

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



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 302
LEONCIO PRADO – 2021”**

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

AUTORA: Grández Gómez, Támiko Fey

ASESORA: Caycho Gutierrez, Zaida Elizabeth

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

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

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71989040

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40281309

Grado/Título: Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública

Código ORCID: 0000-0003-1731-5212

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
2	Juipa Pozo, Erica Yesenia	Maestro en gestión y negocios, con mención en gestión de proyectos	73358766	0000-0001-9724-3823
3	Livia Corne, Bardonio	Maestro en gestión y negocios, con mención en gestión de proyectos	22477027	0000-0002-3522-8203

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:00 horas del día 09 del mes de **septiembre del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtra. Diana Huerto Orizano	(Presidente)
Mtra. Erica Yesenia Juipa Pozo	(Secretario)
Mtro. Bardonio Livia Corne	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 010-2021-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **“EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA**

LOCAL 302 LEONCIO PRADO – 2021”, presentada por el (la) Bachiller, **GRANDEZ GOMEZ, Tamiko Fey**; para optar el título **Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.**

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **13 (Trece)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **15:54 horas del día 09 del mes de septiembre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtra. Diana Huerto Orizano
PRESIDENTE


Mtra. Erica Yesenia Juipa Pozo
SECRETARIO


Mtro. Bardonio Livia Corne
VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo quiero dedicar a mi madre y padre, por estar siempre conmigo y no dejar que me rinda, dándome los consejos y el aliento para continuar en este proceso de obtener un escalón más en mi desarrollo educativo.

Gracias a ustedes pude realizar mi sueño, nunca me abandonaron, siempre me apoyaron y me dieron todo el cariño, por eso es un privilegio dedicarles este trabajo ya que son lo más importante en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Gracias Universidad de Huánuco y a todos los docentes de la Facultad de Administración de Empresas por sus conocimientos, asesoría, confianza y formación profesional, en especial a mi mentor. Caycho Gutiérrez Zaida Elizabeth brinda una sabia guía y motivación para seguir adelante. Me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a quienes contribuyeron a este documento.

Quiero agradecer a la institución UGEL 302 LEONCIO PRADO por darme la oportunidad de realizar mi trabajo de investigación, también agradezco a todos los colaboradores de esta institución por darme tiempo para realizar mis investigaciones y por obtener los resultados de mi investigación.

Finalmente, agradezco a mis amigos y primos por inspirarme a seguir mejorando cada día. gracias a todos.

A todos ustedes gracias.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPITULO I.....	11
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	13
1.3. OBJETIVO GENERAL	13
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
CAPITULO II.....	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL.....	16
2.1.3. NIVEL REGIONAL	19
2.1.4. NIVEL LOCAL	21
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. LIDERAZGO.....	23
2.2.2. DESEMPEÑO DEL PERSONAL.....	27
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	31
2.4. HIPÓTESIS	32
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	32
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	32
2.5. VARIABLE	33

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	33
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	33
CAPITULO III	36
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	36
3.1.1. ENFOQUE.....	36
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	36
3.1.3. DISEÑO	36
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	37
3.2.1. POBLACIÓN	37
3.2.2. MUESTRA.....	38
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.3.1. TÉCNICA.....	38
CAPITULO IV.....	41
RESULTADOS.....	41
4.1. LIDERAZGO	41
4.1.1. CONDUCCIÓN.....	41
4.2. DESEMPEÑO DEL PERSONAL	47
4.2.1. CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO.....	47
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	53
CAPÍTULO V.....	56
DISCUSION DE RESULTADOS.....	56
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS	56
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.	34
Tabla 2 Operacionalización de definición conceptual	35
Tabla 3 Cuadro del personal de la UGEL 302 Leoncio Prado.	37
Tabla 4 Técnicas.....	38
Tabla 5 Reconocimiento por su labor por parte de los jefes	41
Tabla 6 Los jefes fomentan un ambiente de confianza de solidaridad.....	42
Tabla 7 Estimulación del jefe cuando no tienen ideas innovadoras.....	43
Tabla 8 El jefe anima a desarrollar su trabajo.....	44
Tabla 9 La coherencia del jefe con lo que dice y hace.	45
Tabla 10 La confianza del jefe sobre todo por su propia credibilidad.	46
Tabla 11 Cumplimiento de los trabajadores en el tiempo establecido.....	47
Tabla 12 El cumplimiento del trabajador en los tiempos establecidos.	48
Tabla 13 El trabajador aporta ideas para la consecución de objetivos.	49
Tabla 14 Planificación de actividades a realizar del trabajador.	50
Tabla 15 El compromiso del trabajador con la institución.	51
Tabla 16 Aporte del trabajador para el logro de objetivos institucionales. ...	52
Tabla 17 Correlación de la hipótesis general.....	53
Tabla 18 Correlación de la hipótesis específica 1	54
Tabla 19 Correlación de la hipótesis específica 2	54
Tabla 20 Correlación de la hipótesis específica 3.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Análisis de confiabilidad de la encuesta	39
Figura 2 Reconocimiento por su labor por parte de los jefes	41
Figura 3 Los jefes fomentan un ambiente de confianza y de solidaridad.....	42
Figura 4 Estimulación del jefe cuando no tienen ideas innovadoras.....	43
Figura 5 El jefe anima y desarrollar su trabajo.....	44
Figura 6 La coherencia del jefe con lo que dice y hace.	45
Figura 7 La confianza del jefe sobre todo por su propia credibilidad.	46
Figura 8 Cumplimiento de los trabajadores en el tiempo establecido.....	47
Figura 9 El cumplimiento del trabajador en los tiempos establecidos.....	48
Figura 10 El trabajador aporta ideas para la consecución de objetivos.	49
Figura 11 Planificación de actividades a realizar del trabador.	50
Figura 12 El compromiso del trabajador con la institución.....	51
Figura 13 Aporte del trabajador para el logro de objetivos institucionales. ...	52

RESUMEN

La tesis se titula "El liderazgo y su influencia en el desempeño del personal en la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021". El objetivo del estudio es cómo el liderazgo afecta el desempeño del personal de la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021. La investigación tiene como objetivo determinar el alcance del liderazgo a través de la conducción, la motivación y la autonomía.

Este estudio utiliza un método cuantitativo porque necesita recolectar datos numéricos; el nivel de investigación es descriptivo-correlacional, porque se describen los datos y características de la población, correlacional, porque el liderazgo y el desempeño del personal están relacionados; el diseño es no experimental y transversal, porque las variables se estudian sin manipulación, y los datos se recogen en un instante.

La principal conclusión es que el liderazgo influye en el desempeño del personal de la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021. Nos permite comprobar mediante el coeficiente de Pearson que se produce un valor de 0,919 en una correlación altamente positiva, bilateralmente significativa (valor de $P < 0,28$), que indica estadísticamente si existe un impacto entre el liderazgo y el desempeño del personal de la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021.

Puede sugerir que la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021 debe mantener la relación entre el jefe y el trabajador a través de las distintas virtudes del liderazgo, y no juntar las emociones personales en el entorno laboral. También debe definir indicadores cuantitativos del trabajo realizado por el personal para monitorear el desempeño del personal.

Palabras claves: Liderazgo, desempeño del personal, autonomía, motivación y conducción.

ABSTRACT

The thesis is titled "Leadership and its influence on the performance of personnel in the Executive Unit 302 Education of Leoncio Prado, 2021". The objective of the study is how leadership affects the performance of the staff of the Executive Unit 302 Education of Leoncio Prado, 2021. The objective of the research is to determine the scope of leadership through leadership, motivation and autonomy.

This study uses a quantitative method because it needs to collect numerical data; the research level is descriptive-correlational, because the data and characteristics of the population are described; correlational, because leadership and staff performance are related; the design is non-experimental and cross-sectional, because the variables are studied without manipulation, and the data is collected in an instant.

The main conclusion is that leadership influences the performance of the staff of the Executive Unit 302 Education of Leoncio Prado, 2021. It allows us to verify through the Pearson coefficient that a value of 0.919 is produced in a highly positive, bilaterally significant correlation (value of $P < 0.28$), which indicates statistically if there is an impact between the leadership and the performance of the personnel of the Executive Unit 302 Education of Leoncio Prado, 2021.

It can suggest that the Executive Unit 302 Education of Leoncio Prado, 2021 should maintain the relationship between the boss and the worker through the different virtues of leadership, and not combine personal emotions in the work environment. You should also define quantitative indicators of the work performed by staff to monitor staff performance.

Keywords: Leadership, staff performance, autonomy, motivation and leadership.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 302 LEONCIO PRADO, 2021”. Se basa en el cronograma de actividades planificadas, teniendo en cuenta los requisitos de Grado y Título del Programa Académico de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco.

Para una mejor comprensión, este trabajo incluye V capítulos.

Capítulo I: Tiene la descripción y formulación de problema, objetivos generales y específicos, justificación y limitación, y viabilidad de la investigación.

Capítulo II: Contiene el marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis, sistema de variables y operacionalización de variables.

Capítulo III: Comprende la metodología de la investigación, tipo de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas para el procedimiento y análisis de la información.

Capítulo IV: Comprende el procedimiento de datos e interpretación, contratación de hipótesis.

Capítulo V: Contiene la discusión de resultado, contrastación de resultados de campo. Conclusión, recomendación, referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El Banco Interamericano de Desarrollo menciona en su publicación que han destinado personas que poseen confianza en diferentes cargos públicos en determinados territorios zonas de Latinoamérica, y estas personas trabajan según con los requerimientos de sus intereses políticos, como Jamaica, como lo demostró el régimen, su liderazgo se caracteriza por la carencia de capacidad para afrontar situaciones adversas, como la administración por resultados, no poseen interés en implementarla como cultura de mejor funcionamiento. Por cierto, los talentos no poseen motivación y todavía no han predeterminado un modelo de predominación para mejorar el funcionamiento gremial, por esa razón hacen averiguaciones, tal es la situación del sector público en Colombia, los hechos presentan esta realidad (El espectador, 2015).

Al hacer un trabajo opaco, constantemente permanecen bajo la custodia de los ejecutivos oprimidos e intimidados; para que la gestión pública logre consumar con sus funcionalidades mejor, se debería laborar en un ambiente de comprensión, de la misma forma que estricta en su artículo Alsa (2010), el poder hacer que un jefe establezca una interacción positiva con sus subordinados, necesita definir su tiempo, que no llegue a concretarse por permanencia de un tiempo breve en su puesto, el cual es destinado por predominación política.

No cabe duda de que las inseguridades de los subordinados perjudicarán nocivamente el manejo profesional, en nuestro entorno los trabajadores administrativos, en particular los que trabajan en puestos importantes, son trabajadores encargados temporalmente. Como muestra la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2017) en Perú, la turbulencia del líder afectará la gestión pública, que es imposible que sea continua debido a que continúan cambiando la designación de políticos y asistentes.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Yarowilca se puede verificar que los trabajadores desde luego permanecen desmotivados para laborar pues la atención a los usuarios no es completamente exitosa. Esta característica se debería a diferentes componentes, como el bajo sueldo, la carencia de seguridad gremial, componentes climáticos, distancia de parientes, falta de vocación de servicio, etcétera. Está agotamiento institucional tiene impacto en la calidad de servicio que reciben los usuarios, quiénes no reciben un conveniente servicio, demostrando su descontento por medio de manifestaciones y reclamos de diferentes índoles. De forma intuitiva se frecuenta relaciona la motivación con un mejor rendimiento en el trabajo que se hace, suponiendo qué cuánto mejor sea la motivación gremial más grande va a ser el manejo del personal, sin embargo, no se demostró esa interacción de forma científica. (Aguirre, H & Carrillo, A, 2018)

JUSEn la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado, como entidad que atiende a alumnos y maestros dependientes de su jurisdicción, este asunto no es desconocido. Donde se observa baja capacidad de liderazgo entre los jefes que ocupan diferentes puestos de confianza, dichos muestran una reacción desinteresada pues no reconocen el trabajo de los trabajadores, paralelamente no poseen la idea suficiente para examinar y solucionar los inconvenientes que se presentan, son ineficientes referente a motivación, las recomendaciones para los trabajadores son limitadas, y presentan poco compromisos institucionales, lo cual produce un ambiente de desconfianza en el cual no se impulsa la adhesión o el trabajo en grupo pues solo persiguen intereses particulares y políticos. Sin embargo, en lo que respecta al desempeño del personal, no se consiguen las metas trazadas a efecto de que no se planifica y la escasa vivencia de los subordinados qué en varios casos el perfil que muestran no tiene relación con el perfil del puesto asignado, provocando la demora de información o el mal archivamiento del expediente, trayendo como resultado inestabilidad y reclamos que afectan de manera negativa en

el campo laboral. Tal situación ha mostrado inquietud ya que se busca si el liderazgo influye en el desempeño del personal.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera el liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la conducción del liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021?
- ¿De qué manera la motivación del liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021?
- ¿De qué manera la autonomía del liderazgo en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021?

1.3. OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera el liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar de qué manera la conducción del liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.
- Determinar de que manera la motivación del liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.

- Determinar de qué manera la autonomía del liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- **Justificación teórica:**

El presente estudio permitió a las personas comprender el comportamiento de las variables de liderazgo y su relación con el desempeño del personal para así poder tomar una buena decisión; además, la propuesta ayudó a construir un modelo para comprender la gestión pública de las instituciones nacionales, especialmente en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado. De alguna forma nuestro análisis espera crear un diminuto aporte, por cuanto toca temas de actualidad y que no se habían situado en la organización de análisis, pese a que se sabe las debilidades en cuanto al liderazgo y el desempeño del personal.

- **Justificación practica:**

Al poner en práctica la investigación nos ayudó aportar recomendaciones o sugerencias para mejorar el desempeño del personal en la UGEL 302 Leoncio Prado, siendo una oportunidad y objeto de estudio. Se usó de manera practica en una institución pública para mejorar el liderazgo y el desempeño del personal, y sea útil para mantener el respeto, responsabilidad y convivencia.

- **Justificación metodológica:**

La investigación se justificó de manera metodológica debido a que busca incrementar el conocimiento acerca de las variables liderazgo y desempeño del personal dentro de la institución en estudio, haciendo uso para ello de métodos científicos de investigación, así como la técnica de la encuesta, aplicada principalmente para la elaboración de los cuestionarios, con los cuales se pretende obtener y recopilar información de cada una de las variables, a partir de la

muestra establecida, los resultados serán asociados a la población estudiada para generar compromiso en los trabajadores.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Para este proyecto de investigación se tuvo las siguientes limitaciones:

- **Poca información actualizada para los antecedentes**

Tuve que usar antecedentes de entidades privadas, pero con las variables que son de mi investigación

- **Tiempo**

Para la investigación solicitada, el propósito fue concreto y simple, y muchos aspectos deben eliminarse por razones obvias de tiempo.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio fue factible porque contamos con las personas adecuadas (el asesor y los trabajadores de la institución en estudio), tuvimos la economía y la tecnología necesaria para facilitar el desarrollo del presente estudio.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Nivel internacional

Durán, J. (Ecuador 2020), realizo un trabajo sobre Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar, Obviamente, en el liderazgo actual de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Bolívar desde la perspectiva de los empleados, esto es malo porque sus operaciones son insatisfactorias, lo que también provoca o comunica a los empleados de usuarios o consumidores insatisfechos.

Además, las visitas de campo revelaron mucho individualismo entre colegas y gerentes, lo que puede no ser propicio para el logro de los objetivos de la organización. El análisis que se describe aquí muestra que el liderazgo transformacional está relacionado con la satisfacción, el valor y la motivación de los empleados.

Rojas, C (Colombia 2018), realizo un trabajo sobre Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá, donde el escrito ha sido viable describir las distintas interrelaciones del liderazgo transformacional con el funcionamiento; las averiguaciones estudiadas brindan una más grande prueba que el liderazgo transformacional tiene relación positiva con el funcionamiento, reforzando los planteamientos iniciales. La relación positiva entre liderazgo transformacional y funcionamiento ha sido evidente no solo de forma directa, sino también como resultado de los estudios de los efectos de los lideres transformacionales en otros componentes organizacionales como, el estrés gremial, el clima organizacional,

la comunicación, la satisfacción gremial, y el malestar psicológico, mostrando resultados satisfactorios y servibles para las empresas.

Debido a esto tenemos la posibilidad de asegurar que la implementación del liderazgo transformacional en la línea de producción de un frigorífico puede mejorar los indicadores de manejo del equipo de trabajo e incluso otros componentes que intervienen en las interrelaciones laborales y en la productividad.

Zans, A (Nicaragua 2016), realizó un trabajo sobre el Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAM – Managua en el periodo 2016, donde se llegó a la conclusión que el clima organizacional es de confianza en una enorme medida, por lo cual se considera conveniente y adverso, ya que es un liderazgo prácticamente escaso, la capacidad de conservar un excelente clima organizacional en los tiempos laborales. Determina el desempeño del trabajo realizado en el colegio, la ejecución y finalización de las órdenes en el tiempo necesario es muy baja, y en ausencia de un plan de capacitación, la decisión la toma el individuo. Los subordinados y jefes creen que la mejora del ambiente organizacional tendrá un impacto positivo en las operaciones sindicales y la cooperación interpersonal.

2.1.2. Nivel nacional

Suarez, L (Tumbes 2018), realizó un trabajo sobre la Caracterización Del Desempeño Laboral Y La Competitividad En Las Mypes Del Sector Educación, Rubro Instituciones Educativas Privadas En La Urbanización Andrés Araujo Morán - Tumbes, Año 2017, Esta investigación es un tipo de encuesta detallada, su nivel es cuantitativo y su diseño no es empírico; esta investigación utilizó 48 trabajadores de instituciones educativas privadas en 03, quienes realizaron encuestas por cuestionario utilizando técnicas

de encuesta. Concluyeron que los trabajadores expresaron las opiniones de la dirección sindical sobre el proceso interno, retuvieron personal importante, fueron muy relevantes para la obtención de resultados precisos, manifestaron que los directores de la organización nunca evalúan a los ejecutivos, por lo que no lo hicieron. Anímalos a crecer profesionalmente. Son conocidas las ventajas y desventajas de las instituciones educativas, la atención al detalle, mejorando así la gestión de los empleados, haciéndola más competitiva y efectiva, pero en este caso, los subordinados no se comprometen a corregir las debilidades de cada organización.

Gallegos, F (Arequipa 2016), realizó un trabajo sobre el Clima organizacional y relación con el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público gerencia administrativa Arequipa, 2016, la conclusión es que existe una interacción entre el clima organizacional y el desempeño de los administradores de servidores de Arequipa del Ministerio Público. Al mismo tiempo, el 93.3% de los servidores señalan que el clima organizacional está en un nivel promedio, excelente manejo laboral. Al revisar el P costo se observó que tiene un 0.001, mejor dicho, es menor a 0.05, lo cual implica existente enlace entre ambas variables. Esto comprueba la hipótesis, por lo cual es factible realizar una idea de mejora del clima organizacional.

Monteagudo, G (Cusco 2018), realizó un trabajo sobre los Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal policial de la Unidad Ejecutora 012-X-DIRTEPOL, el propósito de esta investigación y análisis es establecer la interacción entre el estilo de liderazgo del personal de la PNP y las funciones sindicales en el Ejecutivo de la Policía Nacional Peruana 012-X-DIRTEPOL-Cusco. Este tipo de análisis corresponde al tipo de indagación cuantitativa y pertenece al tipo de entidad básica, su diseño es no empírico, relevante y transversal, pudiendo demostrar el nivel de interacción en un proceso en constante cambio. La investigación

cuantitativa permite establecer el nivel de correlación entre los estilos de liderazgo y las funciones de recursos humanos analizadas. Los datos estadísticos que sustentan las conclusiones de esta encuesta se obtuvieron mediante la aplicación de dos dispositivos, la primera escala es el estilo de liderazgo y el segundo cuestionario, utilizado para evaluar el desempeño del personal aplicable al personal de la PNP de la UE. 012-X DIRTEPOL CUSCO, tanto suboficial como oficial. Usando la prueba de Chi cuadrado de Pearson, se ha logrado entablar que la sociedad en medio de las cambiantes es significativa, siendo el costo obtenido de 0.004 lo cual muestra existente interacción significativa entre liderazgo y manejo gremial, arroja un costo de $0.742 = 74.2\%$, lo cual supone que el nivel de interacción existente entre liderazgo y manejo gremial es elevado.

2.1.3. Nivel regional

Santos, D (Monzón 2018), realizó un trabajo sobre los Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Monzón – 2016, donde se llegó a la conclusión que los estilos de liderazgo, reflejan el trabajo de los líderes siendo que estos son los que definen la victoria o el fracaso de una organización, pues tienen la capacidad de lograr que los individuos trabajen coherentemente para lograr las metas de la organización y si no existe equilibrio en su influencia para con los demás, perjudica en el manejo laboral de los profesionales de la salud, resultados que ponen en riesgo no solo las metas de la organización de salud sino además la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

Se logró una investigación a nivel de relación, observacional, transversal y prospectiva; el muestreo no es probabilístico; el uso de instrumentos, los cuestionarios de estilo de liderazgo ayudan a identificar el tipo de liderazgo de los gerentes; los cuestionarios de función laboral también se usan para evaluar el nivel funcional de los profesionales de la salud. Para probar esta hipótesis, se

utilizó la prueba estadística Tau-B de Kendall para la variable dependiente, y la prueba de chi-cuadrado de Pearson para la variable independiente, y se encontró un vínculo entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral. La prueba de chi-cuadrado verifica la medición y la conexión importante entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral.

Carrera, A (Huánuco 2019), realizó un trabajo sobre los Estilos de liderazgo y desempeño laboral en automotores Mopal S.A. Huánuco – 2019, El propósito general de este trabajo es establecer la interacción existente entre el estilo de liderazgo y el desempeño de los trabajadores de AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco - 2019, para cumplir con la tarea de esta meta, se estableció una encuesta puntual basada en aplicaciones, utilizando un método cuantitativo, el cual es un rango detallado y relevante; porque el interés es la decisión del nivel de interacción, análisis cambiante. La principal conclusión es que en Nopal Automotriz existió una interacción directa entre el estilo de liderazgo y el desempeño de los empleados. Esto está determinado por una alta correlación directa de 0,78 Pearson. Esto indica que cuando el resultado se presente en el escenario, será reconocido. Los gerentes hacen una buena acción Las organizaciones giran en torno al compromiso, la motivación y el buen comportamiento, a través de diversas virtudes del liderazgo, hemos logrado incentivar a las empresas a mantener la interacción entre gerentes y trabajadores sin mezclar emociones específicas en un entorno sindical. Asimismo, para monitorear su control en estos términos, fue necesario conceptualizar un indicador cuantitativo del trabajo realizado por los trabajadores. Como resultado, logrará los objetivos establecidos en el tratado.

Soria, C (Huánuco 2018), realizó un trabajo sobre el Clima organizacional y desempeño laboral en docentes y personal administrativo de la I.E.I N° 32629 la punta de distrito de Umari de Pachitea – Huánuco 2018, donde se tuvo como fin fundamental

explicar la interacción que existe entre el clima organizacional y el manejo gremial. De hecho, es necesario explicar lo importante y fundamental que es mantener el mejor ambiente sindical en la empresa, más importante que nada en las instituciones educativas, porque el fin último de esta es hacer que la calidad de la enseñanza de los estudiantes cumpla con los requisitos. , no solo cognitivo, Y es obtener una escuela efectiva, con excelentes estudiantes, excelentes maestros y gerentes que trabajen con profesionalismo para realizar el desarrollo de nuestra sociedad educativa en La Punta. La encuesta realizada ha podido examinar la interacción directa e importante entre el clima organizacional y el I.E.I N ° 32629 "La Punta", el funcionamiento sindical de docentes y administradores del distrito Umari de Pachitea-Huánuco, si es negativo. Esta teoría se deriva Según la conjetura común, el 61,22% de ellos nunca o alguna vez piensa que hay un ambiente agradable para trabajar cómodamente, solo el 12,24% del total de personal (n=49), cumple con las ocupaciones encomendadas en los tiempos establecidos. Continuamente y una vez que el clima organizacional sea tomado presente, se logrará un crecimiento en el manejo gremial en los trabajadores y por ende se ayudará a consumir con las metas de la Organización.

2.1.4. Nivel local

Mena, J (Tingo María 2018), realizo un trabajo sobre la Gestión por competencia y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado – 2018, su principal objetivo es determinar la interacción entre el departamento administrativo gestionado por la autoridad y el departamento administrativo del personal administrativo. El artículo tiene un nivel de relevancia, que se basa en un tamaño de muestra de n = 180. Para la recogida de información se utiliza como técnica la encuesta, que se realiza a través de dos cuestionarios gestionados por 13 preguntas. Estos cuestionarios están

relacionados con la gestión por competencias y el desempeño de los empleados. En resumen, existe una relación moderadamente buena entre la gestión por competencias y desempeño laboral. El vínculo es 0.575 para conocer la interacción entre las habilidades generales del personal administrativo y las habilidades interpersonales, la correlación es positiva 0.488, se evaluó la calidad del personal administrativo y mostró una interacción positiva de 0.542, se hace evidente la agrupación adecuada entre la idoneidad básica de 0,571 y el trabajo del personal administrativo.

Soria, S (Tingo María 2016), realizó un trabajo sobre los Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I EsSalud - Tingo María 2014, donde se tuvo el resultado de esta investigación es de tipo observacional, prospectivo y transversal. El propósito es establecer la interacción de los trabajadores entre los y las licenciadas de enfermería utilizando el diseño de relación, se realizó una encuesta muestral de 22 licenciados en enfermería. La técnica de recolección de información se ha convertido en el "Formulario de Evaluación de manejo gremial de la Unidad de Recursos Humanos del EsSalud, y utilizamos este formulario para obtener información. La investigación de inferencia se basa en estadísticas no paramétricas, y la premisa se explica mediante cuadros estadísticos Chi cuadrado. Analizando los resultados, se concluye que, entre los especialistas en enfermería, las mujeres tienen un mayor porcentaje de mujeres casadas, y han cumplido más de 10 años en la carrera de enfermería.

En el caso del coste $p = 0,00$, las modalidades de trabajo (principalmente salarios, bonificaciones, jornada laboral y realización de las metas planificadas) están relacionadas respectivamente con la buena gestión del sindicato. El 25% con buen nivel gerencial cuenta con maestría o doctorado, el 83.3% con buenas funciones y el 100% cuenta con una segunda carrera

profesional de investigación en la zona. El costo p es 0.00 en la aplicación del conocimiento científico de las enfermeras y el razonamiento de las medidas de estabilidad del paciente se relacionan respectivamente con las funciones del sindicato.

Macizo, K (Tingo María 2019) realizó un trabajo sobre los determinantes del desempeño del personal administrativo en Leoncio Prado, 2018 - filial de la Universidad de Huánuco. Allí trabajamos con 16 trabajadores administrativo. El porcentaje de desempeño ejecutivo, que se puede ver a través del Índice de Compensación, donde 50 ejecutivos están calificados como buenos. Este es un aspecto que les ayuda a desempeñarse mejor. Asimismo, más del 50% dice que puede recibir reconocimiento y formación. Las ventajas del entorno sindical en la gestión del personal administrativo de la UDH son bien conocidas. Uno de ellos se muestra en la Tabla 6 aquí, más de 50 personas calificaron la interacción de sus pares como excelente y la mitad de los trabajadores calificaron la universidad y la solución como altamente reconocidas. Se conoce la superioridad de la comunicación en las actividades sindicales de los empleados universitarios y se informa principalmente a 50 empleados de manera clara y oportuna, según confirmó el gobierno, que dijo que podría mejorar el desempeño coordinador de la Universidad de Huánuco-Filial Leoncio Prado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo

Robbins (2004) Nos dice que el liderazgo es predominación hacia los demás, que de acuerdo a sus acciones puede lograr que sus subordinados logran los objetivos y metas trazadas, tanto así que favorecerá para tener un buen desempeño laboral.

En medio de las funcionalidades primordiales del liderazgo, se poseen: Planear, guiar, encargar, mantener el control de y evaluar, funcionalidades que permanecen presentes en cada una

de las ocupaciones de la gestión pública que nos facilitarán una toma de elecciones correcta.

Las cualidades del jefe son: democracia, innovación, originalidad, ejecución, enfoque personal, inspirador, visión a largo plazo, mirar al futuro, desafiar el status quo (considerando la situación actual), ser uno mismo y tener estabilidad en la acción. **(Chiavenato, 2009).**

Teoría de los rasgos

En la teoría del rasgo, el liderazgo es algo con lo que una persona nace y es inherente a él. Tiene una variedad de cualidades (habilidades sociales, protección hablada, inteligencia, progreso, sensibilidad a las necesidades de los demás, confianza en sí mismo) y puede distinguir rápidamente a los líderes. El liderazgo tiene que ver con los rasgos de personalidad, por lo que la mejor opción para aprender sobre las habilidades de un líder es usar cuestionarios y pruebas de personalidad y aptitud.

El mayor inconveniente para aplicar esta teoría es aislar los rasgos y características limitados y claramente definidos que tienen todos los líderes, y luego asegurarse de que estas características no existan entre los que no son líderes. Por tanto, en la década de 1950, se concluyó que las características comunes de los líderes y la definición de características no eran suficientes para definir qué es un líder.

El liderazgo tiene tres componentes:

- La individualidad del líder: Las cualidades que lo hace único
- Los seguidores: Con sus cualidades respectivas
- El contexto de la situación actual: Las tareas a realizar de acuerdo a la realidad organizacional.

Estilo de liderazgo:

- Líder autocrático: Es un dictador y tiene una creencia firme.

- Líder democrático o participativo: Abogando por el pluralismo de opiniones, le corresponde a él decidir, líder libre o líder liberal lo deciden los seguidores.

Para Hidalgo y Salas (2013), las dimensiones del liderazgo son:

- Conducción: Es la capacidad de orientar a los demás para lograr sus metas, es decir, es la capacidad de hacer efectivos poderes con base en los fines de la organización. Esta capacidad les da sentido y propósito a las acciones y es reconocida, apoyada y asistida en el trabajo con un ambiente de confianza.
- Motivación al logro: Grupo de respuestas y actitudes de las personas que responden a un determinado estímulo, esta emoción y reacción se da en el entorno organizacional.
- Autonomía: Es la capacidad del ser humano para tomar decisiones sin la ayuda de los demás. Aunque usamos la experiencia de los demás para evitar cometer errores, las personas tienen la confianza para tomar sus propias decisiones. De hecho, son quienes toman las decisiones.

Henry Mitzberg enumeró ocho capacidades importantes del liderazgo:

- La capacidad del par, es decir, es el talento de instaurar y tener una red de contactos y establecer contactos dentro del grupo.
- Liderazgo, es decir, la capacidad de llevarse bien con subordinados y cosas complejas relacionadas con el poder y la dependencia.
- La capacidad para resolver conflictos, es decir, mediar conflictos, lidiar con la tensión psicológica, ser aceptado y controlar la presión interna y externa sobre el equipo.
- Capacidades de procesamiento de información, es decir, el talento de establecer redes, inferir información estratégica y verificar datos, y difundir información de manera efectiva.

- Capacidad de toma de decisiones no estructurada, es el talento de encontrar contratiempos y soluciones a las opciones, de datos y los objetivos son dudosos.
- Capacidad de atribución de recursos, el talento de usar recursos opcionales y otros recursos limitados.
- Capacidad de emprendedor, nos ayuda a afrontar riesgos, innovar frecuentemente y lograr el éxito.
- Capacidad de inspección, es la comprensión que tiene un líder hacia sus subordinados y en la organización.

Implicancias importantes:

- El primer aspecto del liderazgo es la capacidad de utilizar diferentes formas de poder para influir en el comportamiento de los seguidores de diferentes formas.
- El segundo aspecto es una combinación de los tres primeros aspectos, pero reconoce que el liderazgo es una cuestión de valores.
- En tercer lugar, el liderazgo involucra a otras personas, empleados o seguidores. La disposición de los miembros del equipo a aceptar las órdenes del líder ayuda a determinar la posición del líder y permite que continúe el proceso de liderazgo. Si nadie quiere dirigir, la calidad del liderazgo no tiene sentido.
- Cuarto, liderazgo significa la distribución desigual del poder entre líderes y miembros del equipo. Los miembros del equipo no están indefensos y pueden realizar actividades grupales de diversas formas. Sin embargo, como regla general, los líderes tienen más poder.

(Delgado, 2005) afirma que: Actualmente, “los líderes no se entienden como atribuciones personales o ambientales. Esto es exclusivo de directores o gerentes, mientras que el liderazgo se define como una función, cualidad y atributo que existe en el

equipo e inspira a la organización a iniciar el desarrollo de sus funciones”. Finalmente, el autor dijo:

- Esta es una característica. Por eso hablamos de liderazgo en lugar de liderazgo.

- Estratégico. Para toda la organización: La condición es el ritmo de trabajo, el establecimiento del impulso, orientar la energía de todos hacia un objetivo específico y establecer una visión organizacional.

- Es compartido. En cierto sentido, se encuentra distribuido y disperso en todas las unidades organizativas: equipo directivo, coordinador, líder del seminario, mentor, etc. Se lleva a cabo de forma conjunta por universidades y escuelas.

- Está inserto en la cultura. Este es uno de los valores que establecen la cultura de la organización.

- Vive en grupo. Pero interferirá con sus factores de formación y cualidades personales, como la apreciación de roles y situaciones, la formación personal, las expectativas generales y la autenticidad de los valores que representan. Por tanto, hoy el liderazgo es una función del poder, lo que permite que los proyectos sean compartidos entre todos los miembros de la organización.

2.2.2. Desempeño del personal

Para Chiavenato (2009) nos dice que el desempeño del personal es un conjunto de acciones en los cuales los subordinados logran alcanzar sus objetivos institucionales. Por eso, afirma que un excelente desempeño del personal viene a ser la fortaleza principal que una institución pueda tener.

Por tal motivo, **Chiavenato (2012)** considera que la evaluación del desempeño es algo imprescindible que tiene la técnica de la dirección en la actividad administrativa.

Bittel (2000) expresaba que el desempeño es un constructor que a medida es influenciado por las expectativas del subordinado, de acuerdo a la actitud y armonía en sus logros. Concluyendo que, el desempeño laboral se relaciona con las habilidades y conocimientos de los subordinados que tienen hacia los objetivos o planes que tiene la organización.

Según Soto, para lograr un desempeño laboral con eficiencia y eficacia, debe contener los fundamentos primordiales para el subordinado:

- Debe estar preparado
- Debe estar consiente que es el actor
- Ser consciente de los frutos
- Saber cómo lo está haciendo
- Debe proponer los objetivos a lograr
- Trabajo en grupo
- Localizar y descartar inconvenientes que afecten.

Según Likert, el desempeño laboral tiene cuatro factores fundamentales: Contexto, tecnología, cultura y retribución. Hay factores personales y de apreciación que hable sobre el clima organizacional de los subordinados de la institución.

Métodos de evaluación del desempeño más empleados.

- Método por ordenación, según Elera (2009) Es fácil de usar, ya que ayuda a ordenar y elegir a los subordinados según el perfil que piden. El argumento del método es claro, de acuerdo a los criterios que usara el evaluador.
- Método de comparación por pares, Elera (2009) afirma “El evaluador será quien compare a un subordinado con otro para saber quién será clasificado. Esto se llevará a cabo de acuerdo a las tantas veces que un subordinado es elegido.
- Método de selección forzosa: esta evaluación consiste en medir el desempeño a través de frases descriptivas que

determinaran que tipo de desempeño tiene el subordinado evaluado.

- Método de frases descriptivas o lista de verificación: en este método el evaluador no está obligado a usar frases, ya que solo usa (SI) y (NO) para ser más específicos.
- Método de incidentes críticos: A diferencia de los otros métodos este es mucho más simple de usar, ya que solo nos basaremos en el comportamiento de los trabajadores, y estas serán positivas o negativas.
- Método de escalas gráficas: Las organizaciones suelen usar más este método, ya que les permite evaluar factores mediante un formulario de doble entrada, con factores de evaluación, una columna horizontal y vertical y los grados de variación, todo esto tiene que estar definido y graduado previamente.
- Evaluación del desempeño 360° Feedback: Es la herramienta más usada y que también es conocida como evaluación integral, esto mide el potencial del evaluado en su entorno laboral. Las organizaciones lo usan mayormente para obtener mejor impacto y credibilidad.

Para Robles (2016), las dimensiones del desempeño laboral:

- Cumplimiento del trabajo: Son los objetivos y metas establecidas, sin cometer demasiados errores, cumpliendo con los trabajos en el tiempo establecido.
- Conocimiento del trabajo: Comprende las funciones del puesto, el campo especializado y técnico, donde ponen en práctica todo sus conocimientos y experiencias de su labor aportando ideas innovadoras y también planificando en su trabajo.
- Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales: Cataloga la obligación de asumir el evaluador con el propósito de entregar apropiadamente y correctamente las funcionalidades apropiadas para el logro de los objetivos.

Relaciones Interpersonales

Para Robbins & Coulter (2005) sostiene que: Crear la mejor organización y el mejor equipo no es suficiente para tratar con individuos. Al desarrollar habilidades, también debe lidiar con la configuración de cómo funciona. Esto muestra la conexión entre el trabajo, la cultura corporativa y el estilo de gestión. En la gestión de estos factores, ARH fomenta la creación de una unidad de trabajo firmemente integrada y otra organización distintiva.

Beneficios de la evaluación del desempeño

El plan de evaluación se coordina en el desarrollo de corto, mediano y largo plazo, beneficiarios, personas y gerentes, y las organizaciones que se comunican con ellos.

- Beneficios para los gerentes, evaluar el desempeño de los subordinados en base a factores de medición, y neutralizar los efectos estándar del desempeño, con el propósito de transmitir y comprender las metas de su desempeño.
- Beneficios para los subordinados. Comprender las reglas, aspectos y ventajas y desventajas de su comportamiento, para que pueda tomar la iniciativa de corregirse y hacer críticas personales a su desarrollo.
- Beneficios para la organización. Evaluar el potencial humano de los empleados a corto, mediano o largo plazo puede determinar qué áreas de actividad pueden brindar oportunidades o estimular la eficiencia laboral, cultivando así mejores empleados.

Factores Operativos

Según Chiavenato, se refiere a factores relacionados con el trabajo como el conocimiento profesional, la calidad, la cantidad, la precisión, el trabajo en equipo y el liderazgo. Por tanto, se puede demostrar que el desempeño laboral varía de una persona a otra ya que afecta las habilidades, la motivación, el trabajo en equipo, la formación de los trabajadores, la supervisión y otros factores

contextuales. Luego observe la percepción que cada uno tiene de su situación y su rol, y cómo este factor determina la proporción de desempeño en el trabajo. **(Chiavenato, 2000, pág. 367).**

Conocimiento

Chiavenato lo expresa bien, este conocimiento es información estructurada valiosa para las organizaciones, que traerá nuevas formas de trabajo y comunicación, nuevas estructuras y tecnologías, y nuevas formas de comunicación interpersonal. Por tanto, las organizaciones exitosas saben conquistar y motivar a las personas para que aprendan y utilicen sus conocimientos para resolver problemas y buscar la innovación para lograr sus objetivos. **(Chiavenato, 2006)**

Trabajo en equipo

Koontz y Wehrich, (2004) Definimos un equipo como "un número reducido de personas con habilidades complementarias para un fin determinado". Un conjunto de objetivos de desempeño y un método de trabajo del que todos son responsables. "

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. Feedback:

Es lo cual hacemos una vez que proveemos nuestro crítica o evaluación y rendimiento de alguien. La comunicación que facilite datos a otra persona sobre su impresión de los mismos y de cómo influye su conducta. Zeus y Skiffington (2000).

2. Intrínseco:

Es cualquier situación en la que el motivo para la actuación es algún efecto separable de ella, así sea dispensada por otros a auto administrada. Ryan y Deci (2002).

3. Planificar:

Se trata de implantar las metas, las ocupaciones, recursos y plazos. Todo plan debería ser producido hacia futuro.

4. Dirigir:

Se basa en el ejercicio de la dirección para dirigir los procesos, guiando al subordinado por el camino conveniente y coordinando cada actividad con el objeto de que todos caminen por la ruta trazada.

5. Delegar:

Son acciones que una persona da a otra para llevar a cabo, ya sea tomar una decisión o realizar una tarea.

6. Controlar:

Se trata de evaluar y medir el desempeño, para luego tomar acciones de acuerdo a la situación. Se trata de un ente regulador.

7. Evaluar:

Proceso por el cual una organización estima el rendimiento de un subordinado de acuerdo a su trabajo.

8. Liderazgo:

Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

9. Equipo:

Se trata de un grupo de personas que se unen para alcanzar una misma meta.

10. Operativos:

Es un modelo de gestión dentro del cual existen un conjunto de tareas y procesos que están enfocados a la mejora de la organización.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis general

- El liderazgo influye significativamente con el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021

2.4.2. Hipótesis específicas

- La conducción del liderazgo influye significativamente con el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.

- La motivación del liderazgo influye significativamente con el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.
- La autonomía del liderazgo influye significativamente con el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.

2.5. VARIABLE

2.5.1. Variable independiente

X = Liderazgo

2.5.2. Variable dependiente

Y = Desempeño del personal

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1 Operacionalización de variables.

	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V.I Liderazgo	Encuesta de liderazgo dirigido a los trabajadores formado por 6 ítems para medir los 6 indicadores	Conducción	Reconocimiento de su laboral	¿Cree usted que los trabajadores que destacan reciben reconocimientos por su labor por parte de los jefes?
			Ambiente de confianza	¿Cree usted que el jefe fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad?
		Motivación	Estimula a los trabajadores	¿Cree usted que el jefe estimula a los trabajadores cuando no tienen ideas innovadoras en su trabajo diario?
			Anima a los trabajadores	¿Cree usted que el jefe los anima a desarrollar su trabajo dejando tomar cada vez más sus responsabilidades?
		Autonomía	Coherencia	¿Cree usted que el jefe es coherente lo que dice y con lo que hace?
			Confianza	¿Cree usted que tu jefe logra la confianza sobre todo por su propia credibilidad?
V.D Desempeño del personal	Entrevista de desempeño del personal dirigido a los jefes conformado por 6 ítems para medir los 6 indicadores	Cumplimiento del trabajo	Errores	¿Cree usted que el trabajador cumple con los trabajos en el tiempo establecido sin errores?
			Tiempo establecido	¿Cree usted que los trabajadores cumplen con el trabajo en los tiempos establecidos?
		Conocimiento del trabajo	Aporta ideas	¿Cree usted que el trabajador aporta ideas para la consecución de objetivos?
			Planificación	¿Cree usted que el trabajador planifica con anterioridad las actividades a realizar?
		Responsabilidad	Compromiso institucional	¿Cree usted que el trabajador muestra compromiso con la institución?
			Logro de objetivos	¿Cree usted que el trabajador contribuye con aportes al logro de los objetivos institucionales?

Elaboración: propia.

Tabla 2 Operacionalización de definición conceptual

Variable	Definición conceptual
Liderazgo (X)	El liderazgo es predominación hacia los demás, que de acuerdo a sus acciones puede lograr que sus subordinados logran los objetivos y metas trazadas, tanto así que favorecerá para tener un buen desempeño laboral. (Robbins, 2004)
Desempeño del Personal (Y)	El desempeño del personal es un conjunto de acciones en los cuales los subordinados logran alcanzar sus objetivos institucionales. (Chiavenato, 2009)

Elaboración: propia.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque

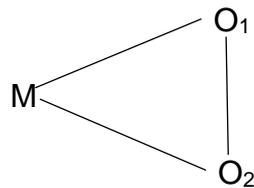
Análisis es cuantitativo, ya que combinamos datos estadísticos los cuales nos ayudó a tener conclusiones que se puedan generalizar la información obtenida por los métodos con relación a las variables de la investigación.

3.1.2. Alcance o nivel

El nivel de la investigación es descriptivo -correlacional, ya que se describió los datos y las características de la población. Correlacional ya que se relacionó el liderazgo y el desempeño del personal, cuantificamos el grado de relación que tienen entre las variables.

3.1.3. Diseño

El estudio tiene un diseño no experimental – transversal, ya se estudió las variables sin manipulación y los datos se recogió en un único momento.



Donde:

M: Trabajadores

O₁: Liderazgo

O₂: Desempeño del personal

R: Relación entre variable de estudio

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

Para la presente investigación es de 46 personas de los cuales 12 son jefes y 34 son colaboradores dedicados al sector administrativo en la UGEL 302 Leoncio Prado.

Tabla 3 Cuadro del personal de la Ugel 302 leoncio prado.

Personal	Cantidad
Tesorería	2
Personal	3
Nexus	1
Bienestar social	1
Abastecimiento	3
Almacén	2
Planillas	3
Asesoría jurídica	2
Dirección	3
Patrimonio	1
Escalafón	1
Meza de partes	1
Constancia de pago	1
A.G.I	8
Control interno	1
Administración	2
A.G.P	7
Archivos	2
Infraestructura	1
Presupuesto	1
Total	46

Fuente: Ugel Leoncio Prado.
Elaboración: Propia.

3.2.2. Muestra

Es no probabilística ya que se consideró la cantidad de población (46 colaboradores), siendo una cantidad reducida no se utilizará ninguna fórmula ya que se pudo acceder sin restricciones a toda la población.

Criterio de exclusión porque, dentro del marco de la entidad están los docentes y personal de limpieza.

Criterio de inclusión porque, mi investigación será solo al personal administrativo que trabaja en la entidad.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnica

La técnica utilizada es la encuesta, que nos permite obtener datos de una muestra total de ítems obtenidos de la operacionalización de variables de investigación. Las herramientas son cuestionarios que se dirigieron a colaboradores y jefes.

3.3.2. Para la presentación de datos (cuadros y/o gráficos)

Se utilizó el programa SPSS que nos ayudó a hacer los cuadros y gráficos de la respectiva investigación.

3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos

Tabla 4 Técnicas

Técnicas	Utilizar
Software SPSS	Para el procesamiento de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado
Software Ms Office	Para el procesamiento de la información y formulación del informe final de la tesis
Software Ms Power Point	Para la presentación de diapositiva del informe final

Elaboración: propia.

Análisis de confiabilidad de la encuesta aplicada a los contribuyentes de similares características llamado prueba piloto.

Figura 1 Análisis de confiabilidad de la encuesta.

LIDERAZGO						DESEMPEÑO DEL PERSONAL					
CONDUCCIÓN		MOTIVACIÓN		AUTONOMÍA		CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO		CONOCIMIENTO DEL TRABAJO		RESPONSABILIDAD	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P1	P2	P3	P4	P5	P6
2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1
1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1
2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2						
2	1	1	1	2	1						
2	1	2	2	1	2						
2	1	1	1	2	1						
1	2	2	2	1	1						
2	1	1	1	1	2						
2	2	2	1	2	2						
1	1	1	2	2	1						
2	2	2	1	1	1						
2	1	1	2	1	1						
2	2	2	1	2	2						
1	2	2	1	2	1						
2	1	2	2	1	1						
1	1	1	1	2	2						
2	2	2	1	1	2						
2	1	1	2	2	1						
2	2	2	1	2	2						
1	1	1	1	2	1						
2	2	2	2	2	1						
2	2	2	1	1	2						
1	1	1	2	1	1						
2	2	2	1	2	1						
2	2	2	2	2	2						

Los resultados obtenidos con SPSS y el programa 25.0 se muestran en la tabla anterior, donde se analiza la confiabilidad mediante el siguiente método: Prueba ALFA-CRONBCH. Para verificar la uniformidad y consistencia de las herramientas utilizadas y la estabilidad del puntaje en el tiempo, la ecuación es:

$$\alpha = \frac{N \bar{p}}{1 + \bar{p} (N - 1)}$$

Donde:

N = 46

p = promedio de las correlaciones entre los ítems.

a = coeficiente de confiabilidad.

Reemplazando los valores obtenidos en la ecuación, hallamos el siguiente resultado: $\alpha = 0,712$; $\alpha = 0,117$

Interpretación:

El análisis de Bach cron alpha de las dos variables es aceptable, el resultado obtenido en la investigación en ciencias sociales es 0,712, valor que nos permite considerar la encuesta como confiable y aplicarla al grupo de investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. LIDERAZGO

4.1.1. Conducción

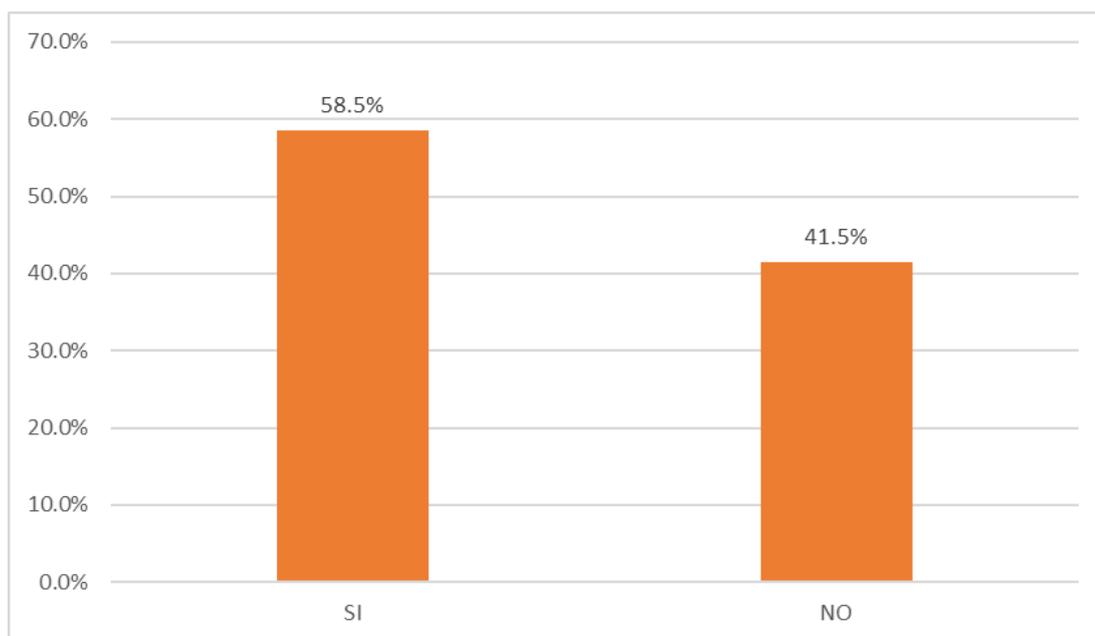
4.1.1.1. Reconocimiento de su labor

Tabla 5 Reconocimiento por su labor por parte de los jefes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	NO	26	63.4	63.4	63.4
	SI	15	36.6	36.6	36.6
Total		46	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL-LP 2021.

Elaboración: Propia.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL-LP 2021.

Elaboración: Propia.

Figura 1 Reconocimiento por su labor por parte de los jefes.

Interpretación:

Se observa que la mayor parte que es el 63.4 % de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado no son reconocidos por la labor bien realizada.

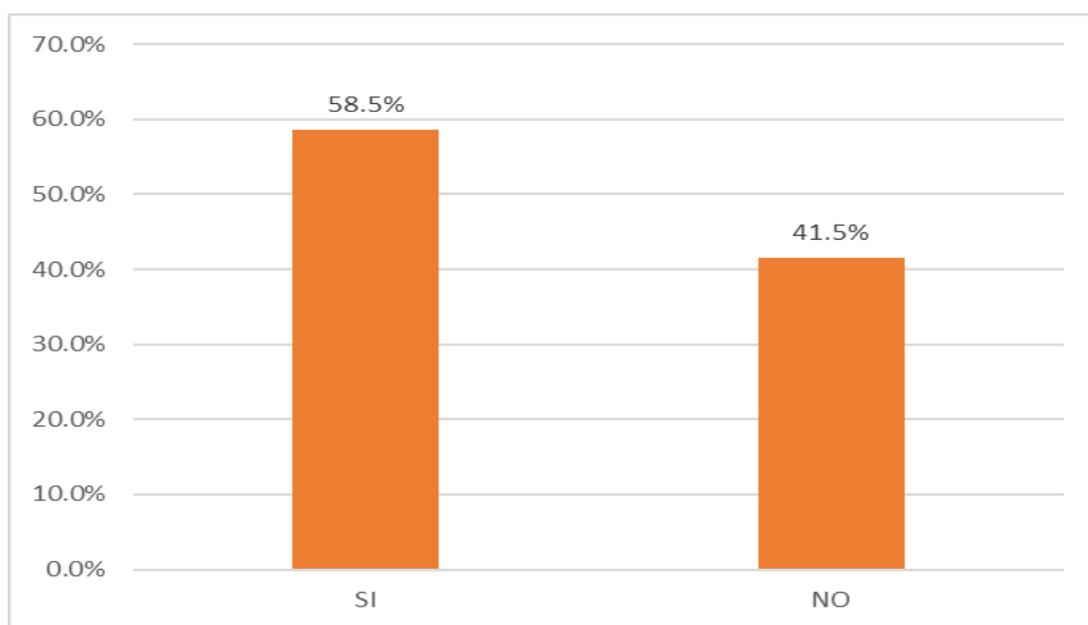
4.1.1.2. Ambiente de confianza

Tabla 6 Los Jefes fomentan un ambiente de confianza de solidaridad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	SI	24	58.5	58.5	58.5
	NO	17	41.5	41.5	41.5
	Total	46	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL-LP 2021.

Elaboración: Propia.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL-LP 2021.

Elaboración: Propia.

Figura 2 Los jefes fomentan un ambiente de confianza y de solidaridad.

Interpretación:

En la presente figura se aprecia que del 100% de los trabajadores encuestados el 58.5% "SI" opinan que los sí fomentan un ambiente de confianza y solidaridad y el 41.5% de los encuestados mencionan que "NO".

4.1.2. Motivación

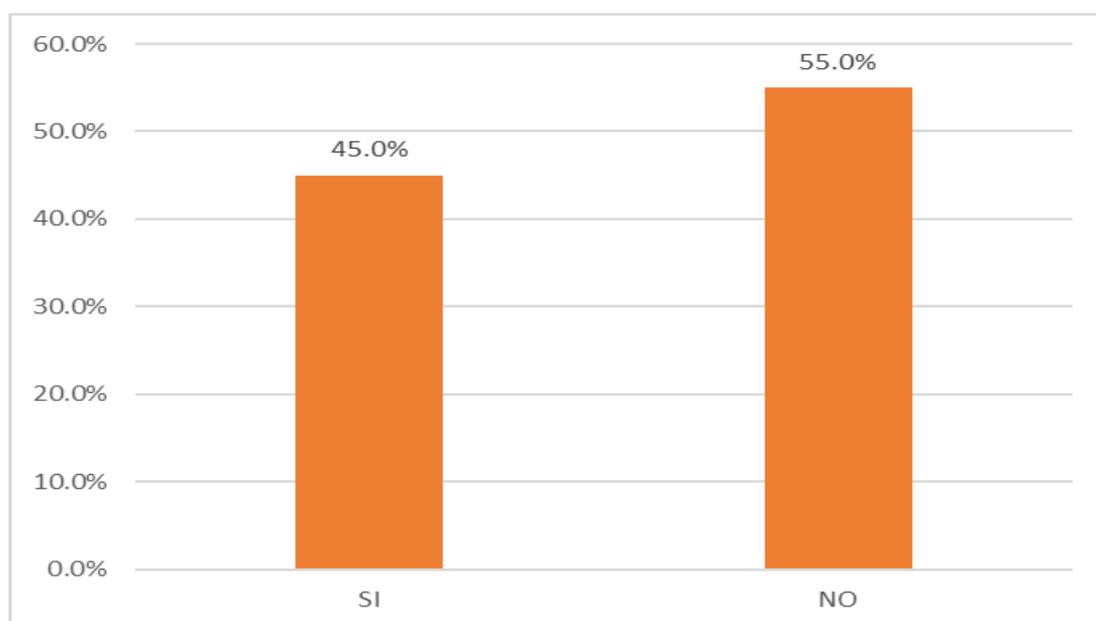
4.1.2.1. Estimula a los trabajadores

Tabla 7 Estimulación del jefe cuando no tienen ideas innovadoras.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
	SI	18	45	45	45
Valido	NO	22	55	55	55
	Total	46	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la UGEL-LP 2021.

Elaboración: Propia.



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la UGEL-LP 2021.

Elaboración: Propia.

Figura 3 Estimulación del jefe cuando no tienen ideas innovadoras.

Interpretación:

En el presente gráfico se observa que el 55% de los encuestados manifestó que “NO” hay una estimulación por parte de los jefes para tener ideas innovadoras y el 45% de los trabajadores “SI” consideran. Se analiza que la mayor parte de los que laboran no creen que los jefes de una buena estimulación para tener ideas innovadoras en su trabajo diario.

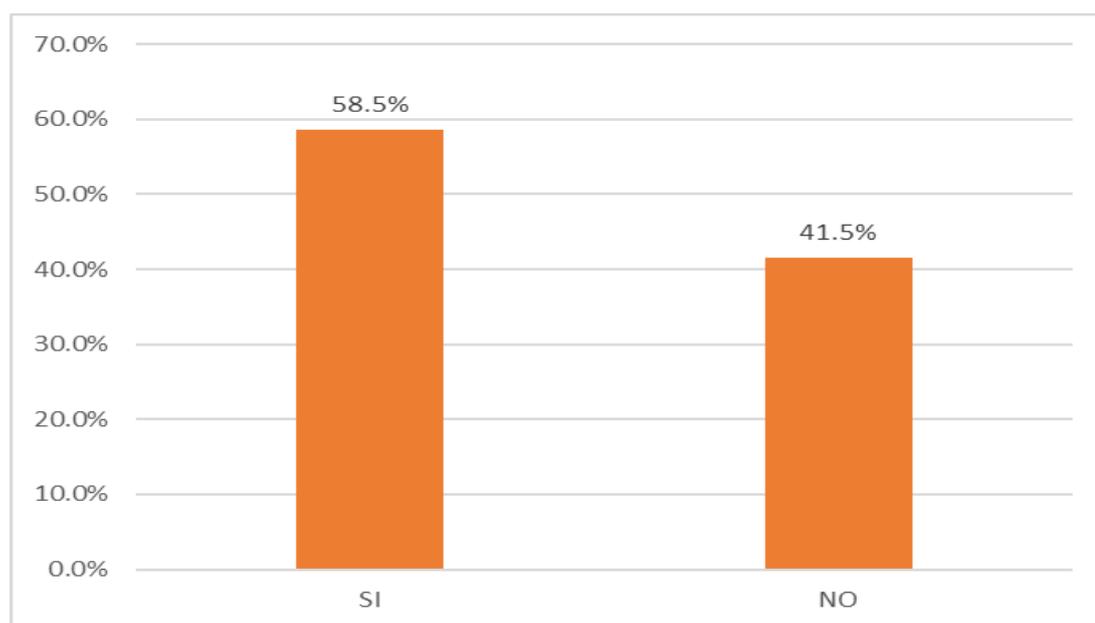
4.1.2.2. Anima a los trabajadores

Tabla 8 El jefe anima a desarrollar su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	SI	24	58,5	58,5	58,5
	NO	17	41,5	41,5	41,5
	Total	46	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la UGEL-LP 2021.

Elaboración: Propia.



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la UGEL-LP 2021.

Elaboración: Propia.

Figura 4 El jefe anima a desarrollar su trabajo.

Interpretación:

Los resultados que se muestran en la tabla 7, como resultado, el 58,5% de los encuestados dijo que sus jefes animan a desarrollar su trabajo y aceptar más responsabilidades, por lo que el 1,5% dijo que no dejan tomar responsabilidades. Por lo tanto, se analiza que la mayor parte de los trabajadores consideran que los jefes animan a desarrollar su trabajo dejando tomar cada vez más sus responsabilidades.

4.1.3. Autonomía

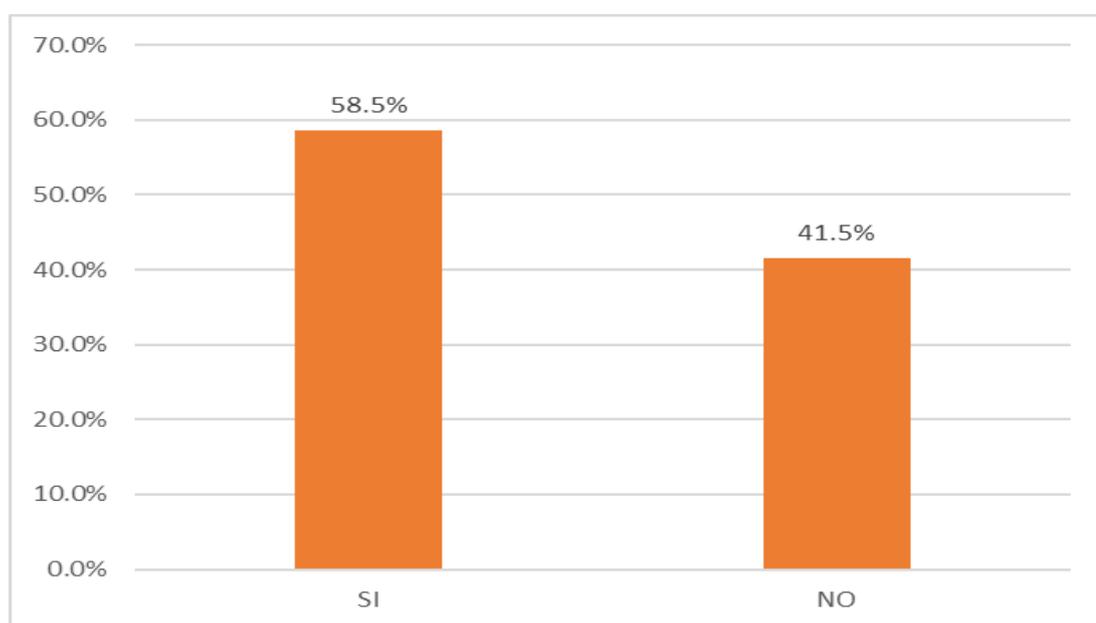
4.1.3.1. Coherencia

Tabla 9 La coherencia del jefe con lo que dice y hace.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	SI	24	58,5	58,5	58,5
	NO	17	41,5	41,5	41,5
	Total	46	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la UGEL LP 2021.

Elaboración: Propia.



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la UGEL LP 2021.

Elaboración: Propia.

Figura 5 La coherencia del jefe con lo que dice y hace.

Interpretación:

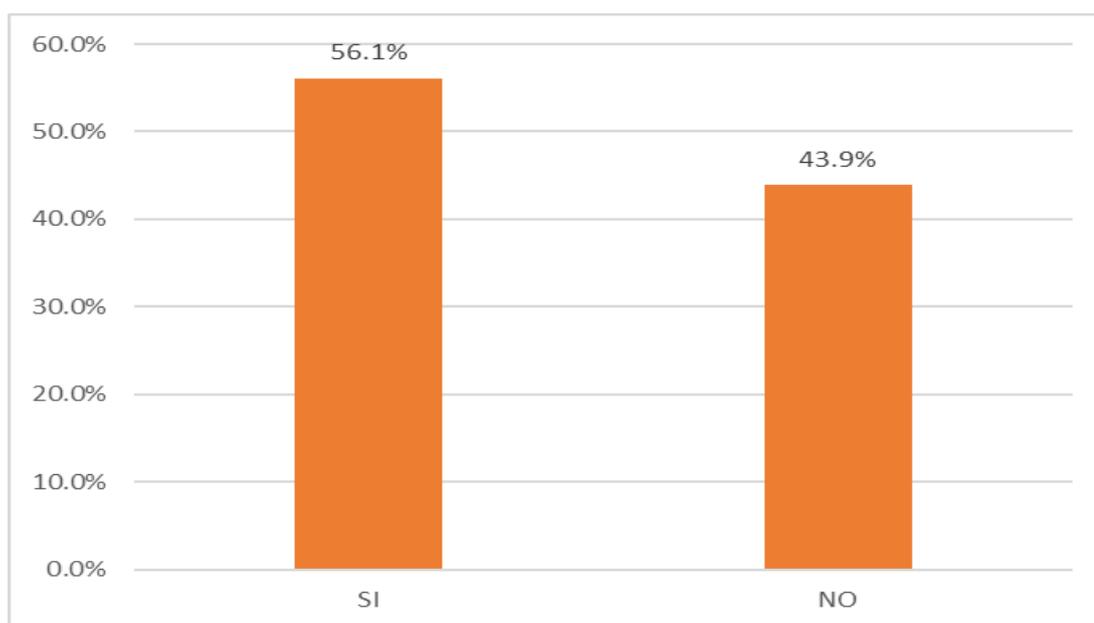
Los resultados de las preguntas formuladas en esta encuesta muestran que, de los 100 trabajadores preguntados, el 79% respondió "no" y el 21% respondió "sí". Por tanto, se observa que la coherencia de información no es buena entre los jefes y el personal de la entidad.

4.1.3.2. Confianza

Tabla 10 La confianza del jefe sobre todo por su propia credibilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	SI	23	56,1	56,1	56,1
	NO	18	43,9	43,9	43,9
Total		46	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la UGEL- LP.
Elaboración: Propia.



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la UGEL- LP 2021.
Elaboración: Propia.

Figura 6 La confianza del jefe sobre todo por su propia credibilidad.

Interpretación:

Los resultados presentados en la Tabla N° 9, permite afirmar que el 56.1% de los encuestados manifestaron que “SI” el jefe logra la confianza por su propia credibilidad, en tanto, un 43.9% dijo que “NO”. Por lo tanto, se observa que la mayor parte de trabajadores consideran que al no cumplir con la normatividad administrativa no se conllevara una buena gestión administrativa.

4.2. DESEMPEÑO DEL PERSONAL

4.2.1. Cumplimiento del trabajo

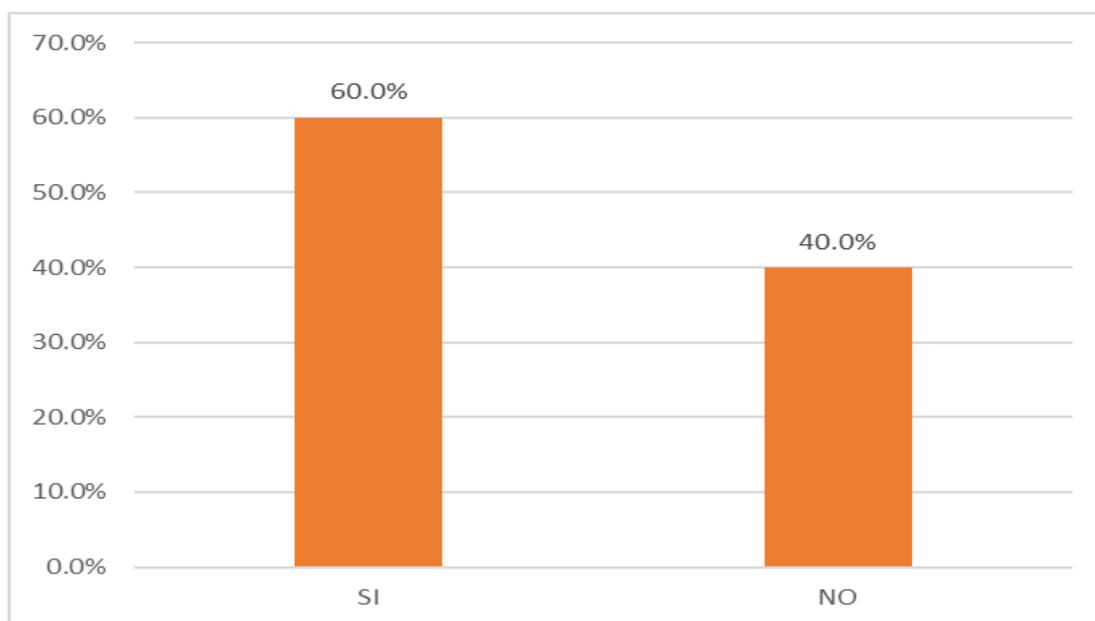
4.2.1.1. Errores

Tabla 11 Cumplimiento de los trabajadores en el tiempo establecido sin errores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	SI	3	60	60	60
	NO	2	40	40	40
Total		46	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta a los jefes de la UGEL- LP 2021.

Elaboración: Propia.



Fuente: Encuesta a los jefes de la UGEL- LP 2021.

Elaboración: Propia.

Figura 7 Cumplimiento de los trabajadores en el tiempo establecido sin errores.

Interpretación:

Los resultados presentados en la Tabla N° 10, permite afirmar que el 60% de los encuestados manifestaron que “SI” los trabajadores cumplen con los trabajos en el tiempo establecido sin errores, en tanto, un 40% dijo que “NO”. Por lo tanto, se observa que la mayor parte de los jefes consideran que los trabajadores cumplen con los trabajos en el tiempo establecido sin cometer errores que perjudique a la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado.

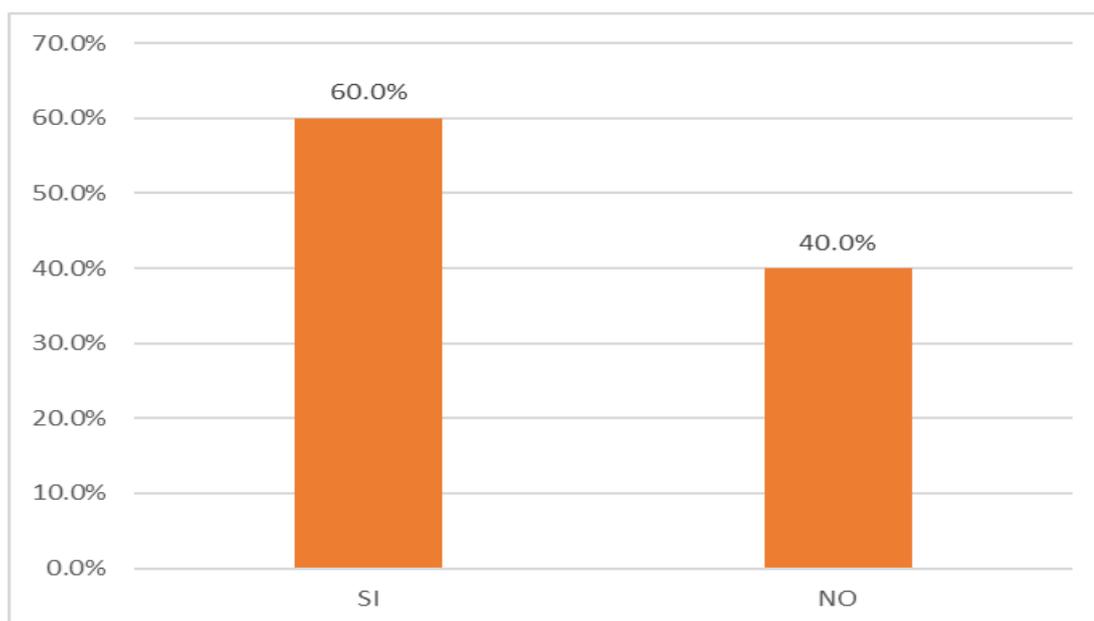
4.2.1.2. Tiempo establecido

Tabla 12 El cumplimiento del trabajador en los tiempos establecidos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	SI	3	60	60	60
	NO	2	40	40	40
Total		46	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta a los jefes de la UGEL- LP.

Elaboración: Propia.



Fuente: Encuesta a los jefes de la UGEL- LP 2021.

Elaboración: Propia.

Figura 8 El cumplimiento del trabajador en los tiempos establecidos.

Interpretación:

En el presente gráfico se observa que el 60% de los encuestados manifestó que “SI” el trabajador cumple con los trabajos en los tiempos establecidos y el 40% de los jefes consideran que “NO”. Se analiza que la mayor parte de los jefes creen que los trabajadores si cumplen con los trabajos en los tiempos establecidos que les dan.

4.2.2. Conocimiento del trabajo

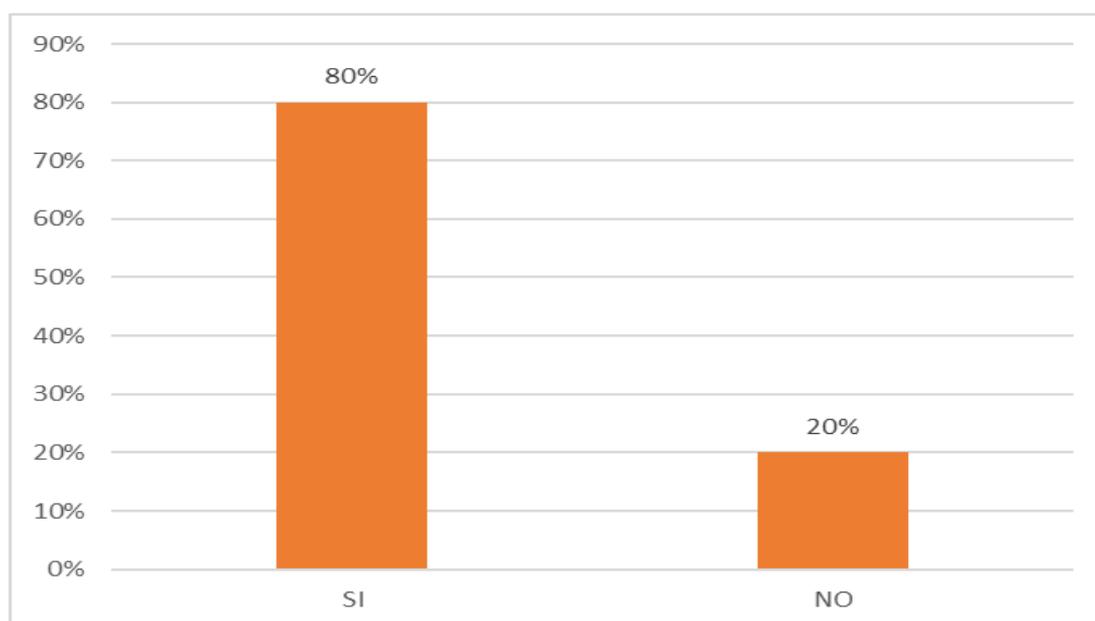
4.2.2.1. Aporta ideas

Tabla 13 Trabajador aporta ideas para la consecución de objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	SI	3	80	80	80
	NO	2	20	20	20
	Total	46	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta a los jefes de la UGEL- LP.

Elaboración: Propia.



Fuente: Encuesta a los jefes de la UGEL-LP 2021.

Elaboración: Propia.

Figura 9 Trabajador aporta ideas para la consecución de objetivos.

Interpretación:

En el presente gráfico se observa que el 80% de los encuestados manifestó que “SI” el trabajador aporta ideas para lograr los objetivos propuestos y el 20% de los jefes consideran que “NO”. Se analiza que la mayor parte de los jefes creen que los trabajadores si aportan ideas para cumplir con los objetivos que tiene la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado.

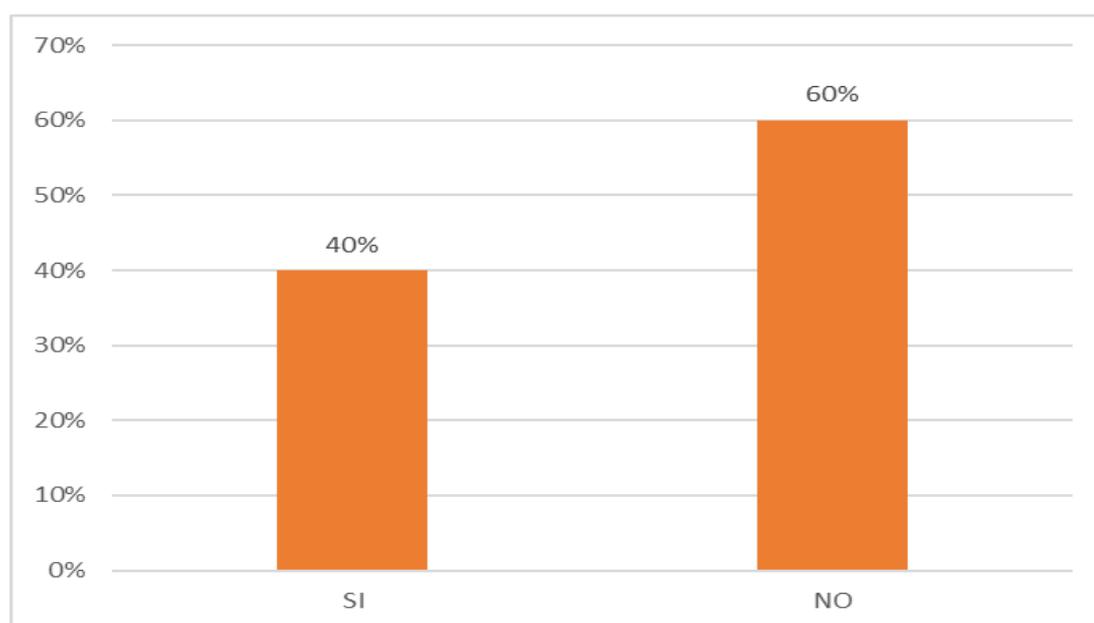
4.2.2.2. Planificación

Tabla 14 Planificación de actividades a realizar del trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	SI	2	40	40	40
	NO	3	60	60	60
Total		46	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta a los jefes de la UGEL-LP.

Elaboración: Propia.



Fuente: Encuesta a los jefes de la UGEL-LP 2021.

Elaboración: Propia.

Figura 10 Planificación de actividades a realizar del trabajador.

Interpretación:

En el presente gráfico se observa que el 60% de los encuestados manifestó que el trabajador “NO” planifica con anterioridad las actividades que tiene que realizar y el 40% de los jefes consideran que “SI”. Se analiza que la mayoría de los jefes creen que los trabajadores no planifican sus actividades con anterioridad.

4.2.3. Responsabilidad

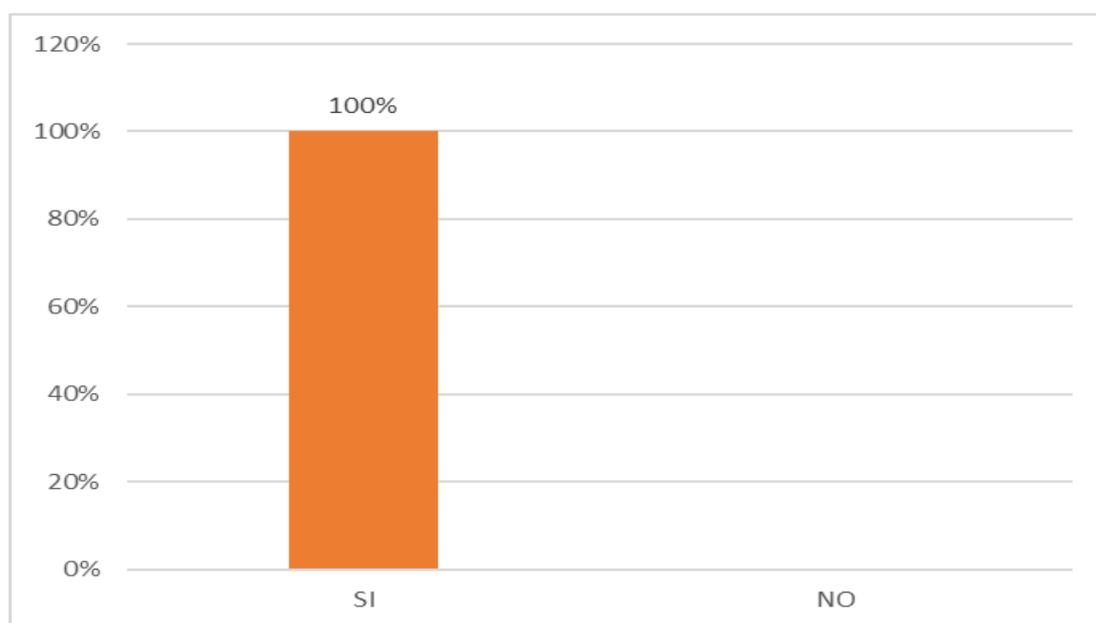
4.2.3.1. Compromiso institucionalidad

Tabla 15 El compromiso del trabajador con la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	SI	5	100	100	100
	NO				
Total		46	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la UGEL-LP

Elaboración: Propia.



Fuente: Encuesta a los jefes de la UGEL-LP 2021.

Elaboración: Propia.

Figura 11 El compromiso del trabajador con la institución.

Interpretación:

En el presente gráfico se observa que el 100% de los jefes manifestaron que los trabajadores “SI” muestran compromiso con la institución. Se analiza que los jefes creen que los trabajadores mi muestran compromiso por la institución de la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado.

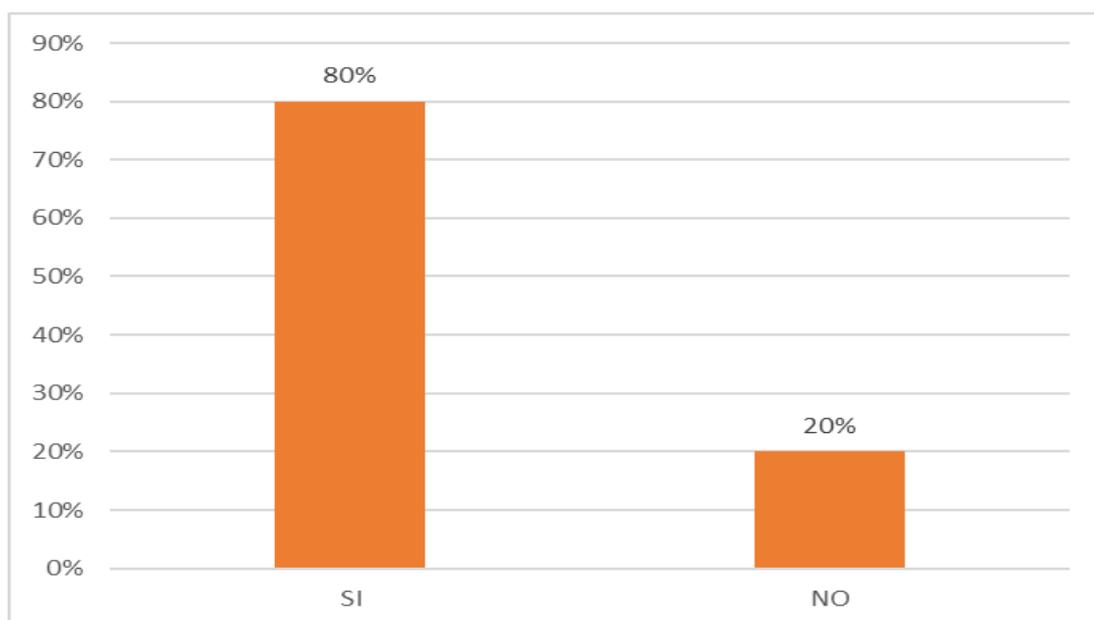
4.2.3.2. Logro de objetivos

Tabla 16 Aporte del trabajador para el logro de los objetivos institucionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valido	SI	4	80	80	80
	NO	1	20	20	
Total		46	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta a los jefes de la UGEL-LP

Elaboración: Propia



Fuente: Encuesta a los jefes de la UGEL-LP 2021.

Elaboración: Propia.

Figura 12 El aporte del trabajador para el logro de los objetivos institucionales.

Interpretación:

En este gráfico, puede ver que el 80% de los jefes dicen "sí" a sus empleados ayudándoles a lograr los objetivos de su organización y el 20% dice "no". Se analiza que los jefes creen que los trabajadores contribuyen con aportes al logro de los objetivos institucionales de la institución de la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se utilizó el tipo de prueba del coeficiente de Pearson para la interpretación de los puntajes de la encuesta sobre “El Liderazgo y su Influencia en el desempeño del personal de la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado, 2021”.

Para la prueba de hipótesis, proponga investigaciones e hipótesis específicas, y luego use el software (VS 25.0) para determinar el coeficiente de Pearson (rxy).

4.3.1. Contrastación de hipótesis general

Hipótesis general

El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño del personal en la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado 2021.

Tabla 17 Correlación de la hipótesis general.

		Liderazgo	Desempeño del personal
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	0,919
	Sig. (bilateral)		,028
	N	41	5
Desempeño del Personal	Correlación de Pearson	0,919	1
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	5	5

Fuente: Datos a partir de la encuesta 2021.
Elaboración: Propia.

Interpretación:

Los gráficos y cuadros representan una especie de liderazgo que puede impulsar el trabajo de las personas que trabajan en la UGEL 302 Leoncio Prado. En este sentido, los jefes usan el liderazgo al asignar tareas y usan la autonomía para generar confianza con los empleados. Considerando que el coeficiente de correlación de Pearson estimado es 0,919 y el nivel de significancia es 0.028, podemos inferir que existe una relación directa entre el liderazgo y el desempeño del personal de la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado, 2021, la evidencia está escrita en la tabla y en la interpretación actual en el gráfico anterior.

4.3.2. Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Tabla 18 Correlación de la hipótesis específica 1

		Correlación	Desempeño del Personal
Correlación	Correlación de Pearson	1	,612
	Sig. (bilateral)		,272
	N	41	5
Desempeño del Personal	Correlación de Pearson	,612	1
	Sig. (bilateral)	,272	
	N	5	5

Fuente: Datos a partir de la encuesta 2021.
Elaboración: Propia.

Interpretación:

Los resultados obtenidos de la prueba estadística muestran que la prueba de hipótesis muestra que existe una correlación directa con un alto grado de correlación de aceptabilidad positiva ($r_{xy} = 0,612$) y significación bilateral (P -valor $< 0,272$). Es decir, si hay un efecto significativo en la conducción del liderazgo y el desempeño del personal en la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado.

Hipótesis específica 2

Tabla 19 Correlación de la hipótesis específica 2

		Motivación	Desempeño del Personal
Motivación	Correlación de Pearson	1	,250
	Sig. (bilateral)		,685
	N	41	5
Desempeño del Personal	Correlación de Pearson	,250	1
	Sig. (bilateral)	,685	
	N	5	5

Fuente: Datos a partir de la encuesta 2021.
Elaboración: Propia.

Interpretación:

El resultado de la prueba estadística muestra que existe una correlación directa con una correlación positiva baja ($r_{xy} = 0.250$). Según la significancia bilateral de la prueba de hipótesis (valor de $p < 0.685$), se acepta, es decir, si existe una motivación de liderazgo y el desempeño del personal en la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021.

Hipótesis específico 3

Tabla 20 correlación de la hipótesis específica 3

		Autonomía	Desempeño del Personal
Autonomía	Correlación de Pearson	1	,612
	Sig. (bilateral)		,272
	N	41	5
Desempeño del Personal	Correlación de Pearson	,612	1
	Sig. (bilateral)	,272	
	N	5	5

Fuente: Datos a partir de la encuesta 2021.

Elaboración: Propia.

Interpretación:

Los resultados obtenidos de la prueba estadística indican que existe una correlación directa con el grado de correlación positiva ($r_{x y} = 0,612$) que se considera alto. Según la significancia bilateral de la prueba de hipótesis (valor de $p < 0,272$), es decir si existe influencia entre la autonomía del liderazgo y el desempeño del personal en la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

1. **Con respecto al objetivo general:** De acuerdo con el tema de investigación fue necesario determinar de qué manera el liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado 2021, por lo tanto, en la presente investigación el liderazgo tiene un grado de correlación calificado positiva moderada. La investigación nos permitió analizar que el liderazgo si tiene influencia en el desempeño del personal a si de esta forma la conducción será eficaz; y por consiguiente el desempeño del personal baja por falta de motivación entre el jefe hacia el trabajador. Para contrastar esta investigación al respecto del liderazgo, Durán (2020), donde el autor sustenta que el liderazgo de hoy existente por parte de los gerentes de la cooperativa con perspectiva a los empleados es malo puesto que el funcionamiento de los mismos no es satisfactorio lo que también crea o transmite a los usuarios.

2. **De acuerdo al primer objetivo específico,** de qué manera la conducción del liderazgo influirá en el desempeño del personal en la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021. Sin embargo, en el estudio actual de la Tabla 3, el liderazgo tiene algún grado de positivo y está fuertemente correlacionado ($r_{xy} = 0,612$). Un estudio de relevancia bilateral (P-valor $< 0,272$) logró analizar el alto grado de valor motivacional. Para respaldar esto, Zans (2016) confirma que el entorno organizacional es muy confiable. Por esta razón, se considera ventajoso y desventajoso debido a una falta significativa de liderazgo. Capacidad para mantener un entorno bien organizado en el lugar del trabajo. En ausencia de un plan de formación, se ha determinado que las tareas se completan y finalizan en el tiempo requerido es bajo y que los estudiantes universitarios toman sus propias decisiones con mal desempeño de las tareas.

3. **De acuerdo al segundo objetivo específico**, Cómo la motivación afecta el desempeño del personal en la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado 302, 2021. Por lo tanto, la presente encuesta en la Tabla muestra una correlación positiva de baja calificación para la motivación ($r_{xv} = 0.250$). Un estudio bilateral (P-valor $< 0,685$) analizó los bajos niveles de motivación sobre el desempeño del personal en la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado. Contrario al estudio, Gallegos (2016) concluye que existe una interacción entre el ambiente organizacional y el desempeño de los empleados del ministerio Público Gerencial Administrativa de Arequipa, hubo el 93.3 % de los empleados tienen un clima organizacional medio, pero a la vez tienen buena gestión del trabajo. Cuando verifico el costo P, se vio que el 0.001 y menos de 0.05. Esto significa que existe un vínculo existente entre las dos variables.
4. **De acuerdo al tercer objetivo específico**, Cómo la autonomía de liderazgo afecta el desempeño del personal en la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado, 2021. Así, en la encuesta actual en la Tabla 5, la autonomía de liderazgo se correlaciona positivamente con altos niveles de altura ($r_{xy} = 0,612$). Significancia bilateral (P-valor $< 0,272$) Este estudio puede analizar si existe un impacto entre la autonomía del liderazgo y el desempeño de los empleados en la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021. Para contrastar la investigación Santos (2018) llegó a la conclusión que los estilos de liderazgo, reflejan el trabajo de los líderes siendo que estos son los que definen la victoria o el fracaso de una organización, pues tienen la capacidad de lograr que los individuos trabajen coherentemente para lograr las metas de la organización y si no existe equilibrio en su influencia para con los demás, perjudica en el manejo laboral de los profesionales de la salud, resultados que ponen en riesgo no solo las metas de la organización de salud sino además la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

CONCLUSIONES

1. La conclusión es que el liderazgo influye en el desempeño del personal de la Unidad Ejecutiva 302 Educación de Leoncio Prado, 2021. Nos permite comprobar mediante el coeficiente de Pearson que se produce un valor de 0,919 en una correlación altamente positiva, bilateralmente significativa (valor de $p < 0,28$), y reconocen que el responsable tiene un comportamiento suficiente para girar en torno al compromiso, la motivación de la entidad, y buena la relación del desempeño, que indica estadísticamente si existe impacto entre el liderazgo y el desempeño del personal de la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021.
2. La conclusión es que el liderazgo tiene un fuerte impacto directo en el desempeño del personal de la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021. La descripción de 0,612 estimada por el estadístico de Pearson. En los resultados de la parte de descripción, se puede demostrar que el jefe puede demostrar el conocimiento adecuado, lo que permite a los trabajadores cumplir con su labor con confianza y seguros, tal como se ve en la parte descriptiva.
3. Se concluyó que la motivación del liderazgo afecta el desempeño de los empleados de la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado, 2021. Luego de presentar el coeficiente de Pearson se encontró un valor de 0.250. Esta es una correlación positiva débil y se muestra en los resultados. La descripción confirma que la motivación que rodea al requisito de motivar e inspirar adecuadamente el trabajo es una característica motivadora de los empleados de la entidad.
4. Se concluye que la autonomía del liderazgo influye sobre el desempeño del personal de la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado, 2021. Luego de enviar el coeficiente de Pearson, se recibió un valor de 0.612. Esta es una correlación muy positiva y puedes ver en el tablero correspondiente la dimensión que los empleados muestran coherencia al ordenar algo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda mantener la relación jefe-empleado a través de diferentes cualidades de liderazgo sin mezclar sentimientos personales en el ambiente laboral. También debe configurar indicadores cuantitativos del trabajo que realizan sus empleados para realizar un seguimiento del desempeño del personal en la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021.
2. Se recomienda a la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado por parte de los jefes reconocer los trabajos, dando unas felicitaciones, agradecimientos u otros incentivos, que los trabajadores tienen que ser valorados a partir de mejoras en su rendimiento individual.
3. Se recomienda a la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado que los trabajadores necesitan motivación por parte de los jefes, ya sea animándolos a hacer bien las cosas, tratándolos bien, ayudándoles cuando por a o b no pueden realizar la actividad encomendada.
4. Se recomienda a la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado que al momento de dar una orden o dar una actividad a su personal, sea coherente y después no cambie de opinión, o decir algo y luego cambiar, coherencia en lo que dice y hace, para no ocasionar conflictos o malos entendidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, H, & Carrillo, A. (2018). Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca – 2018. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Alza, C. (Marzo, 2010). Liderazgo en la Administración Pública. Revista Alumnos Trabajando, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2016). Liderazgo y desarrollo de capacidades de los directivos del sector público. Resumen de la segunda cumbre de Conocimientos y Políticas entre China y América Latina y el Caribe, Washington D.D, Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Carrera, A. (2019). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en automotores MOPAL S.A. Huánuco – 2019 (Tesis para optar el grado académico de licenciada). Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. (2.a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9.a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Durán, J. (2020). Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar. (Tesis para optar el grado académico de magister). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- El espectador, Redacción Política. (marzo, 2015). La Realidad Laboral del Sector Público Colombiano. Revista El Espectador. Recuperado de <http://www.elespectador.com/noticias/economia/realidad-laboral-del-sector-publico-colombiano-articulo-550672>
- Fiagá, D. (2018). Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá. (Ensayo para la obtención del título de especialista). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.

- Gallegos, F. (2016). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Hidalgo, Y. y Salas, O. (2013). Relación entre Liderazgo y Clima Organizacional en el Personal Docente de la I.E. N°88336 de Nuevo Chimbote. 2013. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 20 de mayo de 2017).
- Macizo, K. (2019). Factores determinantes en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de Huánuco - filial Leoncio Prado - 2018. (Tesis para optar el título profesional). Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Mena, J. (2018). Gestión por competencia y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado – 2018. (Tesis para optar el grado académico de maestro). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María.
- Monteagudo, G. (2018). Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal policial de la Unidad Ejecutora 012-X-DIRTEPOL – Cusco. (Tesis para optar el grado académico de maestro). Universidad César Vallejo, Cusco.
- Organización de Cooperación y de Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyendo, estudio de la OCDE sobre Gobernanza Pública. París: OCDE.
- Robbins, W. (2004). Comportamiento Organizacional (Tercera edición). México: Prentice Hall.
- Robles, W. (2016). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta, Chimbote – 2016. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. (Acceso el 20 de mayo del 2017).

- Santos, D. (2018). Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Monzón – 2016. (Tesis para optar el grado académico de maestra). Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Soria, S. (2016). Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I EsSalud - Tingo María 2014. (Tesis para optar el grado académico de Magister). Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Soria, C. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes y personal administrativo de la I.E.I N° 32629 la punta del Distrito de Umari de Pachitea - Huánuco, 2018. (Tesis para optar el título profesional). Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Suarez, L. (2018). Caracterización del desempeño laboral y la competitividad en las mypes del sector educación, rubro instituciones educativas privadas en la Urbanización Andrés Araujo Morán - Tumbes, año 2017. (Tesis para optar el título profesional). Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Tumbes.
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. (Tesis para optar el grado académico de Magister). Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 302 LEONCIO PRADO – 2021”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera el liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera la conducción del liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021?</p> <p>¿De qué manera la motivación del liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021?</p> <p>¿De qué manera la autonomía del liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar de qué manera el liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar de qué manera la conducción del liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.</p> <p>Determinar de qué manera la motivación del liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.</p> <p>Determinar de qué manera la autonomía del liderazgo influye en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El liderazgo influye significativamente con el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>La conducción del liderazgo influye significativamente con el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.</p> <p>La motivación del liderazgo influye significativamente con el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.</p> <p>La autonomía del liderazgo influye significativamente con el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conducción • Motivación • Autonomía <p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño del personal</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimientos del trabajo • Conocimiento del trabajo • Responsabilidad 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 46 trabajadores</p> <p>Muestra: 46 trabajadores</p> <p>Técnica para recolección de datos Encuesta</p> <p>Técnica de procesamiento de datos: SPSS y Microsoft Excel</p>



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

ANEXO 2

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FILIAL LEONCIO PRADO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

E.A.P. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 302 EDUCACIÓN LEONCIO PRADO, 2021.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas correctas ni incorrectas, solo interesa obtener un número que realmente refleja su sentir con el trato recibido por parte de la entidad.

1. ¿Cree usted que los trabajadores que destacan reciben reconocimiento por su labor por parte de los jefes?
a) Si b) No
2. ¿Cree usted que los jefes fomentan un ambiente de confianza y de solidaridad?
a) Si b) No
3. ¿Cree usted que el jefe los estimula cuando no tienen ideas innovadoras en su trabajo diario?
a) Si b) No
4. ¿Cree usted que el jefe anima a desarrollar su trabajo dejando tomar cada vez más sus responsabilidades?
a) Si b) No
5. ¿Cree usted que el jefe es coherente lo que dice y con lo que hace?
a) Si b) No
6. ¿Cree usted que tu jefe logra la confianza sobre todo por su propia credibilidad?
a) Si b) No

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

Sr. DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°302 LEONCIO PRADO

Yo, Támiko Fey Grández Gómez, identificado con DNI N° 71989040 y con RUC N° 10719890402 con domicilio fiscal en Lotización. Por buen camino Mz. I Lote 19-A, Correo Electrónico: tamikograndezg@gmail.com, ante Ud., con debido respeto me presento y digo:

Que, siendo alumna de la Universidad de Huánuco del curso del CATP que brinda la universidad para obtener el grado de Licenciada, solicito permiso para poder realizar una encuesta sobre mi trabajo de investigación que se titula "El liderazgo y su influencia en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado, 2021".

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. Sr. Director acceder a mi petición por ser de justicia, que espero alcanzar.

Tingo María, 07 de julio del 2021.



FIRMA DE LA SOLICITANTE