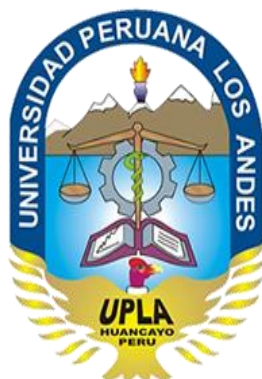


**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**TESIS**

**LIDERAZGO GERENCIAL Y AUTOPERCEPCIÓN DEL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TARMA - 2017**

Para Optar: Título de Licenciado en Administración

Autor: Jesús Pedro Villegas Zamudio

Asesor: Mg. Kiko Richard López Coz

Línea de investigación: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio: 25/01/2018

Fecha de culminación: 24/01/2019

HUANCAYO – PERÚ

2017

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**TESIS**

LIDERAZGO GERENCIAL Y AUTOPERCEPCIÓN DEL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE  
LA MUNICIPALIDAD PROINCIAL DE TARMA – 2017

**PRESENTADO POR:**

Bach. **VILLEGAS ZAMUDIO, Jesús Pedro**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE

\_\_\_\_\_  
: Dr. FREDI GUTIERREZ MARTINEZ

PRIMER MIEMBRO

\_\_\_\_\_  
: Lic. MARIA MAYOR PALACIOS

SEGUNDO MIEMBRO

\_\_\_\_\_  
: Lic. NEIL RODRIGUEZ ROJAS

TERCER MIEMBRO

\_\_\_\_\_  
: Lic. FREDI GUTIERREZ MEZA

Huancayo,.....de..... Del 2018

**ASESOR**

**MG. KIKO RICHARD LÓPEZ COZ**

## **DEDICATORIA**

A Dios, en primer lugar, por fortalecerme día a día brindándome conocimiento, salud y valor para concretar la presente investigación, pudiendo así conseguir mis anhelados sueños.

A mi Madre Rosita y hermanos por su entero apoyo y así poder desarrollar la presente investigación de forma satisfactoria a fin de alcanzar uno de mis objetivos en mi formación profesional.

Jesús Villegas Zamudio

## **AGRADECIMIENTO**

A la Municipalidad Provincial de Tarma, por haberme permitido encuestar a los colaboradores que laboran en ella.

A los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma, por dedicarme un poco de su tiempo, de tal modo lograr realizar mi Tesis con los datos obtenidos.

A mi docente asesor Dr. Chávez Epiquén Abdías, que en una labor continua me condució en la elaboración y desarrollo de la siguiente investigación.

A todas las personas que me apoyaron moral, espiritual y económicamente para el progreso y ejecución de mi investigación de Tesis.

El Autor.

## **RESUMEN**

El objetivo del trabajo de investigación fue: determinar la relación que existe entre el Liderazgo gerencial y la autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017. La hipótesis, “Existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017”

La investigación, por su naturaleza fue de tipo básico descriptivo – correlacional y como método general se utilizó el método científico, además el método específico es cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, para la muestra se tomó 119 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma

Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, en las variables liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral.

Mediante la investigación llegamos a la conclusión que existe relación directa media entre liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017, donde el estadígrafo de “rho” de Spearman 0,689, a un nivel de significancia de 5% a un mejor liderazgo gerencial mayor autopercepción del desempeño laboral.

Palabras claves: Liderazgo gerencial, autopercepción del desempeño laboral, relación.

## **ABSTRACT**

The objective of the study was to determine the relationship between managerial leadership and self-perception of work performance of the Provincial Municipality of Tarma 2017. The hypothesis, "There is a direct and significant relationship between managerial leadership and Self-perception of work performance in the collaborators of the Provincial Municipality of Tarma - 2017 "

The research, by its nature was descriptive - correlational basic type and as a general method was used the scientific method, in addition the specific method is quantitative, with a descriptive correlational design, for the sample was taken 119 employees of the Provincial Municipality of Tarma.

The survey technique was used and the instrument was the questionnaire, on the variable managerial leadership and self-perception of work performance.

The research concluded that there is a direct average relationship between managerial leadership and self-perception of work performance in the employees of the Provincial Municipality of Tarma 2017, with a Spearman coefficient of "rho" 0,431, at a level of significance of 5% to a better management leadership Self-perception of work performance.

**Keywords used on this investigation** Managerial leadership, self – perception work performance, relationship.

## INDICE

|  |      |
|--|------|
| PORTADA .....  | I    |
| ASESOR .....   | III  |
| DEDICATORIA .....  | IV   |
| RESUMEN .....  | VI   |
| ABSTRACT .....   | VII  |
| INDICE .....   | VIII |
| INTRODUCCIÓN .....   | 11   |
| CAPITULO I .....   | 14   |
| PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 14   |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....                            | 14   |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....                             | 19   |
| 1.2.1. <i>Problema General</i> .....                           | 19   |
| 1.2.2. <i>Problemas específicos</i> .....                      | 19   |
| 1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....                        | 19   |
| 1.3.1. <i>General</i> .....                                    | 19   |
| 1.3.2. <i>Específicos</i> .....                                | 20   |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....                   | 20   |
| 1.4.1. <i>Justificación teórica</i> .....                      | 20   |
| 1.4.2. <i>Justificación práctica</i> .....                     | 21   |
| 1.4.3. <i>Justificación metodológica</i> .....                 | 21   |
| 1.4.4. <i>Justificación Social</i> .....                       | 21   |
| 1.4.5. <i>Por Conveniencia</i> .....                           | 22   |
| 1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....                    | 22   |
| 1.5.1. <i>Delimitación espacial</i> .....                      | 22   |
| 1.5.2. <i>Delimitación temporal</i> .....                      | 23   |
| 1.5.3. <i>Delimitación conceptual o temática</i> .....         | 23   |
| CAPITULO II.....   | 24   |
| MARCO TEÓRICO .....  | 24   |
| 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....                            | 24   |
| 2.1.1. <i>En el ámbito Internacional</i> .....                 | 24   |



|  |           |
|--|-----------|
| 2.1.2. <i>En el ámbito Nacional</i> .....  | 27        |
| 2.1.3. <i>En el ámbito Local</i> .....   | 29        |
| 2.2. <b>BASES TEÓRICAS</b> .....   | 29        |
| 2.2.1. <i>Liderazgo Gerencial</i> .....  | 29        |
| 2.2.2. <i>Desempeño Laboral</i> .....  | 31        |
| <b>HIPOTESIS Y VARIABLES</b> .....   | <b>36</b> |
| 2.3. <b>HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....  | 36        |
| 2.3.1. <i>Hipótesis General</i> .....  | 36        |
| 2.3.2. <i>Hipótesis Específicas</i> .....  | 36        |
| 2.4. <b>VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....  | 37        |
| <b>CAPITULO III</b> .....  | <b>40</b> |
| <b>METODOLOGÍA</b> .....   | <b>40</b> |
| 3.1. <b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b> .....  | 40        |
| 3.2. <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> .....  | 41        |
| 3.3. <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> .....   | 42        |
| 3.4. <b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....   | 42        |
| 3.5. <b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> .....  | 43        |
| <b>CAPITULO IV</b> .....   | <b>50</b> |
| <b>RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....  | <b>50</b> |
| 4.1. <b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN</b> .....              | 50        |
| 4.1.1. <i>DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE 1: Liderazgo gerencial</i> .....                  | 50        |
| 4.1.2. <i>DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE 2: Autopercepción del desempeño laboral</i> ..... | 54        |
| 4.2. <b>PRUEBA DE HIPÓTESIS Y SUB HIPÓTESIS</b> .....                                  | 60        |
| 4.3. <b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADO DE INVESTIGACIÓN</b> .....                          | 72        |
| <b>CONCLUSIONES</b> .....  | 79        |
| <b>RECOMENDACIONES</b> .....   | 81        |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....  | 83        |

## ANEXOS

|  |    |
|--|----|
| Anexo 1: Matriz de consistencia .....                  | 84 |
| Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos .....    | 85 |
| Anexo 3: Constancia de aplicación de instrumento ..... | 87 |
| Anexo 4: Validación por juicio de experto .....        | 88 |

Anexo 5: Fotografías ..... 91

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   | <b>Página</b> |
|---|---------------|
| Figura N°01: Liderazgo gerencial .....                  | 51            |
| Figura N°02: Dirección .....                            | 52            |
| Figura N°03: Orientación .....                          | 53            |
| Figura N°04: Creatividad .....                          | 54            |
| Figura N°05: Autopercepción del desempeño Laboral ..... | 56            |
| Figura N°06: Comportamiento .....                       | 57            |
| Figura N°07: Eficiencia y eficacia .....                | 58            |
| Figura N°08: Calidad .....                              | 59            |

## INDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla N°01: Correlación de liderazgo y desempeño laboral.....                | 51 |
| Tabla N°02: Grado de relación según coeficiente de correlación.....          | 52 |
| Tabla N°03: Correlación de Liderazgo gerencial y Comportamiento.....         | 53 |
| Tabla N°04: Correlación de Liderazgo gerencial y Eficiencia y eficacia ..... | 54 |
| Tabla N°05: Correlación de Liderazgo gerencial y Calidad .....               | 56 |

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación Liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral nace a través de la necesidad de conocer el liderazgo gerencial y el desempeño laboral que existe en la Municipalidad Provincial de Tarma. Estudios llevados a cabo existen en el ámbito nacional e internacional, investigaciones que no solo muestra la preocupación de los funcionarios públicos por el desarrollo de su población, sino también las debilidades que atraviesa las instituciones del estado para lograr sus objetivos. El liderazgo gerencial es entendido como la base fundamental para poder guiar al miembro de una entidad a crecer y fortalecer sus debilidades de manera que éste se sienta capaz de llegar a cualquier otra entidad y liderar su propio equipo desempeñando funciones con ética y moral. Castañeda (2014). “El líder gerencial es aquella persona que es capaz de influir en los demás. Es la referencia dentro de un grupo. Es la persona que lleva (la voz cantante) dentro del grupo; su opinión es la más valorada”. El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica que se ocupa: Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder y, al contrario, puede ser su líder sin ser su jefe. En pocas palabras, concretando con él autor el líder mueve a las más altas

escalas de incentivación, motivación, moralidad y satisfacción.

Se considera importante abordar estas dos variables estrechamente vinculantes en todos los niveles de las gerenciales, que involucra a todos los actores de esta disciplina. En particular es de gran utilidad para la Municipalidad Provincial de Tarma, donde se realizó este trabajo durante la gestión 2017, mediante un estudio descriptivo correlacional.

El presente trabajo de investigación titulado “Liderazgo gerencial y Autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Provincial de Tarma” buscó el empeño y propósito de dar a conocer que existe relación entre estas dos variables y reafirmar teóricamente.

El trabajo y contenido se encuentra organizado y realizado en cinco capítulos. En el Capítulo I, los aspectos fundamentales desarrollados del estudio interpretado como planteamiento del problema, enfatizando la formulación del problema desde el aspecto empírico y científico, objetivos, justificación y limitaciones de la investigación. El capítulo II, presenta los antecedentes de la investigación, internacionales como nacionales vinculados a la materia de investigación, seguido a ello presenta las bases teóricas que sustentan cada una de las variables de estudio, liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral, desde el punto de vista doctrinal, histórico, antropológico, sociológico y psicológico, alegando distintos autores, del mismo modo encontramos la definición de términos básicos, hipótesis de la investigación y operacionalización de las variables que se estudia.

En el Capítulo III, especifica el procedimiento metodológico de la investigación, se establece el método y tipo de investigación, diseño de la investigación, población y muestra. Se enfoca el procedimiento de validez y confiabilidad de instrumento. Así mismo describimos lo

pasos de la recolección de datos y técnicas de análisis de los mismos. Los resultados de la investigación son presentados en el Capítulo IV, se inicia con la parte descriptiva por variables y dimensiones, la prueba de hipótesis y discusión. Así llegamos a su fin detallando las conclusiones y sugerencias, luego la contribución de la investigación.

**CAPITULO I**  
**PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL**  
**PROBLEMA**

**1.1. Descripción del problema**

En la actualidad, quienes ejercen roles de liderazgo y/o dirección dentro de las organizaciones estatales se enfrentan continuamente a los retos que implica interactuar en un mundo globalizado y en constante transformación. Para que la gestión de estos líderes gerenciales se corresponda con esta realidad, sus prácticas y procedimientos deben dar respuestas a las exigentes demandas que emergen de estos entornos. No obstante, muchas veces los fundamentos teóricos-prácticos utilizados por ellos no soportan el dominio fáctico presente, trayendo como consecuencia el fracaso de una organización estatal y/o privada.

El campo del liderazgo ha captado la atención de académicos, investigadores y organizaciones durante la última década. Gracias a la gran cantidad de investigación sobre el tema, el liderazgo ha sido definido y conceptualizado de diferentes maneras, y ha surgido un

cierto consenso general con respecto a los efectos positivos que ha tenido sobre la eficacia de la organización. Una revisión de los estudios académicos muestra que existen diferentes enfoques teóricos que explican la complejidad de los procesos de liderazgo. Por ejemplo, algunas investigaciones consideran a los líderes como individuos capaces que tienen ciertos rasgos en su personalidad o en su comportamiento que constituyen sus habilidades para liderar. Otras investigaciones ven al liderazgo desde una perspectiva política, o humanista. Aunque los diferentes enfoques teóricos están respaldados con una cantidad considerable de estudios e investigaciones, los resultados no han sido definitivos.

El líder es el espíritu del equipo, el responsable de brindar soluciones e inquietudes, el orientador y encargado del desarrollo personal, unificando a los colaboradores para la toma de decisiones.

La visión es un proceso que se realiza a largo plazo y un líder que es desorganizado e incapaz de ejecutar los procesos no puede cumplir con los objetivos trazados.

Partiendo del sentido inspirador del liderazgo, la transformación de América Latina hacia un desarrollo sostenible y socialmente equitativo se va a dar en la medida que contemos con organizaciones, gobiernos, comunidades y ciudadanos, con capacidad para generar poderosas inspiraciones, basadas en ejemplos positivos, coherentes, responsables, que partan de un profundo convencimiento de la igualdad entre todos los seres humanos, sin distingo, como reflejo de un sólido respeto por el otro, por los otros, por la naturaleza.

Una de las consecuencias de las crisis ha sido la promoción de nuevos liderazgos y la expansión de derechos democráticos a poblaciones históricamente ignoradas. Esa ampliación democrática vino acompañada, en algunos casos, de una exacerbación populista y de abusos de poder presidencial sobre el ascenso de los líderes y el deterioro de los partidos. La clase política ha experimentado una concentración creciente de poder por medio del gobierno local de los regímenes políticos, a la vez que se ha convertido en el blanco de fuertes críticas. Además de que el poder se concentra en un líder rodeado por un pequeño número de consejeros, que en muchos casos suelen ser muy incompetentes, se avasallan las instituciones. Los países más afectados por las crisis de representación, como Argentina, Bolivia, Ecuador o Venezuela, han derivado en una profundización del rasgo presidencialista, lo que ha incrementado la polarización política.

En el Perú muchos de los hombres que se idolatran como líderes, terminan por convertirse en personajes de un perfil cuestionado. Por ejemplo, Alberto Kenyo Fujimori Fujimori es visto hoy por la gran mayoría de peruanos como el hombre que engañó a toda una nación, que se enriqueció ilícitamente, que se convirtió con el paso del tiempo en el fante de su ex asesor, Vladimiro Montesinos, gobernándola a pesar de tener también la nacionalidad japonesa que siempre ocultó. Sin embargo, por mucho tiempo muchos peruanos lo consideraron como el hombre que libró al Perú de los azotes del terrorismo y de la hiperinflación.

Por otra parte, las municipalidades del Perú como instituciones líderes representativas de la comunidad deben conducir la formación continua de la ciudadanía, poder acometer con



éxito las responsabilidades de servicio, liderazgo, políticas educativas, incentivar actitudes y actividades económicas, de desarrollo humano, del medio ambiente y la gran tarea de responsabilidad social que le compete en un marco de desarrollo integral y sostenido de sus ciudadanos. El entender las virtudes del líder y su forma de actuar puede contribuir necesariamente al desarrollo sostenido del estado. El Perú está en etapa de desarrollo y necesariamente tiene que consolidarse en la formación y enriquecimiento del espíritu de los jóvenes de hoy, que mañana serán adultos.

En la provincia de Tarma, la Municipalidad atraviesa un desequilibrio gerencial, ya que el alcalde no se preocupa por el mejoramiento del pueblo, podemos ver su falta de liderazgo y a causa de ello el desempeño laboral ineficiente por falta de conocimientos hacen que este no pueda resolver las dificultades y problemas, vemos claramente que su autoridad no es el adecuado, ya que liderazgo es muy importante en el ámbito gerencial ya que, debido a un mal manejo administrativo y poco interés en gestionar, la Municipalidad Provincial de Tarma éste oportunidades como la ayuda de ONGs y otros entes que propician la evolución del pueblo.

Como podemos apreciar la Municipalidad Provincial de Tarma se ve envuelta en una grave acusación de presunta corrupción. Se trata de la ejecución dos expedientes técnicos uno para las graderías y otra para el paisaje urbanístico del centro de la ciudad que tendrían firmas y documentos falsos entregados por las empresas ejecutoras. Al parecer, con aval del alcalde Luis Palomino. El Segundo Despacho de la Fiscalía Anticorrupción y la Contraloría General de la República ya le han puesto el ojo.

Se pudo evidenciar en el año 2015 la municipalidad provincial de Tarma por denuncias públicas y un oficio emitido por la fiscalía de Tarma se vio envuelta en actos de corrupción por dos proyectos organizados y arreglados por el Alcalde Luis Palomino Cerrón, según la prensa local y otros medios de comunicación manifiestan que las licitaciones para dichos proyectos tendrían firmas falsificadas, tanto de los profesionales que la elaboraron como de los consultores que dieron la conformidad.

La reacción de los colaboradores ante una mala gerencia se focaliza cuando éste como autoridad reacciona negativamente ante las peticiones de una mejora para planificar y dirigir adecuadamente la Municipalidad Provincial de Tarma.

Claramente visualizamos que a consecuencia de un posible acto de corrupción por la alcaldía se paralizan las cuentas de la Municipalidad, causando molestia, inquietud, desamparo a los colaboradores y éstos mismos pidiendo la destitución del cargo del Alcalde por no saber liderar y manejar los conflictos de la entidad.

Por tanto el rango gerencial de una institución se basa en el cumplimiento de metas y objetivos que se traza durante el periodo de gobierno de un alcalde, la máxima autoridad es netamente responsable de velar por el pueblo y los trabajadores de no caer en engorrosos escándalos, mala imagen, falta a la soberanía y desestimación del pueblo que éste viene haciendo, el liderazgo se trata de empezar y terminar con las personas que apoyaron a llegar al Alcalde sin fines de politización, sin embargo se defrauda y decepciona a quienes fielmente creyeron en la palabra de su más grande representante.

## **1.2. Formulación Del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre liderazgo gerencial y comportamiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017?
- ¿Qué relación existe entre liderazgo gerencial y Eficiencia y eficacia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma en el - 2017?
- ¿Qué relación existe entre liderazgo gerencial y calidad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017?

## **1.3. Objetivos De La Investigación**

### **1.3.1. General**

Determinar la relación entre liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma – 2017.

### **1.3.2. Específicos**

- Determinar la relación entre liderazgo gerencial y comportamiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017.
- Determinar la relación entre Liderazgo gerencial y eficiencia y eficacia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017.
- Determinar la relación entre liderazgo gerencial y calidad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017.

## **1.4. Justificación De La Investigación**

### **1.4.1. Justificación teórica**

Haciendo uso del método científico del presente trabajo de investigación objetivamente aplicaremos instrumentos y técnicas apropiadas que permitirá ampliar el conocimiento filosófico teórico del pensamiento e ideología humana, acerca de liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral, donde pueda aportar postulados de otras variables de estudios y enriquecer la búsqueda de la verdad constante, plantearemos diversos contextos y de acuerdo con el marco teórico, daremos referencia a la relación de liderazgo gerencial y la autopercepción desempeño laboral.

#### **1.4.2. Justificación práctica**

Considero la investigación justificada porque en el departamento de personal es necesario profundizar el manejo de las estrategias metodológicas que se aplica en las gerencias y diversas áreas de la entidad, estos ayudan a proponer mejores prácticas y empleo de medios de recursos para promover el liderazgo gerencial en la estructura organizacional de tal manera los líderes gerenciales presenten las adecuadas herramientas y estrategias para conseguir una efectiva dirección y a su vez un óptimo desempeño laboral.

#### **1.4.3. Justificación metodológica**

Desde la perspectiva metodológica, en consecuencia, servirán de guía a lo obtenido por la investigación a investigadores consecuentes que propicien similitud con el problema planteado. En este contexto es indispensable que el alcalde dedique mayor recurso económico en brindar capacitaciones para obtener colaboradores especializados ya que estos son las encargadas de ver por el bienestar del pueblo mediante sus gestiones de liderazgo y a su vez mejorar las habilidades y actitudes de cada uno de ellos.

#### **1.4.4. Justificación Social**

Es justificable el presente trabajo en el contexto que aborda un tema social que vincula personas, necesidades básicas, mejora de herramientas de acción, conocimiento de eficiencia en el desempeño laboral entre otras características. Por otro lado, el rol que cumple

el alcalde y los distintos gerentes de la Municipalidad será adecuado para brindar solución a los problemas, una mejor toma de decisiones para con la institución y un mejor alcance a los colaboradores, de esta manera brindaran un alto liderazgo gerencial y desempeño laboral para la Municipalidad

#### **1.4.5. Por Conveniencia**

La investigación es conveniente porque el estudio se verá beneficiada en cuanto al producto y los resultados de la investigación, evidencien la caracterización del estudio de las variables y su estado en relación con la que concurren estas. Así mismo resulta conveniente impartir conocimiento a la zona de influencia como es la población de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma, como tema transversal de la especialidad de Administración, Dirección y Liderazgo.

### **1.5. Delimitación De La Investigación**

#### **1.5.1. Delimitación espacial**

El trabajo presentado de investigación tiene como ámbito de influencia para la Municipalidad Provincial de Tarma, Región Junín.

### **1.5.2. Delimitación temporal**

La investigación tiene como proyección a ser aplicada en el año 2017, iniciándose en el mes de julio y concluir en diciembre de este mismo, ya que se cuenta con las condiciones necesarias para su ejecución y la documentación administrativa que exige el reglamento de la Universidad.

### **1.5.3. Delimitación conceptual o temática**

El presente trabajo es justificado por pleno deseo académico de querer ampliar los elementos bibliográficos, brindando información valiosa respecto a la relación del liderazgo gerencial y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad Provincial de Tarma, como efecto el beneficio se realiza para el provecho de los distintos investigadores interesados en el tema siendo absoluto, ya que ayudará como terminología utilizada y aplicada en las ciencias de la Administración y otras áreas vinculantes.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

##### **2.1.1. En el ámbito Internacional**

Se encontró el trabajo científico de Sandoval, (2012) en su tesis: “*Liderazgo gerencial y comunicación organizacional en educación primaria.*” Trabajo desarrollado en la Universidad de Zulia; para optar el grado académico de magíster Scientiarum en Educación. El trabajo tuvo el objetivo de Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y comunicación organizacional en educación primaria del Municipio de Perijá; Se trabajó con una muestra de 105 directivos y docentes. Se concluye que llegamos a identificar los estilos de liderazgo, en principal del personal directivo de Educación primaria del Municipio Rosario de Perijá, las instituciones no cumplen de manera eficiente su labor ya que evidenciamos mediante un análisis los resultados y son predominantes en este caso el liderazgo autoritario, de tal manera que no se refleja un trabajo en equipo aconsejados por un líder que ayude a cumplir con su metas y objetivos de la institución y como docentes. En la educación primaria del Municipio Rosario de



perijá mediante su función como gerente educativo apreciamos que los colaboradores directivos cumplen con las funciones de orientador, facilitador, mediador, facilitador y promotores sociales. Por lo cual observamos que el liderazgo gerencial no está siendo aplicado en las instituciones educativas y desarrolladas adecuadamente, porque los gerentes son conscientes que es la clave fundamental y principal para formar los líderes y el éxito de mañana con estudiantes competentes.

Así mismo se encontró el trabajo científico de Coello, (2013-2014) en su tesis: *“Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center(ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a conecel(CLARO).”* Trabajo desarrollado en la Universidad de Guayaquil; para optar el grado académico de Psicóloga. El trabajo tuvo el objetivo de Identificar los factores que influyen en el bajo rendimiento de los asesores de ACC del departamento Inbound Pymes y que desencadena en una disminución de la efectividad del departamento.; trabajado con una muestra de 20 asesores de Inbound Pymes de American Call Center. El resultado fue que la satisfacción para el grupo de asesores de Inbound pymes son enteramente circunstancias externas, adquiriendo el más alto placer, a su vez no se acepta que incurra de ninguna manera de forma directa el bajo desempeño de integrantes(asesores) del grupo. Satisfactoriamente es cierto que plasmen un ambiente acogedor, efectivo y armónico para el bienestar y agrado de cada uno de los asesores del grupo Inbound pyme.

También se encontró el trabajo científico de Montero y Raffa, (2013) en su tesis: *“Condiciones Percepción acerca del desempeño laboral del contador público de la*

*Universidad del valle en las empresas de la ciudad de Cali.*” Trabajo desarrollado en la Universidad del Valle; para optar el título de Contador Público. El trabajo tuvo el objetivo de Conocer cuál es la percepción que existe por parte de los empresarios y/o jefes directos en las empresas de la Ciudad de Cali, acerca del desempeño laboral del Contador Público egresado de la Universidad del Valle; trabajado con una muestra de 382 egresados de Contaduría Pública de la Universidad del Valle. En cumplimiento del primer objetivo de la presente investigación se puede decir que las empresas generalmente no basan su elección para seleccionar, contratar, o vincular un egresado de una universidad particular, lo que les interesa es que dicho egresado cumpla con los requisitos exigidos por la empresa, su perfil sea acorde al requerido y el resultado en las pruebas de selección sea satisfactorio; como una última opción para la selección es probable que con los candidatos que quedan en el proceso definitivo se tenga en cuenta el buen nombre que posea una universidad.

. También se encontró el trabajo científico de Iturralde, (2011) en su tesis: *“La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010.”* Trabajo desarrollado en Universidad Técnica de Ambato; para optar el título de Ingeniería en contabilidad y Auditoría CPA. El trabajo tuvo el objetivo de Proponer el desarrollo de un modelo de evaluación de desempeño laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato; trabajado con una muestra de 78 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. de la ciudad de Ambato. Se concluye que el impedimento del crecimiento y desarrollo se basa en función al desempeño de los colaboradores porque no existe un plan de Mejora. Es decir, si se desarrolla un mejor plan

de trabajo el desempeño de cada colaborador crecerá eficientemente para un desarrollo y crecimiento activo.

### **2.1.2. En el ámbito Nacional**

Se encontró el trabajo científico de Reynaga, (2015) en su tesis: *“Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.”* Trabajo desarrollado en la Universidad Nacional José María Arguedas; para optar el grado académico de Licenciado en Administrador de Empresas. El trabajo tuvo el objetivo de Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo PescePecetto de Andahuaylas, 2015.; trabajado con una muestra de 458 personal asistencial que trabajan en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas durante el año 2015. Se concluye que los procedimientos motivacionales implican desde un punto de vista que se desarrolla desde lo más profundo de la obligación hasta el logro de los estímulos que llegan a satisfacerlo; distintas maneras de percibir la motivación pueden iniciarse; entonces, observamos a partir de las fuerzas que la energizan (motivación extrínseca y motivación intrínseca).

De otro lado el trabajo científico de Castillo, (2009) en su tesis: *“Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I N° 87 Callao 2009.”* Trabajo desarrollado en la Universidad San Ignacio de Loyola; para optar el grado académico de Maestro en Educación. El trabajo tuvo el objetivo de Establecer la relación existente entre el estilo de Liderazgo de la directora con el desempeño laboral de los docentes del nivel de inicial en la I.E.I N° 87 Santa Rosa - Callao; trabajado con una muestra de 110 padres de familia. De las conclusiones se puede apreciar que no existe relación entre el estilo de liderazgo de la

directora y el desempeño laboral de los docentes. Se ha hallado que, a opinión de las docentes, la directora evidencia un estilo de liderazgo autoritario benévolo contrario a la de los padres de familia que desde su perspectiva el estilo de liderazgo que predomina es el participativo.

De la misma manera se encontró el trabajo científico de Quijano y Silva, (2016) en su tesis: *“Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA - Chiclayo 2016.”* Trabajo desarrollado en la Universidad Señor de Sipán; para optar el grado académico de Licenciado en Administración. El trabajo tuvo el objetivo de Determinar la relación de selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes CIVA S.A, Chiclayo 2016; trabajado con una muestra de 50 trabajadores de la empresa de transporte CIVA S.A. Como resultado se elaboró una propuesta de mejora basada en estrategias de selección de personal tomando en cuenta las dimensiones de mayor influencia para trabajadores y clientes de la empresa a fin de mejorar el desempeño laboral permitiendo así generar un cambio para beneficio de la organización.

También se encontró el trabajo científico de Zarate, (2011) en su tesis: *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.”* Trabajo desarrollado en Universidad Nacional Mayor de San Marcos; para optar el grado de Magister en Educación. El trabajo tuvo el objetivo de Establecer el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia – Lima.; trabajado con una muestra de 729 alumnos de 5 instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia, Lima. Se concluye que los diversos estilos de liderazgo tanco como, autoritario, situacional y democrático concuerdan con

los alumnos y docentes para cumplir con el desempeño de director de las Instituciones Educativas.

### **2.1.3. En el ámbito Local**

Se encontró el trabajo científico de Espejo, (2014) en su tesis: *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín -2014.”* Trabajo desarrollado en la Universidad Peruana Los Andes; para optar el grado académico de Licenciada en Administración. El trabajo tuvo el objetivo de Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014; trabajado con una muestra de 52 colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014. Se estableció que las relaciones influyen directa y significativamente en un 78.3% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014. Ya que el personal no labora en un ambiente grato ni cómodo y no hay una buena relación entre jefes y subordinados por lo contrario hay temor a alguna represalia o sanción frente a algún comentario, sugerencia o al hacer algo sin autorización.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo Gerencial**

Según Koontz (2007 p.437). Sostiene que "El liderazgo es un proceso de influencia de una persona sobre los demás, para tratar de lograr con buena voluntad y agrado el éxito de las metas organizacionales," Se puede apreciar que el liderazgo es un proceso que sé que la persona

asuma conductas y puestas en prácticas para lograr el éxito de la de la organización.

Por su parte Castañeda (2014). Sostiene que “El líder gerencial es aquella persona que es capaz de influir en los demás. Es la referencia dentro de un grupo. Es la persona que lleva (la voz cantante) dentro del grupo; su opinión es la más valorada.” El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica que se ocupa: Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder y, al contrario, puede ser su líder sin ser su jefe. En pocas palabras, concretando con él autor el líder mueve a las más altas escalas de incentivación, motivación, moralidad y satisfacción.

Así también Lee (2014). Sostiene que “El líder gerencial es el funcionario de las empresas con visión a futuro. En un mundo tan cambiante como el actual tan solo sobreviven aquellas empresas que saben adaptarse a los cambios con rapidez.” El autor nos dice que si un ente cualquiera sabe adaptarse y acostumbrarse a los cambios organizacionales tendrá proyección a futuro.

El mismo Castro (2014). Sostiene que "El líder gerencial es el funcionario que genera excesivo entusiasmo entre los empleados (el interés de la empresa chocara con el particular de cada persona). Sí, por el contrario, basara su estrategia en mejorar la calidad de los productos.”

A su turno Brittel (2007 p.67). Sostiene que "El líder gerencial es la habilidad que determinadas personas tienen de influir en otras para guiarlos en la conducción del trabajo y la satisfacción de logros significativos, el gerente en el cumplimiento de sus roles, trata de influir

de alguna manera en otro para un mejor funcionamiento de la empresa, de tal forma se conlleva a un desempeño eficaz de las labores organizacionales.” Concordando con el autor, por supuesto toda persona influenciada por alguien capacitado y enteramente dedicado a su trabajo tiene mejores logros para su institución.

De igual manera Koontz, H y Heins Weihrich (1996). Dice que “Todos los gerentes desempeñan funciones administrativas. Sin embargo, el tiempo que se le dedique a cada función puede ser diferente. Así, los gerentes de nivel superior pasan más tiempo en la planeación y en la organización que los gerentes a nivel inferior. En cambio, la dirección les lleva una gran cantidad de tiempo a los supervisores de primera línea. La diferencia del tiempo dedicado al control varia sólo ligeramente para los gerentes en diversos niveles.”

### **2.2.2. Desempeño Laboral**

Según Robbins. S. (2004 p.217). Sostiene que " El desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas, en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas, y de servicio de la organización.” Concuero con el autor, es decir, los colaboradores de los distintos entes proponen metas y objetivos en base a la disciplina y actitud de cada uno de ellos requeridos por la organización.

Por otro lado, Chiavenato. I. (2009 p. 245). Sostiene que "El término desempeño laboral a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales

aspectos como: (la eficiencia, eficacia, efectividad, y productividad con que se desarrolla las actividades laborales asignadas en el periodo determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la identidad demostrada. Así mismo la empresa por su parte, debe de garantizar buenas condiciones de trabajo, donde las personas puedan ser mediadas respecto a su desempeño laboral y saber cuándo aplicar los correctivos adecuados.”

El mismo Chiavenato (2000). dice que "El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos y de acuerdo a este tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. Sin embargo, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que, si solo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo, las mediciones individuales de este no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación."

En otro punto directo Chiavenato (2000). manifestó que "De acuerdo con la política de recursos humanos que adopte la organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño de las personas será atribuida al gerente, al propio individuo y a su gerente conjuntamente, al equipo de trabajo, al área encargada de la administración de recursos humanos



o a una comisión de evaluación del desempeño."

## **DEFINICIÓN DE CONCEPTOS**

### **Liderazgo Gerencial**

"El liderazgo gerencial como los procedimientos de dirigidos del alto mando para las actividades laborales de los integrantes de un grupo y de influenciar en ellos para que alcancen los objetivos de la organización." Stogdill (2006 p.345).

"Habilidad que determinadas personas tienen de influir en otras para guiarlos en la conducción del trabajo y la satisfacción de logros significativos". Bittel (2007)

Para esta investigación el Liderazgo Gerencial trata de las habilidades determinadas de las personas para poder guiar su trabajo y la satisfacción personal.

### **Dirección**

Días. C. (2001, p. 106-107), dice para alcanzar y lograr que la dirección sea efectiva, la supervisión debe ser personal, el nivel supervisor no dirige desde arriba, sino que interviene y participa en dirección en el mismo campo y lugar de las acciones.

Los objetivos básicos y los planes fundamentales son facultad de los que determinen los consejos de directores. Asumiendo la estructura del conjunto de disposiciones que se han adoptado para la ejecución de los proyectos, planes y órdenes, a través de las acciones de los funcionarios de alto nivel, quienes son los responsables de ver que se entiendan, se cumplan y obedezcan en toda la empresa u organización.

“La dirección se basa en varios principios como son: la armonía del objetivo o coordinación de intereses, donde la dirección será eficiente, en tanto se encamine al logro de los objetivos generales de la empresa”. Munch y García (2006)

### **Orientación**

Orientar sería la esencia de conducir, guiar, indicar de manera procesal para ayudar a conocerse a las personas como sí mismas y el entorno global que los rodea; es tutelar a un individuo a dilucidar el núcleo de su vida, a comprender el significado de su capacidad como único y con derecho a disponer de su libertad, de su nobleza personal, dentro de un clima de equitativas oportunidades y demostrando servicio, calidad de responsable ciudadano, tanto en las labores cotidianas como en su tiempo libre. (Rodríguez Moreno, 1995)

### **Creatividad**

“La creatividad no es un tipo de fluido que pueda surgir en dirección cualquiera. La vida de la mente se fragmenta en diferentes sectores, que yo denomino ‘inteligencias’, como la matemática, el lenguaje o la música. Y una persona determinada puede ser muy original e inventiva, incluso iconocásticamente imaginativa, en alguna de esas áreas sin ser particularmente creativa en ninguna de las demás”. Gardner, H. (1999).

### **Desempeño Laboral**

Stoner (1994), sostiene que “El desempeño laboral es la manera como los asociados de la organización laboran eficazmente, para realizar las metas comunes, expuesto a las reglas básicas definidas con anterioridad.”

“El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo.” Palaci (2005 p.155).

### **Comportamiento**

“El comportamiento se entiende como el conjunto de acciones que los organismos ejercen sobre el medio exterior para modificar algunos de sus estados o para alterar su misma situación con relación a aquel, el comportamiento está sometido a transformaciones con el paso del tiempo, es decir, a procesos de desarrollo”. Piaget (1977, p.7)

### **Eficiencia**

“Se refiere la eficiencia al ámbito económico u expresión que se emplea para medir la cualidad o capacidad de actuación de un sujeto o sistema económico, de esta forma se valora la racionalidad de los determinados recursos e ingresos.” Simón. A. (2005 p.253).

### **Eficacia**

“La eficacia es la actuación para cumplir con los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por el cual también se conoce como eficiencia directiva”. Simón. A. (2005 p.253).

"La eficacia está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado". Oliveira (2002 p.20).

### **Calidad**

Deming (1989) “La calidad es un grado predecible de uniformidad y fiabilidad a bajo coste, adecuado a las necesidades del mercado”. Da a conocer el autor el ilustre objetivo de cualquier ente que debe prevalecer en el mercado, ganar dividendos, asegurar los empleos y proteger su capital e inversión. Para poder llegar al objetivo, la calidad es el mejor camino a seguir. Para conseguir la calidad la mejor manera de conseguirlo es mejorando e innovando el servicio y producto brindando diversas líneas de procesos productivos.

## **HIPOTESIS Y VARIABLES**

### **2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.3.1. Hipótesis General**

Existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

#### **2.3.2. Hipótesis Específicas**

Existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y comportamiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

Existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y Eficiencia y eficacia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

Existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y calidad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

## **2.4. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Variable 01. Liderazgo Gerencial**

#### **erencial**

"El liderazgo gerencial como los procedimientos dirigidos del alto mando para las actividades laborales de los integrantes de un grupo y de influenciar en ellos para que alcancen los objetivos de la organización." Stogdill (2006 p.345)

### **Variable 02. Autopercepción del Desempeño laboral**

"Es aquella relevancia para los ideales de la institución donde se observa a los colaboradores sus comportamientos o acciones observados en los empleados que son relevantes para la organización, donde podrán ser evaluados en términos de emulación de cada uno de ellos y su cooperación a la institución." (Stoner, 1996 p.102)

## **2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

Para mejor efectividad del estudio de las variables definimos operacionalmente el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma, detallando sus dimensiones, indicadores y la escala de medición.

## Variable: Liderazgo Gerencial

| Variable            | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones | Indicadores  | Escala de medición   |
|---------------------|--|--|-------------|--|--|
| LIDERAZGO GERENCIAL | "El liderazgo gerencial como los procedimientos dirigidos del alto mando para las actividades laborales de los integrantes de un grupo y de influenciar en ellos para que alcancen los objetivos de la organización." Stogdill (2006 p.345), | El liderazgo gerencial se puede definir como la dirección, la orientación y la creatividad de los colaboradores, | Dirección   | Promueve el trabajo en equipo como estrategia gerencial                        | Ordinal<br><br>siempre<br>(5)<br><br>Casi siempre<br>(4)<br><br>Con frecuencia<br>(3)<br><br>Casi nunca<br>(2)<br><br>Nunca<br>(1) |
|                     |  |  |             | Cumple y hace cumplir las funciones de la empresa                              |  |
|                     |  |  | Orientación | Orienta adecuadamente al personal a cumplir sus tareas                         |  |
|                     |  |  |             | Asesora de manera eficiente a sus sub alternos para cumplir sus objetivos      |  |
|                     |  |  |             | Brinda las herramientas necesarias a sus sub alternos                          |  |
|                     |  |  | Creatividad | Propone actividades motivacionales e innovadoras                               |  |
|                     |  |  |             | Proporciona incentivos variados para mejorar el desempeño de sus colaboradores |  |
|                     |  |  |             | -Utiliza técnicas creativas para sancionar y amonesta.                         |  |

**Variable: Autopercepción del Desempeño Laboral**

| VARIABLE                             | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES           | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN                        |
|--------------------------------------|--|---|-----------------------|---|---|
| AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL | Stoner (1994), afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. | Juicio o idea que posee el empleado sobre su desempeño laboral, conformado por actividades tangibles, observables y medibles, en el cumplimiento o no de los objetivos. | Comportamiento        | -Manifiesta actitudes positivas hacia la organización.<br>-Propicia el respeto y la disciplina.<br>-Cultiva principios éticos dentro de la organización.                                  | <b>Ordinal</b><br><br>siempre<br>(5)      |
|                                      |  |   | Eficiencia y eficacia | -Optimiza la utilización de los recursos disponibles para la obtención de los resultados<br>-Uso adecuado del tiempo y recursos.<br>-Desarrolla habilidades y principios.                 | Casi siempre<br>(4)<br><br>A veces<br>(3) |
|                                      |  |   | Calidad               | -Capacidad de la Institución para responder ante las necesidades de los usuarios.<br>-Brinda confianza y buen trato a los usuarios.<br>-Ambientes y equipos para la calidad del servicio. | Casi nunca<br>(2)<br><br>Nunca<br>(1)     |

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método De Investigación**

Se respetó método científico en la investigación. “El método científico es un procedimiento riguroso formulado de una manera lógica para lograr la adquisición, organización y exposición del conocimiento, tanto en su aspecto teórico como en su aspecto experimental”. (Hernández, 2010).

El método científico fue utilizado siguiendo los distintos procesos, en primer lugar se estableció la problemática: ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017? Y así obtenida la realidad, se buscará la información sobre éstos mismos tanto como, antecedentes y bases teóricas, seguidamente basamos el marco teórico verificado formulando la hipótesis de investigación, para lo cual se elaboró y construyó los instrumentos de la investigación, con los criterios de confiabilidad y validez, seguidamente los mismos serán aplicados y se contrastó la hipótesis de investigación según los estadígrafos y análisis arrojados,



consiguiendo las correspondientes y apropiadas conclusiones de la labor de investigación presentado.

Como método específico tenemos el Descriptivo, por el alcance de la investigación, se recolectaron, procesaron y analizaron los datos a través de gráficos estadísticos para explicación de las peculiaridades y propiedades de cada variable y seguido a ello explicar su relación entre ambas sin descarte de rasgos de causalidad.

“El método Descriptivo, según Hernández, (2010) busca especificar propiedades, características y riesgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”. (Describe orientación o tendencia de un determinado grupo o población).

### **3.2. Tipo De Investigación**

“Básica. La investigación es de tipo básica teórica, debido a que, el estudio buscó la generación de nuevo conocimiento mediante la revisión de distintas teorías. No buscándose modificar de ninguna manera la realidad.” Hernández, Fernández Y Baptista (2006 p. 135).

El presente estudio buscó mediante la revisión de distintas teorías del liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma; de cómo una variable se relaciona con otra; no se busca modificar de manera alguna la realidad, al contrario, busca describir su relación.

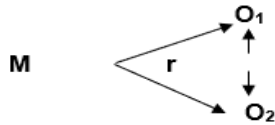
### **3.3. Nivel De Investigación**

Descriptivo - correlacional

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010:153). “El nivel de la investigación es descriptivo, porque se darán a conocer los hechos tal como se presentaron al momento de la recolección de datos y se describió la situación encontrada. Es Correlacional porque describe la relación de dos o más variables en un determinado momento y se basó en el estudio de una sola muestra.”

### **3.4. Diseño De La Investigación**

Acompañando lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2006 p. 79), la investigación es de diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. Es no experimental puesto que no se realizará ningún tipo de manipulación de variables. Asimismo, es transversal, debido a que la medición de las variables, y la consiguiente aplicación de instrumentos, se hizo en un solo corte, en un solo momento en el tiempo. El gráfico es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la variable 1: Liderazgo gerencial.

O<sub>2</sub> = Observación de la variable 2: Autopercepción del desempeño laboral.

**r = Correlación entre las variables.**

### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.1.1. Población

Según Oseda, (2009) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares” p. 143.

La unidad de análisis para el presente estudio es el liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma. El término colaborador equivale al personal de esta organización, el cual puede ser Administrativo, nombrados o contratados.

La población estuvo constituida por el total de 170 colaboradores, entre colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma de ambos sexos.

#### 3.1.2. Muestra

Según Hernández (2010, p. 240): "la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población.

Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población."

El tamaño de muestra de la investigación calculado de modo probabilístico resultó ser de 118.6 colaboradores que vamos a aplicar el instrumento. Para asegurar la representatividad. Se decide por 119 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma y se calculó de la siguiente manera.

#### TAMAÑO DE LA MUESTRA

Cuando:

$$Z= 1.96$$

$$N= 170$$

$$P= 0.5$$

$$Q= 0.5$$

$$E= 0.05$$

$$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N-1) E^2} = 118.06$$

### 3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.2.1. Técnicas de recolección de datos

En esta investigación la técnica utilizada los datos de cada variable de estudio, liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral será la encuesta, cuyo instrumento es el

cuestionario; aplicaremos el cuestionario a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma en un solo momento.

Valles (2013). El procedimiento que se utilizó para la recolección de datos es la técnica de la encuesta - cuestionario con fin de obtener datos de diferentes personas brindando opiniones interpersonales las cuales interesaron al investigador, para ellos se realizó una relación de preguntas escritas que se dieron a los colaboradores, con la finalidad que éstos mismos contesten de manera escrita.

### **3.2.2. Instrumentos de recolección de datos**

El cuestionario será aplicado de la muestra visitando a su centro de trabajo, pidiendo autorización al alcalde o cada jefe de área de la Municipalidad Provincial de Tarma hasta emplear el número de encuestados.

### **3.2.3. Validación y confiabilidad del Instrumento**

#### **Validez**

Como sugiere el reglamento de la Universidad se requiere de validez para que el instrumento de investigación pueda ser aplicado, éste mismo se concretará mediante la validez del juicio de expertos. Para ésta investigación, la validación se recurrió al servicio de validadores profesionales de la disciplina y metodólogos con grado de Maestro y Doctor como corresponde, quienes recomendarán su aplicación.

|                  |                         |                |
|------------------|-------------------------|----------------|
| Validador nro. 1 | Dr. Máximo Oseda Lazo   | Muy pertinente |
| Validador nro. 2 | Mg. Fredy López Quilca  | Muy pertinente |
| Validador nro. 3 | Mg. Marco Paredes Pérez | Muy pertinente |

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010 p. 201) manifiesta que “la validez se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”. Es el nivel en que representa la medición a la variable o concepto que se va a medir.

### **Coefficiente de confiabilidad**

Se puede deducir, de investigación científica en términos de un instrumento que por ser aplicado a la muestra únicamente debe tener validez sino a su vez debe ser confiable. La confiabilidad de consistencia fue realizada por medio del coeficiente del alfa de Cronbach para la investigación, a una muestra aplicada de 119 colaboradores.

El mismo Hernández, Fernández y Baptista (2010 p. 201) manifiesta que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado de que su aplicación repetida al mismo individuo o sujeto produce resultados iguales”.

A continuación, la fórmula aplicada del coeficiente de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Para la variable Liderazgo gerencial el coeficiente de Alfa de Cronbach al 95% de intervalo de confianza fue de:

**Estadísticos de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,749             | 18             |

Para la variable Autopercepción del desempeño laboral el coeficiente de Alfa de Cronbach al 95% de intervalo de confianza fue de

**Estadísticos de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,678             | 18             |

Para el detalle los valores de la escala de confiabilidad del instrumento se utilizó lo de (Herrera, 1998) comprendidos entre la tabla siguiente:

|              |                         |
|--------------|-------------------------|
| 0,53 a menos | Confiabilidad nula      |
| 0,54 a 0,59  | Confiabilidad baja      |
| 0,60 a 0,65  | Confiable               |
| 0,66 a 0,71  | Muy confiable           |
| 0,72 a 0,99  | Excelente confiabilidad |
| 1.0          | Confiabilidad perfecta  |

### **3.3. PROCESAMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Los datos recolectados corresponden al trabajo de campo de esta investigación lo cual se hará mediante visitas a la Municipalidad Provincial de Tarma donde los seleccionados previa anticipación y autorización. Otro de los métodos será aprovechar la presencia del colaborador en las diferentes oficinas de la Municipalidad de Tarma que dispone el investigador para aplicar el instrumento de cada variable.

Se elaboró el cuestionario para que sea administrada por el alumno investigador y para contestar personalmente, por lo cual cada persona fue encuestada alrededor de 10 minutos, de acuerdo a la velocidad y fluidez de cada colaborador para contestar las preguntas hechas por el investigador



### **3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

A continuación, presentaremos los estadígrafos que se utilizaron para la investigación: Procesaremos los ítems de los cuestionarios de encuesta con las tablas de distribución de frecuencias, tanto como la absoluta y porcentual.

Siendo procesados por el programa estadístico SPSS versión 22.

Del mismo modo, se tiene en cuenta los estadísticos gráficos, el primero es el histograma de frecuencias para percibir y entender los resultados como principal función.

La hipótesis general de la investigación se contrastó tomando en cuenta la ( $\rho$ ) de Spearman, las más adecuada para investigaciones correlacionales.

**CAPITULO IV**  
**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

**4.1. Análisis Y Discusión De Los Resultados De Investigación**

**4.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE 1: Liderazgo gerencial**

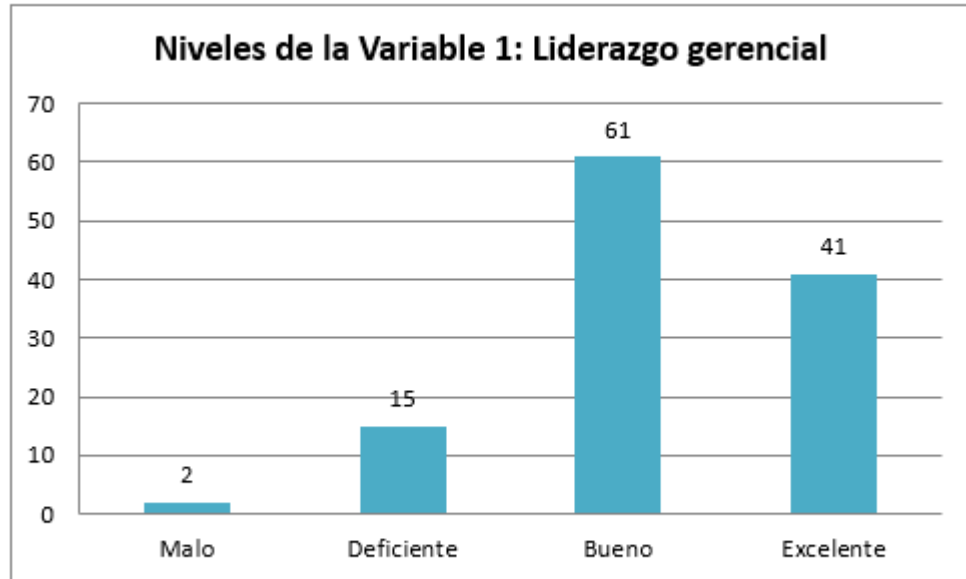
El análisis descriptivo de la variable se expresa en tablas y figuras para describir el nivel del liderazgo gerencial mostrando una tabla de frecuencias puntaje máximo, mínimo, porcentajes, los mismos que serán correlacionados con la variable autopercepción del desempeño laboral. De la misma manera se trabajó las dimensiones de la variable en el mismo orden de datos. Veamos la tabla de liderazgo gerencial.

Tabla Nro. 1

| <b>Niveles de la Variable 1: Liderazgo gerencial</b> |                   |                   |
|--|-------------------|-------------------|
| <b>Niveles</b>                                       | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
| Malo   | 2                 | 1.68              |
| Deficiente   | 15                | 12.61             |
| Bueno  | 61                | 51.26             |
| Excelente  | 41                | 34.45             |
| <b>Total</b>   | <b>119</b>        | <b>100.00</b>     |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura Nro. 1



Fuente: Tabla Nro. 1

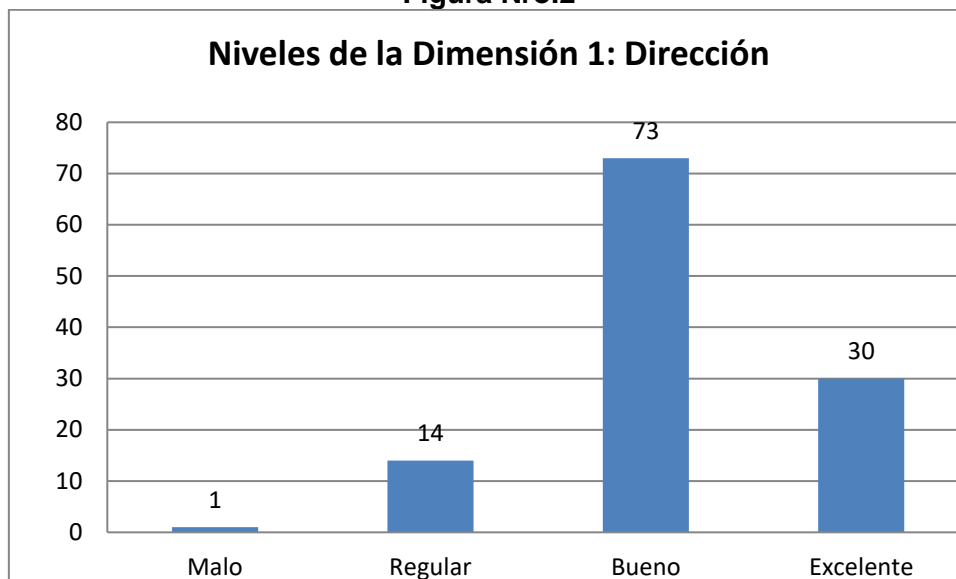
Observando la Tabla y Figura 01, apreciamos mediante los gráficos los niveles de la variable 1, Liderazgo gerencial, de 119 colaboradores encuestados en la Municipalidad Provincial de Tarma, 41 colaboradores que representa el 34.45% perciben el liderazgo gerencial como excelente, luego 61 colaboradores que representan el 51.26% perciben un nivel bueno, luego 15 colaboradores que representan el 12.61% perciben un nivel deficiente y por último 2 colaboradores que representan el 1.68% perciben un nivel malo.

Tabla nro. 2

| Niveles de la Dimensión 1: Dirección |            |            |
|--------------------------------------|------------|------------|
| Niveles                              | Frecuencia | Porcentaje |
| Malo                                 | 1          | 0.84       |
| Regular                              | 14         | 11.76      |
| Bueno                                | 73         | 61.34      |
| Excelente                            | 30         | 25.21      |
| Total                                | 118        | 99.16      |

Fuente: Base de datos del investigador

**Figura Nro.2**



**Fuente: Tabla Nro. 2**

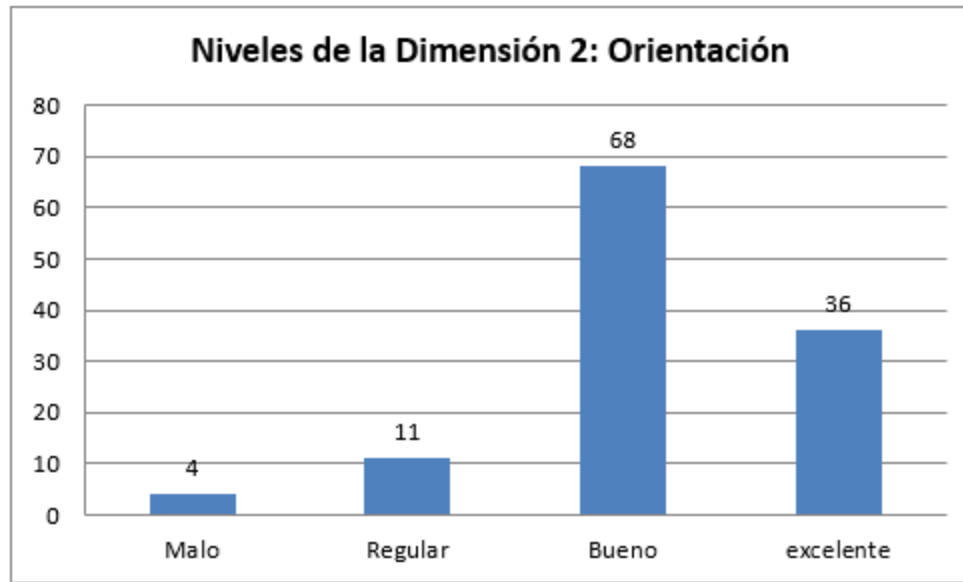
Observando la Tabla y Figura 02, apreciamos mediante los gráficos los niveles de la variable 1, Liderazgo Gerencial, de los 119 colaboradores encuestados en la Municipalidad Provincial de Tarma, 30 colaboradores que representa el 25.21% perciben la dirección como excelente, luego 73 colaboradores que representan el 61.04% perciben un nivel bueno, luego 14 colaboradores que representan el 11.76% perciben un nivel regular y por último 1 colaborador que representa el 0.84% percibe como malo.

**Tabla Nro. 3**

| <b>Niveles de la Dimensión 2: Orientación</b> |                   |                   |
|---|-------------------|-------------------|
| <b>Niveles</b>                                | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
| Malo  | 4                 | 3.36              |
| Regular                                       | 11                | 9.24              |
| Bueno   | 68                | 57.14             |
| excelente                                     | 36                | 30.25             |
| <b>Total</b>                                  | <b>119</b>        | <b>100.00</b>     |

**Fuente: Base de datos del investigador**

Figura Nro. 3



Fuente: Tabla Nro. 3

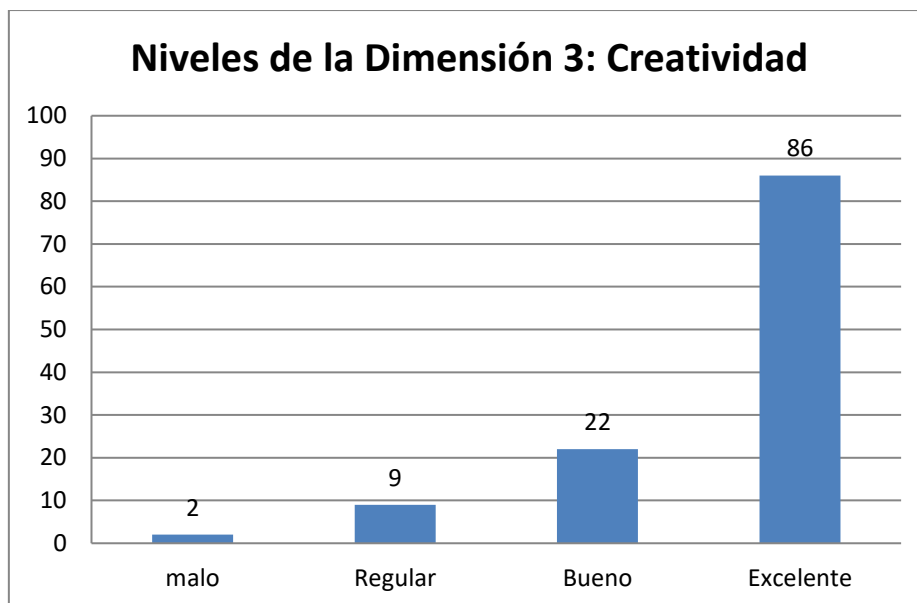
Observando la Tabla y Figura 03, apreciamos mediante los gráficos los niveles de la variable 1, Liderazgo Gerencial, de 119 colaboradores encuestados en la Municipalidad Provincial de Tarma, 36 colaboradores que representa el 30.25% perciben la orientación como excelente, luego 68 colaboradores que representan el 57.14% perciben un nivel bueno, luego 11 colaboradores que representan el 9.24% perciben un nivel regular y por último 4 colaboradores que representan el 3.36% perciben como malo.

Tabla Nro. 4

| Niveles de la Dimensión 3: Creatividad |            |            |
|--|------------|------------|
| Niveles                                | Frecuencia | Porcentaje |
| malo                                   | 2          | 1.68       |
| Regular                                | 9          | 7.56       |
| Bueno                                  | 22         | 18.49      |
| Excelente                              | 86         | 72.27      |
| Total                                  | 119        | 100.00     |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura nro.4



**Fuente: Tabla Nro. 4**

Observando la Tabla y Figura 04, apreciamos mediante los gráficos los niveles de la variable 1, Liderazgo Gerencial, de los 119 colaboradores encuestados en la Municipalidad Provincial de Tarma, 86 colaboradores que representa el 72.27% perciben la Creatividad como excelente, luego 22 colaboradores que representan el 18.49% perciben un nivel bueno, luego 9 colaboradores que representan el 7.56% perciben un nivel regular y por último 2 colaboradores que representan el 1.68% percibe como malo.

#### **4.1.2. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE 2: Autopercepción del desempeño laboral**

El análisis descriptivo de la variable se expresa en tablas y figuras para describir el nivel de la Autopercepción del desempeño laboral mostrando una tabla de frecuencias puntaje máximo, mínimo, porcentajes, los mismos que serán correlacionados con la variable Liderazgo gerencial. De la misma manera se trabajó las dimensiones de la

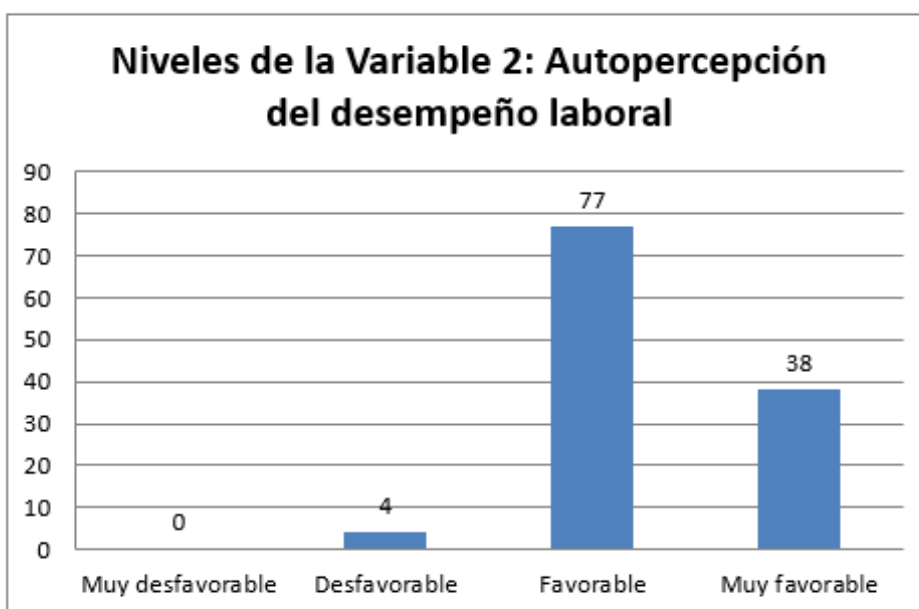
variable en el mismo orden de datos. Veamos la tabla de la Autopercepción del desempeño laboral.

Tabla Nro. 5

| Niveles de la Variable 2: Autopercepción del desempeño laboral |            |            |
|--|------------|------------|
| Niveles  | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy desfavorable   | 0          | 0.00       |
| Desfavorable   | 4          | 3.36       |
| Favorable  | 77         | 64.71      |
| Muy favorable  | 38         | 31.93      |
| Total  | 119        | 100.00     |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura Nro. 5



Fuente: Tabla Nro. 5

Observando la Tabla y Figura 05, apreciamos mediante los gráficos los niveles de la variable 2, Liderazgo Gerencial, de los 119 colaboradores encuestados en la Municipalidad Provincial de Tarma, 38 colaboradores que representa el 31.93% perciben la Autopercepción del desempeño laboral como muy favorable, luego 77 colaboradores que representan el 61.71% perciben un nivel Favorable y luego 4



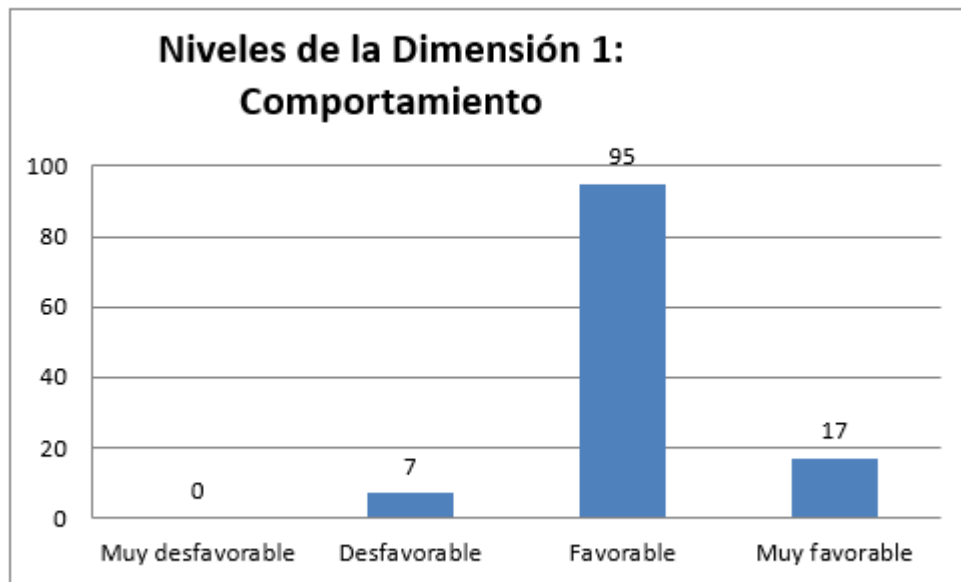
colaboradores perciben como un nivel desfavorable y por último ningún colaborador percibe como Muy desfavorable.

Tabla Nro. 6

| <b>Niveles de la Dimensión 1: Comportamiento</b> |                   |                   |
|--|-------------------|-------------------|
| <b>Niveles</b>                                   | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
| Muy desfavorable                                 | 0                 | 0.00              |
| Desfavorable                                     | 7                 | 5.88              |
| Favorable  | 95                | 79.83             |
| Muy favorable                                    | 17                | 14.29             |
| <b>Total</b>                                     | <b>119</b>        | <b>100.00</b>     |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura nro. 2



Fuente: Tabla Nro. 6

Observando la Tabla y Figura 06, apreciamos mediante los gráficos los niveles de la variable 2, Autopercepción del desempeño laboral, de 119 colaboradores encuestados en la Municipalidad Provincial de Tarma, 17 colaboradores que representa el 14.29 % perciben el comportamiento como Muy favorable, luego 95 colaboradores que

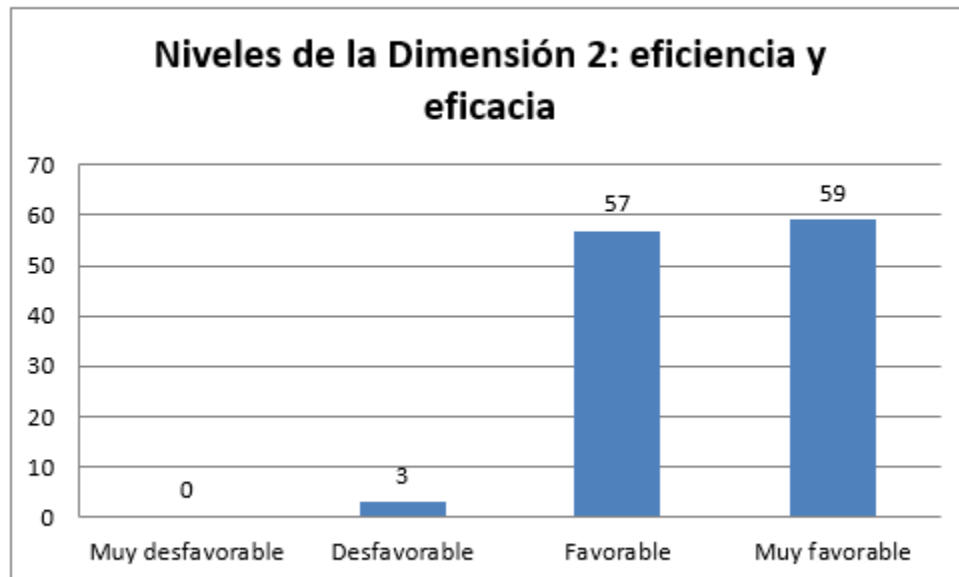
representan el 79.83% perciben un nivel favorable, luego 7 colaboradores que representan el 5.88% perciben un nivel desfavorable y por último ningún colaborador percibe como Muy desfavorable.

Tabla Nro. 7

| <b>Niveles de la Dimensión 2: Eficiencia y eficacia</b> |                   |                   |
|---|-------------------|-------------------|
| <b>Niveles</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
| Muy desfavorable  | 0                 | 0.00              |
| Desfavorable  | 3                 | 2.52              |
| Favorable   | 57                | 47.90             |
| Muy favorable   | 59                | 49.58             |
| <b>Total</b>  | <b>119</b>        | <b>100.00</b>     |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura Nro.7



Fuente: Tabla Nro. 7

Observando la Tabla y Figura 07, apreciamos mediante los gráficos los niveles de la variable 2, Autopercepción del desempeño laboral, de los 119 colaboradores encuestados en la Municipalidad Provincial de Tarma, 59 colaboradores que representa

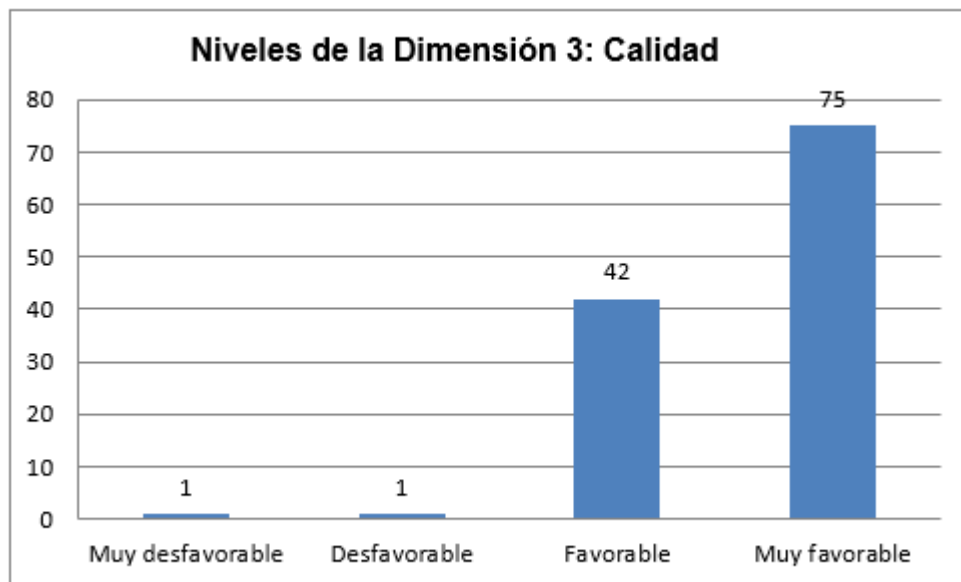
el 49.58% perciben la Eficiencia y eficacia como Muy favorable, luego 87 colaboradores que representan el 47.90% perciben un nivel favorable, luego 32 colaboradores que representan el 2.58% perciben un nivel desfavorable y por último ningún colaborador percibe como Muy desfavorable.

Tabla Nro. 8

| <b>Niveles de la Dimensión 3: Calidad</b> |                   |                   |
|---|-------------------|-------------------|
| <b>Niveles</b>                            | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
| Muy desfavorable                          | 1                 | 0.84              |
| Desfavorable                              | 1                 | 0.84              |
| Favorable                                 | 42                | 35.29             |
| Muy favorable                             | 75                | 63.03             |
| <b>Total</b>                              | <b>119</b>        | <b>100.00</b>     |

Fuente: Base de datos del investigador

Figura nro. 8



Fuente: Tabla Nro. 8

Observando la Tabla y Figura 08, apreciamos mediante los gráficos los niveles de la variable 2, Autopercepción del desempeño laboral, de los 119 colaboradores encuestados en la Municipalidad Provincial de Tarma, 75 colaboradores que representa el 63.03% perciben la Calidad como Muy favorable, luego 42 colaboradores que

representan el 35.29% perciben un nivel favorable, luego 1 colaborador que representa el 0.84% percibe como un nivel Desfavorable y por último 1 colaborador que representa el 0.84% percibe como Muy desfavorable.

#### **4.2. Prueba De Hipótesis Y Sub Hipótesis**

Correlación de la variable general Liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral. Se requiere de algunos procedimientos para realizar la contrastación de hipótesis. Se ha podido verificar las ideas de los distintos autores, la peculiaridad y característica de cada autor define los motivos del porque es necesario optar por alguno de ellos para la aplicación de la investigación realizada.

El estadígrafo (rho) de Spearman fue utilizado para la prueba de hipótesis general, para datos ordinales no paramétricos por ser la mejor recomendada para las ciencias sociales. La correlación variable general encontrada por el programa SPSS versión 22 arroja el coeficiente correlativo siguiente:

#### **Prueba de Hipótesis para la correlación entre la V1 y V2**

##### **a) Planteamiento de hipótesis**

**Hipótesis nula:**  $H_0: r(x,y) < 0.10; sig.> 0,05$

$H_0$  No existe relación directa entre liderazgo gerencial y Autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

**Hipótesis alterna**  $H_1: r(x,y) > 0.10; sig. < 0,05$

$H_1$ : Existe relación directa entre liderazgo gerencial y Autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

**b) Nivel de significancia o riesgo:**

Eligiéndose el nivel de significancia, digamos, el riesgo que se admite acerca de rechazar la  $H_0$  cuando debería en consecuencia de ser aceptado por ser verdadera. El nivel de significancia utilizado en el diseño descriptivo correlacional fue  $\alpha = 0,05$  ; en las investigaciones en Ciencias Sociales por ser el más adecuado, Hernández, Fernández y Baptista (2006).

| Correlaciones   |                              |                            |                              |
|-----------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|
|                 |                              | Liderazgo gerencial        | Autopercepción del Desempeño |
| Rho de Spearman | Liderazgo gerencial          | Coeficiente de correlación | 1,000                        |
|                 |                              | Sig. (bilateral)           | ,689**                       |
|                 |                              | N                          | 119                          |
|                 | Autopercepción del Desempeño | Coeficiente de correlación | ,689**                       |
|                 |                              | Sig. (bilateral)           | ,000                         |
|                 |                              | N                          | 119                          |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Rho de Spearman =0,689**

Tomando como alusión a Hernández y otros (2006, p.453) obtenemos la siguiente

correspondencia:

|  |
|--|
| Correlación negativa perfecta: -1                |
| Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99   |
| Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89       |
| Correlación negativa media: -0,50 a -0,74        |
| Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49        |
| Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24    |
| No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09      |
| Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24    |
| Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49        |
| <b>Correlación positiva media: +0,50 a +0,74</b> |
| Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89       |
| Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99   |
| Correlación positiva perfecta: +1                |

Dado que el estadígrafo ( $\rho$ ) de Spearman es 0,689, se le considera como correlación positiva media.

**c) Decisión estadística:**

Consumado la equiparación, apreciamos el siguiente coeficiente 0,689 se halla en el intervalo de 0,50 a 0,74 expresando una correlación positiva media.

Dado que el valor  $p$  (0) es menor (0,000) que el nivel usual de significación de 0,05 corroborando la decisión anterior. Es rechazada la hipótesis nula  $H_0$ : y es aceptada la hipótesis alterna  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y Autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad

Provincial de Tarma 2017.

**d) Conclusión estadística:**

Llegamos a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y Autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

**4.2.1. Contrastación de las hipótesis específicas**

**Prueba de hipótesis para la correlación entre liderazgo gerencial y comportamiento**

**a) Planteamiento de hipótesis específica N° 01**

**Hipótesis nula:**  $H_0: r(x,y) < 0.10; sig. > 0,05$

$H_0$  No existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y comportamiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

**Hipótesis alterna**  $H_1: r(x,y) > 0.10; sig. < 0,05$

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y comportamiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

**b) Nivel de significancia o riesgo:**

Se eligió el nivel de significancia, es decir el riesgo que se asume acerca de rechazar la  $H_0$  cuando en realidad debe aceptarse por ser verdadera. El nivel de significancia utilizado en el diseño descriptivo correlacional fue  $\alpha = 0,05$ ; por ser adecuado en las investigaciones en Ciencias Sociales, Hernández, Fernández y Baptista (2006).

Hipótesis específica N° 01

Correlaciones

|                 |                     |                             | Liderazgo gerencial | Comportamiento |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo gerencial | Coefficiente de correlación | 1,000               | ,446**         |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            | .                   | ,000           |
|                 | Comportamiento      | N                           | 119                 | 119            |
|                 |                     | Coefficiente de correlación | ,446**              | 1,000          |
| n               |                     | Sig. (bilateral)            | ,000                | .              |
|                 |                     | N                           | 119                 | 119            |

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**“rho” de Spearman =0,446**



Tomando como alusión a Hernández y otros (2006, p.453) obtenemos la siguiente:

|  |
|--|
| Correlación negativa perfecta: -1                |
| Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99   |
| Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89       |
| Correlación negativa media: -0,50 a -0,74        |
| Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49        |
| Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24    |
| No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09      |
| Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24    |
| Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49        |
| <b>Correlación positiva media: +0,50 a +0,74</b> |
| Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89       |
| Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99   |
| Correlación positiva perfecta: +1                |

Dado que el estadígrafo ( $\rho$ ) de Spearman es 0,446, se le considera como correlación positiva débil:

**c) Decisión estadística:**

Consumado la equiparación, se aprecia que el coeficiente 0,446 se halla en el intervalo de 0,25 a 0,49 expresando una correlación positiva débil.

Dado que el valor  $p$  (0) es menor (0,000) que el nivel usual de significación de 0,05 corroborando la decisión anterior. Es rechazada la hipótesis nula  $H_0$ : y es aceptada la hipótesis alterna  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y comportamiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

**d) Conclusión estadística:**

Llegamos a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y comportamiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

**Prueba de hipótesis para la correlación ente liderazgo gerencial y eficiencia y eficacia.**

**a) Planteamiento de hipótesis específica N° 02**

**Hipótesis nula:**  $H_0: r(x,y) < 0.10; sig. > 0,05$

$H_0$  No existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y eficiencia y eficacia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

**Hipótesis alterna**  $H_1: r(x,y) > 0.10; sig. < 0,05$

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y eficiencia y eficacia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

**b) Nivel de significancia o riesgo:**

Eligiéndose el nivel de significancia, digamos, el riesgo que se admite acerca de rechazar la  $H_0$  cuando debería en consecuencia de ser aceptado por ser verdadera. El nivel de significancia utilizado en el diseño descriptivo correlacional fue; en las

investigaciones en Ciencias Sociales por ser el más adecuado, Hernández, Fernández y Baptista (2006).

Hipótesis específica N° 02:

Correlaciones

|                 |                       |                             | Liderazgo gerencial | Eficiencia y eficacia |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo gerencial   | Coefficiente de correlación | 1,000               | ,505**                |
|                 |                       | Sig. (bilateral)            | .                   | ,000                  |
|                 |                       | N                           | 119                 | 119                   |
|                 | Eficiencia y eficacia | Coefficiente de correlación | ,505**              | 1,000                 |
|                 |                       | Sig. (bilateral)            | ,000                | .                     |
|                 |                       | N                           | 119                 | 119                   |

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**“rho” de Spearman =0,505**

Tomando como alusión a Hernández y otros (2006, p.453) obtenemos la siguiente correspondencia:

|  |
|--|
| Correlación negativa perfecta: -1                |
| Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99   |
| Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89       |
| Correlación negativa media: -0,50 a -0,74        |
| Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49        |
| Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24    |
| No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09      |
| Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24    |
| Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49        |
| <b>Correlación positiva media: +0,50 a +0,74</b> |
| Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89       |
| Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99   |
| Correlación positiva perfecta: +1                |

Y Dado que el estadígrafo (rho) de Spearman es 0,505, se le considera como correlación positiva media: La hipótesis general contrastada se planteó del siguiente modo:

**c) Decisión estadística:**

Consumado la equiparación, se aprecia que el coeficiente 0,505 se halla en el intervalo de 0,50 a 0,74 expresando una correlación positiva media.

Dado que el valor p (0) es menor (0,000) que el nivel usual de significación de 0,05 corroborando la decisión anterior. Es rechazada la hipótesis nula  $H_0$ : y es aceptada la hipótesis alterna  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y

eficiencia y eficacia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

**d) Conclusión estadística:**

Llegamos a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y eficiencia y eficacia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

**Prueba de hipótesis para la correlación entre liderazgo gerencial y calidad**

**a) Planteamiento de hipótesis específica N° 03**

**Hipótesis nula:**  $H_0: r(x,y) < 0.10; sig. > 0,05$

$H_0$  No existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y calidad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

**Hipótesis alterna**  $H_1: r(x,y) > 0.10; sig. < 0,05$

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y calidad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

**b) Nivel de significancia o riesgo:**

Eligiéndose el nivel de significancia, digamos, el riesgo que se admite acerca de

rechazar la  $H_0$  cuando debería en consecuencia de ser aceptado por ser verdadera. El nivel de significancia utilizado en el diseño descriptivo correlacional fue  $\alpha = 0,05$ ; en las investigaciones en Ciencias Sociales por ser el más adecuado, Hernández, Fernández y Baptista (2006).

### Hipótesis Específica nro. 3

| Correlaciones   |                     |                             | Liderazgo gerencial | Calidad |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|---------|
| Rho de Spearman | Liderazgo gerencial | Coefficiente de correlación | 1,000               | ,537**  |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            | .                   | ,000    |
|                 |                     | N                           | 119                 | 119     |
|                 | Calidad             | Coefficiente de correlación | ,537**              | 1,000   |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            | ,000                | .       |
|                 |                     | N                           | 119                 | 119     |

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**“rho” de Spearman =0,537**

Tomando como alusión a Hernández y otros (2006, p.453) obtenemos la siguiente correspondencia:

|  |
|--|
| Correlación negativa perfecta: -1                |
| Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99   |
| Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89       |
| Correlación negativa media: -0,50 a -0,74        |
| Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49        |
| Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24    |
| No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09      |
| Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24    |
| Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49        |
| <b>Correlación positiva media: +0,50 a +0,74</b> |
| Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89       |
| Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99   |
| Correlación positiva perfecta: +1                |

Dado que el estadígrafo ( $\rho$ ) de Spearman es 0,537, se le considera como correlación positiva media: La hipótesis general contrastada se planteó del siguiente modo:

**c) Decisión estadística:**

Consumado la equiparación, se aprecia que el coeficiente 0,537 se halla en el intervalo de 0,50 a 0,74 expresando una correlación positiva media.

Dado que el valor  $p$  (0) es menor (0,000) que el nivel usual de significación de 0,05 corroborando la decisión anterior. Es rechazada la hipótesis nula  $H_0$ : y es aceptada la hipótesis alterna  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y calidad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

#### **d) Conclusión estadística:**

Llegamos a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y calidad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.

### **4.3. Discusión De Los Resultado De Investigación**

Los resultados de la presente investigación que discutiremos a continuación están dirigidos a examinar dos variables decisivas para un trabajo óptimo y eficiente siendo enteramente correlacional.

El objetivo de la investigación fue la siguiente “*Determinar la relación entre Liderazgo gerencial y Autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017.*” Los resultados obtenidos de la aplicación y análisis de datos del instrumento se tuvo una correlación de Rho de Spearman = 689 con un nivel de significancia propuesto de 0.05; lo que significa una correlación positiva media entre ambas variables. Esto nos permite afirmar que a mayor desarrollo de liderazgo gerencial en igual medida se expresa la Autopercepción del desempeño laboral.

Koontz (2007 p.437). Sostiene que "El liderazgo es un proceso de influencia de una persona sobre los demás, para tratar de lograr con buena voluntad y agrado el éxito de las metas



organizacionales," Se puede apreciar que el liderazgo es un proceso que sé que la persona asuma conductas y puestas en prácticas para lograr el éxito de la de la organización.

Esto puede interpretarse de que los colaboradores de la Municipalidad de Provincial de Tarma, el liderazgo gerencial está funcionando de manera positiva con respecto a la Autopercepción del desempeño laboral. Ya que el total de encuestados, el 51.26% señala el liderazgo gerencial se encuentra en un nivel bueno y por otra parte la Autopercepción del desempeño laboral alcanza un nivel Favorable que representa el 64.71% el cual indica que los colaboradores se sienten satisfechos con el liderazgo gerencial y el trabajo que desempeñan.

Esto concuerda con la tesis del trabajo científico de Reynaga, (2015) titulada: *“Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.”* Trabajo desarrollado en la Universidad Nacional José María Arguedas; para optar el grado académico de Licenciado en Administración de Empresas. El trabajo tuvo el objetivo de Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo PescePecetto de Andahuaylas, 2015.; trabajado con una muestra de 458 personal asistencial que trabajan en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas durante el año 2015. Se concluye que los procedimientos motivacionales implican desde un punto de vista que se desarrolla desde lo más profundo de la obligación hasta el logro de los estímulos que llegan a satisfacerlo; distintas maneras de percibir la motivación pueden iniciarse; entonces, observamos a partir de las fuerzas que la energizan (motivación extrínseca y motivación intrínseca).

Para terminar la investigación, éste servirá como aporte para posteriores estudios, dicho esto no siempre un gerente o funcionario contara con las características de un líder gerencial al momento

de desempeñar sus labores, pero si puede ser eficiente, eficaz, y trabajar con calidad; de todas maneras se plantea la necesidad de que lo ideal sería que dentro de las instituciones exista personal con un liderazgo que garantice la transformación de dicho gobierno, a través de un desempeño óptimo que contribuya al alcance de las metas y objetivos de éste mismo.

El objetivo de la investigación fue la siguiente “*Determinar la relación entre Liderazgo gerencial y comportamiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017.*” Los resultados obtenidos de la aplicación y análisis de datos del instrumento se tuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,446 con un nivel de significancia propuesto de 0.05; lo que significa una correlación positiva baja entre ambas. Esto nos permite afirmar que a mayor desarrollo de liderazgo gerencial en igual medida se expresa el comportamiento.

Chiavenato (2000). dice que "El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos y de acuerdo a este tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. Sin embargo, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que, si solo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo, las mediciones individuales de éste no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación."

Esto puede interpretarse de que los colaboradores de la Municipalidad de Provincial de Tarma el liderazgo gerencial está funcionando de manera positiva con respecto a la Autopercepción del desempeño laboral. Ya que el total de encuestados el 61.34% señala el liderazgo gerencial se encuentra en un nivel bueno y en el caso de la dimensión de Comportamiento alcanza un nivel Favorable que representa el 79.83% el cual indica que los colaboradores se sienten satisfechos con el liderazgo gerencial y comportamiento que desempeñan.

Esto concuerda con el trabajo científico de Espejo, (2014) en su tesis titulada: *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín -2014.”* Trabajo desarrollado en la Universidad Peruana Los Andes; para optar el grado académico de Licenciada en Administración. El trabajo tuvo el objetivo de Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014; trabajado con una muestra de 52 colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014. Se estableció que las relaciones influyen directa y significativamente en un 78.3% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014. Ya que el personal no labora en un ambiente grato ni cómodo y no hay una buena relación entre jefes y subordinados por lo contrario hay temor a alguna represalia o sanción frente a algún comentario, sugerencia o al hacer algo sin autorización.

El objetivo de la investigación fue la siguiente *“Determinar la relación entre Liderazgo gerencial y eficiencia y eficacia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017.”* Los resultados obtenidos de la aplicación y análisis de datos del instrumento se tuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,505 con un nivel de significancia propuesto de 0.05;

lo que significa una correlación positiva media entre ambas. Esto nos permite afirmar que a mayor desarrollo de liderazgo gerencial en igual medida se expresa el comportamiento.

Chiavenato. I. (2009 p. 245). Sostiene que " El término desempeño laboral a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos como: (la eficiencia, eficacia, efectividad, y productividad con que se desarrolla las actividades laborales asignadas en el periodo determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la identidad demostrada. Así mismo la empresa por su parte, debe de garantizar buenas condiciones de trabajo, donde las personas puedan ser mediadas respecto a su desempeño laboral y saber cuándo aplicar los correctivos adecuados."

Esto puede interpretarse de que los colaboradores de la Municipalidad de Provincial de Tarma el liderazgo gerencial está funcionando de manera positiva con respecto a la Autopercepción del desempeño laboral. Ya que el total de encuestados el 57.14% señala el liderazgo gerencial se encuentra en un nivel bueno y en el caso de la Autopercepción del desempeño laboral alcanza un nivel Favorable que representa el 79.83% el cual indica que los colaboradores se sienten satisfechos con el liderazgo gerencial y la eficiencia y eficacia que desempeñan.

Concuerda con el trabajo científico de Quijano y Silva, (2016) en su tesis titulada: "*Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA - Chiclayo 2016.*" Trabajo desarrollado en la Universidad Señor de Sipán; para optar el grado académico de Licenciado en Administración. El trabajo tuvo el objetivo de Determinar la

relación de selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes CIVA S.A, Chiclayo 2016; trabajado con una muestra de 50 trabajadores de la empresa de transporte CIVA S.A. Como resultado se elaboró una propuesta de mejora basada en estrategias de selección de personal tomando en cuenta las dimensiones de mayor influencia para trabajadores y clientes de la empresa a fin de mejorar el desempeño laboral permitiendo así generar un cambio para beneficio de la organización.

El objetivo de la investigación fue la siguiente “*Determinar la relación entre Liderazgo gerencial y calidad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017.*” Los resultados obtenidos de la aplicación y análisis de datos del instrumento se tuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,537 con un nivel de significancia propuesto de 0.05; lo que significa una correlación positiva media entre ambas. Esto nos permite afirmar que a mayor desarrollo de liderazgo gerencial en igual medida se expresa la calidad.

Robbins. S. (2004 p.217). Sostiene que " El desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas, en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas, y de servicio de la organización.”

Esto puede interpretarse de que los colaboradores de la Municipalidad de Provincial de Tarma el liderazgo gerencial está funcionando de manera positiva con respecto a la Autopercepción del desempeño laboral. Ya que el total de encuestados el 51.26% señala el liderazgo gerencial se encuentra en un nivel bueno y en el caso de la Autopercepción del desempeño laboral alcanza

un nivel muy favorable que representa el 63.03% el cual indica que los colaboradores se sienten satisfechos con el liderazgo gerencial y la calidad que desempeñan.

Concuerda con el trabajo científico de Montero y Raffa, (2013) en su tesis titulada: “Condiciones Percepción acerca del desempeño laboral del contador público de la Universidad del valle en las empresas de la ciudad de Cali.” Trabajo desarrollado en la Universidad del Valle; para optar el título de Contador Público. El trabajo tuvo el objetivo de Conocer cuál es la percepción que existe por parte de los empresarios y/o jefes directos en las empresas de la Ciudad de Cali, acerca del desempeño laboral del Contador Público egresado de la Universidad del Valle; trabajado con una muestra de 382 egresados de Contaduría Pública de la Universidad del Valle. En cumplimiento del primer objetivo de la presente investigación se puede decir que las empresas generalmente no basan su elección para seleccionar, contratar, o vincular un egresado de una universidad particular, lo que les interesa es que dicho egresado cumpla con los requisitos exigidos por la empresa, su perfil sea acorde al requerido y el resultado en las pruebas de selección sea satisfactorio; como una última opción para la selección es probable que con los candidatos que quedan en el proceso definitivo se tenga en cuenta el buen nombre que posea una universidad.

## CONCLUSIONES

1. La investigación determinó que existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017; con un estadígrafo de correlación de (rho) de Spearman de 0,689, con un nivel de significancia de 0,05 lo que significa que a mayor liderazgo gerencial mayor Autopercepción del desempeño laboral.
2. La investigación determinó que existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y comportamiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017; con un estadígrafo de correlación de (rho) de Spearman de 0,446, con un nivel de significancia de 0,05 lo que significa que a mayor liderazgo gerencial mejor comportamiento.
3. La investigación determinó que existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y eficiencia y eficacia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017; con un estadígrafo de correlación de (rho) de Spearman de 0,505, con un nivel de significancia de 0,05 lo que significa que a mayor liderazgo gerencial mejor

eficiencia y eficacia.

4. La investigación determinó que existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y calidad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017; con un estadígrafo de correlación de (rho) de spearman de 0,537, con un nivel de significancia de 0,05 lo que significa que a mayor liderazgo gerencial mayor calidad



## **RECOMENDACIONES**

1. Dados los resultados de una correlación positiva en cuanto al liderazgo gerencial se recomienda a los gerentes de la Municipalidad Provincial de Tarma seguir fortaleciendo el liderazgo sin fines de politización, con transparencia y claridad, en cuanto a las labores y actitudes sobre el desempeño laboral, seguir cumpliendo las metas para la satisfacción del usuario.
2. Continuar con el desarrollo de charlas y talleres motivacionales dirigido a los gerentes y otros cargos importantes, para que sigan motivados dentro de su trabajo y de esta manera seguir trabajando de manera óptima y en equipo.
3. Se sugiere al Gerente Municipal continuar con las relaciones interpersonales para seguir mejorando sus capacidades y reconocer el desempeño laboral que vienen haciendo de esta manera podremos visualizar mejores destrezas, habilidades para tener un óptimo trabajo.
4. Seguir cumpliendo con el ROF Y MOF para que los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma, tanto los gerentes nombrados y el personal CAS tengan claro las reglas

y funciones para la mejora continua del servicio y atención hacia los usuarios como lo vienen haciendo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bittel. P. (2007). *Lo que todo supervisor debe saber*. México: Mc Graw Hill.

Castañeda. L. (2014). *El líder en acción*. Madrid: Poder.

Castillo. V. (2009). Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I N°87 Callao.

Castro. R. (2014). *El líder Gerencial*. Madrid: Díaz de Santos.

Chiavenato. I. (2000). *Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill

Chiavenato. Idalberto. (2009). *Gestión del talento humano* Tercera edición. México: Mc Graw Hill interamericana Editores, S.A de C.V

Coello. V. (2013-2014). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores American Call Center(ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a conecel(CLARO).

Deming, W. E. (1989). *La salida de la crisis. Calidad, productividad y competitividad*. Madrid. Editorial: Díaz de santos.

Dias. C. (2001). *Administración*. (1ª. Ed.). Lima: San Marcos.

Espejo. M. (2014). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de

- la dirección regional de agricultura Junín.
- Gardner, H. (1999). *Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. Colombia. Fondo de Cultura Económica.
- Hernández, y otros (2010) *Metodología de la investigación*. 5° Edición. México. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana. Editores S.A. de C.V.
- Hernández. S. Fernández. C. Baptista. P. (2006) *Metodología de la investigación*. 4° Edición. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Herrera R. Aura. (1998). *Validez y confiabilidad del instrumento*. Metodología de la investigación científica.
- Iturralde. J. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus Ltda de la ciudad de ambato en el año 2010.
- Koontz. H y Weihrich. H (2006). *Administración: Una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Koontz. H y Weihrich. H (1996). *Administración: Una perspectiva global*. México: Mc Graw.
- Lee. N. (2014). *El práctica del liderazgo gerencial*. Madrid; Poder.
- Montero y Raffo. (2013). Percepción acerca del desempeño laboral del contador público de la Universidad del Valle en las empresas de la ciudad de Cali.
- Munch y García. (2006). *Fundamentos de la administración*. México: Prieded
- Oliveira Da Silva. R. (2002). *Teorías de la Administración*. International Thomson Editores, S.A de C.V
- Oseda. D. (2009). *Metodología de la investigación. Segunda Edición*. Editorial Pirámide. Huancayo – Perú.
- Palaci. F. (2005). *Pisicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

- Quijano y Silva. (2016). Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVIA Chiclayo.
- Reynaga. Y. (2015). Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas.
- Rodriguez Moreno. M.L (1995): *Educación para la carrera y diseño curricular*. Barcelona:Unviersidad de Barcelona.
- Robbins y Coulter. (2004). *Administración décima edición*. p. 217
- Sandoval .A. (2012). Liderazgo gerencial y comunicación organizacional en educación primaria
- Simón. A. (2005). *Diccionario de economía*. Editorial Andrade. Sexta edición. Lima.
- Stogdill. R. (2006). *Teorías e investigación del liderazgo*. México: Mc Graw Hill.
- Stoner. J. (1996). *Administración*. Editorial Pearson Educación. Sexta edición: México.
- Valles. M. (2013) *Técnicas cualitativas de investigación: Reflexión metodológica y práctica profesional*. Editorial Síntesis. Madrid.
- Zarate. D. (2011) Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.

# **ANEXOS**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PLAN DE TESIS**

**TÍTULO: LIDERAZGO GERENCIAL Y AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TARMA 2017**

| PROBLEMA   | OBJETIVO   | HIPÓTESIS   | VARIABLES DIMENSIONES Y   | METODOLOGÍA   |
|--|--|---|---|---|
| <p><b>PROBLEMA GENERAL</b><br/>¿Qué relación existe entre liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b><br/>¿Qué relación existe entre liderazgo gerencial y comportamiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017?<br/>¿Qué relación existe entre liderazgo gerencial y eficiencia y eficacia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017?<br/>¿Qué relación existe entre liderazgo gerencial y calidad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017?</p> | <p><b>OBJETIVO GENERAL</b><br/>Determinar la relación entre liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b><br/>Determinar la relación entre liderazgo gerencial y comportamiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.<br/>Determinar la relación entre liderazgo gerencial y eficiencia y eficacia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.<br/>Determinar la relación entre liderazgo gerencial y calidad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.</p> | <p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b><br/>Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b><br/>Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y comportamiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.<br/>Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y eficiencia y eficacia en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.<br/>Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y calidad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017.</p> | <p><b>VARIABLE (x)</b><br/>- <b>Liderazgo gerencial.</b><br/><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• Orientación</li> <li>• Creatividad</li> </ul> <p><b>VARIABLE (Y)</b><br/>- <b>Autopercepción del desempeño laboral:</b><br/><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento</li> <li>• Eficiencia y eficacia</li> <li>• Calidad</li> </ul> | <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b><br/>- Por su finalidad es tipo básica: desarrollo del conocimiento teórico.<br/>- Por su carácter de medida es cuantitativa: Se utilizará la estadística descriptiva e inferencial para interpretar resultados.<br/>- Por su profundidad, es correlacional: busca la relación entre variables.<br/>- Por su alcance es transversal: Se realizara una sola medición.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b><br/>Descriptiva - Correlacional</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b><br/>No experimental; Descriptivo - Correlacional – Transversal</p> <p align="center">O1</p> <p>Donde:<br/>M: Muestra<br/>O1: Liderazgo gerencial<br/>O2: Autopercepción del desempeño laboral</p> <p><b>POBLACIÓN:</b><br/>Constituye en 170 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma.</p> <p><b>MUESTRA:</b><br/>Probabilístico, conformada por los 119 Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma.</p> <p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b><br/><b>General</b><br/>Método científico aplicando sus pasos y procesos metodológicos.<br/><b>Específico.</b><br/>El método descriptivo de nivel correlacional, no experimental.<br/>Métodos estadísticos, estadística inferencial, frecuencias, media, moda, mínimo, máximo, porcentual.</p> <p><b>ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS</b><br/>Validez y confiabilidad de instrumentos, uso de coeficiente alfa de Cronbach.<br/>Para la prueba de hipótesis el estadístico de rho de Spearman.<br/>Programa Excel, Spss Versión 22.</p> |

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO GERENCIAL

|                        |  |          |          |          |          |          |
|------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Sujeto evaluado</b> |  |          |          |          |          |          |
| <b>Área</b>            |  |          |          |          |          |          |
| <b>Cargo</b>           |  |          |          |          |          |          |
| <b>N°</b>              | <b>DIRECCIÓN</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 1                      | Organiza los equipos de acuerdo a las habilidades.   |          |          |          |          |          |
| 2                      | Se involucra en las actividades del equipo.  |          |          |          |          |          |
| 3                      | Valora los esfuerzos de los actores de cada equipo.  |          |          |          |          |          |
| 4                      | Manifiesta predisposición en el cumplimiento de sus funciones.                             |          |          |          |          |          |
| 5                      | Fiscaliza el cumplimiento de las funciones de sus sub alternos.                            |          |          |          |          |          |
| <b>ORIENTACIÓN</b>     |  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 6                      | Realiza actividades de orientación de manera adecuada para el cumplimiento de las tareas.  |          |          |          |          |          |
| 7                      | Apoya al personal para cumplir sus deberes en los plazos determinados.                     |          |          |          |          |          |
| 8                      | Genera espacios apropiados para brindar asesoramiento en las áreas de su competencia.      |          |          |          |          |          |
| 9                      | Identifica necesidades en sus sub alternos para brindar asesoramiento.                     |          |          |          |          |          |
| 10                     | Facilita documentación necesaria a los sub alternos para el cumplimiento de sus funciones. |          |          |          |          |          |
| 11                     | Elabora instrumentos de gestión pertinentes a la aplicación de los planes de trabajo.      |          |          |          |          |          |
| <b>CREATIVIDAD</b>     |  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 12                     | Motiva permanentemente a sus colaboradores aplicando diferentes estrategias.               |          |          |          |          |          |
| 13                     | Innova constantemente las herramientas de gestión organizacional.                          |          |          |          |          |          |
| 14                     | Gestiona incentivos para compensar el desempeño de sus colaboradores.                      |          |          |          |          |          |
| 15                     | Reconoce el esfuerzo de sus colaboradores con documentos de felicitaciones.                |          |          |          |          |          |
| 16                     | Realiza actos participativos donde el colaborador se siente parte de la organización.      |          |          |          |          |          |
| 17                     | Aplica metodos y procedimientos estrategicos cuando tiene que hacer llamados de atención.  |          |          |          |          |          |
| 18                     | Aplica sanciones con justicia y equidad.   |          |          |          |          |          |

**Instrucciones:** Lea con detenimiento y marque con un check o una x la alternativa de su preferencia. Los resultados solo servirán para fines de investigación científica

| <b>LEYENDA</b> |                       |
|----------------|-----------------------|
| 1              | <b>Nunca</b>          |
| 2              | <b>Casi nunca</b>     |
| 3              | <b>Con frecuencia</b> |
| 4              | <b>Casi siempre</b>   |
| 5              | <b>Siempre</b>        |



## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

### SU OPINIÓN ES FUNDAMENTAL PARA MEJORAR EL SERVICIO

Instrucciones: Lea con detenimiento luego marque con un aspa en los recuadros la alternativa que más se relacione con su realidad y/o apreciación.

|                                |  |            |            |                 |          |          |          |          |          |
|--------------------------------|--|------------|------------|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Sujeto</b>                  |  |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| <b>Área</b>                    |  |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| <b>Condición de trabajador</b> |  |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| <b>Fecha</b>                   | <b>Año</b>   | <b>Mes</b> | <b>Día</b> | <b>Duración</b> |          |          |          |          |          |
| <b>N°</b>                      | <b>COMPORTAMIENTO</b>  |            |            |                 | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 1                              | Me siento identificado con la institución donde presto servicios.  |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 2                              | Siento especial interés por el progreso de la organización.  |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 3                              | Me siento comprometido con los valores institucionales de respeto y disciplina.                              |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 4                              | Trato de cumplir y hacer cumplir las normas de disciplina de la organización.                                |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 5                              | Me incomoda las propuestas de saltarse las normas para lograr intereses personales.                          |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 6                              | Prefiero decir la verdad ante cualquier circunstancia aún cuando me genere problemas.                        |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| <b>EFICIENCIA Y EFICACIA</b>   |  |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 7                              | Creo que poseo habilidades para la optimización de los recursos.   |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 8                              | Hago los esfuerzos suficientes para hacer mi trabajo dentro de lo planificado.                               |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 9                              | Tomo en cuenta el uso del tiempo para no ser sorprendido con los plazos establecidos.                        |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 10                             | Selecciono los recursos apropiados para las actividades que corresponda.                                     |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 11                             | Creo que he desarrollado ciertas habilidades para cumplir con los trabajos del área.                         |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 12                             | Tengo habilidades para adaptarme con facilidad al trabajo.   |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| <b>CALIDAD</b>                 |  |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 13                             | Me considero comprometido con los principios de la organización orientado a las necesidades de los usuarios. |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 14                             | Dedico el tiempo que sea necesario para cubrir la demanda actual del servicio.                               |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 15                             | Me intereso en aprender a brindar el servicio con trato amable a los usuarios.                               |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 16                             | Me preocupa cuando escucho la insatisfacción de los usuarios.  |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 17                             | Procuró contar con los mejores equipos e implementos de oficina para el servicio al usuario.                 |            |            |                 |          |          |          |          |          |
| 18                             | Me gusta formar parte de la gestión para conseguir mejor equipamiento para la institución.                   |            |            |                 |          |          |          |          |          |

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

**Anexo 3:**

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

**CONSTANCIA**

El que suscribe, **HERNÁN LÁZARO AQUINO**, otorga la siguiente constancia a:

**JESUS PEDRO VILLEGAS ZAMUDIO**

Por haber aplicado su instrumento, cuestionario de encuesta en la Municipalidad Provincial de Tarma.

Que el SR. JESUS VILLEGAS ZAMUDIO. Identificado con D.N.I N° 48146126, realizó una encuesta para desarrollar su tesis denominada "Liderazgo gerencial y Autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma 2017" en la Universidad Peruana los Andes con completa satisfacción, mostro en todo momento respeto, y buena formación académica.

Tarma, 25 de Septiembre del 2017

Atentamente



**HERNÁN LÁZARO AQUINO**  
**GERENTE MUNICIPAL DE LA PROVINCIA DE TARMA**

Anexo 4:

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para recolectar datos acerca de Liderazgo Gerencial

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el liderazgo Gerencial y autopercepción del desempeño laboral


**DIRIGIDO A:** Los colaboradores de la Municipalidad provincial de Tarma

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Máximo Oseda Lazo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración

**VALORACIÓN:**

|                           |            |         |            |
|---------------------------|------------|---------|------------|
| <del>Muy pertinente</del> | Pertinente | Regular | Deficiente |
|---------------------------|------------|---------|------------|

  
Dr. Máximo Oseda Lazo  
-----  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para recolectar datos acerca de Liderazgo Gerencial

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el liderazgo Gerencial y autopercepción del desempeño laboral

**DIRIGIDO A:** Los colaboradores de la Municipalidad provincial de Tarma

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Freddy López Quilca

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Administración

**VALORACIÓN:**

|                |            |         |            |
|----------------|------------|---------|------------|
| Muy pertinente | Pertinente | Regular | Deficiente |
|----------------|------------|---------|------------|



.....  
FIRMA DEL EVALUADOR



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para recolectar datos acerca de la autopercepción del desempeño laboral

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el liderazgo Gerencial y autopercepción del desempeño laboral

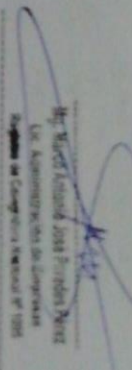
**DIRIGIDO A:** Los colaboradores de la Municipalidad provincial de Tarma

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Marco Antonio José Paredes Pérez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Gestión Empresarial

**VALORACIÓN:**

| Muy pertinente                      | Pertinente               | Regular                  | Deficiente               |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

  
Dr. Marco Antonio José Paredes Pérez  
Lic. Administración de Empresas  
Exp. en Gestión Empresarial  
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 5:

