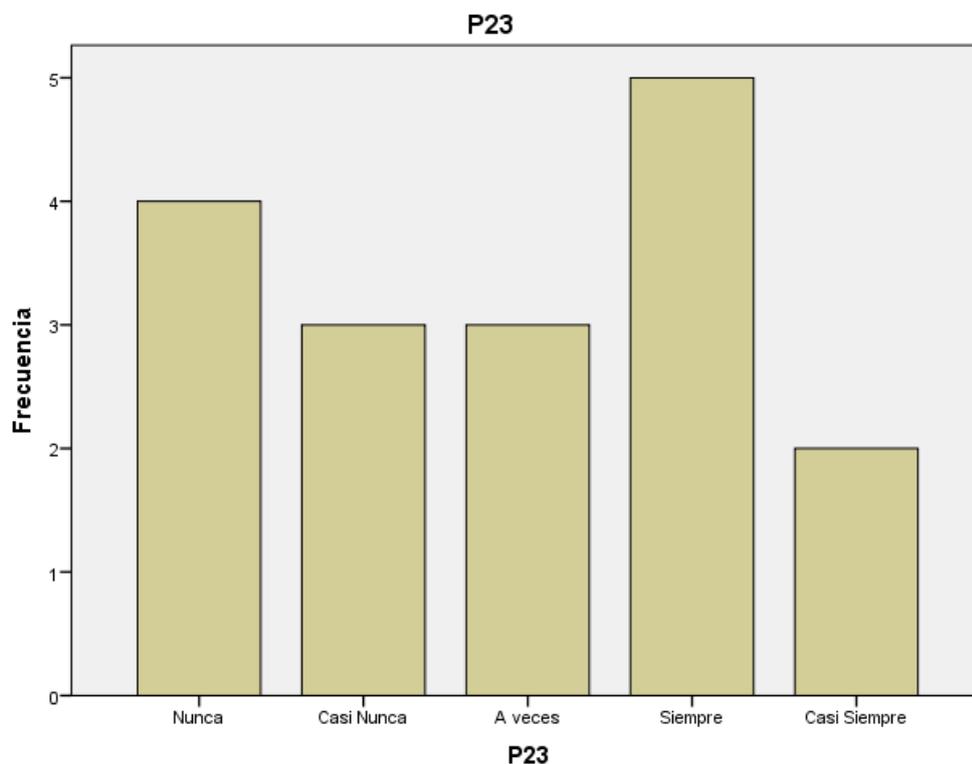
### 23. ¿Trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados?

**Tabla 30 Exactitud y precisión**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	23.5	23.5	23.5
	Casi Nunca	3	17.6	17.6	41.2
	A veces	3	17.6	17.6	58.8
	Siempre	5	29.4	29.4	88.2
	Casi Siempre	2	11.8	11.8	100.0
		17	100	100	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 23 Exactitud y precisión**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

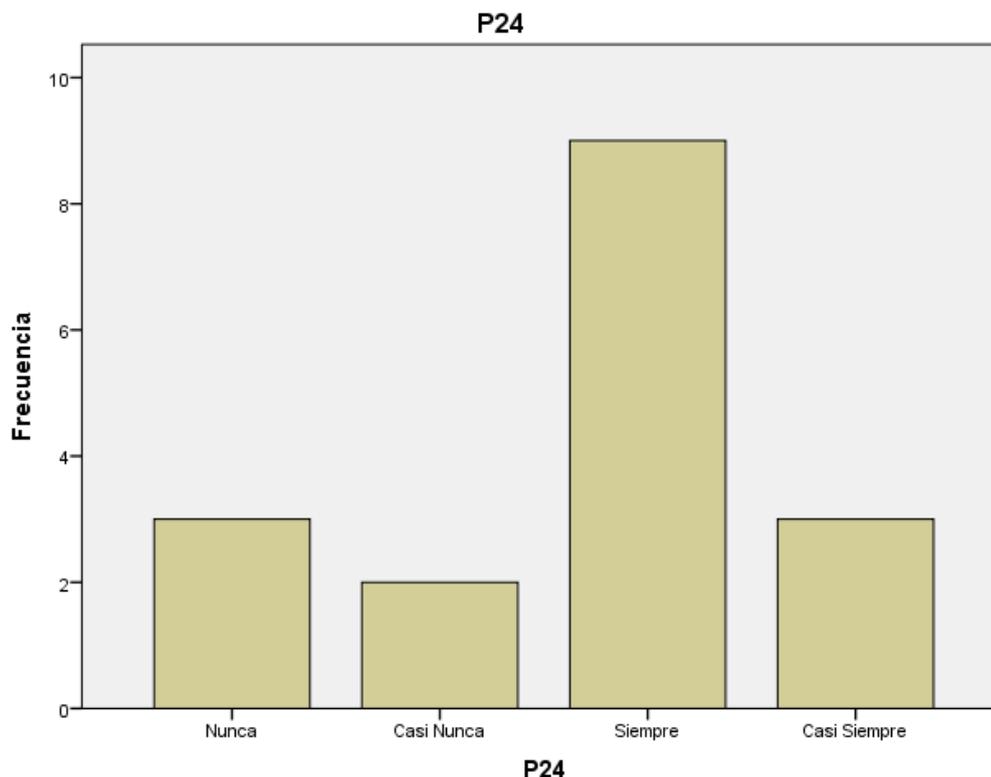
**24. ¿Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa?**

**Tabla 31 Conocimientos para el puesto**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	17.6	17.6	17.6
	Casi Nunca	2	11.8	11.8	29.4
	Siempre	9	52.9	52.9	82.4
	Casi Siempre	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 24 Conocimientos para el puesto**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

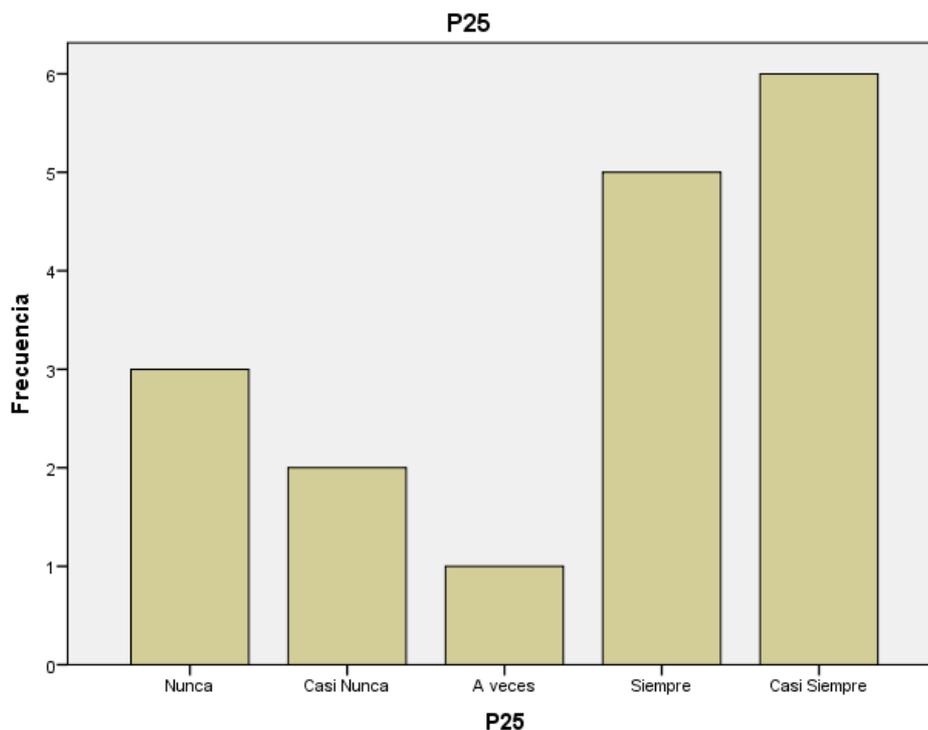
## 25. ¿Demuestra dominio y habilidad en su trabajo?

**Tabla 32 Dominio y habilidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	17.6	17.6	17.6
	Casi Nunca	2	11.8	11.8	29.4
	A veces	1	5.9	5.9	35.3
	Siempre	5	29.4	29.4	64.7
	Casi Siempre	6	35.3	35.3	100.0
		17	100	100	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 25 Dominio y habilidad**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

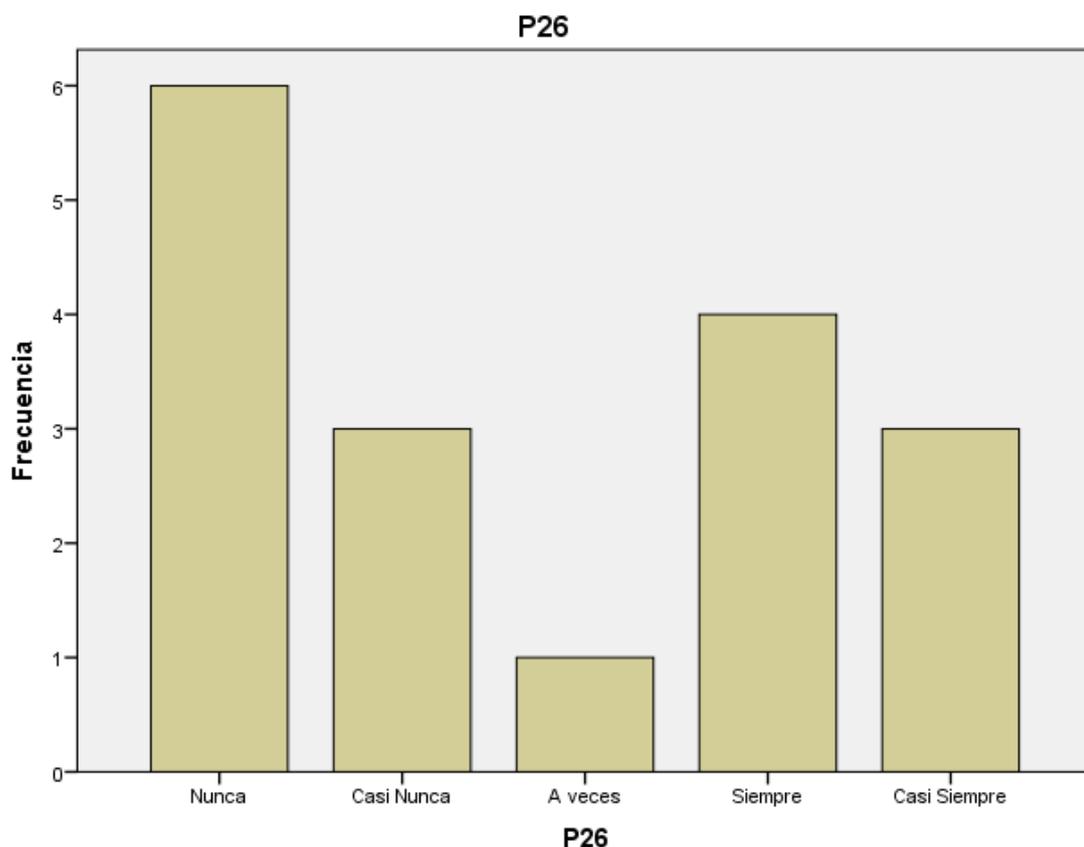
**26. ¿Con frecuencia incurre al error cuando realiza su trabajo?**

**Tabla 33 Error en su trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	35.3	35.3	35.3
	Casi Nunca	3	17.6	17.6	52.9
	A veces	1	5.9	5.9	58.8
	Siempre	4	23.5	23.5	82.4
	Casi Siempre	3	17.6	17.6	100.0
		17	100	100	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 26 Error en su trabajo**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

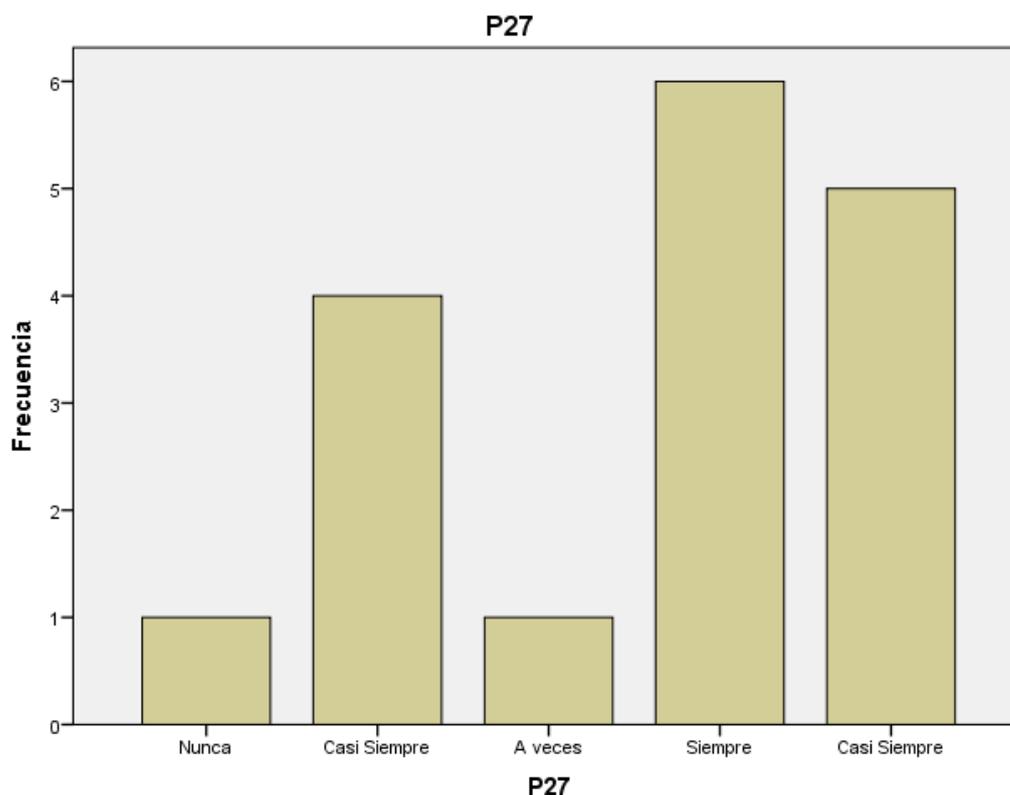
## 27. ¿Cumple con asistir puntualmente al área de trabajo?

**Tabla 34 Asistencia puntual**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	5.9	5.9	5.9
	Casi Siempre	4	23.5	23.5	29.4
	A veces	1	5.9	5.9	35.3
	Siempre	6	35.3	35.3	70.6
	Casi Nunca	5	29.4	29.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 27 Asistencia Puntual**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

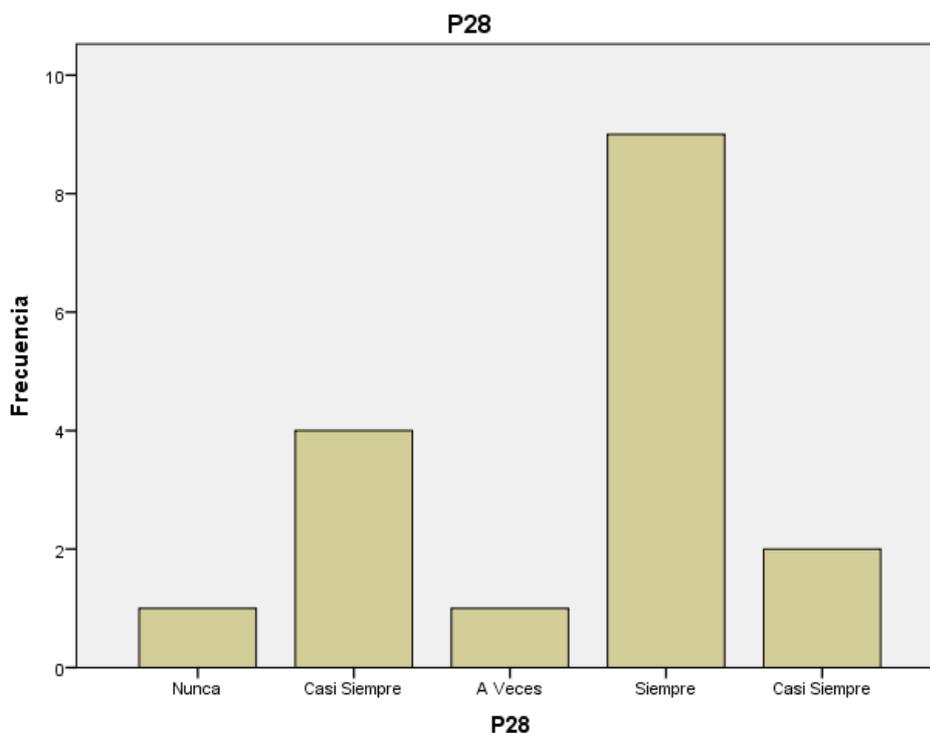
**28. ¿Cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización?**

**Tabla 35 Normas disciplinarias y conducta de la organización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	5.9	5.9	5.9
	Casi Siempre	4	23.5	23.5	29.4
	A Veces	1	5.9	5.9	35.3
	Siempre	9	52.9	52.9	88.2
	Casi Siempre	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 28 Normas disciplinarias y conducta de la organización**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

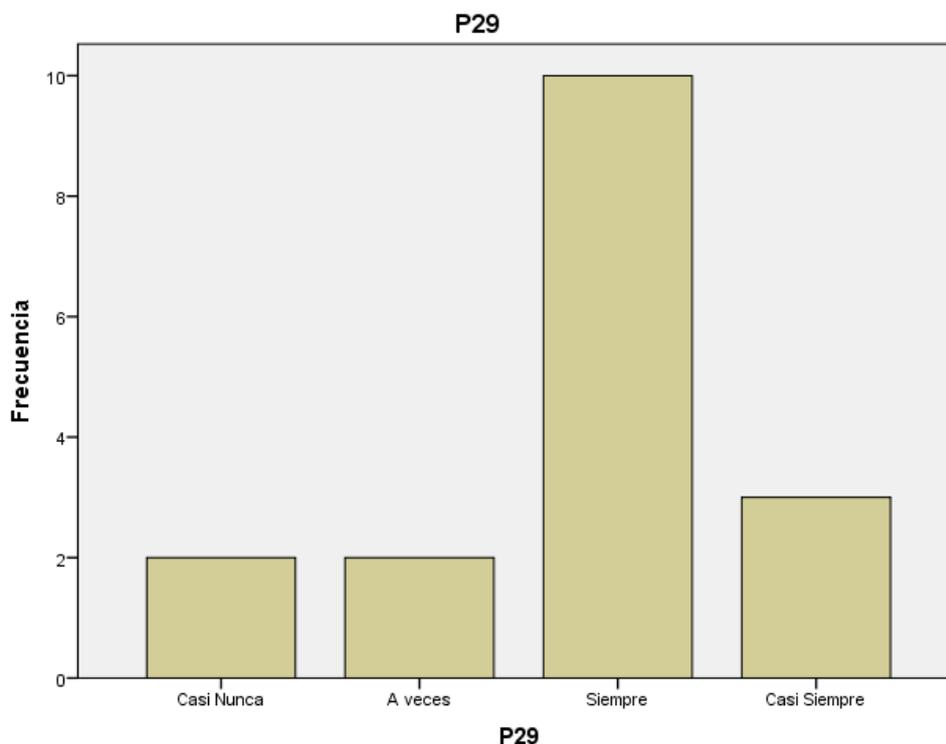
## 29. ¿Se esfuerza para obtener mejores resultados?

**Tabla 36 Esfuerzo para obtener mejores resultados**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Nunca	2	11.8	11.8	11.8
	A veces	2	11.8	11.8	23.5
	Siempre	10	58.8	58.8	82.4
	Casi Siempre	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 29 Esfuerzo para obtener mejores resultados**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

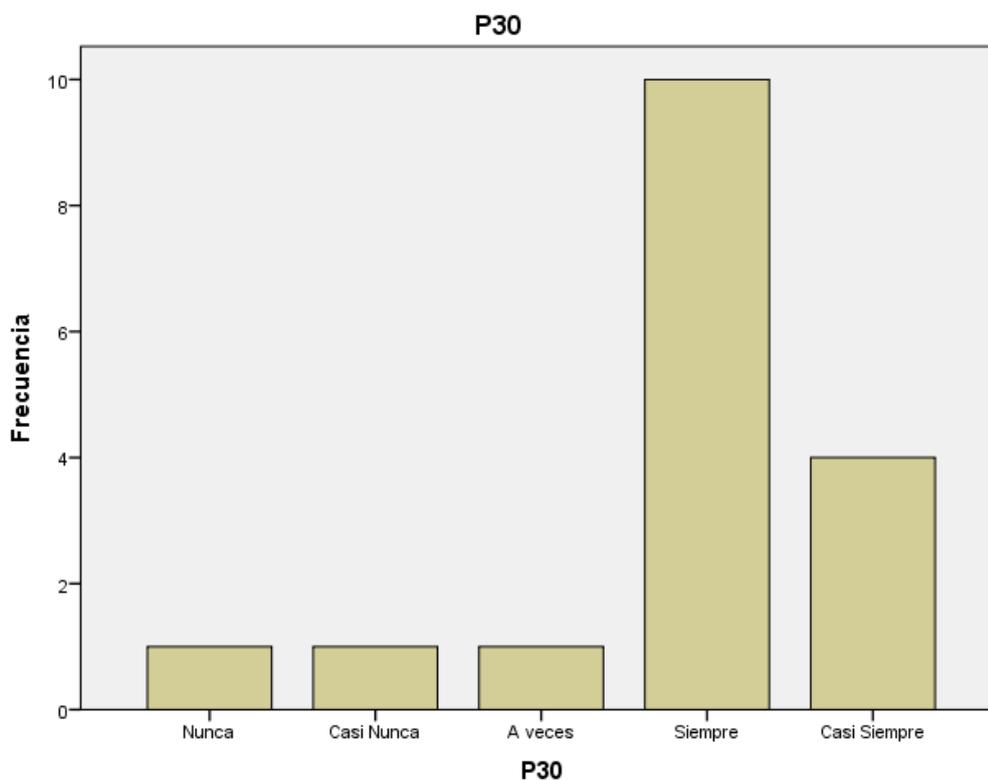
**30. ¿Se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa?**

**Tabla 37 Actualización en el puesto que ocupa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	5.9	5.9	5.9
	Casi Nunca	1	5.9	5.9	11.8
	A veces	1	5.9	5.9	17.6
	Siempre	10	58.8	58.8	76.5
	Casi Siempre	4	23.5	23.5	100.0
		17	100	100	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 30 Actualización en el puesto que ocupa**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

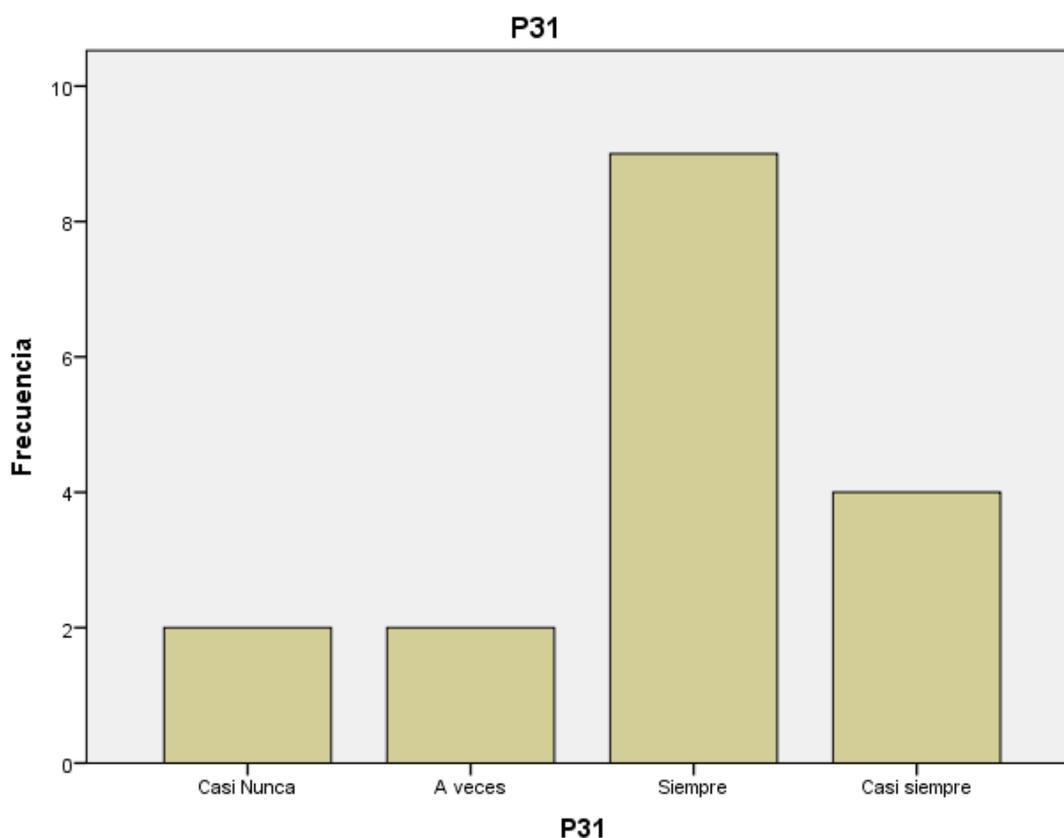
**31. ¿Ante una situación de trabajo presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas?**

**Tabla 38 Soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Nunca	2	11.8	11.8	11.8
	A veces	2	11.8	11.8	23.5
	Siempre	9	52.9	52.9	76.5
	Casi siempre	4	23.5	23.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 31 Soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

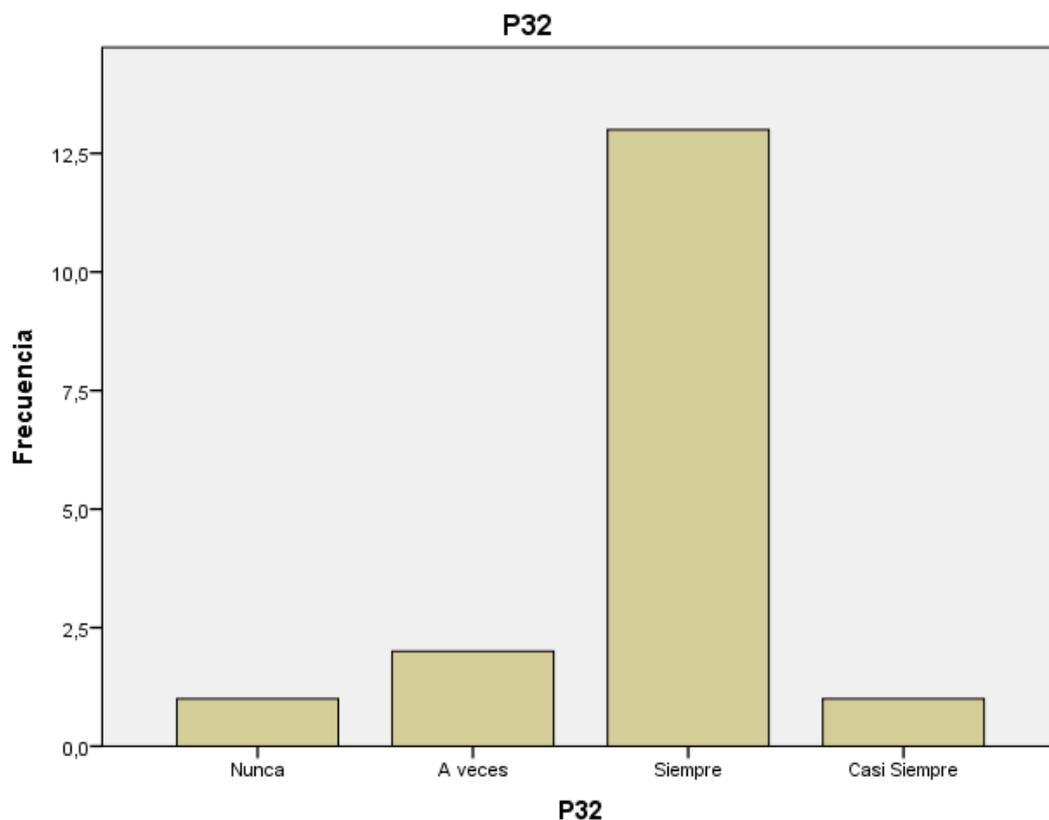
### 32. ¿Realiza trabajo adicional y útil?

**Tabla 39 Trabajo adicional y útil**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	5.9	5.9	5.9
	A veces	2	11.8	11.8	17.6
	Siempre	13	76.5	76.5	94.1
	Casi Siempre	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 32 Trabajo adicional y útil**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

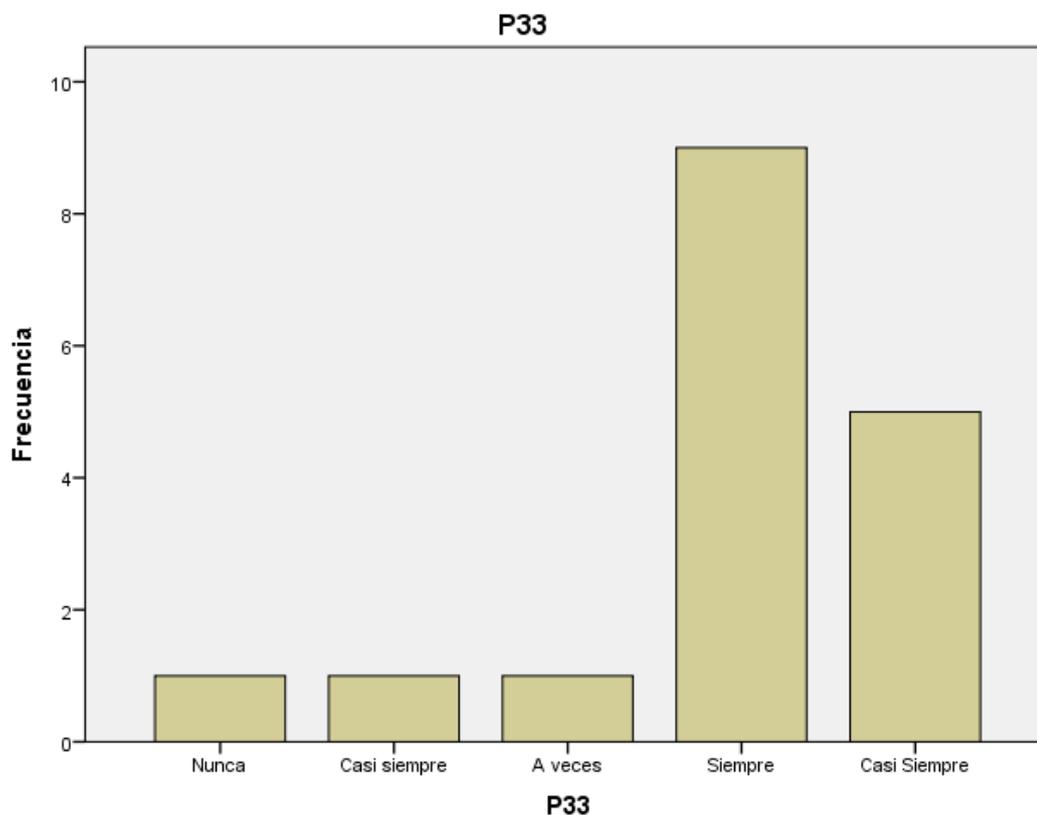
### 33. ¿Realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión?

**Tabla 40 Orientación y supervisión**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	5.9	5.9	5.9
	Casi siempre	1	5.9	5.9	11.8
	A veces	1	5.9	5.9	17.6
	Siempre	9	52.9	52.9	70.6
	Casi Siempre	5	29.4	29.4	100.0
		17	100	100	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 33 Orientación y supervisión**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

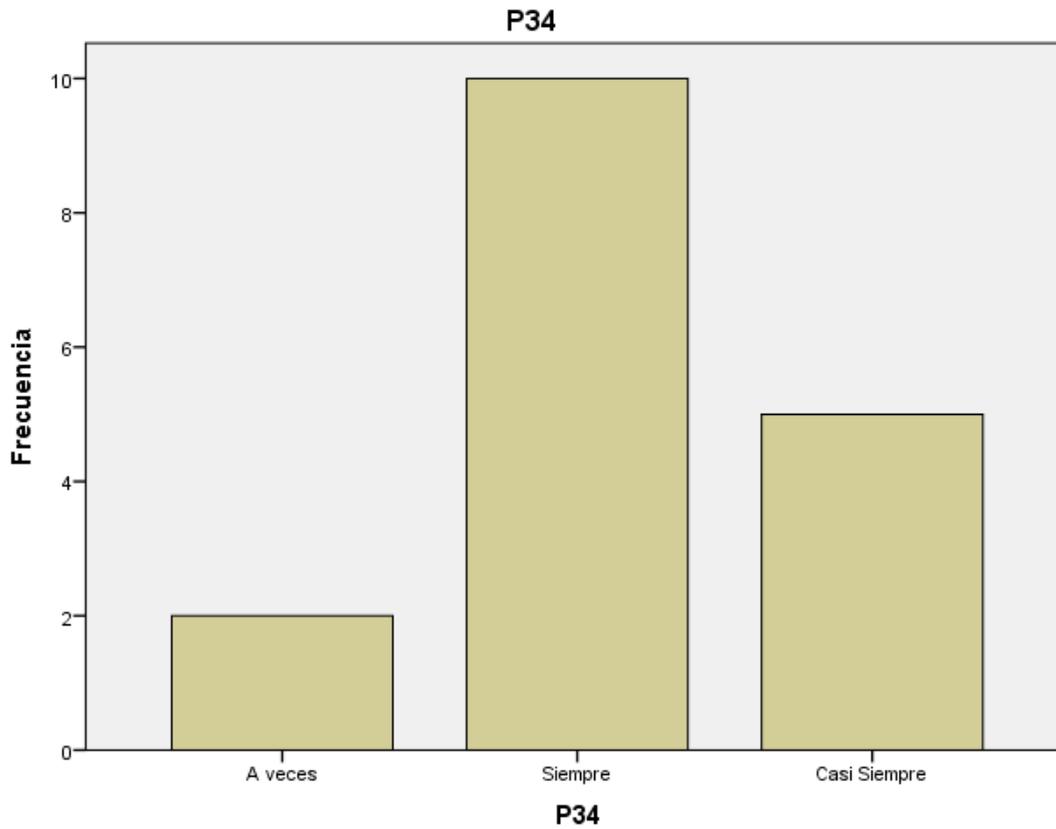
### 34. ¿Propone ideas de mejora en el puesto que ocupa?

**Tabla 41 Ideas de mejora**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	2	11.8	11.8	11.8
	Siempre	10	58.8	58.8	70.6
	Casi Siempre	5	29.4	29.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.

**Figura 34 Ideas de mejora**



**Fuente:** Hoja censal a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, Provincia San Miguel 2021.