

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS GERENTES Y SU INCIDENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN


Maribel Saavedra Mamani

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesora: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe



Juliaca - Perú, 2024



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO**

EMPRESARIAL

**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**



**ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS GERENTES Y SU INCIDENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN**

Maribel Saavedra Mamani

**Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social**

Asesora: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe



Juliaca - Perú, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS GERENTES Y SU INCIDENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN

Maribel Saavedra Mamani

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesora: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

Juliaca - Perú, 2024

Saavedra-Mamani, M. (2024). *Estilos de liderazgo de los gerentes y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad provincial de San Román, Perú*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

AUTOR: Saavedra Mamani, Maribel.

TÍTULO: Estilos de liderazgo de los gerentes y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad provincial de San Román

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2024

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (150pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000095-05/S11

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

PALABRAS CLAVE:

Desempeño laboral, estilos de liderazgo, funcionarios públicos, municipalidad provincial, servidores públicos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS GERENTES Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN”

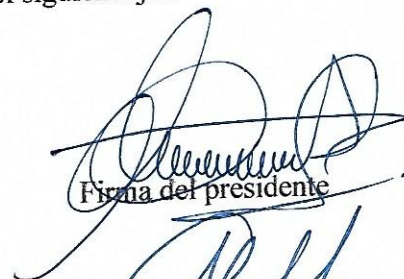
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Maribel Saavedra Mamani

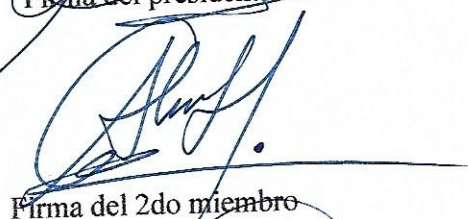
Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dra. Diana Marleny Pasaca Apaza
PRESIDENTE DE JURADO



Firma del presidente

Dr. Alexander Huayta Vilca
JURADO



Firma del 2do miembro

M.Sc. Carmen Eliza Zela Pacori
JURADO



Firma del 3er miembro

Dra. Mayda Yanira Flores Quispe
ASESOR



Firma del asesor

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS GERENTES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN

AUTOR

Maribel Saavedra Mamani

RECUENTO DE PALABRAS

31962 Words

RECUENTO DE CARACTERES

170287 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

150 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

5.3MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 22, 2024 5:39 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 22, 2024 5:41 PM GMT-5

● 9% de similitud general

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

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

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



MSc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca
Responsable de la Unidad de Investigación
Facultad de Gestión y Emprondimiento Empresarial
U.N.A.J.

DEDICATORIA

Gracias a mis padres, Benjamín Mario Saavedra Navarro y Lourdes Mamani Pilco, por su dedicación y sacrificio durante todos estos años, he logrado llegar hasta donde estoy y convertirme en lo que soy. Dedico esta tesis a ellos por su gratitud.

Agradezco a mi hermano Benjamín Brayan Saavedra Mamani por su amistad, respeto y la magia que compartimos. Somos un grupo colaborativo.

A mi hermanita Dayana por todo el amor y confianza que me inspiro desde la primera vez que la vi, aunque ya no este físicamente presente. Sin ella nada hubiera sido viable.

AGRADECIMIENTO

Gracias a la Dra. Mayda Yanira Flores Quispe, quien me brindó orientación y asesoría para desarrollar mi tesis de manera profesional y sin reservas.

Mi alma mater, la Universidad Nacional de Juliaca, y los docentes de la Escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, quienes aportaron sus habilidades y experiencias a mi formación profesional.

Al Programa Nacional de Becas PRONABEC, el cual me ayudo económicamente en mi formación profesional.

A los Gerentes y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román quienes ayudaron en la aplicación de los instrumentos de investigación y permitieron el perfeccionamiento del trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	12
Índice de anexos	14
Resumen	15
Introducción	17
Capítulo I	
Planteamiento del problema	19
1.1 Problema de investigación	19
1.2 Preguntas de investigación	21
1.3 Objetivos de investigación	21
1.4 Justificación	22
Capítulo II	
Revisión de literatura	24
2.1 Antecedentes	24
2.1.1 A nivel internacional	24
2.1.2 A nivel nacional	26
2.1.3 A nivel regional	28
2.2 Marco teórico	30
2.2.1 Teoría estilos de liderazgo	30
2.2.2 Teoría desempeño laboral	34
2.2.3 Ley orgánica de municipalidades	38
2.3 Marco normativo	39
2.4 Marco conceptual	40
2.5 Hipótesis de investigación	42
2.5.1 Hipótesis general	42
2.5.2 Hipótesis específica	42
2.6 Variables de investigación	42
Capítulo III	

Materiales y métodos	46
3.1. Enfoque, alcance y diseño de investigación	46
3.2. Ámbito de estudio	47
3.3. Población y muestra	47
3.3.1. Población	47
3.3.2. Muestra	49
3.4. Recolección de datos	52
3.4.1. Validez del instrumento	55
3.4.2. Confiabilidad de instrumento	56
3.5. Análisis de datos	58
Capítulo IV	
Resultados y discusión	61
4.1. Resultados	61
4.1.1. Datos generales de los servidores públicos de la municipalidad provincial de San Román - Juliaca	89
4.1.2. Datos generales de los gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca	94
4.2. Resultados de análisis explicativo	97
4.3. Resultados de análisis descriptivo	100
4.3.1. Estilos de liderazgo de los gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca	100
4.3.2. Desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca	102
4.4. Contrastación de hipótesis	103
4.4.1. Comprobación de la hipótesis general	103
4.4.2. Comprobación de la primera hipótesis específica	104
4.4.3. Comprobación de la segunda hipótesis específica	104
4.5. Discusión	105
4.5.1. Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral	105
4.5.2. Estilo de liderazgo predominante en los gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román	109
4.5.3. Nivel de desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román	110

Conclusiones	113
Recomendaciones	115
Referencias	116
Anexos	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Variable de investigación estilos de liderazgo	42
Tabla 2	Variable de investigación desempeño laboral	44
Tabla 3	Cuadro para Asignación de personal	47
Tabla 4	Cuadro para Asignación de personal - Gerentes	48
Tabla 5	Muestreo por estratos - servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román	50
Tabla 6	Detalle de la distribución de la muestra	51
Tabla 7	Ficha técnica del cuestionario estilos de liderazgo	53
Tabla 8	Ficha técnica del cuestionario desempeño laboral	54
Tabla 9	Ficha de Observación	55
Tabla 10	Juicio de expertos – cuestionario estilos de liderazgo	55
Tabla 11	Juicio de experto - cuestionario desempeño laboral	56
Tabla 12	Análisis de fiabilidad del instrumento para medir las dimensiones de la variable desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca	56
Tabla 13	Análisis de fiabilidad del instrumento para medir las dimensiones de la variable estilos de liderazgo de los gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca	57
Tabla 14	Escala de medición para la confiabilidad de instrumento según Ruiz Bolívar (2002)	57
Tabla 15	Baremos para medir el estilo de liderazgo y el nivel de desempeño laboral por cada variable	58
Tabla 16	Prueba de normalidad desempeño laboral y estilos de liderazgo	59
Tabla 17	Datos generales del Gerente de la Gerencia Municipal	61
Tabla 18	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia Municipal	62
Tabla 19	Datos generales del Gerente de la Gerencia de asesoría jurídica	63
Tabla 20	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de asesoría jurídica	63
Tabla 21	Datos generales del Gerente de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	65

Tabla 22	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Planeamiento y presupuesto	65
Tabla 23	Datos generales del Gerente de la Gerencia de Desarrollo Social	66
Tabla 24	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Social	67
Tabla 25	Datos generales del Gerente de la Gerencia de Fiscalización y control	68
Tabla 26	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Fiscalización y control	69
Tabla 27	Datos generales del Gerente de la Gerencia de secretaria general	70
Tabla 28	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de secretaria general	71
Tabla 29	Datos generales del Gerente de la Gerencia de Promoción del desarrollo económico	72
Tabla 30	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de promoción del desarrollo económico	73
Tabla 31	Datos generales del Gerente de la Gerencia de prevención, seguridad y ordenamiento	75
Tabla 32	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de prevención, seguridad y ordenamiento	75
Tabla 33	Datos generales del Gerente de la Gerencia de servicios públicos y medio ambiente	77
Tabla 34	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de servicios públicos y medio ambiente	77
Tabla 35	Datos generales del Gerente de la Gerencia de Administración	79
Tabla 36	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Administración	80
Tabla 37	Datos generales del Gerente de la Gerencia de Infraestructura	81
Tabla 38	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Infraestructura	82
Tabla 39	Datos generales del Gerente de la Gerencia de Administración tributaria	83
Tabla 40	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Administración tributaria	84

Tabla 41	Datos generales del Gerente de la Gerencia de Transportes y seguridad vial	85
Tabla 42	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Transportes y seguridad vial	86
Tabla 43	Datos generales del Gerente de la Gerencia de Desarrollo Urbano	88
Tabla 44	Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Urbano	88
Tabla 45	Edad de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca departamento Puno	90
Tabla 46	Área de trabajo de los encuestados, servidores públicos, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno	91
Tabla 47	Grado académico de los encuestados, servidores públicos, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno	93
Tabla 48	Edad de los encuestados, gerentes, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno	94
Tabla 49	Área de trabajo de los encuestados, gerentes, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno	95
Tabla 50	Análisis de varianza	98
Tabla 51	Resumen del modelo	98
Tabla 52	Coefficientes de regresión	99
Tabla 53	Estilos de liderazgo de los gerentes de la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca	101
Tabla 54	Nivel del desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca	102
Tabla 55	Contraste de la hipótesis general	103
Tabla 56	Contraste de hipótesis de los estilos de liderazgo	104
Tabla 57	Contrastación de hipótesis del desempeño laboral	104

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Estilo de liderazgo del Gerente de la Gerencia Municipal	62
Figura 2	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Municipal	62
Figura 3	Estilo de liderazgo del Gerente de la Gerencia de Asesoría Jurídica	64
Figura 4	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Asesoría Jurídica	64
Figura 5	Estilo de liderazgo del Gerente de Planeamiento y Presupuesto	66
Figura 6	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	66
Figura 7	Estilo de liderazgo del Gerente de Desarrollo Social	68
Figura 8	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Social	68
Figura 9	Estilo de liderazgo del Gerente de Fiscalización y control	69
Figura 10	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Fiscalización y control	70
Figura 11	Estilo de liderazgo del Gerente de secretaria general	71
Figura 12	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de secretaria general	72
Figura 13	Estilo de liderazgo del Gerente de promoción del desarrollo económico	74
Figura 14	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de promoción del desarrollo económico	74
Figura 15	Estilos de liderazgo del Gerente de prevención, seguridad y Ordenamiento	76
Figura 16	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de prevención, seguridad y ordenamiento	76
Figura 17	Estilo de liderazgo del Gerente de servicios públicos y medio ambiente	79
Figura 18	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de servicios públicos y medio ambiente	79
Figura 19	Estilo de liderazgo del Gerente de Administración	81

Figura 20	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Administración	81
Figura 21	Estilo de liderazgo del Gerente de Infraestructura	82
Figura 22	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Infraestructura	83
Figura 23	Estilo de liderazgo del Gerente de Administración Tributaria	84
Figura 24	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Administración Tributaria	85
Figura 25	Estilo de liderazgo del Gerente de transporte y seguridad vial	87
Figura 26	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de transporte y seguridad vial	87
Figura 27	Estilo de liderazgo del Gerente de Desarrollo Urbano	88
Figura 28	Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Urbano	89
Figura 29	Genero de los encuestados, servidores públicos, de la municipalidad provincial de San Román - Juliaca, departamento de Puno.	90
Figura 30	Condición laboral de los encuestados, servidores públicos, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno	92
Figura 31	Género de los encuestados, gerentes, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno	95
Figura 32	Condición laboral de los encuestados, gerentes, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno.	96
Figura 33	Grado académico de los encuestados, gerentes, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno.	97
Figura 34	Diagrama de dispersión de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral	99
Figura 35	Estilos de liderazgo de los gerentes de la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca	101
Figura 36	Nivel del desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.	102

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia	122
Anexo 2	Operacionalización de variables	124
Anexo 3	Cuestionario aplicado a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román -Juliaca, 2023	127
Anexo 4	Cuestionario aplicado a los Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca	131
Anexo 5	Validación de los instrumentos desempeño laboral y estilos de liderazgo, 2023	133
Anexo 6	Solicitud a la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023	141
Anexo 7	Carta emitida por la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023	142
Anexo 8	Ficha de observación - Desempeño laboral	143
Anexo 9	Ficha de observación - Estilos de liderazgo	144
Anexo 10	Registro fotográfico en la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023	145
Anexo 11	Registro fotográfico en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023	146
Anexo 12	Registro fotográfico en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023	146
Anexo 13	Registro fotográfico en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023	147
Anexo 14	Registro fotográfico en la Gerencia de transporte y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023	147
Anexo 15	Registro fotográfico en la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023	147
Anexo 16	Informe de respuesta a lo requerido en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2023	149
Anexo 17	Datos de la prueba piloto realizada a Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román, 2023	150

RESUMEN

El liderazgo, en una Municipalidad es de vital importancia para repercutir de manera exitosa y lograr metas. Este estudio asumió como objetivo determinar la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral. La metodología que se empleó fue el enfoque cuantitativo, alcance explicativo, diseño no experimental; se atareó con una población del total de trabajadores y gerentes de la municipalidad de los cuales se consideró una muestra por conveniencia de 14 gerentes y una muestra probabilística de 206 servidores públicos; se aplicó como técnica una encuesta a través de cuestionario estructurado para cada variable de investigación que constó de 48 Ítems, para la variable estilos de liderazgo y la variable desempeño laboral de la misma manera se utilizó ficha de observación, se llevó a cabo el proceso de validación de los instrumentos mediante juicio de expertos, prueba piloto y confiabilidad de constructo de alfa de Cronbach, el análisis para la estimación de los resultados se realizó el modelo de regresión lineal. Los resultados, contrastando mediante el análisis de varianza de la regresión con un p valor de 0.164, se demuestra que los estilos de liderazgo no influyen de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en la municipalidad, sin embargo se encontró un 15.5% de influencia sobre el desempeño laboral, respecto a los estilos de liderazgo se determinó que el 88.8% de los gerentes tienen un liderazgo democrático seguido del 10.7% liderazgo liberal y el 0.5% liderazgo autoritario, de la misma manera en el desempeño laboral, se demuestra que el 57.1% indican que los servidores públicos tienen un desempeño laboral alto, seguido del 42.9% desempeño laboral medio. Llegando a la conclusión, que no existe influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral, de la misma manera el estilo de liderazgo encontrado es el liderazgo democrático y el desempeño laboral es de un nivel alto, de esta manera se puede afirmar que el estilo de liderazgo no influye en el desempeño laboral del servidor público.

Palabras Claves: desempeño laboral, estilos de liderazgo, funcionarios públicos, municipalidad provincial, servidores públicos.

ABSTRACT

Leadership, in a municipality, is of vital importance to have a successful impact and achieve goals. This study aimed to determine the incidence of leadership styles on job performance. The methodology used is the quantitative approach, explanatory scope, non-experimental design; We worked with a population of all workers and managers of the municipality, of which a convenience sample of 14 managers and a probabilistic sample of 206 public servants were considered; As a technique, a survey was applied through a structured questionnaire for each research variable that consisted of 48 items, for the leadership styles variable and the job performance variable, in the same way observation sheets were used, the process of validation of the instruments through expert judgment and pilot testing, construct reliability of Cronbach's alpha, the analysis to estimate the results was carried out using the linear regression model. The results demonstrate by contrasting through the analysis of variance of the regression with a p value of 0.164, it is shown that leadership styles do not positively and significantly influence job performance in the municipality, however, a 15.5% influence was found. On job performance, regarding leadership styles, it was determined that 88.8% of managers have democratic leadership followed by 10.7% liberal leadership and 0.5% authoritarian leadership, in the same way in job performance, it is shown that 57.1% indicate that public servants have high job performance, followed by 42.9% average job performance. Coming to the conclusion that there is no influence of leadership styles on job performance, in the same way the leadership style found is democratic leadership and job performance is of a high level, in this way it can be stated that the Leadership style does not influence the job performance of the public servant.

Keywords: job performance, leadership styles, public officials, provincial municipality, public servants.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas tanto públicas como privadas, con o sin fines de lucro, que ofrecen bienes y/o servicios, se enfrentan a procesos de desempeño laboral de sus servidores públicos. Estos servidores públicos deben cumplir con los más altos estándares de eficacia para alcanzar las perspectivas y el cumplimiento de sus funciones conforme estipula el ordenamiento jurídico, en beneficio de los administrados. De allí, según Bautista (2020) refieren El desempeño laboral se define como "Aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización" y se puede proporcionar en función de las competencias de cada empleado y su nivel de contribución a la organización.

Se clasifica de manera detallada para evaluar sus características, funciones o procedimientos en un período de tiempo determinado. Brindar un buen servicio es una acción que se realiza con el propósito de otorgar algún tipo de merced o satisfacción de una escasez. Como resultado, el objetivo principal de la investigación fue de alcance explicativo y se llevó a cabo una encuesta a 206 servidores públicos y 14 gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román. Los datos se analizaron utilizando estadísticas de regresión lineal y descriptiva.

La importancia de la investigación radica en que permitió conocer a través de un estudio explicativo la influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral. Con el fin de conocer teorías de liderazgo, que son un tema muy popular en la actualidad, especialmente en el caso de los "jefes", los estilos de liderazgo no habrían logrado adaptarse a los cambios sociales que han mandado en el tejido social de la sociedad en la que se encuentran sumidas. Las administraciones estatales no están vigilando las rápidas transformaciones del entorno social, y mucho menos pueden tomar el control de los cambios sociales profundos, debido a que los estilos de liderazgo no tuvieron un impacto significativo en el desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad, los resultados obtenidos permitirán investigar otros factores que influyen en el desempeño laboral se hace ineludible para detener las acciones de lucha y aprovechar las condiciones adversas y de pobreza, o si se prefiere la adaptación de los recursos y las oportunidades. No solo se deben considerar las formas y componentes de esta evaluación, sino también la representación ciudadana. De esta manera, los hallazgos de la investigación generan un conocimiento científico teórico renovado y actualizado, lo que permitirá la realización de investigaciones futuras.

La investigación, se encuentra estructurado en IV capítulos; el problema de investigación, la pregunta de investigación general y específica, el objetivo de investigación general y específico y la justificación de la investigación se presentan en el Capítulo I. El Capítulo II se dedica a la revisión de antecedentes, marco teórico y marco conceptual. Se examinaron los antecedentes de las líneas de investigación internacionales, nacionales y locales, y se presentaron las bases teóricas de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral. Así mismo, se expone la hipótesis, la operacionalización de las variables de estudio. En el capítulo III, se desarrolló la metodología de la investigación, el tipo y nivel del estudio, las unidades de análisis, la población y muestra, una descripción del ámbito de investigación, la técnica y el instrumento de medición, la ficha técnica y procesamiento de datos. En el capítulo IV se muestran los resultados de la investigación en base a los objetivos planteados en la misma, análisis explicativo – regresión lineal y estadístico descriptivo, conjuntamente con las discusiones. Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En Latinoamérica y en el mundo, las investigaciones en referencia a los estilos de liderazgo predominante en los individuos de la sociedad se enfatizan en una necesidad latente. Según Ferro (2019) indica “En Colombia se evidenció que un factor de gran impacto para lograr el cambio está relacionado con el liderazgo, ya que tener líderes dentro de la organización facilita la implementación de nuevos procesos” (Pág. 98). En ese entender el desempeño laboral según Pita y Cruz (2018) indican “en Latinoamérica es el área que más se vio influenciada por personal en su servicio en el desempeño laboral, pero también se puede ver afectado el compromiso que se tiene con la Gestión” (Pág. 19). No son una novedad a nivel global, ya que existen numerosas investigaciones con experiencia profesional que utilizan diversas direcciones y campos en este mundo globalizado, así como nuevas plataformas tecnológicas en diversas organizaciones y entidades públicas. Las organizaciones cambian constantemente para abordar la competitividad y el liderazgo que se desenvuelven en el desempeño laboral. La investigación actual se enfoca en la necesidad y la responsabilidad que tiene una institución o entidad pública debido a la falta o falta de líderes públicos. La cultura política ha estado basada en la queja más que en realidades. Por lo tanto, se presume que mejorar líderes era quien supiera interpretar mejor las demandas.

En el caso del Perú una de las principales problemáticas de las instituciones es la ausencia de líderes, posiblemente se debe a que aún no han experimentado totalmente un estado psicológico positivo hacia su trabajo, para poder dedicarse, involucrarse, entusiasmarse y sentirse bien en su espacio (Calizaya et al., 2020); de esta manera, en la actualidad el desempeño laboral enfrenta una crisis ante la sociedad, a causa del mal uso irracional de recursos públicos. En este contexto, es crucial reforzar el desempeño laboral mediante el liderazgo, ya que no existen pautas claras para la contratación, selección, capacitación, evaluación y desarrollo. Esto puede indicar una falta de profesionalización en los empleados públicos y mostrar una falta de atención a las demandas de la sociedad. Las entidades públicas deben tener en cuenta estas demandas. El reto de un ejecutivo es capacitarse y hacerse con las habilidades necesarias para implementar los procesos estratégicos de recursos humanos y

monitorizar (o corregir en caso necesario) que esos procesos estén siendo aplicados de la manera correcta.

En la Región Puno el desempeño laboral, se volvió un tema preocupante, debido a que no se observa involucramiento de todos los servidores públicos en sus lugares de trabajo en las diversas Municipalidades Provinciales de la Región, el desempeño laboral no solo debería de ser un espacio de desconcentración de poder estatal, sino que además poder lograr una gestión participativa y coordinada con los diversos agentes del territorio. Se puede resaltar que se ha avanzado positivamente en el cumplimiento de metas del POI 2022 en 74%; los mismos, que contribuyen en alcanzar las metas de los indicadores del PEI 2021 – 2025. De la misma manera la ausencia de líderes no permite el desarrollo de una eficiente gestión en las entidades públicas. La falta de liderazgo es un problema que afecta a numerosas entidades pertenecientes a todos los sectores del estado, saber liderar equipos no es tarea fácil y una mala gestión puede suponer graves consecuencias para la entidad desde pérdidas económicas hasta pérdidas de prestigio y lo que es aún peor, pérdidas de personal cualificado, en esa línea se encontró que La Contraloría General de la República (2020) informó que la región Puno perdió durante el año 2019 más de 666 millones de soles como consecuencia de la corrupción y la inconducta funcional, que representa el 13.2% del presupuesto público ejecutado en dicho departamento ese año. El liderazgo se ha vuelto mucho más complejo debido a las exigencias de la globalización, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) reveló que la Región Puno es el departamento con el mayor porcentaje de población víctima de algún hecho delictivo, el informe corresponde al semestre comprendido entre setiembre de 2022 a febrero de 2023, la región altiplánica lidera la lista con (31,8%).

En la Municipalidad de la provincia de San Román-Juliaca, siendo una fuente importante de progreso social, económico y político en beneficio de su población, la ciudadanía pone en manifiesto a través de diversos medios de comunicación una infinidad de cuestionamientos y malestar expresada en quejas respecto a las acciones gubernamentales que no son atendidas en su momento surgiendo así expectativas desfavorables frente a las demandas de la ciudadanía vinculadas a los servidores públicos, representantes que posiblemente estén vinculados a un débil estilo de liderazgo reflejado en el desempeño laboral. Según datos reciente de la Defensoría del Pueblo (2022) respecto al nivel de cumplimiento al tercer trimestre del año 2022, las metas físicas programadas por objetivos estratégicos del Plan Operativo Institucional - POI, alcanzó el 98.8%; asimismo, se observa que el nivel de

ejecución presupuestal alcanzó un nivel óptimo del 99.4%, esto resalta el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román. Asimismo vinculado a la problemática la Defensoría del Pueblo (2023) Indica que Juliaca es una ciudad con corrupción latente por ello la contraloría detecto un perjuicio de S/.19 millones 789 mil, la inseguridad es preocupante ya que según informe reciente del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Juliaca pasó a ser una de las ciudades más peligrosas del Perú el 49.7% de personas mayores de 15 años fueron víctimas de algún hecho delictivo y de esa manera se limitan la libertad de movimiento, afectan el desarrollo económico y merman la confianza de la ciudadanía en las instituciones y en el estado de derecho motivo por el cual surge la necesidad de plantearnos las siguientes interrogantes debido a que existen muy pocas investigaciones relacionadas al liderazgo y el desempeño laboral de los servidores públicos:

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Pregunta general

¿Cuál es la incidencia de los estilos de liderazgo de los gerentes en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román?

Preguntas específicas

PE1: ¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en los gerentes evaluado por los servidores públicos de la municipalidad provincial de San Román?

PE2: ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos evaluado por los gerentes de la Municipalidad provincial de San Román?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Determinar la incidencia de los estilos de liderazgo de los gerentes en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.

Objetivos específicos

OE1: Identificar el estilo de liderazgo predominante en los gerentes evaluado por los

servidores públicos de la municipalidad provincial de San Román.

OE2: Identificar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos evaluado por los gerentes de la Municipalidad provincial de San Román.

1.4 JUSTIFICACIÓN

1.4.1 Justificación teórica

En la actualidad uno de los principales factores para que se desarrolle un país es el liderazgo en las Municipalidades Provinciales. En el Perú en los últimos años viene siendo un tema primordial el liderazgo de los funcionarios públicos. En la investigación se buscó analizar la influencia de los estilos de liderazgo de los gerentes en el desempeño laboral de los servidores públicos, ya que es una necesidad apremiante en los momentos actuales para las entidades públicas. La información encontrada tuvo una relevancia teórica ya que contribuyo en temas de estilos de liderazgo y desempeño laboral importantes en estos momentos de globalización y modernización, de la misma manera lo descubierto servirá como antecedentes y estimulará nuevas líneas de investigación y también como nacimiento de información para otros estudios relacionados al tema.

1.4.2 Justificación práctica

La investigación si es posible en la práctica, es aplicable con los resultados que se obtuvo. Así como ayudará con evidencia empírica, datos explicativos, una base de datos que contribuyen a establecer mecanismos y estrategias para la prosperidad continua de la gestión pública enlazados con los estilos de liderazgo en el desempeño laboral datos pertenecientes a la actual globalización, siendo un reto y una necesidad en la actualidad, la mejora de sus actividades en el ámbito de la gestión es lo priorizado e importante que actualmente deben afrontar las Municipalidades debido a que esto son responsables de su dirección y gestión, se sumará aporte para la Municipalidad Provincial de San Román, en especial a los servidores y funcionarios públicos, para que en adelante se trabaje en la mejora de la Gestión Municipal, en consecuencia, esto generará el valor público que origina la Ley de modernización y se pueda mejorar posteriormente en beneficio de la población de Juliaca.

1.4.3 Justificación metodológica

El estudio contribuyó con el fortalecimiento de los instrumentos para el análisis de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral debido a que los instrumentos fueron validados por juicio de experto, estadísticamente por el alfa de Cronbach y se aplicó pruebas piloto; en forma sistemática y adecuada de manera que favorecerá a las Municipalidades, además de ellos la investigación se realizó con la ayuda de los jefes inmediatos, debido a que se hace muy relevante e importante la percepción, para un excelente desempeño laboral. De la misma manera contribuirá con aportes de conocimiento para generar estrategias para los alcaldes, gerentes, estudiosos del comportamiento humano en las entidades, todo esto para buscar un continuo mejoramiento del desempeño laboral, el objetivo era recopilar evidencia y una base de datos para establecer mecanismos y estrategias para la mejora continua de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, ya que vivimos rodeados de un círculo de nuevas oportunidades donde el liderazgo se impone en la sociedad.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 A nivel internacional

Jiménez (2021) efectuó una investigación titulada el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato donde se tuvo como objetivo: determinar la incidencia del clima Organizacional en el desempeño Laboral den el Gad Municipalidad de Ambato. Respecto a la metodología enfoque de la investigación es cuantitativo además se aplicó la modalidad de campo, el estudio es de nivel correlacional, para medir el desempeño laboral se aplicó el cuestionario validado en la tesis del profesional Joaquín Machacas Rojas, este instrumento se compone de 3 dimensiones (Productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral). Los principales resultados fueron el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral del personal de tesorería del Gad Municipalidad de Ambato. Se arriba a la conclusión el aporte de la investigación se centra en la propuesta de instrumentos que contribuyan a evaluar de manera objetiva el desempeño laboral Sig de 0,838.

Guerrero (2017) realizó una investigación titulada “los estilos de liderazgo en empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores” donde se tuvo como objetivo: pretende analizar las supuestas diferencias en los estilos de liderazgo de hombres y mujeres. Así como si dichos estilos afectan el desempeño de los grupos que dirigen. Respecto a la metodología diagnóstico estudio cuantitativo, en el cual se aplica en equipos de trabajo de líderes hombres y mujeres de diferentes empresas de la ciudad de Guayaquil. Los principales resultados fueron podremos comprender de mejor forma a las líderes femeninas que se desarrollan en nuestro tiempo, y si existe diferencia entre los estilos de liderazgo entre los géneros y si este estilo permite que los grupos de trabajo se desempeñen de mejor manera. Se arriba a la conclusión las supuestas diferencias en los estilos de liderazgo de hombres y mujeres. Así como si dichos estilos afectan el desempeño de los grupos que dirigen. Sig de 0.000.

Rojas (2012) ejecutó una investigación titulada “Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional de la industria licorera del Cauca” donde se tuvo como objetivo:

pretende determinar cómo influye el estilo de liderazgo, de cada uno de los líderes organizacionales, en los resultados de la medición del clima organizacional en la Industria Licorera del Cauca. Respecto a la metodología diagnóstico estudio cuantitativo, en el cual se aplica a 97 colaboradores de diferentes áreas de la industria licorera del Cauca, la encuesta utilizada es de liderazgo (MQL) y de clima organizacional (FOCUS 93). Los principales resultados fueron los subordinados encuestados afirman estar en un nivel jerárquico más abajo que su líder organizacional al cual este entra a evaluar el estilo de liderazgo presente. Se arriba a la conclusión que se pudo obtener que dentro de la ILC existe un margen muy estrecho en cuanto a la diferenciación del liderazgo presente dentro de la organización por parte de los líderes Sig de 0.000.

Gómez (2021) perpetró una investigación titulada “El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz” donde se tuvo como objetivo: Conocer si existe relación entre el estilo de liderazgo ejercido en una organización pública estatal con el nivel de satisfacción laboral de sus colaboradores para mejorar el ambiente laboral general de la organización. Respecto a la metodología estudio cuantitativo con alcance correlacional de las variables: Nivel de Satisfacción Laboral y Estilos de Liderazgo, en el cual se aplica a 31 personas integrantes de la Unidad Administrativa de la Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario del Estado de Veracruz, se les aplico el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) de Bass (1990) y el Cuestionario de estilos de liderazgo de Joan Payeras (2004), mismos que fueron adaptados de acuerdo con el objetivo del estudio; para el segundo apartado referente al nivel de satisfacción laboral, se empleó íntegramente el instrumento elaborado por Warr, Cook y Wall (1979). Los principales resultados fueron: una correlación bilateral positiva significativa con un p valor de 0.000 tanto para el estilo de liderazgo Impositivo ($r=0.762$), como para el liderazgo transaccional ($r=0.688$). El estilo de liderazgo Laissez-Faire no mostró correlación con la satisfacción laboral.

Tacuri Palaguachi (2021) plasmó una investigación titulada “Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar” donde se tuvo como objetivo: analizar la motivación y el desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca, extensión Cañar. Respecto a la metodología estudio cuantitativo un enfoque cuantitativo, de campo y nivel descriptivo, en el cual se aplicó a 35 docentes y 15 administrativos que laboran en la institución, se les aplicó 27 preguntas de escala tipo Likert, mismos que fueron adaptados

de acuerdo con el objetivo del estudio. Los principales resultados fueron: existe un nivel de compromiso de los trabajadores con la universidad, en donde ésta, ha sabido reconocer y recompensar los roles de cada trabajador en cuanto a su perfil como trabajador, sin embargo, en cuanto a la organización del trabajo como tal se reflejan ciertas dudas en cuanto a la carga tanto laboral como horaria de los trabajadores, en lo que respecta a sus afirmaciones en cuanto al trabajo en horas extras y fines de semana.

2.1.2 A nivel nacional

Quenta (2022) ilustró una investigación titulada el Burnout y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Yarada los palos del departamento de Tacna en el período 2021, donde se tuvo como objetivo: determinar la relación significativa entre el burnout y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Yarada los palos, con respecto a la metodología, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la población estuvo conformada por una población de 60 usuarios de la municipalidad la técnica de la encuesta con dos cuestionarios compuestos por cuestionario de Maslach Burnout Inventor MBI- GS 1996 donde las dimensiones son agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional y una encuesta de medición de desempeño en escala gráfica en donde las dimensiones son producción, Calidad, Conocimiento del trabajo). Los principales resultados fueron: resultado confirmado existe una relación significativa entre el Burnout y el desempeño de los trabajadores Sig de 0.003 un r cuadrado de 0.146.

Hernández y Vásquez (2021) perpetró una investigación titulada “Estilo de liderazgo que predomina en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021” donde el objetivo de la metodología de investigación fue determinar el estilo de liderazgo predominante en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca en 2021. La población consistió en 30 subgerentes a los que se les aplicó una encuesta con 21 preguntas para cada variable de escala de Likert. El 50% indica un nivel promedio, mientras que el 43.3% indica un nivel elevado. Por otro lado, el 57% de las personas considera un nivel bajo de liderazgo y el 43% considera un nivel medio. Finalmente, el estilo autocrático indica que el 20% tiene un nivel bajo de liderazgo y el 67% tiene un nivel medio. Concluyeron que en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc Bambamarca, el estilo de liderazgo predominante es el transformacional, lo que significa que la mayoría de los líderes realizan capacitaciones a sus subalternos y les transmiten confianza, motivándolos constantemente. El segundo estilo

de liderazgo es el autocrático, que se caracteriza por esperar que sus órdenes se cumplan de inmediato y no le gusta esperar que sus órdenes sean cumplidas.

Frkovich (2018) efectuó una investigación titulada relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, donde se tuvo como objetivo: explorar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, con respecto a la metodología, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la población estuvo conformada por una población de 147 trabajadores del área de microfinanzas pertenecientes a distintas posiciones, la técnica de la encuesta con dos cuestionarios compuestos por cuestionario de MLQ-5X versión corta (Bass y Avolio, 1997) y la escala de compromiso organizacional (Meyer, Allen y Smith, 1993). Los principales resultados fueron: se muestran que todos los estilos de liderazgo presentan una correlación significativa con el compromiso organizacional, siendo el estilo transaccional el que presenta el mayor efecto dentro de esta muestra Sig. 0.004.

Quispe (2020) plasmó una investigación titulada “Estilos de liderazgo predominante de los directores de las instituciones educativas estatales red 4 callao”, donde se tuvo como objetivo: determina los estilos de liderazgo predominante de los directores de las instituciones educativas estatales Red 4 Callao, con respecto a la metodología, enfoque cuantitativo, diseño no experimental- descriptivo simple, la población estuvo conformada por una población de 143 docentes de las instituciones educativas, la técnica de la encuesta para medir el estilo de Liderazgo se utilizó el cuestionario de estilos de Liderazgo CELID forma S, el cual tiene una adecuada validez y confiabilidad. Los principales resultados fueron: se muestran que el estilo de liderazgo transformacional mantiene una predominancia ya que obtuvo mayores porcentajes en las categorías regular habilidad (37%) y Alto Dominio (35%), en segundo lugar, quedó el estilo Laissez Faire.

Echevarría (2022) plasmó una investigación titulada “Estilo de liderazgo directivo en una institución educativa privada de Tumbes”, donde se tuvo como objetivo: determinar el estilo de liderazgo del directivo en una institución educativa privada de Tumbes, con respecto a la metodología, enfoque cuantitativo, diseño no experimental- descriptivo simple, la población estuvo conformada por una población 45 colaboradores de la institución educativa, siendo el número de sujetos por variable mayor a diez. de las instituciones educativas, la técnica de la encuesta para medir el instrumento utilizado es el CELID (S), el cual tiene una adecuada

validez y confiabilidad. Los principales resultados fueron: muestran la incidencia de cada uno de los estilos de liderazgo del directivo y la identificación del estilo de liderazgo del directivo.

2.1.3 A nivel regional

Quispe (2018) plasmó una investigación titulada “Estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral del personal en la gerencia de desarrollo humano y participación ciudadana de la municipalidad provincial de puno: 2017” donde se tuvo como objetivo: “Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal en la Gerencia de Desarrollo Humano y Participación Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Puno, en el período 2017”, la metodología utilizada un enfoque cuantitativo y deductivo, utilizando un estudio de tipo descriptivo para determinar la relación entre las dos variables principales. En una muestra de 33 servidores públicos y 5 funcionarios públicos, se les aplicaron instrumentos de evaluación: el cuestionario de liderazgo multifactorial, MLQ, validado por Bass y Avolio (1990) de forma apreciativa y/o apreciativa, y el cuestionario de satisfacción laboral, validado por Bass y Avolio (1990). Los hallazgos más destacados indicaron que los empleados del gobierno se consideran a sí mismos líderes transformacionales, aunque es importante destacar que también se consideran líderes transaccionales por parte de los servidores públicos. Se llegó a la conclusión de que existe una asociación entre ambas variables, a un nivel de significancia del 5% (0.05), ya que $18.48 > 15.51$; por lo tanto, la hipótesis nula se descarta.

Flores (2022) perpetró una investigación titulada relación de los estilos de liderazgo con el engagement laboral en la Municipalidad Provincial de San román, periodo: 2019 donde se tuvo como objetivo: identificar la relación de estilos de liderazgo de los funcionarios públicos con el engagement laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, Periodo: 2019 con respecto a la metodología, fue de tipo cuantitativa, y tuvo un alcance descriptivo-correlacional; el diseño fue no experimental de corte transversal. La metodología de investigación consistió en una encuesta utilizando dos instrumentos: el Cuestionario Multifactorial de liderazgo de 34 ítems y el Cuestionario de compromiso laboral de Utrecht de 17 ítems. Estos instrumentos se aplicaron a una muestra de 204 empleados de la Municipalidad Provincial de San Román. Los principales hallazgos fueron que, de los tres estilos de liderazgo que se encuentran en los directivos de la municipalidad, el estilo de liderazgo transaccional es el que muestra el mayor grado de ejercicio; sin embargo, se

encontró una correlación significativa ($p < 0.01$) entre los tres estilos de liderazgo, según el procesamiento de datos. Concluyeron los niveles de correlación del engagement son: con liderazgo transformacional 0.358, con liderazgo transaccional 0.354 y con liderazgo laissez faire Sig de 0.000.

Arangoitia (2019) plasmó una investigación titulada “El liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la región puno unidad de gestión educativa local Yunguyo-Puno, año 2018” donde se tuvo como objetivo: determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, con respecto a la metodología, utilizada en la investigación tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo Investigación Básica o pura, también es descriptivo y correlacional; su ejecución se orientó mediante el diseño no experimental, transeccional o de corte transversal, en una muestra de 103 servidores de la UGEL de 4 áreas relacionadas directamente con el área administrativa de la entidad a quienes se les aplicó instrumentos de evaluación: el cuestionario de Liderazgo MLQ Cuestionario de Liderazgo Multifactorial-Versión abreviada 5X-de Bass y Avolio 2004, adaptado por Emma Rojas Galván (Tesis de Maestría, UCV Perú) 2016 y el cuestionario desempeño de seguidores Construido por Williams y Anderson (1991), adaptado por Emma Rojas Galván. (Tesis de Maestría, UCV- Perú) 2016. Los principales resultados fueron: confirma la hipótesis de la investigación, aceptando que existe correlación significativa entre el Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo. Concluyeron que el liderazgo transformacional y el desempeño laboral tienen una actitud promedia dentro de la organización en estudio; por lo que el liderazgo transformacional debe activarse con toda su plenitud, para lograr objetivos planteados por el bienestar del grupo y de la institución sig. 0.000 y un r cuadrado de 0,739.

Yallercco y Huarca (2020) ejecutó una investigación titulada “Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019”, donde se tuvo como objetivo: determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud de Juliaca, con respecto a la metodología, diseño fue no experimental de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal, para determinar la asociación entre las dos principales variables, en una muestra estuvo conformada por 120 profesionales de enfermería se les aplicó instrumentos tres instrumentos tipo escala de Likert para la recolección de datos. Los principales resultados fueron: no existe relación significativa entre ambas variables (p valor 0.555), según la prueba Tau-b de Kendall. Así

mismo el 74,2% de los enfermeros tienen un liderazgo transformacional y el 84,2% evidenciaron rendimiento laboral regular durante el estudio. Concluyeron que el estilo de liderazgo no se relaciona con el rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud.

Tipula (2022) efectuó una investigación titulada “Competencias profesionales en el desempeño laboral del personal docente de Instituciones Educativas Privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020”, donde se tuvo como objetivo: determinar la relación existente entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal docente de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, 2020, con respecto a la metodología, con método hipotético deductivo, tipo de estudio correlacional, diseño fue el no experimental, según alcance temporal tipo transversal, en una muestra fue de 72 docentes de las instituciones educativas privadas de Juliaca. el muestreo fue de tipo no probabilística, será por criterio de forma arbitral y no formal se les aplicó instrumentos 18 ítems y distribuido en cuatro dimensiones (técnica, metodología, trabajo en equipo, participativa) y desempeño laboral compuesta por 30 ítems y distribuido en seis dimensiones (asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, productividad, calidad en el trabajo, respeto y responsabilidad, trabajo bajo presión). Los principales resultados fueron: indican que existe una relación significativa entre competencias profesionales y desempeño laboral del personal docentes de instituciones educativas privadas de Juliaca en tiempos de COVID, así mismo el valor de Rho. de Spearman es igual a 0,758** indica que ambas variables están en relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que, a mayores niveles de competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Teoría estilos de Liderazgo

Nader y Castro (2007) “Entre los estilos de liderazgo y los valores de los líderes como un sistema integrado que genera patrones de comportamiento deseables” los cuales influyen decisivamente sobre el rendimiento de los subordinados, su compromiso hacia la organización y los niveles de satisfacción con el trabajo y bajo la dirección de la investigación, aclara Sánchez en el 2010, coincidiendo con Gómez-Rada que plantearon en el 2002 con el antecedente de la investigación planteada por Lewin, trató de determinar los contextos situacionales de la emergencia del liderazgo investigando las funciones que tiene que cumplir.

En ambos programas experimentales en las Universidades de Michigan y Ohio, de manera totalmente independiente, es donde trataron de determinar las funciones de liderazgo, llegando a conclusiones que pueden considerarse próximas con pequeñas diferencias de matiz. Estas aportaciones encontradas sobre el estilo de liderazgo generaron un interés alto en sus inicios.

En los últimos estudios respecto a los estilos de liderazgo tenemos al investigador Daniel Goleman en el año 2000 mediante un experimento que realizó a los ejecutivos identificó 6 estilos de liderazgo (autoritario, democrático, afiliativo, timonel, coaching y visionario) el investigador Goleman resalta que el liderazgo implica que haya una persona líder que pueda influir y motivar a los demás miembros del equipo en esa línea el liderazgo se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo según Goleman (2024).

Estilos

Conjunto de rasgos particulares que caracterizan una persona, un grupo o un modo de actuación.

Liderazgo

El éxito de las profesiones en lo individual y el destino de las organizaciones están determinados por la eficacia del comportamiento de los líderes. El liderazgo se considera crucial para el éxito y algunos investigadores han afirmado que es el ingrediente más decisivo Lussier (2011).

Según García (2015) detalla “En el mundo actual, las organizaciones tienen un nivel de exigencia más alto que en años anteriores. Los líderes se han convertido en una necesidad continua en todas las organizaciones, el liderazgo tiene una serie de elementos que deben ser considerados, tales como: influencia, líderes y seguidores, personas, cambio y objetivos organizacionales”.

El psicólogo (Lewin, 1939) en sus estudios acerca de liderazgo durante la Segunda Guerra Mundial, fue quien destacó tres estilos de liderazgo: autoritario, democrático y liberal; estos en la actualidad siguen siendo los estilos más habituales en el contexto de las organizaciones

sociales, caso educación. Liderar es comunicar, motivar, inspirar, orientar y estimular a los seguidores a lograr los más altos niveles de productividad y rendimiento.

Según Bolívar (2000) liderazgo con la función de influir los resultados de la organización, afectando a las mentes y conductas de los subordinados. El liderazgo, como factor favorecedor del aprendizaje organizativo, queda seriamente resituado, en una organización que pretende optimizar el aprendizaje de todos sus miembros.

El liderazgo, la aptitud de establecer relaciones y mantener las amistades, la capacidad de solucionar conflictos y la habilidad para el análisis social. El liderazgo no tiene que ver con el control de los demás sino con el arte de persuadirles para colaborar en la construcción de un objetivo común. Estilos de liderazgo que los denomina: Liderazgo directivo, liderazgo capacitador, liderazgo afiliativo, liderazgo democrático, liderazgo referencial y liderazgo de coaching Daniel (n.d.).

Funciones del liderazgo

Dentro del liderazgo se identifican claramente seis funciones que debe cumplir el líder, independientemente de las características y tipo de asociación.

- 1. Función de dirigir y orientar:** El líder orienta a los asociados para el trabajo en base a la línea de la organización, y para ello se mantiene en permanente comunicación y vinculación con los dirigidos.
- 2. Función de participar y delegar:** Cuando el líder participa en las tareas, el grupo desarrolla un elevado nivel de motivación para el trabajo.
- 3. Función de consultar y decidir:** Toda decisión produce efectos sean positivos o negativos, de menor o mayor alcance, dependiendo del asunto que se resuelva, por lo tanto, es imprescindible aprender a decidir. Una decisión errónea puede acarrear graves riesgos para quien la toma y para los involucrados, considerando que ciertos asuntos no son susceptibles de ser reparados después de realizar alguna acción.
- 4. Función de prever y planificar:** Ver con anticipación los acontecimientos venideros, para ello no requiere ser adivino ni consultar a uno de ellos, lo que precisa es realizar un estudio histórico y luego un análisis de los sucesos actuales, juntando esto al proyecto de la organización y su capacidad visionaria como líder.

Dimensiones del estudio de la variable: Estilos de liderazgo, considera los siguientes, planteado por Kurt Lewin (1939) y Max Weber:

El liderazgo autoritario

Es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde un líder ejerce altos niveles de poder sobre sus empleados o miembros del equipo. A las personas dentro del equipo le dan pocas oportunidades para hacer sugerencias, incluso si estos serían de provecho para la organización del equipo. En este tipo de liderazgo, el líder es dogmático y firme; dirige mediante la destreza para dar o negar recompensas y castigos, realiza tanto críticas como alabanzas a los trabajadores. Este tipo de liderazgo es recomendable para resolver situaciones emergentes, o cuando los subalternos evidencian poca madurez laboral y emocional. En síntesis, Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla en todo sentido al subalterno Lewin (1939). Los indicadores de la dimensión estratégica son los siguientes:

- Ejerce poder individualista y autoritario en la conducción de la organización.
- Impone disciplina en la institución
- Asume una decisión autoritaria
- Ejerce control autónomo sobre el personal
- Imponen autoridad, sin tolerancia Lewin (1939).

El liderazgo democrático

Es aquel estilo que se caracteriza porque fomenta la participación de la organización social en su conjunto. Permite que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones; no se limitan solo a recibir órdenes, sino también pueden opinar y participar (Lewin, 1939). Se caracteriza, además, por ser de carácter consultivo y persuasivo, respecto de sus subordinados, en función a las acciones, decisiones, propuestas, alentando la participación de los mismos. Es el estilo más recomendable, porque en las labores pedagógicas y administrativas, según evidencia empírica, es la que favorece a la motivación y la integración del equipo a fin de lograr el aprendizaje de los estudiantes. En síntesis, El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras. Impulsa en los miembros del equipo a incrementar

su motivación, capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para concretizar los ideales colectivos Lewin (1939). Los indicadores de la dimensión estratégica son los siguientes:

- Toma decisión en función a la opinión de la mayoría;
- participa de reuniones democráticas para resolver casos;
- difunde información de interés general;
- emplea el diálogo como instrumento de coordinación;
- delega funciones en los subalternos.

El liderazgo laissez faire o liberal

El estilo de liderazgo liberal es conocido también como “estilo de no intervención”. Es reconocido por ser muy liberal por ello su denominación como liderazgo laissez faire, que es una expresión de origen francés y cuya traducción significa “dejar hacer”, en este modelo el líder es una figura pasiva que permite que sus subordinados tengan todo el control de lo que hace, ya que se les facilita toda la información y herramientas requeridas para la realización de las labores, donde el líder interviene solo si el subordinado solicita su ayuda (Lewin, 1939). “Dan toda la autoridad o el poder con los empleados y deben determinar objetivos, tomar decisiones y problemas de la resolución solos”. Utiliza muy poco su poder, si es que lo usa concede a los subalternos un alto grado de independencia en sus tareas. Depende en gran medida de los subalternos para fijar sus propias metas y medios para ellos, considera que su papel es apoyar las acciones de los miembros al informarles, actuando sobre todo como contacto entre él y el grupo, Lewin (1939). Los indicadores de la dimensión estratégica son los siguientes:

- Otorga amplia libertad a los miembros de la institución para la toma de decisiones;
- resuelve casos, antes que el personal directivo;
- se atienen al buen juicio de sus subordinados;
- los subordinados ejercen poder;
- se interesan solo por los resultados y no por los procesos.

2.2.2 Teoría desempeño laboral

Para Klingner y Nabaldian (2002), esta sostiene que el Desempeño Laboral está asociado con la percepción que tiene el trabajador acerca del trato que recibe. En consecuencia, estas apreciaciones dan como resultado lealtad, expresiones de buena voluntad y una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Muchas veces esta impresión ha estado más vinculada a un estado mental que a una percepción basada en hechos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato son elementos fundamentales. También influye la buena comunicación entre todos los niveles organizacionales.

Chiavenato (2007) “Sin embargo, los sistemas de evaluación del desempeño no se extendieron en las organizaciones hasta después de la Segunda Guerra Mundial, y la única preocupación era aumentar la eficiencia de la máquina la productividad de Chiavenato (2007). El hombre, como un "aprieta" "botones", se consideraba un objeto fácilmente adaptable a los intereses de la organización manipulable, ya que se creía que su motivación estaba limitada a los objetivos. Entorno laboral existen oportunidades debido al acceso a las tecnologías; sin embargo, existen también desventajas, porque la preparación del mercado laboral en las competencias para este nuevo escenario no ha sido la más adecuada, Chiavenato (2007). Los beneficios de la evaluación del desempeño laboral ocurren a corto, mediano y largo plazo cuando el programa se planifica, coordina y desarrolla correctamente. Los principales beneficiarios son: el trabajador, el gerente, la organización y la comunidad, Chiavenato (2007). Las cuales detallaremos a continuación: Beneficios para el gerente.

- ✓ Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados utilizando factores de evaluación, principalmente utilizando un sistema de evaluación que pueda neutralizar la subjetividad;
- ✓ Tomar medidas para mejorar el desempeño laboral de sus empleados. Comunicarse con sus subordinados, con el propósito de hacerles comprender que la evaluación es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño. Beneficios para el subordinado;
- ✓ Conoce cuáles son los aspectos del comportamiento y del desempeño de los trabajadores que la empresa valora;
- ✓ Conoce cuáles son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño y cuáles son sus puntos fuertes y débiles.

- ✓ Conoce las medidas que el jefe toma para mejorar su desempeño y las que el propio subordinado debe tomar por cuenta propia.
- ✓ Hace una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personal. Beneficios para la organización
- ✓ Evalúa su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, así mismo, define cuál es la contribución de cada empleado.
- ✓ Identifica a los empleados que necesitan perfeccionarse en determinadas áreas y selecciona a los empleados destacados.
- ✓ Dinamiza su política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (promociones, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones interpersonales en el trabajo.

Dimensiones del desempeño laboral Las dimensiones de desempeño laboral son múltiples, diversas investigaciones muestran que no existe un consenso universal que clasifique en un determinado número de dimensiones, sin embargo, para fines del estudio, se presentará tres dimensiones que engloban a la mayoría de las características que deben ser evaluados en un trabajador, Quispe (2015) y son los siguientes:

Productividad laboral la estrategia representa un planteamiento competitivo y la competencia es tan vieja como la vida en nuestro planeta. Cuando se estudia el fenómeno de la competencia en las diferentes dimensiones en que se manifiesta, se puede entender mejor la relación íntima y estrecha que existe entre estrategia y competencia (E. Mendez, 2019). Los indicadores de la dimensión estratégica son los siguientes:

- Eficiencia del trabajador;
- eficacia del trabajador;
- nivel de producción del personal;
- cumplimiento de las metas del trabajador.

Eficacia la gobernabilidad implica la capacidad de la comunidad para lograr un equilibrio relativamente estable entre los sistemas político, económico, social, cultural, etc., para conducir los asuntos públicos con transparencia y calidad en forma relativamente equitativa y armoniosa, eficaz y eficiente, en beneficio del bienestar de todos (Vásquez, n.d.). Los indicadores de la dimensión gobernabilidad son los siguientes:

- Percepción del nivel de calidad de trabajo;
- metas logradas;
- cumplimiento de las tareas asignadas;
- conocimiento dentro del puesto de trabajo.

Eficacia laboral, la aproximación se centra en la incidencia de los factores políticos e institucionales en el nivel de externalización de los servicios públicos locales. Con ello se pretende indagar hasta qué punto la existencia de ciertos factores políticos e institucionales presentes en algunos ayuntamientos del sistema administrativo (Ramíó & Salvador, 2012). Los indicadores de la dimensión provisión de servicios son los siguientes:

- Responsabilidad del personal;
- nivel de conocimientos técnicos;
- liderazgo y cooperación en el centro de trabajo;
- nivel de adaptabilidad del trabajador.

Es la “Evaluación de personal” ha ido evolucionando a medida que se perfeccionan los conceptos acerca de los procesos de dirección de personas. Inclusive el nombre mismo ha cambiado ya no se habla de evaluación de personal, porque evaluar implica enjuiciar, criticar y casi siempre centrarse en lo negativo. Se trata, más bien, de lograr un equilibrio y una medida mayor en el proceso, en consecuencia, un empleado que tenga gente a su cargo sería “evaluado”, o mejor, analizado en su desempeño no sólo por su jefe sino que también sería evaluado por sus colegas o compañeros: aquellas personas de la organización con las cuales interactúa y debe coordinar su trabajo Muñoz (2004).

Rol de las municipalidades

Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines (Peruano, 2003). Las municipalidades tienen autonomía de la Constitución Política del Perú, lo que les permite llevar a cabo actividades gubernamentales, administrativas y administrativas, siempre y cuando sigan el ordenamiento jurídico. Peruano (2003). Los gobiernos locales representan al vecindario y fomentan la prestación adecuada

de los servicios públicos locales y el desarrollo armonioso, integral y sostenible de su área. Peruano (2003).

2.2.3 Ley Orgánica de Municipalidades

Las municipalidades provinciales y distritales, Los órganos de gobierno que fomentan el desarrollo local tienen personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. de manera similar La administración municipal está formada por funcionarios, servidores públicos, empleados y trabajadores que brindan servicios a la ciudad. Cada municipalidad tiene la responsabilidad de administrar el gobierno de acuerdo con sus necesidades y presupuestos. La programación, la dirección, la ejecución, la supervisión y el control concurrente y posterior son los fundamentos de la estructura gerencial que el gobierno municipal adopta. Se basa en la legalidad, la economía, la transparencia, la simplicidad, la eficacia, la eficiencia, la participación y la seguridad ciudadana, así como en los principios establecidos en la Ley N° 27444 Ley Organica de Municipalidades (2018).

El Gerente municipal, un funcionario confiable designado por el alcalde a tiempo completo y dedicación exclusiva, dirige y supervisa la administración municipal, quien puede cesarlo sin expresión de causa. El gerente municipal también puede ser cesado mediante acuerdo del concejo municipal adoptado por dos tercios del número hábil de regidores en tanto se presenten cualesquiera de las causales previstas en su atribución contenida en el artículo 9 de la presente Ley Organica de Municipalidades (2018).

En la misma línea el ámbito administrativo, la Gerencia Municipal, el órgano de auditoría interna, la procuraduría pública municipal, la oficina de asesoría jurídica y la oficina de planeamiento y presupuesto son partes fundamentales de la estructura orgánica de la municipalidad. Esta estructura se establece en función de su capacidad financiera y de los límites presupuestarios para gastos diarios. Cada gobierno local establece los demás órganos de línea, apoyo y asesoría. Ley Organica de Municipalidades (2018).

Liderazgo en las municipalidades

A pesar de que la baja calidad de gestión pública es parte del diagnóstico usual al estudiar las limitaciones del desarrollo peruano, tanto a nivel nacional como local, no existen a la fecha

muchos intentos en la literatura para medirla. Se ha analizado grosso modo la noción de una convergencia entre calidad de gestión municipal en el liderazgo, la relación entre las dimensiones de eficiencia y capacidad, el vínculo entre la gestión a nivel provincial y en sus distritos, la asociación de la calidad de la gestión con la pobreza monetaria de la localidad y la correlación entre gestión pública y resultados electorales, Castillo (2020).

2.3. MARCO NORMATIVO

Conjunto de leyes, normas, decretos, reglamentos, etc., de carácter obligatorio o indicativo que rigen en un país, estado o institución.

Constitución política del Perú

Ley suprema de la República del Perú. Antecedida por otros 11 textos constitucionales

Artículo 1.- Defensa de la persona humana El objetivo supremo de la sociedad y del Estado es proteger a la persona humana y respetar su dignidad.

Artículo 9. - La política nacional de salud está determinada por el Estado. El Poder Ejecutivo establece los estándares y supervisa su implementación. Para garantizar que todos tengan acceso equitativo a los servicios de salud, es su responsabilidad planificar y administrarlos de manera plural y descentralizada.

Artículo 18.- Educación superior La educación universitaria tiene como objetivos la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado promueve la libertad de expresión y combate la discriminación.

Artículo 20. A presentar peticiones individuales o colectivas por escrito ante la autoridad competente, quien debe responder al interesado por escrito dentro del plazo legal, bajo responsabilidad, Constitución Política del Perú [Const]. Art. 1,9,18,20 29 de diciembre 1993 (Perú).

Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la gestión del estado

Se establecen principios, acciones, mecanismos y herramientas para llevar a cabo el proceso de modernización del Estado Peruano. Mayor eficiencia del sistema gubernamental y optimización del uso de los recursos públicos Ministerio Publico (2023).

Ley 27815 Ley del código de ética de la función pública

Transparencia debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna (Ministerio Publico, 2023).

Ley N° 30057 Ley del servicio civil

Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública (Ministerio Publico, 2023).

Ley Marco del empleo público Art. 4 de la Ley N° 28175

Art. 4 Normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión del desempeño laboral para brindar a los usuarios servicios de alta calidad basados en las políticas de gestión por resultados. Artículo III (Ministerio Publico, 2023).

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Líder

El líder ejerce influencia sobre sus subordinados, esta es una condición humana básica puesto que desde donde el ser humano se inicia ya vivía en sociedad con la existencia de líderes que han guiado a los demás para que las cosas funcionen y se mantenga todo en orden. Así que, al pasar del tiempo, a medida que el ser humano y la sociedad donde se desenvuelve ha ido evolucionando, el liderazgo también se ha ido transformado, (Aguirre et al., 2016).

Desempeño

Rendimiento de una persona a la hora de llevar a cabo sus funciones, sin embargo, el desempeño involucra varios factores, como el desempeño de la tarea y el desempeño

contextual. El desempeño de la tarea se evalúa en función de sus objetivos, el desempeño contextual revela sus competencias, como su relación con sus compañeros de trabajo, con los administrados o su capacidad para resolver problemas.

Municipalidades

Las municipalidades provinciales y distritales son órganos gubernamentales que fomentan el desarrollo local, según la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972. Tienen personería jurídica de derecho público y están plenamente capacitados para lograr sus objetivos. Indicadores de Gestión Municipal (2017).

Funcionarios públicos

Comprende a toda aquella persona que ejerce una función estatal en el marco de los servicios públicos que el Estado desarrolla en la comunidad, mucho más amplia que la del derecho administrativo, debe seguir a la de administración pública con relación a la tutela penal, Torres (2015).

Servidores públicos

Los servidores públicos tienen entre sus responsabilidades ejecutar las políticas diseñadas en beneficio de la población, así como atender sus requerimientos ante las entidades estatales. Su labor es fundamental para que estas cumplan sus funciones, con lo cual contribuyen al bienestar de la nación. El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

- **Respeto:** Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento El Peruano (2002).
- **Probidad:** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona El Peruano (2002).
- **Eficiencia:** Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente El Peruano (2002).

- **Idoneidad:** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones El Peruano (2002).
- **Veracidad:** Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
- **Lealtad y obediencia:** Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución (El Peruano, 2002).
- **Justicia - equidad:** Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general El Peruano (2002).

2.5 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.5.1. Hipótesis general

Los estilos de liderazgo de los Gerentes influyen de forma positiva y significativa en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad provincial de San Román.

2.5.2 Hipótesis específicas

H1. El estilo de liderazgo democrático es predominante en los gerentes evaluado por los servidores públicos de la Municipalidad provincial de San Román

H2. Es medio el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos evaluado por los gerentes de la Municipalidad provincial de San Román.

2.6 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Tabla 1

Variable de investigación estilos de liderazgo

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Estilos de liderazgo	Kurt Lewin, un psicólogo pionero en la teoría del liderazgo y la dinámica de grupos, propuso tres estilos de liderazgo básicos en su modelo de liderazgo situacional. Estos estilos se centran en cómo los líderes interactúan con sus seguidores y cómo toman decisiones.	Liderazgo autoritario	Ejerce poder individualista y autoritario	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31
			Impone disciplina	
		Liderazgo democrático	Asume una decisión autoritaria	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32
			Ejerce control autónomo sobre el personal	
			Impone autoridad, sin tolerancia	
			Toma decisiones en función a la opinión de la mayoría	
			Participa de reuniones democráticas para resolver casos	
			Difunde información de interés general	
			Emplea el dialogo como instrumento de coordinación.	
			Dialoga funciones en los subalternos	
			Otorga amplia libertad a los miembros de la institución en la toma de decisiones.	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33

Liderazgo liberal	Resuelve casos, antes que el personal directivo Se atiende al buen juicio de sus colaboradores Los colaboradores ejercen poder Se interesan solo por los resultados y no por los procesos
-------------------	--

Nota. Elaborado en base a la teoría de los estilos de liderazgo de Kurt Lewin (1939).

Tabla 2

Variable de investigación desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 2: Desempeño laboral	El desempeño laboral, según la perspectiva de Idalberto Chiavenato, se refiere al rendimiento, la conducta y los resultados obtenidos por un empleado en relación con las expectativas y estándares establecidos por la organización en la que trabaja.	Estratégica	Eficiencia del trabajador	1, 2, 3, 4, 5
			Eficacia del trabajador	
		Eficacia	Nivel de producción del personal	6, 7, 8, 9, 10
			Cumplimiento de las metas del trabajador	
			Percepción del nivel de validez de trabajo	
			Metas logradas	
			Cumplimiento de las tareas asignadas	
			Conocimiento dentro del puesto de trabajo	
			Responsabilidad del personal	11, 12, 13, 14, 15

Eficiencia	Nivel	de
laboral	conocimiento	
	técnico	
	Liderazgo	y
	cooperación	en el
	centro de trabajo	
	Nivel	de
	adaptabilidad	del
	trabajador	

Nota. Elaborado en base al enfoque teórico desempeño laboral de Chiavenato (2007).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 ENFOQUE, ALCANCE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El proyecto actual utilizó un enfoque cuantitativo, alcance explicativo y diseño no experimental para guiar el proceso de investigación, proporcionando detalles sobre cómo describir y analizar el problema planteado.

Asu vez el enfoque cuantitativo, según (Hernández et al., 2014) indica que esta “sigue un control riguroso por parte del investigador y acude a la estadística descriptiva e inferencial para procesar los datos; alcance de investigación fue un estudio explicativo pretende establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian, en estos casos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables.

Asimismo, el estudio pertenece a un alcance explicativa – descriptiva, por lo que Hernández et al., (2014) señala que es descriptivo por que se enfoca en especificar las diferencias de rasgos, propiedades y características esenciales sobre cualquier fenómeno a analizar, mas no existe manipulación de las variables y tampoco la búsqueda de la causa y efecto; de la misma manera explicativa porque está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables.

Finalmente, el estudio corresponde a un diseño de investigación de tipo no experimental – transeccionales o transversales el diseño se caracteriza por que la recolección de datos se realizó en un único momento, según Gallegos (2018) son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. “Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad”, tan solo son estudios que estudian los hechos y fenómenos de la realidad.

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

La investigación tuvo como lugar de estudio la Municipalidad Provincial de San Román, departamento de Puno, ubicado en las coordenadas 15°29'27"S 70°07'59"O; dada la importancia el estilo de liderazgo de los gerentes de la Municipalidad provincial de San Román y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad provincial, para ello los actores en evaluarlos viene a ser sus jefes inmediatos (Gerentes).

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 POBLACIÓN

Según Hernández et al., (2014) “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”; por tal razón se trabajó con una población del total de trabajadores y gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 3

Cuadro para asignación de personal

Denominación del Órgano	Total, de personal
Alcaldía	6
Gerencia Municipal	10
Gerencia de secretaria general	15
Gerencia de Asesoría Jurídica	11
Gerencia de Planeamiento y presupuesto	14
Gerencia de Administración	78
Gerencia de Administración tributaria	30
Gerencia de Infraestructura	49
Gerencia de Desarrollo Urbano	26
Gerencia de Desarrollo Social	47
Gerencia de servicios públicos y Medio Ambiente	67
Gerencia de promoción del Desarrollo Económico	10
Gerencia de prevención, seguridad y	44

ordenamiento	
Gerencia de Fiscalización y control	12
Gerencia de transporte y seguridad vial	26
Total	445

Nota. Cuadro de asignación de personal de la Municipalidad Provincial de San Román 2023.

Tabla 4

Cuadro para asignación de personal - Gerente

Denominación del Órgano	Total, de personal (Gerentes)
Gerencia Municipal	1
Gerencia de secretaria general	1
Gerencia de Asesoría Jurídica	1
Gerencia de Planeamiento y presupuesto	1
Gerencia de Administración	1
Gerencia de Administración tributaria	1
Gerencia de Infraestructura	1
Gerencia de Desarrollo Urbano	1
Gerencia de Desarrollo Social	1
Gerencia de servicios públicos y Medio Ambiente	1
Gerencia de promoción del Desarrollo Económico	1
Gerencia de prevención, seguridad y ordenamiento	1
Gerencia de Fiscalización y control	1
Gerencia de transporte y seguridad Vial	1
Total	14

Nota. Cuadro de asignación de personal gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román, 2023.

3.3.2 MUESTRA

El muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra también es elegidos por el criterio del investigador, se utilizó en el caso de los Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román, siendo en un total de 14 Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

Un muestreo probabilístico para el caso de los servidores públicos de la Municipalidad provincial de san Román, de acuerdo a la muestra obtenida de la formula fueron 206 encuestados.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra para estimar la proporción de la población

N = Total de la población

Z2 = Valor de la tabla Z=1.96, el nivel de significancia es de 5 % = 0.05

p = Proporción de los casos favorables =50 % = 0.5

1 – p = Proporción de casos desfavorables =50 % = 0.5

e = error máximo =5 % = 0.05

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 445 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (445 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 206.42$$

$$n = 206$$

Dentro de los criterios de inclusión y exclusión para la presente investigación se tomó como encuestados a los servidores públicos y Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román esto por la naturaleza de la investigación por tratarse de temas como estilos de liderazgo y el desempeño laboral el personal encuestado cumple funciones administrativas en

la entidad de acuerdo a un horario de trabajo con fines de atención a la población (administrado). De la misma manera se excluyó al personal como son: personal de limpieza, seguridad interna, choferes esto debido a que este tipo de personal no van relacionados con la naturaleza de la investigación y no ayudaría en casi nada su colaboración por ser este personal que cumple labores ajenas a la administración pública.

De acuerdo a ello se encuestó a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, de acuerdo a la cantidad de trabajadores por Gerencias de la entidad, llamado muestreo por estratos.

Tabla 5

Muestreo por estratos - servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román

Denominación del Órgano	Total, de personal	% del total (100*t/T)	% por estratos (%/100*206)	Encuestados
Alcaldía	6	1.348	2.441	2
Gerencia Municipal	10	2.247	4.635	5
Gerencia de secretaria general	15	3.37	6.942	7
Gerencia de asesoría jurídica	11	2.47	5.088	5
Gerencia de planeamiento y presupuesto	14	3.146	6.489	6
Gerencia de administración	78	17.528	36.107	36
Gerencia de administración tributaria	30	6.74	13.884	14
Gerencia de infraestructura	49	11.01	22.680	23
Gerencia de desarrollo urbano	26	5.84	12.030	12
Gerencia de desarrollo social	47	10.56	21.753	22
Gerencia de servicios públicos y medio ambiente	67	15.056	31.023	31
Gerencia de promoción del desarrollo económico	10	2.247	4.635	5
Gerencia de prevención, seguridad y ordenamiento	44	9.887	20.373	20

Gerencia de fiscalización y control	12	2.696	5.553	6
Gerencia de transporte y seguridad vial	26	5.84	12.036	12
Total	445	100		re206

Nota. Elaborado en base al cuadro de asignación del personal (CAP) de la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 6

Detalle de la distribución de la muestra

Nº de Gerente de la MPSR-J	Denominación del Gerente de la MPSR-J	Denominación de la Gerencia de la MPSR-J	Numero de servidores públicos encuestados de la MPSR-J
01	Gerente Municipal	Gerencia Municipal	7
01	Gerente de secretaria general	Gerencia de secretaria general	7
01	Gerente de asesoría jurídica	Gerencia de asesoría jurídica	5
01	Gerente de planeamiento y presupuesto	Gerencia de planeamiento y presupuesto	6
01	Gerente de administración	Gerencia de administración	36
01	Gerente de administración tributaria	Gerencia de administración tributaria	14
01	Gerente de infraestructura	Gerencia de infraestructura	23
01	Gerente de desarrollo urbano	Gerencia de desarrollo urbano	12
01	Gerente de desarrollo social	Gerencia de desarrollo social	22

01	Gerente de Gerencia de servicios públicos y medio ambiente	de Gerencia de servicios públicos y medio ambiente	31
01	Gerente de Gerencia de promoción del desarrollo económico	de Gerencia de promoción del desarrollo económico	5
01	Gerente de Gerencia de prevención, seguridad y ordenamiento	de Gerencia de prevención, seguridad y ordenamiento	20
01	Gerente de Gerencia de fiscalización y control	de Gerencia de fiscalización y control	6
01	Gerente de Gerencia de transporte y seguridad vial	de Gerencia de transporte y seguridad vial	12
14	Total		206

Nota. Elaborado en base al muestreo aplicado en la investigación.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó la encuesta la cual consiste un cuestionario estructurado por preguntas vinculadas en la variable para la comprobación de las hipótesis propuestas. La cual permitió obtener información directa de la muestra.

De la misma manera, fichas de observación, es un instrumento de investigación de campo en el cual se realiza una descripción específica de lugares o personas. Para realizar esta observación el investigador necesita trasladarse a donde surgió el hecho o acontecimiento que es objeto de estudio.

Instrumento 1:

El cuestionario que se utilizó para medir la primera variable “estilos de liderazgo”, está conformada por tres dimensiones: liderazgo autoritario, liderazgo democrático; cuenta con 33 ítems y la valoración se realizó mediante la “Escala Likert”.

El instrumento se aplicó a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román en una totalidad de 206 encuestados, con fines que pueda ayudarnos a identificar el estilo de liderazgo de los Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 7

Ficha técnica del cuestionario estilos de liderazgo

Nombre:	Cuestionario estilos de liderazgo
Autor:	Kurd Lewin
Adaptado por:	Adaptado por el investigador
Administración	Individual.
Duración de la prueba	8 minutos.
Ámbito aplicación:	“Estilos de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad provincial de San Román”
La prueba consta de:	33 ítems
La prueba evalúa:	3 dimensiones
Dimensión	Ítem
Liderazgo autoritario	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31
Liderazgo democrático	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32
Liderazgo liberal	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33
Escalas y Valores	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Nota. Cuestionario para evaluar los estilos de liderazgo, 2023

Instrumento 2:

El cuestionario que se utilizó en la segunda variable “Desempeño laboral” conformada por tres dimensiones: productividad laboral, Eficacia y eficiencia; cuenta con 15 ítems y la valoración se realizó mediante la “Escala Likert”.

El instrumento se aplicó a los Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román en una totalidad de 14 encuestados, con fines que pueda ayudarnos a identificar el desempeño laboral de los servidores públicos que laboran bajo su supervisión en la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 8

Ficha técnica del cuestionario desempeño laboral

Nombre:	Cuestionario desempeño laboral
Autor:	Chiavenato
Adaptado por:	adaptado por el investigador
Administración	Individual.
Duración de la prueba	5 minutos
Ámbito aplicación:	“Estilos de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad provincial de San Román”
La prueba consta de:	15 ítems
La prueba evalúa:	3 dimensiones
Dimensión	Ítem
Estratégica	1, 2, 3 ,4 y 5
Eficacia	6, 7,8,9 y 10
Eficiencia laboral	11,12,13,14 y 15
Escalas y Valores	No sabe (1) No cumple (2) Cumple parcialmente (3) Cumple en mayor grado (4) Cumple plenamente (5)

Nota. Cuestionario para evaluar el desempeño laboral, 2023.

Instrumento 3

Las fichas de observación se usan mayormente para comenzar el proceso de observación. Puede complementarse con fichas de registro en donde se detalle datos e información que el observador le parezca importante incluir. Estas fichas de observación ayudaron a entender de mejor manera los resultados obtenidos y de esa manera no solo contar con encuestas si no también contar con la observación y anotaciones del investigador como el contexto de los encuestados su manera de desenvolverse en su entorno de trabajo.

Tabla 9

Ficha de observación

Nombre:	Ficha de observación
Autor:	Elaboración propia
Adaptado por:	Adaptado por el investigador
Duración:	10min
Ámbito de aplicación	“Estilos de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad provincial de San Román”
La ficha consta de:	13 ítems
Anotes:	Criterio del investigador

Nota. Ficha de observación, 2023.

3.4.1 Validez del instrumento

La validez del instrumento por juicio experto es la empleada en investigaciones, entendida como el grado en que un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. También es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación.

Tabla 10

Juicio de expertos – cuestionario estilos de liderazgo

Experto	Porcentaje
Mtro. Luis Martin Huailapuma Santa Cruz	97%
Dra. Ingrid Rossana Rodríguez Chokewanca	96%
Dr. Lucio Ticona Carrizales	95%
Promedio	96%

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la validez del instrumento.

De acuerdo a los expertos el instrumento es aplicable, es decir, el instrumento si responde a los criterios de la investigación, siendo estos validos con 96% para el instrumento estilos de liderazgo.

Tabla 11

Juicio de experto - cuestionario desempeño laboral

Experto	Porcentaje
Mtro. Luis Martin Huailapuma Santa Cruz	99%
Dra. Ingrid Rossana Rodríguez Chokewanca	97%
Dr. Lucio Ticona Carrizales	93%
Promedio	96.3%

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la validez del instrumento.

De acuerdo a los expertos el instrumento es aplicable, es decir, el instrumento si responde a los criterios de la investigación, siendo estos validos con 96.3% para el instrumento desempeño laboral.

3.4.2 Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad, validez y objetividad viene a ser el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la investigación planteada por el investigador.

Variable desempeño laboral

Tabla 12

Análisis de fiabilidad del instrumento para medir las dimensiones de la variable desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

Dimensiones de la variable desempeño laboral	Alfa de Cronbach	N de elementos
Productividad laboral	.768	4
Eficacia	.803	4
Eficiencia laboral	.930	4

Nota. Elaborado en base a la prueba piloto, 2023.

La confiabilidad del instrumento para las dimensiones productividad laboral, eficacia y eficacia laboral fue medida con el estadístico Alfa de Cronbach, por el cual se tiene los siguientes resultados de 0,77; 0,80 y 0,93 los cual significa que existe una coherencia interna alta, alta y muy alta respectivamente en el instrumento, según Ruiz Bolívar (2002).

Variable estilos de liderazgo

Tabla 13

Análisis de fiabilidad del instrumento para medir las dimensiones de la variable estilos de liderazgo de los gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca

Dimensiones de la variable estilos de liderazgo	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo autoritario	.416	11
Liderazgo democrático	.666	11
Liderazgo liberal	.502	11

Nota. Elaborado en base a la prueba piloto, 2023.

La confiabilidad del instrumento para las dimensiones liderazgo autoritario, liderazgo democrático y liderazgo liberal fueron medidas con el estadístico Alfa de Cronbach, el cual tiene los siguientes resultados 0.41; 0.66 y 0.50 los cuales significan que existe una coherencia interna moderada, alta y moderada respectivamente en el instrumento, según Ruiz Bolívar (2002).

Tabla 14

Escala de medición para la confiabilidad de instrumento según Ruiz Bolívar (2002)

Magnitud	Rangos
Muy alta	0.81 a 1.00
Alta	0.61 a 0.80
Moderada	0.41 a 0.60
Baja	0.21 a 0.40
Muy baja	0.01 a 0.20

Nota. Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

Acorde con (Hernández et al., 2014) al analizar los datos cuantitativos se debe recordar dos cuestiones: primero, que los modelos estadísticos son representaciones de la realidad, no la realidad misma; y segundo, que los resultados numéricos siempre se interpretan en contexto.

Para el análisis de los datos de la presente investigación se eligió el programa SPSS y Excel en el cual se procesaron los datos obtenidos, posteriormente, la información recogida mediante cuestionarios aplicados a Gerentes y servidores públicos de la municipalidad y también se utilizó fichas de observación las cuales fueron codificadas y sistematizadas en los programas Excel - SPSS versión 25.0, dando como resultado de ello cuadros y gráficos para el análisis explicativo, descriptivo e interpretativo de las variables de estudio.

Para realizar la estimación de la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral, el análisis de los datos se realizó mediante la utilización de tablas, gráficos estadísticos e inferencia estadística, a fin de observar de manera rápida las características de la muestra de estudio. Para probar las hipótesis de estudio se utilizaron las pruebas de hipótesis para la diferencia de proporciones (con estadístico Z) y las pruebas de hipótesis para la diferencia de medias (con el estadístico t de Student) para poblaciones independientes, para lo cual se asume que las variables se ajustan a una distribución normal porque los datos son mayores a 30 unidades.

También, en cuanto a la contrastación de las hipótesis, objetivos específicos, se midió de acuerdo con las siguientes escalas de medición – baremo.

Tabla 15

Baremos para medir el estilo de liderazgo y el nivel de desempeño laboral por cada variable

Variables	Baremo
Estilos de liderazgo	[33 – 76] = Liderazgo autoritario
	[77 – 120] = Liderazgo democrático
	[121 – 165] = Liderazgo liberal
Desempeño laboral	[15 – 34] = Bajo
	[35 – 54] = Medio
	[55 – 75] = Alto

Nota. Elaborado en base al número de preguntas por variables en las encuestas.

Finalmente, se utilizó fichas de observación para ambas variables estudiadas esto con fines de poder respaldar los resultados obtenidos en la investigación.

Prueba de normalidad

Planteamiento de hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 16

Prueba de normalidad desempeño laboral y estilos de liderazgo

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	.145	14	.200*	.977	14	.953
Estilos de liderazgo	.146	14	.200*	.969	14	.857

Nota. Elaborado en base a los datos obtenidos en la prueba de normalidad.

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral corresponde la prueba Shapiro-Wilk debido a que se tiene una muestra de 14 Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, de la misma manera la variable estilos de liderazgo corresponde la prueba Kolmogorov-Smirnov^a ya que se tiene una muestra de 206 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.

De acuerdo a la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, como $p = 0.953 > 0.05$, entonces se rechaza H_a y se acepta H_o , lo cual indica que la distribución es normal.

De acuerdo a la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov^a, como $p = 0.200 > 0.05$, entonces se rechaza H_a y se acepta H_o , lo cual indica que la distribución es normal.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

El objetivo central del presente capítulo es determinar la incidencia de los estilos de liderazgo de los Gerentes en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca. Con el objeto de generar una evidencia empírica, para nuestro escenario de estudio fue necesario acopiar información estadística de las principales variables de estudio, los que fueron procesados empleando el programa informático SPSS versión 25.

Los resultados de cada variable de estudio, considerando inicialmente un análisis descriptivo respecto a los datos generales de los encuestados, servidores públicos y Gerentes de la Municipalidad, obteniendo las tablas de distribución para cada una. Asimismo, se realizó un análisis de regresión lineal respecto al objetivo general, determinar la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, obteniendo las tablas de distribución para cada una respectivamente, de acuerdo a la hipótesis de investigación, con el propósito de determinar e identificar el comportamiento de cada una de las variables. Seguidamente se analiza los objetivos específicos, con la ayuda del análisis descriptivo para identificar el estilo de liderazgo predominante en los Gerentes evaluado por los servidores públicos de la municipalidad provincial de San Román y también Identificar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos evaluado por los Gerentes de la Municipalidad provincial de San Román.

Resultados de Acuerdo a cada Gerencia de la Municipalidad Provincial De San Román

Gerencia Municipal

Tabla 17

Datos generales del Gerente de la Gerencia Municipal

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
Adulto	Masculino	Gerencia Municipal	Confianza	Ingeniero Economista

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 17, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente Municipal es una persona de edad adulta, del género masculino y con un grado académico de Ingeniero Economista.

Tabla 18

Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia Municipal

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
7 (Adultos)	3 (Masculino)	1 (Oficina de control institucional)	4 (Contratado)	6 (Abogado)
	4 (Femenino)	1 (Alcaldía)	3 (Nombrado)	1 (Licenciado en administración)
		5 (Gerencia Municipal)		
		Total		7

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 18, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia Municipal en una totalidad de 7 encuestados son personas de edad adulta, del género masculino y femenino, con un grado académico de 6 Abogados y un licenciado en administración.

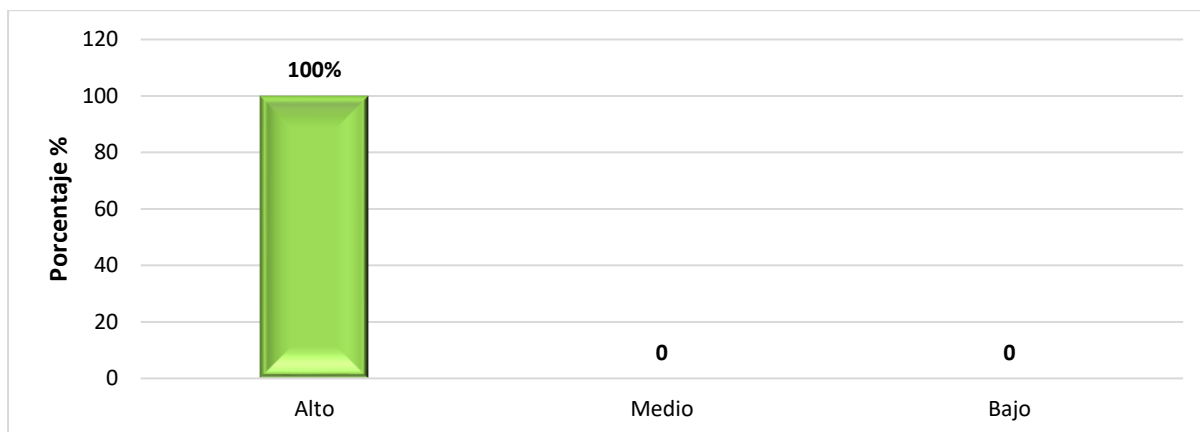
Figura 1

Estilo de liderazgo del Gerente de la Gerencia Municipal



Figura 2

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Municipal



En las figuras 1 y 2, con los datos obtenidos se puede observar con un 100.0% que el estilo de liderazgo del Gerente Municipal es un liderazgo democrático y también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Municipal es de un nivel Alto con un 100.00%

Gerencia De Asesoría Jurídica

Tabla 19

Datos generales del Gerente de la Gerencia asesoría jurídica

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
Adulto	Masculino	Gerencia de asesoría jurídica	Confianza	Abogado

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 19, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente de Asesoría Jurídica es una persona de edad adulta, del género masculino y con un grado académico de Abogado.

Tabla 20

Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Asesoría jurídica

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
5 (Adulto)	4 (Masculino)	5 (Gerencia de Asesoría jurídica)	4 (Contratado)	4 (Abogado)
	1 (Femenino)		1 (Nombrado)	1 (Bachiller en administración)

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 20, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia Asesoría Jurídica en una totalidad de 5 encuestados son personas de edad adulta, del género masculino y femenino, con un grado académico de 4 Abogados y un Bachiller en administración.

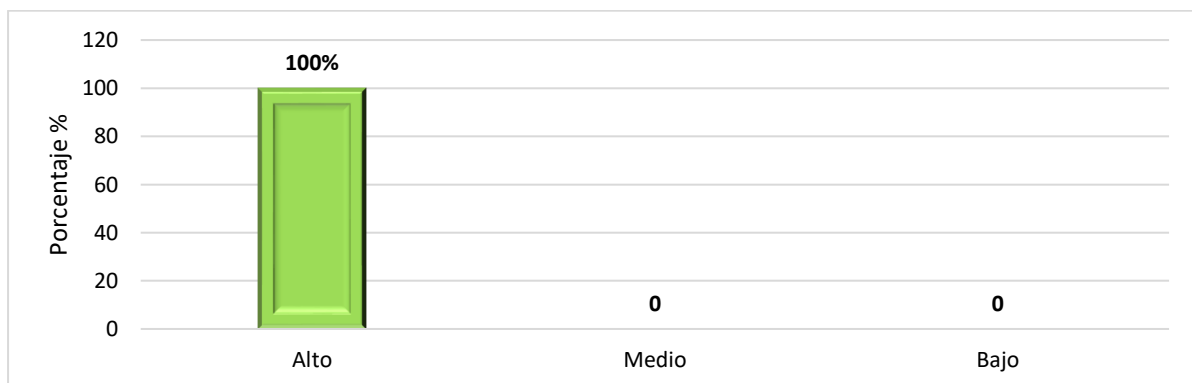
Figura 3

Estilo de liderazgo del gerente de la Gerencia de Asesoría Jurídica



Figura 4

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Asesoría Jurídica



En las figuras 3 y 4, con los datos obtenidos se puede observar con un 100.0% que el estilo de liderazgo del Gerente Asesoría Jurídica es un liderazgo democrático y también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Municipal es de un nivel Alto con un 100.00%

Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

Tabla 21

Datos generales del Gerente de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
Adulto	Masculino	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	Confianza	Contador Público Colegiado

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 21, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente de Planeamiento y Presupuesto es una persona de edad adulta, del género masculino y con un grado académico de Contador Público Colegiado.

Tabla 22

Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
5 (Adulto)	4 (Masculino)	2 (Gerencia de Planeamiento y presupuesto)	3 (Contratado)	3 (Ingeniero economista)
1 (Ancianidad)	2 (Femenino)	2 (Subgerencia de Racionalización, tecnología Informática y Estadística)	3 (Nombrado)	1 (Contador)
		1 (Subgerencia de Presupuesto y finanza)		2 (Licenciado en Administración)
		1 (Subgerencia de planificación y cooperación técnica -OPMI)		
Total				6

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 22, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto en una totalidad de 6 encuestados 5

son personas de edad adulta y uno de edad adulto mayor, del género masculino y femenino, con un grado académico de 3 Ingenieros economistas, un contador y 2 licenciados en administración.

Figura 5

Estilo de liderazgo del Gerente de Planeamiento y Presupuesto

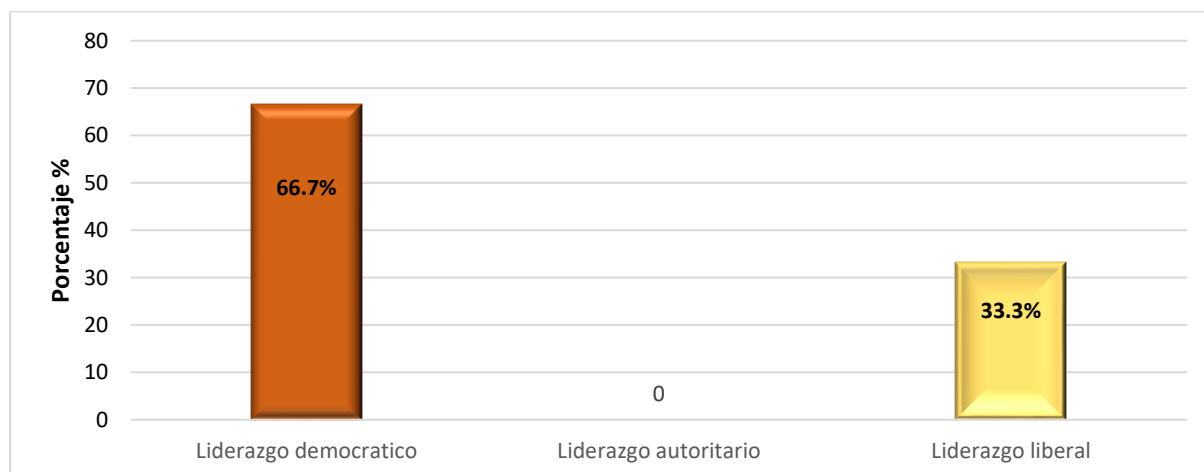
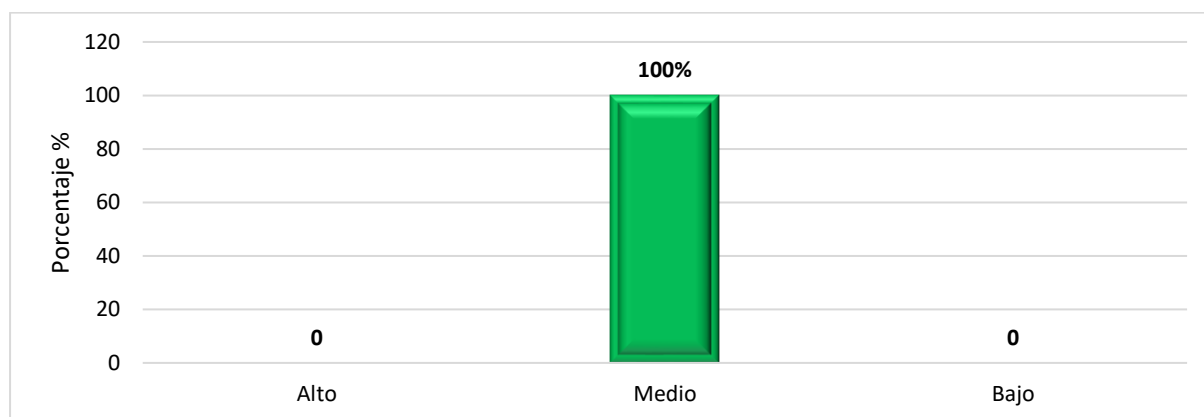


Figura 6

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto



En las figuras 5 y 6, con los datos obtenidos se puede observar con un 100.0% que el estilo de liderazgo del Gerente Asesoría Jurídica es un liderazgo democrático y también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Municipal es de un nivel Alto con un 100.00%

Gerencia de Desarrollo Social

Tabla 23

Datos generales del Gerente de la Gerencia de Desarrollo Social

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
Adulto	Masculino	Gerencia de Desarrollo Social	Confianza	Magister en Gestión Publica

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 23, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente de Desarrollo Social es una persona de edad adulta, del género masculino y con un grado académico de Magister en Gestión Pública.

Tabla 24

Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Social – MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
1 (Juventud)	5 (Masculino)	12 (Gerencia de desarrollo social)	14 (Contratado)	3 (Docente en educación)
21 (Adulto)	17 (Femenino)	4 (Subgerencia de DEMUNA persona con discapacidad y adulto mayor)	8 (Nombrado)	15 (Licenciado en Administración)
		2 (Subgerencia de educación cultura deporte y recreación)		3 (Sociólogo)
		4 (Subgerencia de registro civil)		1 (Bachiller)
Total				22

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 24, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia de Desarrollo Social en una totalidad de 22 encuestados 21 son personas de edad adulta y uno de edad Joven, del género masculino y femenino, con un grado académico de 3 Docentes de educación, 3 Sociólogos y 15 licenciados en administración.

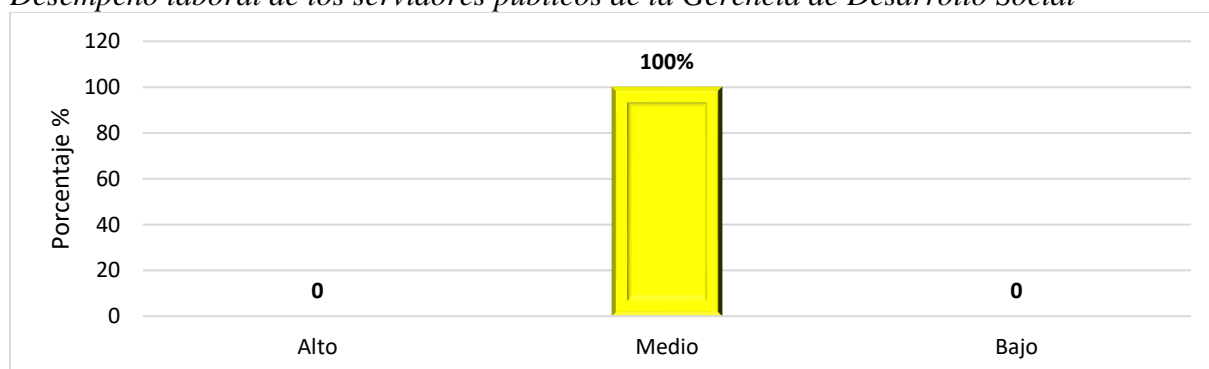
Figura 7

Estilo de liderazgo del Gerente de Desarrollo Social



Figura 8

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Social



En las figuras 7 y 8, con los datos obtenidos se puede observar con un 100.0% que el estilo de liderazgo del Gerente Desarrollo Social es un liderazgo democrático y también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Municipal es de un nivel Medio con un 100.00%

Gerencia de Fiscalización y Control

Tabla 25

Datos generales del Gerente de la Gerencia de Fiscalización y Control – MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
Adulto	Masculino	Gerencia de Fiscalización y control	Confianza	Abogado

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 25, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente de Fiscalización y Control es una persona de edad adulta, del género masculino y con un grado académico Abogado.

Tabla 26

Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Fiscalización y Control - MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
5 (Adulto)	3 (Masculino)	1 (Gerencia de fiscalización y control)	3 (Contratado)	3 (Arquitecto)
	2 (Femenino)	2 (Subgerencia de operaciones y fiscalización)	2 (Nombrado)	15 (Licenciado en Administración)
		2 (Subgerencia de difusión investigación y sanciones)		3 (Ingeniero economista)
Total				5

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 26, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia de Fiscalización y control en una totalidad de 5 encuestados son personas de edad adulta, del género masculino y femenino, con un grado académico de 3 Arquitectos, 3 Ingenieros economistas y 15 licenciados en administración.

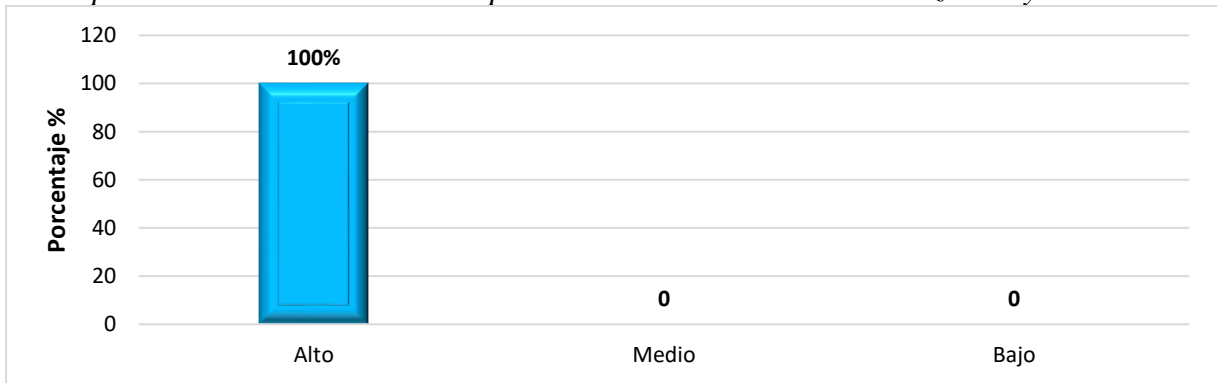
Figura 9

Estilo de liderazgo del Gerente de Fiscalización y control



Figura 10

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Fiscalización y control



En las figuras 9 y 10, con los datos obtenidos se puede observar con un 60.0% que el estilo de liderazgo del Gerente Fiscalización y Control es un liderazgo democrático y un 40.00% de liderazgo liberal, también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Fiscalización y Control es de un nivel Alto con un 100.00%

Gerencia de Secretaria General

Tabla 27

Datos generales del Gerente de la Gerencia de secretaria general – MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
Adulto	Masculino	Gerencia de secretaria general	Confianza	Abogado

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 27, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente de secretaria general es una persona de edad adulta, del género masculino y con un grado académico Abogado.

Tabla 28*Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de secretaria general -MPSR/J*

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
6 (Adulto)	5 (Masculino)	4 (Gerencia de secretaria general)	5 (Contratado)	1 (Contador público colegiado)
1 (Ancianidad)	2 (Femenino)	1 (Subgerencia de relaciones públicas)	2 (Nombrado)	1 (Técnico en contabilidad)
		1 (Subgerencia de tramite documentario)		1 (Ingeniero en sistemas)
		1 (Subgerencia de archivo central)		1 (Abogado)
				1 (Licenciado en periodismo)
				1 (Ingeniero economista)
				1 (Docente en educación)
Total				7

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 28, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia de Secretaria General en una totalidad de 7 encuestados son 6 personas de edad adulta y uno de edad adulta mayor, del género masculino y femenino, con un grado académico de contador, técnico en contabilidad, Ingeniero de sistemas, Abogado, Licenciado en periodismo, Ingeniero economista y Docente en educación.

Figura 11*Estilo de liderazgo del Gerente de Secretaria General*

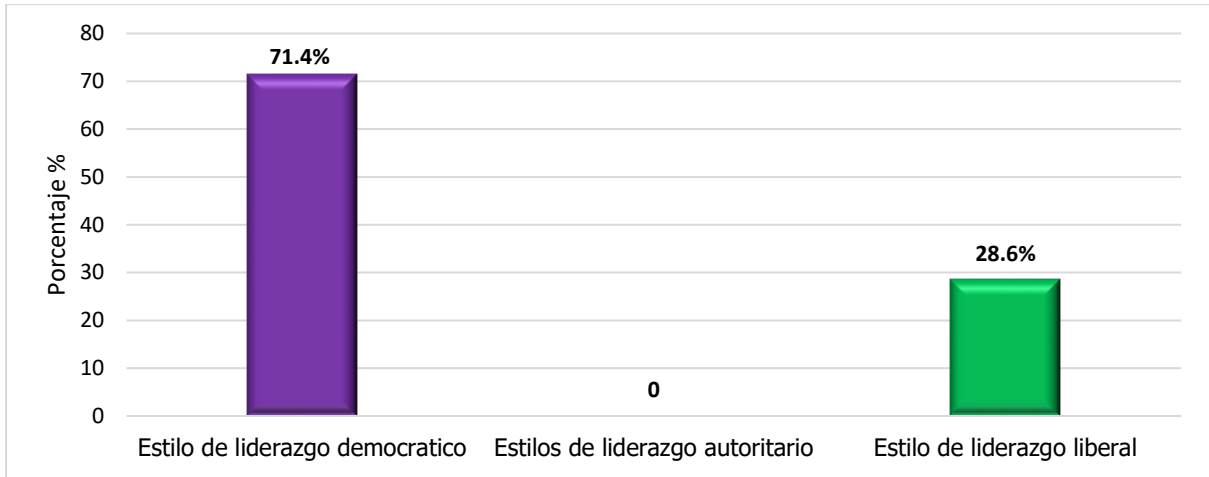
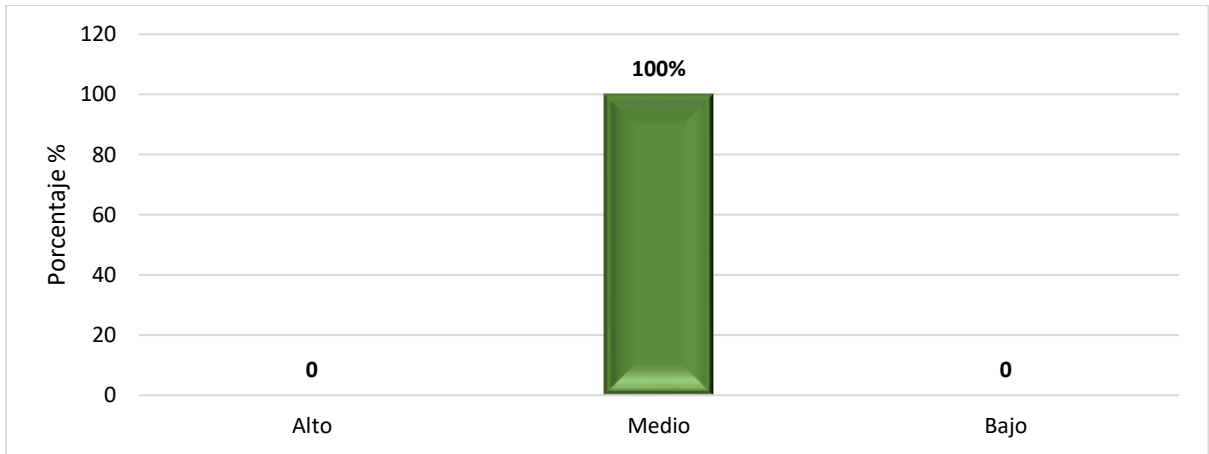


Figura 12

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de secretaria general



En las figuras 11 y 12, con los datos obtenidos se puede observar con un 71.4% que el estilo de liderazgo del Gerente secretaria general es un liderazgo democrático y un 28.06% de liderazgo liberal, también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de secretaria general es de un nivel Medio con un 100.00%

Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico

Tabla 29

Datos generales del Gerente de la Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico - MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
------	--------	-----------------	-------------------	-----------------

Adulto	Masculino	Gerencia de promoción del desarrollo económico	Confianza	Medico veterinario zootecnista
--------	-----------	--	-----------	--------------------------------

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 29, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente de Promoción del desarrollo económico es una persona de edad adulta, del género masculino y con un grado académico Médico Veterinario Zootecnista.

Tabla 30

Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico -MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
5 (Adulto)	2 (Masculino)	2 (Gerencia de promoción del desarrollo económico)	3 (Contratado)	3 (Ingeniero economista)
	3 (Femenino)	1 (Subgerencia de fomento a la inversión privada y licencias)	2 (Nombrado)	1 (Licenciado en turismo)
		1 (Subgerencia de fomento al turismo y artesanía)		1 (Ingeniero industrial)
		1 (Subgerencia de fomento a la economía rural)		
Total				5

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 30, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia de Promoción del desarrollo económico en una totalidad de 5

encuestados son personas de edad adulta, del género masculino y femenino, con un grado académico de 3 Ingenieros economistas, licenciado en administración y un ingeniero industrial.

Figura 13

Estilo de liderazgo del Gerente de promoción del desarrollo económico

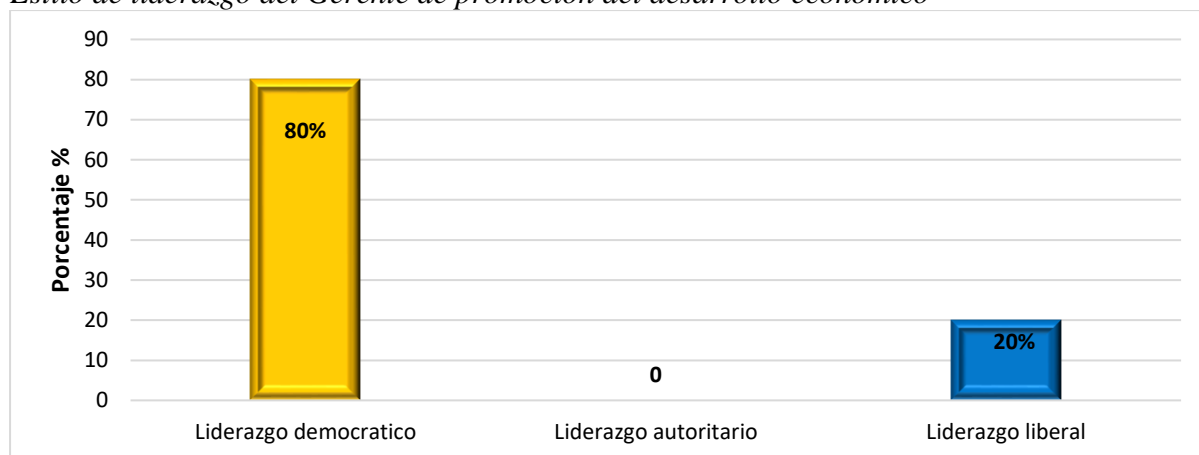
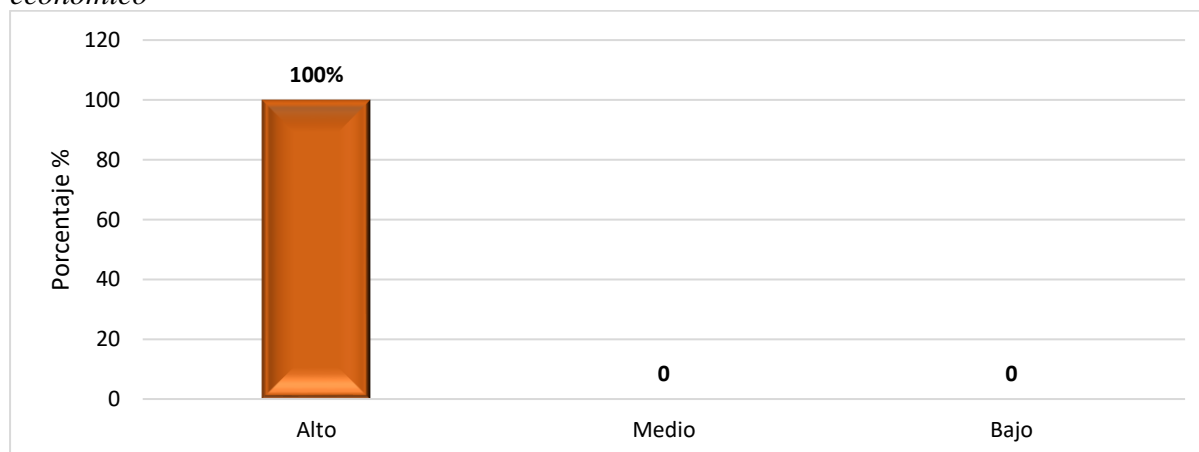


Figura 14

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de promoción del desarrollo económico



En las figuras 13 y 14, con los datos obtenidos se puede observar con un 80.0% que el estilo de liderazgo del Gerente secretaria general es un liderazgo democrático y un 20.0% de liderazgo liberal, también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de promoción del desarrollo económico es de un nivel Alto con un 100.00%.

Gerencia de Prevención, Seguridad y Ordenamiento

Tabla 31

Datos generales del Gerente de la Gerencia de Prevención, seguridad y ordenamiento – MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
Adulto Mayor	Masculino	Gerencia de Prevención y seguridad ciudadana	Confianza	Licenciado en administración

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 31, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente de Prevención y seguridad ciudadana es una persona de edad adulto mayor, del género masculino y con un grado académico Licenciado en administración.

Tabla 32

Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Prevención y seguridad ciudadana MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
20 (Adulto)	8 (Masculino)	7 (Gerencia de Prevención, seguridad y ordenamiento)	14 (Contratado)	4 (Ingeniero civil)
	12 (Femenino)	3 (Subgerencia de Serenazgo Municipal)	6 (Nombrado)	8 (Licenciado en administración)
		4 (Subgerencia de Policía Municipal)		4 (Contador)
		6 (Subgerencia de Gestión de riesgo del desastre)		1 (Bachiller en ingeniería ambiental)
				3 (Arquitecto)

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 32, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia de prevención, seguridad y ordenamiento en una totalidad de 20 encuestados son personas de edad adulta, del género masculino y femenino, con un grado académico de 4 Ingenieros civiles, 8 licenciado en administración, un contador. Un bachiller en ingeniería ambiental y un arquitecto.

Figura 15

Estilos de liderazgo del Gerente de prevención, seguridad y Ordenamiento

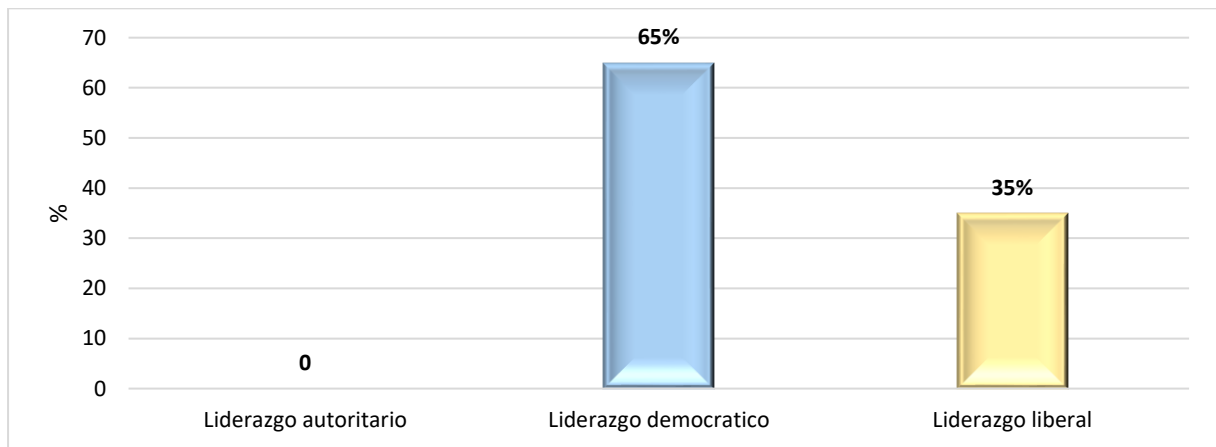
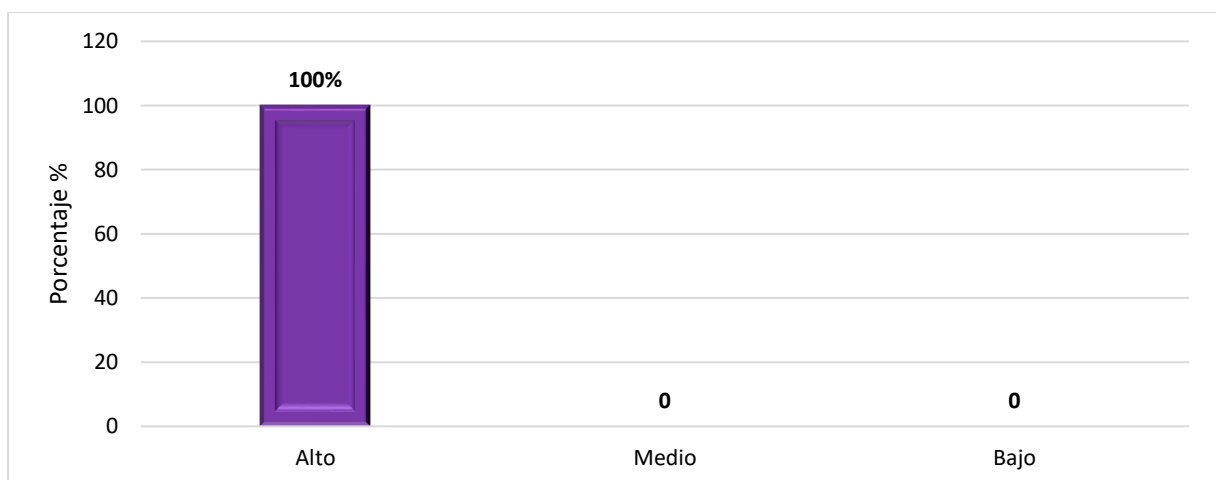


Figura 16

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de prevención, seguridad y ordenamiento



En las figuras 15 y 16, con los datos obtenidos se puede observar con un 65.0% que el estilo de liderazgo del Gerente prevención, seguridad y ordenamiento es un liderazgo democrático y un 35.0% de liderazgo liberal, también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia prevención, seguridad y ordenamiento es de un nivel Alto con un 100.00%

Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente

Tabla 33

Datos generales del Gerente de la Gerencia de Servicios públicos y medio ambiente – MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
Adulto	Masculino	Gerencia de Servicios Públicos y medio ambiente	Confianza	Licenciado en administración

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 33, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente de Servicios públicos y medio ambiente es una persona de edad adulta, del género masculino y con un grado académico Licenciado en administración.

Tabla 34

Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Servicios públicos y medio ambiente- MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
1 (Juventud)	9 (Masculino)	11 (Gerencia de servicios públicos y medio ambiente)	21 ()	5 (Ingeniero ambiental)
29 (Adultes)	22 (Femenino)	5 (Subgerencia de gestión ambiental)	10 (Nombrado)	14 (Licenciado en Contratado administración)

1 (Ancianidad)	8 (Subgerencia de mercados y plataformas)	1 (Ingeniero industrial)
	7 (Subgerencia de control sanitario)	2 (Bachiller en ingeniería ambiental)
		1 (Técnico en contabilidad)
		3 (Licenciado en educación)
		1 (Ingeniero en sistemas)
		2 (Ingeniero químico)
		1 (Ingeniero economista)
		1 (Ingeniero alimentario)
Total		31

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 34, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia de servicios públicos y medio ambiente en una totalidad de 31 encuestados son personas de edad joven, adulta y adultos mayores, del género masculino y femenino, con un grado académico de Ingeniero ambiental, licenciado en administración, Ingeniero industrial, bachiller en ingeniería ambiental, técnico en contabilidad, licenciado en educación, ingeniero de sistemas, ingeniero químico, ingeniero economista e ingeniero alimentario.

Figura 17

Estilo de liderazgo del Gerente de servicios públicos y medio ambiente

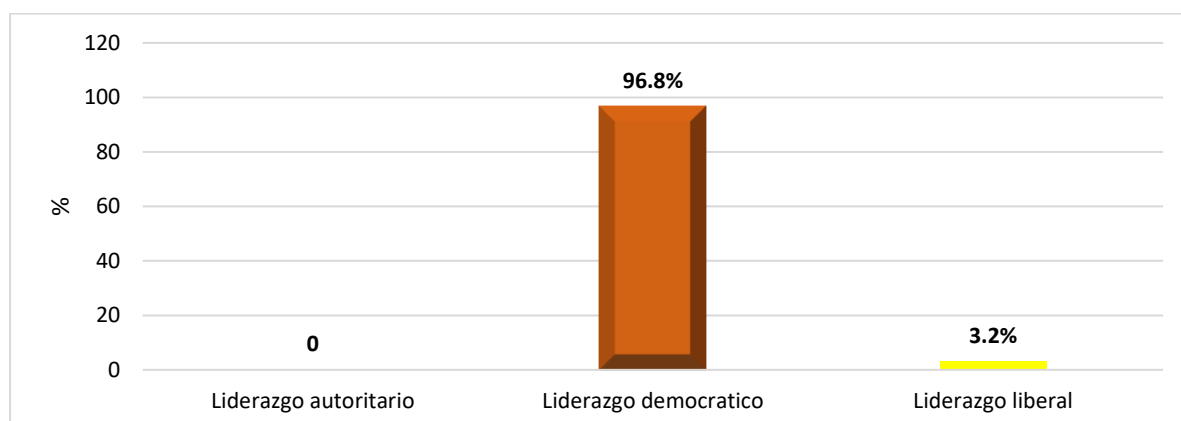
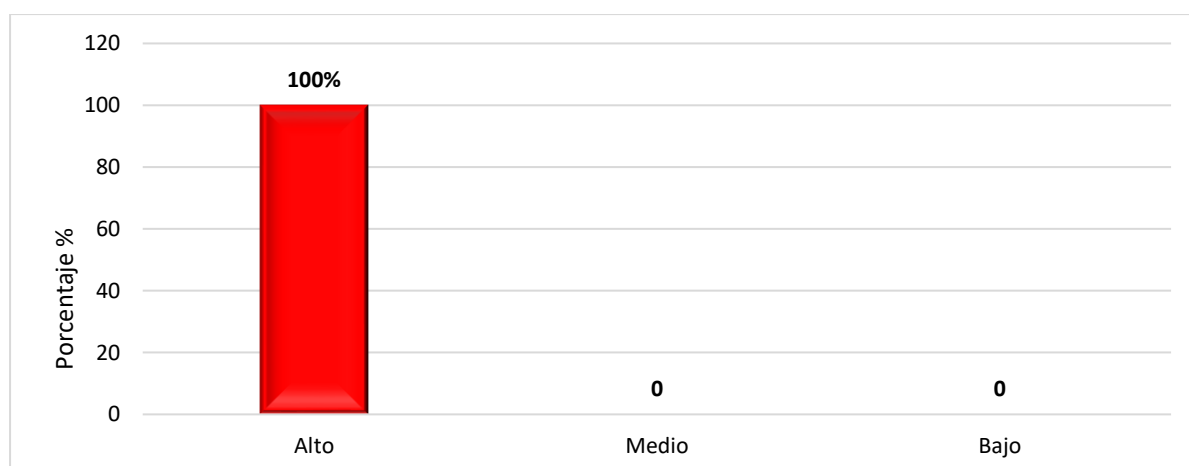


Figura 18

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de servicios públicos y medio ambiente



En las figuras 17 y 18, con los datos obtenidos se puede observar con un 96.8% que el estilo de liderazgo del Gerente servicios públicos y medio ambiente es un liderazgo democrático y un 3.2% de liderazgo liberal, también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia servicios públicos y medio ambiente es de un nivel Alto con un 100.00%.

Gerencia de Administración

Tabla 35

Datos generales del Gerente de la Gerencia de Administración – MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
------	--------	-----------------	-------------------	-----------------

Adulto mayor	Masculino	Gerencia de Administración	Confianza	Licenciado en administración
--------------	-----------	----------------------------	-----------	------------------------------

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 35, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente de Administración es una persona de edad adulta mayor, del género masculino y con un grado académico Licenciado en administración.

Tabla 36

Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia Administración - MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
1 (Juventud)	12 (Masculino)	6 (Gerencia de Administración)	28 (Contratado)	5 (Contador Público Colegiado)
35 (Adultes)	24 (Femenino)	10 (Subgerencia de logística)	8 (Nombrado)	14 (Licenciado en administración)
		11 (Subgerencia de recursos humanos)		1 (Abogado)
		3 (Subgerencia de contabilidad)		2 (Ingeniero economista)
		6 (Subgerencia de tesorería)		1 (Bachiller en contabilidad)
Total				36

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 36, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia de Administración en una totalidad de 36 encuestados son personas de edad joven y adulta, del género masculino y femenino, con un grado académico de contadores, licenciado en administración, abogado, ingeniero economista y bachiller en contabilidad.

Figura 19

Estilo de liderazgo del Gerente de Administración

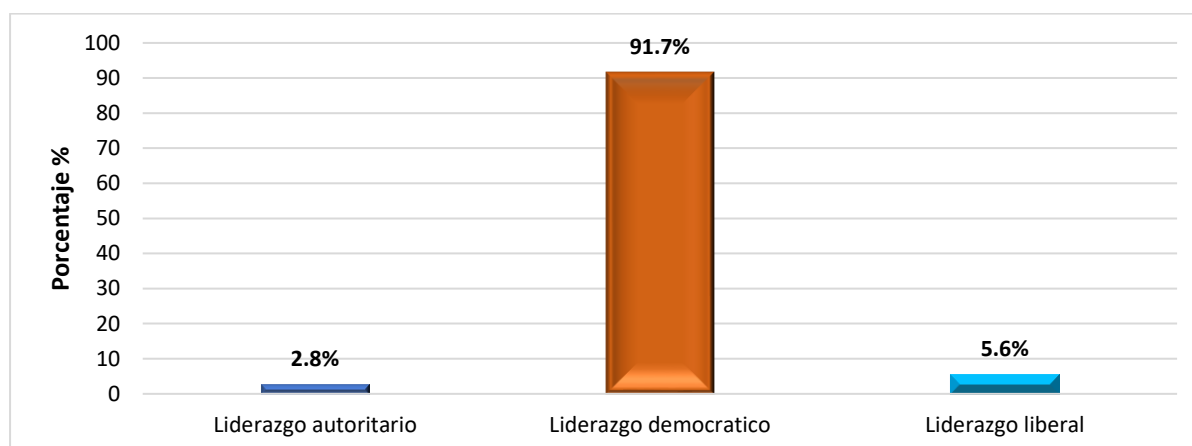
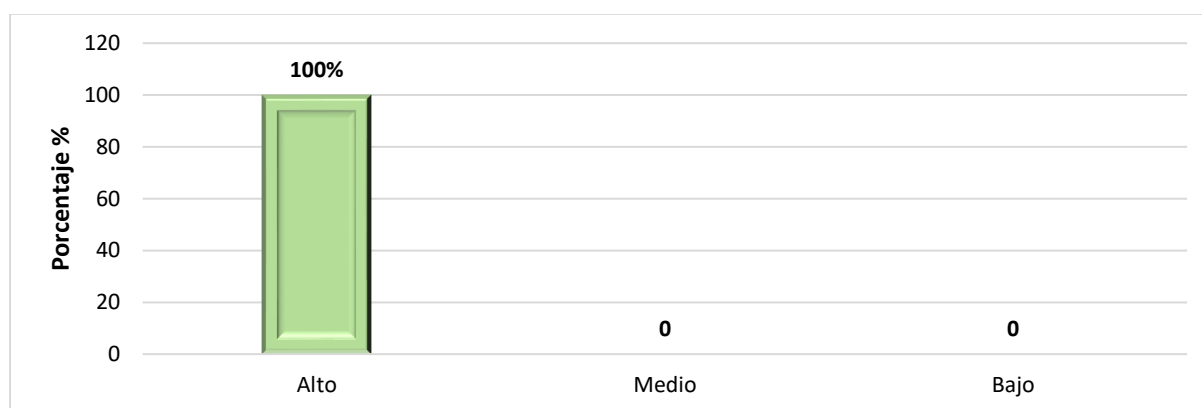


Figura 20

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Administración



En las figuras 19 y 20, con los datos obtenidos se puede observar con un 91.7% que el estilo de liderazgo del Gerente de Administración es un liderazgo democrático, un 5.6% de liderazgo liberal y un 2.8% de liderazgo autoritario, también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de administración es de un nivel Alto con un 100.00%.

Gerencia de Infraestructura

Tabla 37

Datos generales del Gerente de la Gerencia de Infraestructura – MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
------	--------	-----------------	-------------------	-----------------

Adulto	Masculino	Gerencia de Infraestructura	Confianza	Ingeniero civil
--------	-----------	-----------------------------	-----------	-----------------

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 37, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente de Infraestructura es una persona de edad adulta, del género masculino y con un grado académico Ingeniero civil.

Tabla 38

Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia Infraestructura - MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
1 (Juventud)	11 (Masculino)	6 (Gerencia de Infraestructura)	18 (Contratado)	13 (Ingeniero civil)
22 (Adultes)	12 (Femenino)	10 (Subgerencia de obras públicas)	5 (Nombrado)	6 (Licenciado en administración)
		11 (Subgerencia de estudios y proyectos)		4 (Ingeniero economista)
Total				23

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 38, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia de Infraestructura en una totalidad de 23 encuestados son personas de edad joven y adulta, del género masculino y femenino, con un grado académico de Ingenieros civiles, licenciados en administración e ingenieros economistas.

Figura 21

Estilo de liderazgo del Gerente de Infraestructura

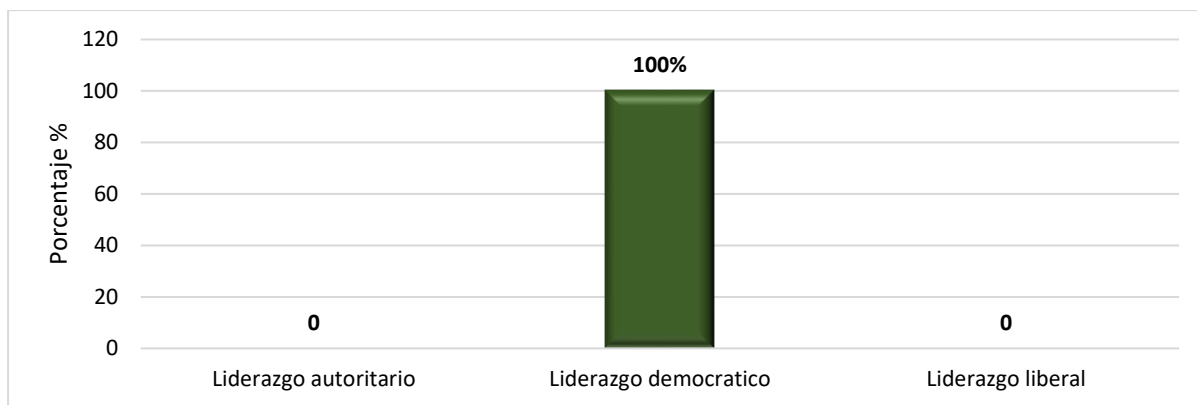
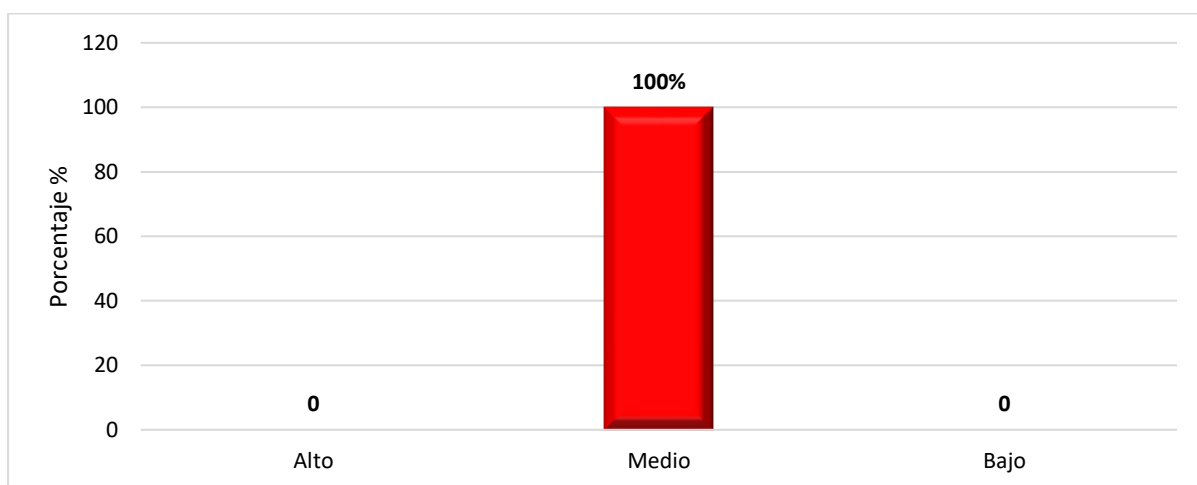


Figura 22

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Infraestructura



En las figuras 21 y 22, con los datos obtenidos se puede observar con un 100.0% que el estilo de liderazgo del Gerente de Infraestructura es un liderazgo democrático, también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Infraestructura es de un nivel Medio con un 100.00%.

Gerencia de Administración Tributaria

Tabla 39

Datos generales del Gerente de la Gerencia de Administración Tributaria – MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
Adulto	Masculino	Gerencia de Administración Tributaria	Confianza	Abogado

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 39, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente de Administración tributaria es una persona de edad adulta, del género masculino y con un grado académico Abogado.

Tabla 40

Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Administración Tributaria - MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
13 (Adultes)	6 (Masculino)	8 (Gerencia de Administración tributaria)	9 (Contratado)	2 (Contador)
1 (Ancianidad)	8 (Femenino)	4 (Subgerencia de fiscalización)	5 (Nombrado)	7 (Abogado)
		2 (Subgerencia de gestión y control de la deuda)		5 (Licenciado en administración)
Total				14

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 40, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia de Administración tributaria en una totalidad de 14 encuestados son personas de edad adulta y adulta mayor, del género masculino y femenino, con un grado académico de contadores, abogados y licenciados en administración.

Figura 23

Estilo de liderazgo del Gerente de Administración Tributaria

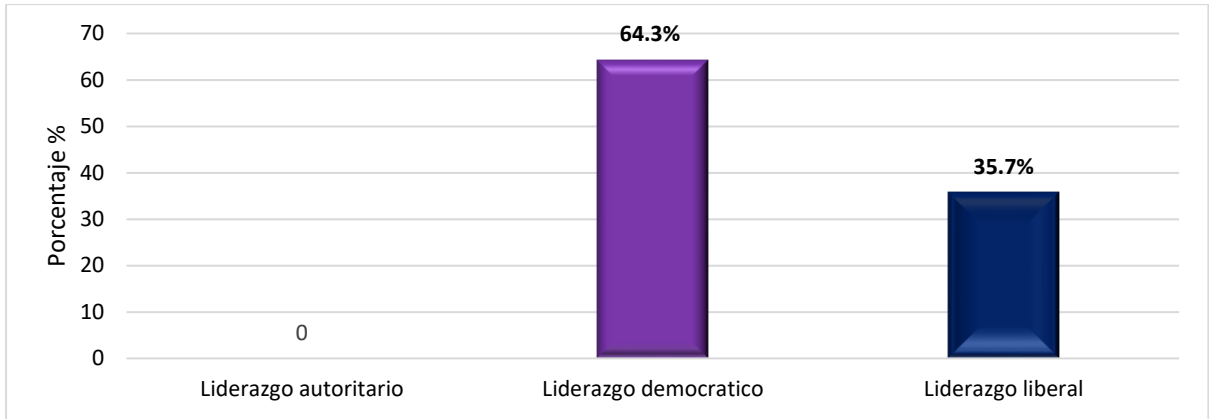
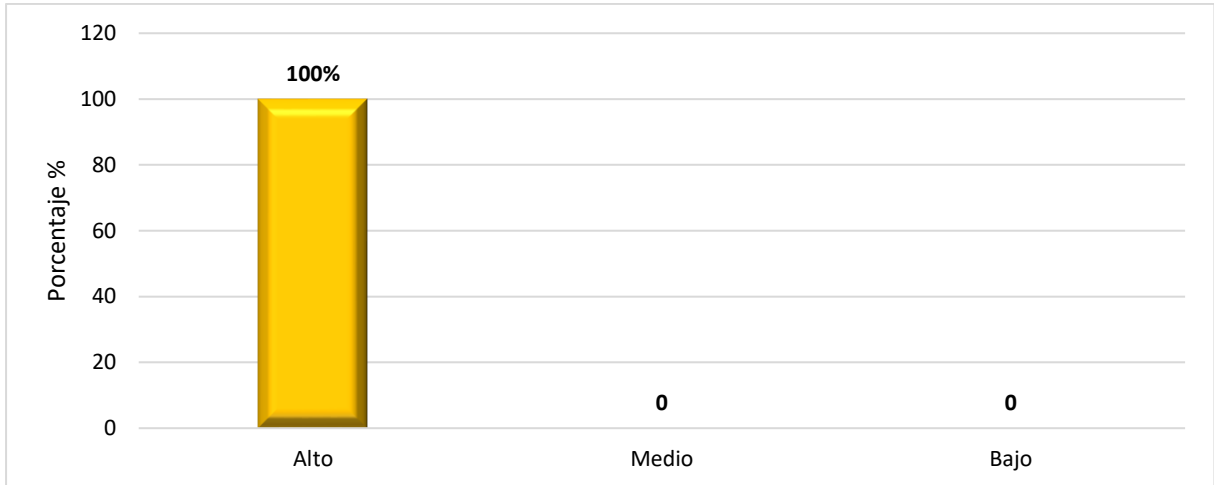


Figura 24

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Administración Tributaria



En las figuras 23 y 24, con los datos obtenidos se puede observar con un 64.3% que el estilo de liderazgo del Gerente de Administración Tributaria es un liderazgo democrático y un 35.7% liderazgo liberal, también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Administración Tributaria es de un nivel Alto con un 100.00%.

Gerencia de Transporte y Seguridad Vial

Tabla 41

Datos generales del Gerente de la Gerencia de Transporte y seguridad vial – MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
------	--------	-----------------	-------------------	-----------------

Adulta mayor	Masculino	Gerencia de Transporte de seguridad vial	Confianza	Abogado
-----------------	-----------	--	-----------	---------

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 41, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente de transportes y seguridad vial es una persona de edad adulta mayor, del género masculino y con un grado académico Abogado.

Tabla 42

Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de transporte y seguridad vial - MPSR/J

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
13 (Adultes)	7 (Masculino)	5 (Gerencia de transporte y seguridad vial)	7 (Contratado)	5 (Licenciado en administración)
1 (Ancianidad)	5 (Femenino)	5 (Subgerencia de circulación, seguridad)	5 (Nombrado)	1 (Ingeniero químico)
		2 (Subgerencia de regulación, seguridad)		1 (Ingeniero civil)
				3 (Ingeniero de sistemas)
				1 (Ingeniero ambiental)
				1 (Licenciado en educación)
Total				12

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 42, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia de Transportes y seguridad vial en una totalidad de 12 encuestados son

personas de edad adulta y adulta mayor, del género masculino y femenino, con un grado académico de licenciados en administración, ingeniero químico, ingeniero civil, ingeniero de sistemas ingeniero ambiental y licenciado en educación.

Figura 25

Estilo de liderazgo del Gerente de transporte y seguridad vial

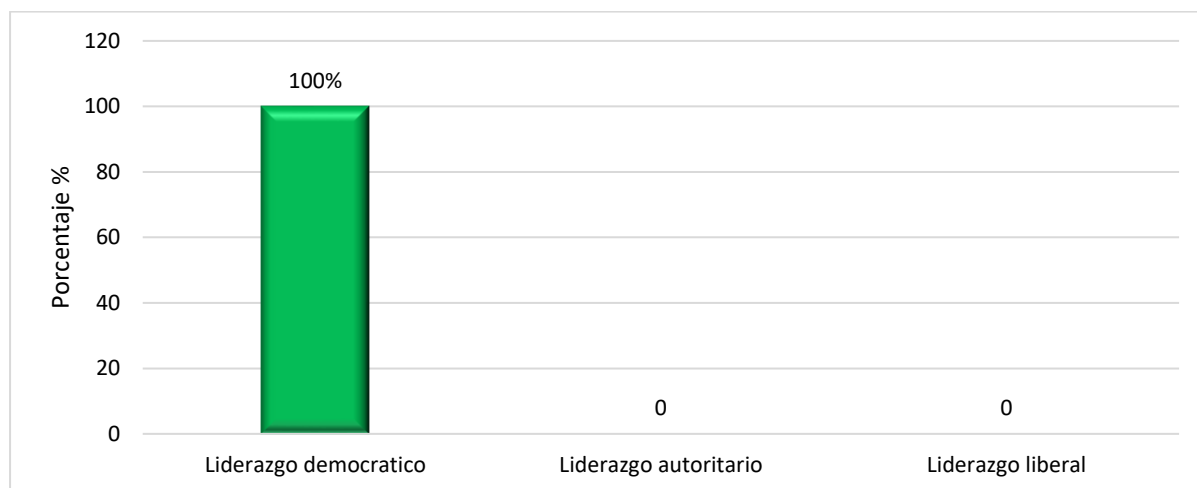
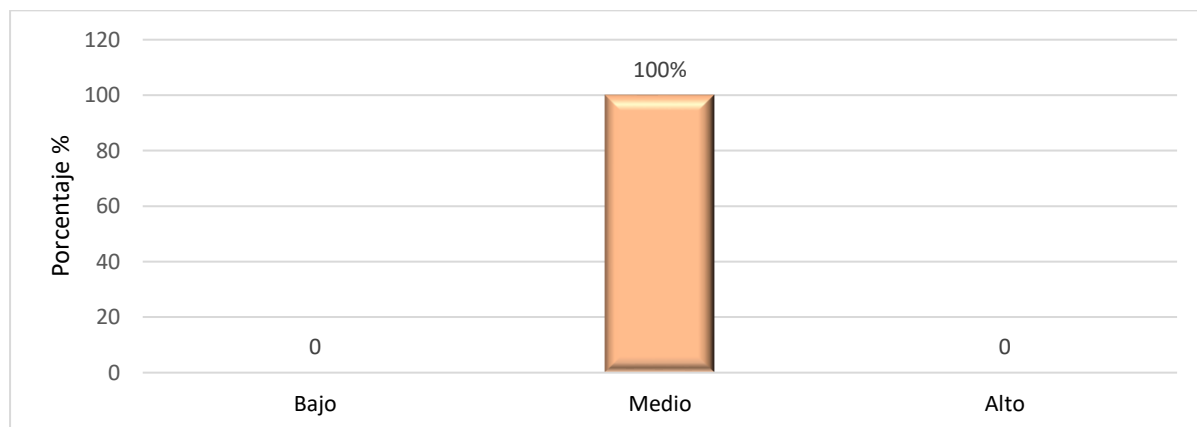


Figura 26

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de transporte y seguridad vial



En las figuras 25 y 26, con los datos obtenidos se puede observar con un 100.0% que el estilo de liderazgo del Gerente de transportes y seguridad vial es un liderazgo democrático, también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de transportes y seguridad vial es de un nivel Medio con un 100.00%.

Gerencia de Desarrollo Urbano

Tabla 43*Datos generales del Gerente de la Gerencia de Desarrollo Urbano – MPSR/J*

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
Adultes	Masculino	Gerencia de Desarrollo Urbano	Confianza	Arquitecto

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 43, con los datos obtenidos se puede observar que el Gerente de desarrollo urbano es una persona de edad adulta, del género masculino y con un grado académico Arquitecto.

Tabla 44*Datos generales de los servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Urbano - MPSR/J*

Edad	Genero	Área de trabajo	Condición laboral	Grado académico
13 (Adultes)	8 (Masculino)	3 (Gerencia de Desarrollo Urbano)	8 (Contratado)	4 (Licenciado en administración)
1 (Ancianidad)	4 (Femenino)	6 (Subgerencia de Planeamiento urbano)	4 (Nombrado)	3 (Ingeniero economista)
		3 (Subgerencia de control urbano y catastro)		2 (Ingeniero civil)
Total				3 (Arquitecto)
				12

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 44, con los datos obtenidos se puede observar que los servidores públicos que laboran en la Gerencia de Desarrollo urbano en una totalidad de 12 encuestados son personas de edad adulta y adulta mayor, del género masculino y femenino, con un grado académico de licenciados en administración, ingeniero economista, ingeniero civil y arquitectos.

Figura 27*Estilo de liderazgo del Gerente de Desarrollo Urbano*

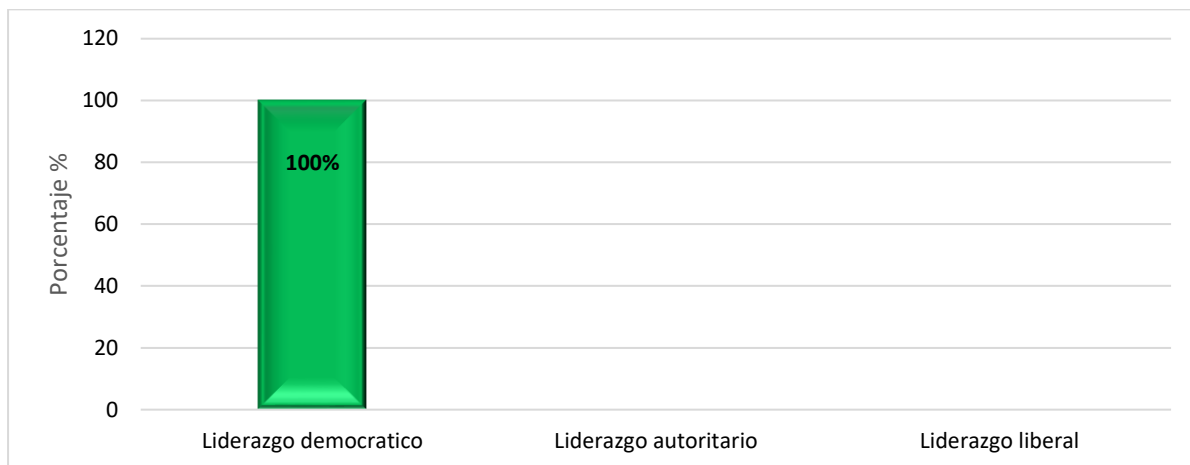
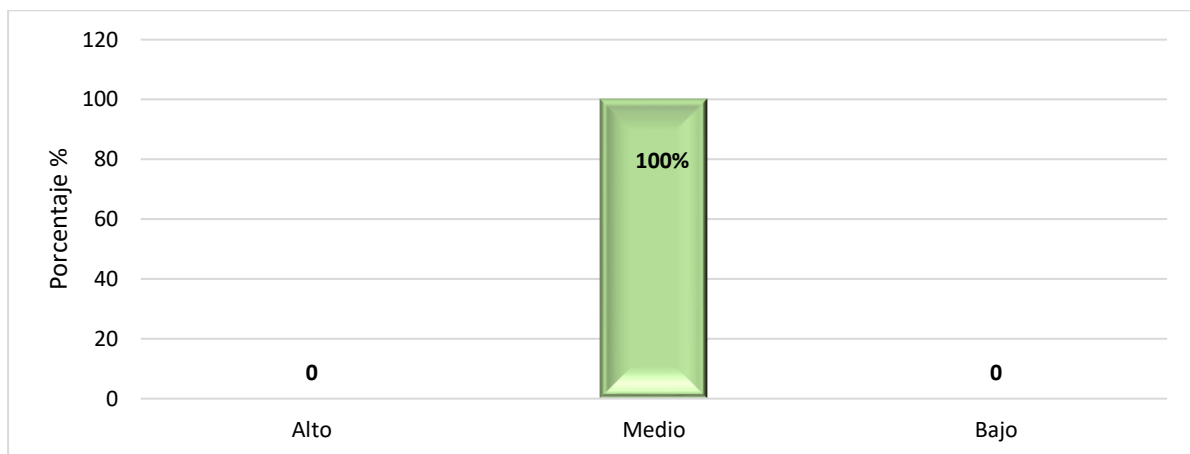


Figura 28

Desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Urbano



En las figuras 27 y 28, con los datos obtenidos se puede observar con un 100.0% que el estilo de liderazgo del Gerente de Desarrollo Urbano es un liderazgo democrático, también el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de desarrollo urbano es de un nivel Medio con un 100.00%.

4.1.1 Datos generales de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca

Se presenta el análisis descriptivo de los datos generales características de los encuestados, servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, como se muestra en el presente capítulo, con sus respectivos tablas y figuras.

Tabla 45

Edad de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca departamento Puno

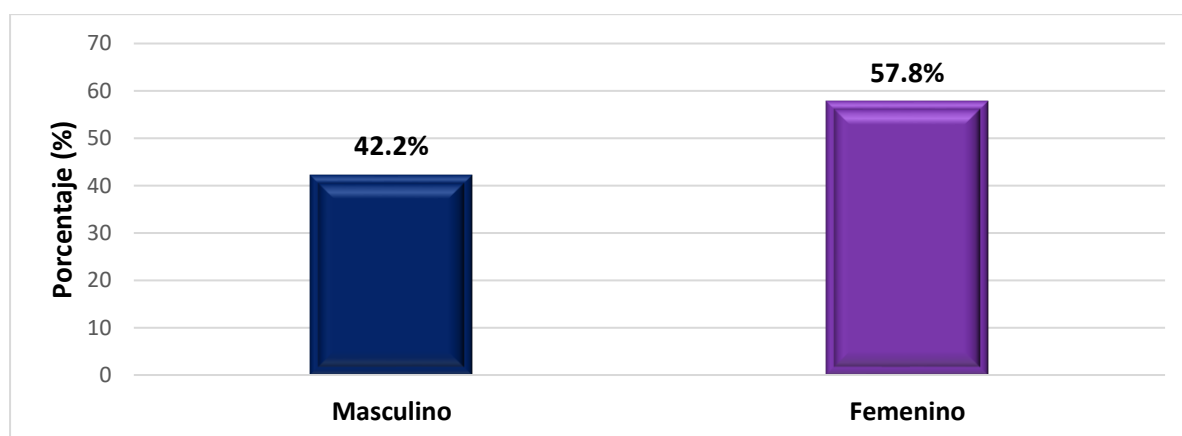
Edad	Frecuencia	Porcentaje
Joven	52	25.2 %
Adulto	149	72.3 %
Adulto mayor	5	2.4 %
Total	206	100.0 %

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 45, con los datos obtenidos se puede observar la edad de los servidores públicos, que, de un total de 206 encuestados, el 42.3% se encuentran en la edad de adulto sus edades oscilan (30 – 50 años), seguido del 25.2% se encuentran en la edad de joven la cual oscilan (18-29 años) y finalmente el 2.4% se encuentran en la edad de adulto mayor el cual oscila en (60 a más) los criterios utilizados para determinar la edad son de acuerdo al grupo etario del Perú. En muchos casos, la edad puede estar relacionada con la experiencia laboral y la madurez profesional. Los funcionarios públicos con más años de experiencia pueden tener un conocimiento más amplio y una comprensión más profunda de los asuntos gubernamentales.

Figura 29

Género de los encuestados, servidores públicos, de la municipalidad provincial de San Román - Juliaca, departamento de Puno



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta, 2023.

En la figura 29, con los datos obtenidos se puede divisar el género de los servidores públicos, que, de un total de 206 encuestados, el 57.8% es del género femenino y finalmente el 42.2%

son del género masculino en la municipalidad provincial de San Román - Juliaca. La participación de las mujeres en cargos públicos permite contar con la diversidad necesaria para mantener la representatividad de la población, desarrollar políticas incluyentes y promuevan mayores niveles de participación de talento femenino en las nuevas generaciones.

Tabla 46

Área de trabajo de los encuestados, servidores públicos, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno.

Área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Alcaldía	2	1.0 %
Gerencia Municipal	5	2.4 %
Gerencia de secretaria general	7	3.4 %
Gerencia de asesoría jurídica	5	2.4 %
Gerencia de planeamiento y presupuesto	6	2.9 %
Gerencia de administración	36	17.5 %
Gerencia de administración tributaria	14	6.8 %
Gerencia de infraestructura	23	11.2 %
Gerencia de desarrollo urbano	12	5.8 %
Gerencia de desarrollo social	22	10.7 %
Gerencia de servicios públicos y medio ambiente	31	15.0 %
Gerencia de promoción del desarrollo económico	5	2.4 %
Gerencia de prevención, seguridad y ordenamiento	20	9.7 %
Gerencia de fiscalización y control	6	2.9 %
Gerencia de transporte y seguridad vial	12	5.8 %
Total	206	100.0 %

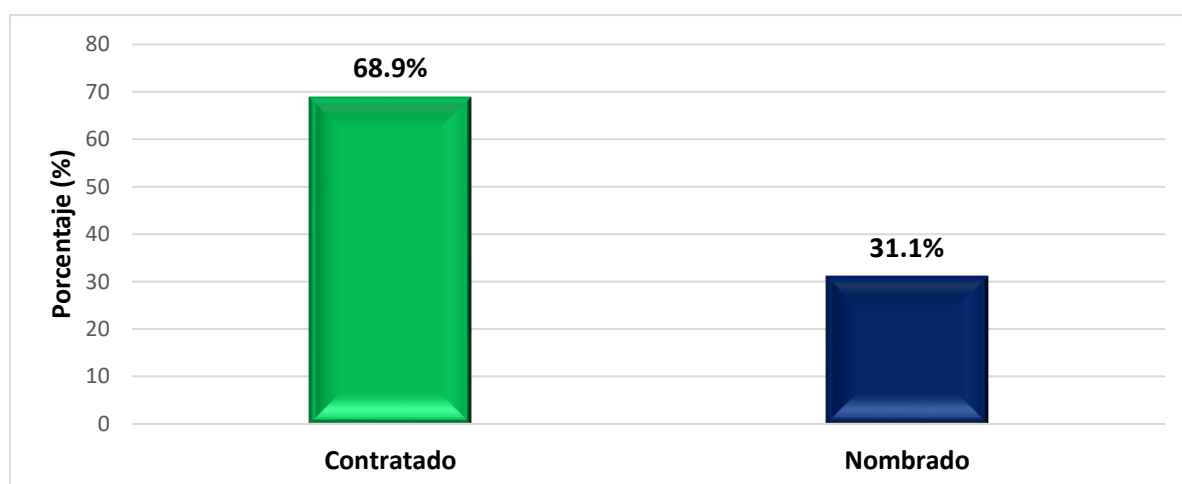
Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 46, con los datos obtenidos se puede observar el área de trabajo de los servidores públicos, de un total de 206 encuestados, se optó por el muestreo por estratos para obtener de mejor manera el recojo de información de los cuales el 17.5% es de la Gerencia de administración, de igual manera el 15% es de la Gerencia de servicios públicos y medio

ambiente, seguido del 11.2% de la Gerencia de infraestructura, también el 10.7% de la Gerencia de desarrollo social, el 9.7% de la Gerencia de prevención, seguridad y ordenamiento, seguido del 6.8% de la Gerencia de administración tributaria, también el 5.8% de las gerencias de transporte y seguridad vial y desarrollo urbano, seguidos del 3.4% de la Gerencia de secretaria general, también el 2.9% de las gerencias de planeamiento y presupuesto y fiscalización y control, seguidos del 2.4% de las Gerencias de Gerencia Municipal, asesoría jurídica y la Gerencia de promoción del desarrollo económico y finalmente el 1.0% es de Alcaldía. Todas estas áreas de trabajo pertenecientes a la municipalidad provincial de San Román – Juliaca. Las áreas de trabajo en una municipalidad son esenciales para la coordinación de actividades, la provisión de servicios esenciales y el desarrollo integral de la comunidad. Trabajando en conjunto, estas áreas aseguran el bienestar general y la eficacia de la administración provincial.

Figura 30

Condición laboral de los encuestados, servidores públicos, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta, 2023.

En la figura 30, con los datos obtenidos se puede observar la condición laboral de los servidores públicos, de un total de 206 encuestados, el 68.9% son de condición contratado y finalmente el 31.1% son de condición nombrado en la municipalidad provincial de San Román - Juliaca. El servidor público que es contratado en una municipalidad es un empleado que trabaja para el gobierno local en virtud de un contrato laboral, estos individuos suelen ser contratados para realizar una variedad de funciones y responsabilidades dentro de la

administración municipal. Su papel puede ser diverso y abarcar áreas como administración, finanzas, servicios públicos, urbanismo, cultura, entre otros. Mientras que un servidor público nombrado es un individuo que ha sido designado oficialmente para ocupar un cargo específico dentro de la estructura gubernamental local. Esta designación suele ser el resultado de un proceso formal de selección y nombramiento, y estos servidores pueden desempeñar una amplia gama de roles en la administración municipal.

Tabla 47

Título profesional de los encuestados, servidores públicos, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno

Título profesional	Frecuencia	Porcentaje
Arquitecto	7	3.4 %
Licenciado en administración	75	36.4 %
Ingeniero economista	18	8.7 %
Bachiller	10	4.9 %
Contador	16	7.8 %
Ingeniero Civil	18	8.7 %
Abogado	25	12.1 %
Ingeniero Químico	3	1.5 %
Ingeniero de sistemas	5	2.4 %
Ingeniero Ambiental	6	2.9 %
Docente	8	3.9 %
Licenciado en economía	5	2.4 %
Licenciado en sociología	3	1.5 %
Técnico en contabilidad	2	1.0 %
Licenciado en periodismo	1	.5 %
Licenciado en turismo	1	.5 %
Ingeniero industrial	2	1.0 %
Ingeniero Alimentario	1	.5 %
Total	206	100,0 %

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 47, con los datos obtenidos se puede observar el título profesional de los servidores públicos, de un total de 206 encuestados, el 36.4% son licenciados en administración, el 12.1%

son Abogados, el 8.7% son Ingeniero economista, Ingeniero Civil, el 7.8% son contadores, el 4.9% son bachilleres, el 3.9% son docentes, el 3.4% arquitectos, el 2.9% son Ingenieros ambientales, el 2.4% Ingeniero de sistemas, el 2.4% son Licenciado en economía, el 1.5% son Licenciados en sociología, el 1.0% son Técnico en contabilidad e Ingeniero industrial y finalmente el 0.5% son Licenciado en periodismo, Licenciado en turismo, Ingeniero Alimentario en la municipalidad provincial de San Román - Juliaca. Todas las profesiones son de acuerdo a lo que se requiere en la entidad esto para atender eficientemente a la ciudadanía de la Provincia de San Román.

4.1.2 DATOS GENERALES DE LOS GERENTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA

En esta investigación se presenta el análisis descriptivo de los datos generales características de los encuestados, gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román, como se muestra en el presente capítulo, con sus respectivos tablas y figuras.

Tabla 48

Edad de los encuestados, gerentes, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno

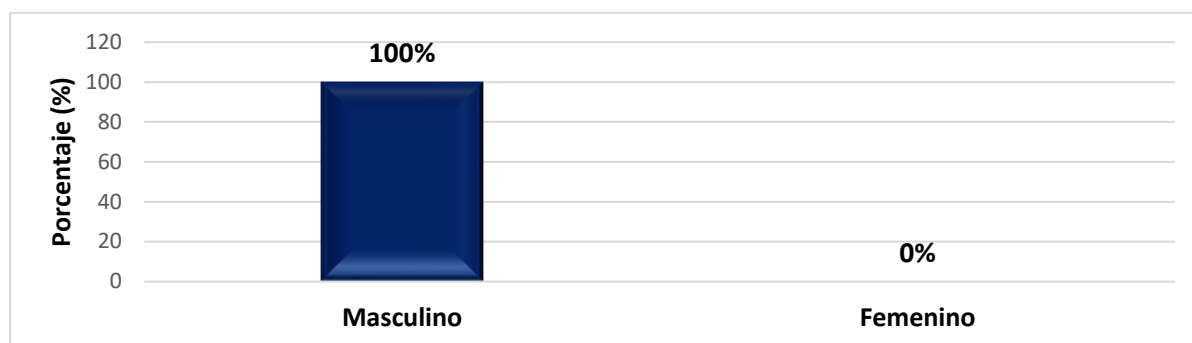
Edad	Frecuencia	Porcentaje
Adulto	9	64.3 %
Adulto mayor	5	35.7 %
Total	14	100.0 %

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 48, con los datos obtenidos se puede observar la edad de los gerentes, el 64.3% son adultos con una edad de (30 – 59 años) y finalmente el 35.7% se encuentran en la etapa de la vida adulto mayor con edades que oscilan en (60 años a más) el criterio utilizado para la estimación de la edad fue grupo etario del Perú. La edad puede correlacionarse con la experiencia laboral y el conocimiento acumulado a lo largo de los años. Los gerentes de mayor edad podrían haber enfrentado una variedad de situaciones y haber acumulado conocimientos prácticos que les permiten abordar problemas complejos de manera efectiva.

Figura 31

Género de los encuestados, gerentes, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno.



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la figura 31, con los datos obtenidos se puede observar el género de los gerentes, de un total de 14 encuestados, el 100.0% son del género masculino, el 0.0% son del género femenino, de la municipalidad provincial de San Román - Juliaca. Todos los gerentes de la Municipalidad son del género masculino esto se puede deber a que es un cargo de confianza. Las habilidades, competencias y cualidades individuales que cada persona aporta al rol de liderazgo, la diversidad de género en la gestión pública es esencial para promover la equidad, la representación y la toma de decisiones informadas.

Tabla 49

Área de trabajo de los encuestados, gerentes, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno.

	Frecuencia	Porcentaje
Gerencia de Fiscalización y control	1	7.1 %
Gerencia de Prevención, Seguridad y Ordenamiento	1	7.1 %
Gerencia de promoción del Desarrollo Económico	1	7.1 %
Gerencia de Desarrollo Urbano	1	7.1 %
Gerencia de Desarrollo Social	1	7.1 %
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	1	7.1 %
Gerencia de secretaria general	1	7.1 %
Gerencia de Infraestructura	1	7.1 %
Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente	1	7.1 %
Gerencia de Administración	1	7.1 %

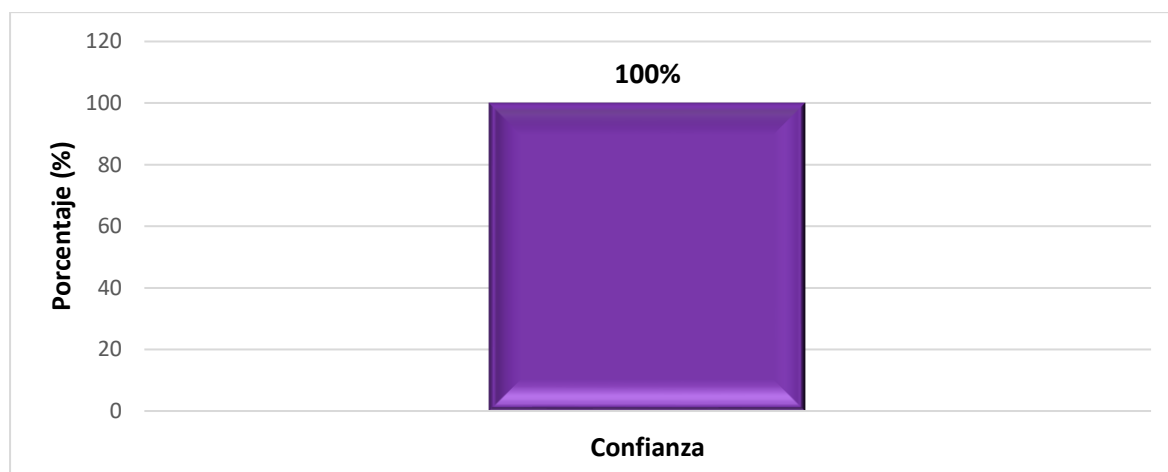
Gerencia Asesoría Jurídica	1	7.1 %
Gerencia de Administración Tributaria	1	7.1 %
Gerencia de transporte y seguridad vial	1	7.1 %
Gerencia Municipal	1	7.1 %
Total	14	100.0 %

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla 49, con los datos obtenidos se puede observar el área de trabajo de los gerentes, de un total de 14 encuestados, el 7.1% son de las gerencias de Gerencia de Fiscalización y control, Gerencia de Prevención, Seguridad y Ordenamiento, Gerencia de promoción del Desarrollo Económico, Gerencia de Desarrollo Urbano, Gerencia de Desarrollo Social Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia de secretaria general, Gerencia de Infraestructura, Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente, Gerencia de Administración, Gerencia Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración Tributaria, Gerencia de transporte y seguridad vial, Gerencia Municipal de la municipalidad provincial de San Román - Juliaca. En la Municipalidad Provincial de San Román son 14 Gerencias por esa razón se cuenta con 14 Gerentes.

Figura 32

Condición laboral de los encuestados, gerentes, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno.



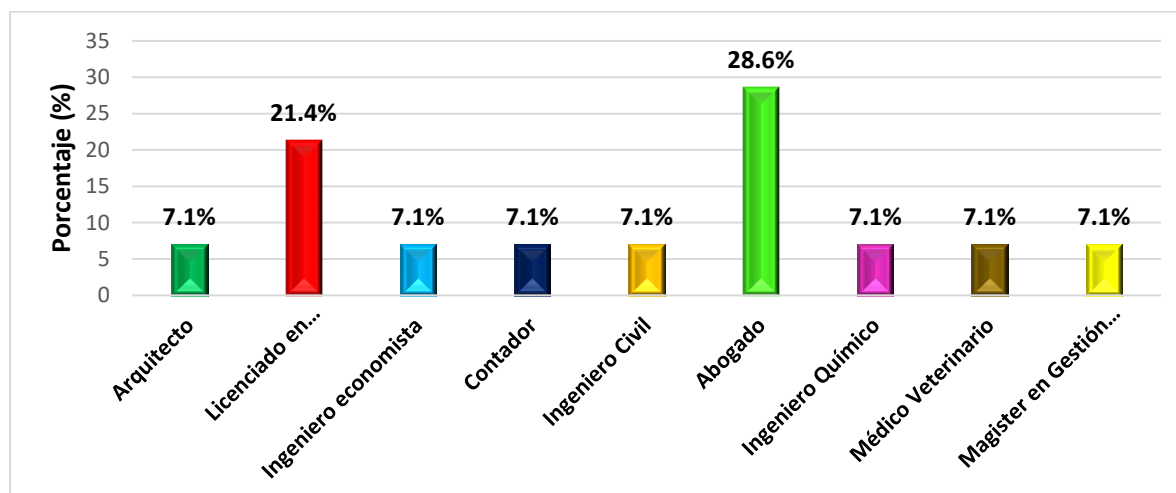
Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la figura 32, con los datos obtenidos se puede observar la condición laboral de los gerentes, de un total de 14 encuestados, el 100.0% son de condición laboral de confianza, en la

municipalidad provincial de San Román - Juliaca. Las gerencias de una Municipalidad se designan por confianza por ser cargos de gran importancia.

Figura 33

Título profesional de los encuestados, gerentes, de la municipalidad provincial de San Román, departamento de Puno.



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

En la figura 33, con los datos obtenidos se puede observar el título profesional de los gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román, de un total de 14 encuestados, el 28.6% son abogados, el 21.4% son Licenciados en Administración y finalmente el 7.1 % es Arquitecto, Ingeniero economista, Contador, Ingeniero Civil, Ingeniero Químico, Médico Veterinario y Magister en Gestión Pública en la municipalidad provincial de San Román - Juliaca.

4.2 RESULTADOS DE ANÁLISIS EXPLICATIVO

Para esta investigación se presenta el análisis estadístico – regresión lineal de las características de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, como se muestra en el presente capítulo, con sus respectivos gráficos de figuras.

H0: Los estilos de liderazgo de los gerentes no influyen de forma positiva y significativa en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad provincial de San Román.

Ha: Los estilos de liderazgo de los gerentes influyen de forma positiva y significativa en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad provincial de San Román.

Tabla 50*Análisis de varianza*ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	76.111	1	76.111	2.202	.164 ^b
	Residual	414.817	12	34.568		
	Total	490.929	13			

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en las encuestas.

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Estilos de liderazgo

Como $p=0.164$ mayor a 0.05 entonces se acepta la H_0 , lo cual quiere decir los estilos de liderazgo de los gerentes no influyen de forma positiva y significativa en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad provincial de San Román.

Estos resultados se pueden deber a que los servidores públicos trabajan en base a metas trazadas por cada gerencia y por otro lado no toman en cuenta los estilos de liderazgo de sus Gerentes porque estos son cambiados en cualquier momento, estas afirmaciones se realizan en base a lo obtenido en las fichas de observación.

Tabla 51*Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.394 ^a	.155	.085	5.87946

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta, 2023.

a. Variables predictoras: (Constante), Estilos de liderazgo

$$0.155 * 100 = 15.5\%$$

Los estilos de liderazgo influyen en un 15.5% sobre el desempeño laboral de los servidores públicos y el restante 84.5% es influenciada por otros factores como puede ser el salario, la

motivación, el clima laboral, etc. Además, se puede observar una correlación de 0.398 siendo una correlación positiva baja.

Tabla 52

Coefficientes de regresión

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	103.758	32.272		3.215	.007
1 Estilos de Liderazgo	-.416	.280	-.394	-1.484	.164

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

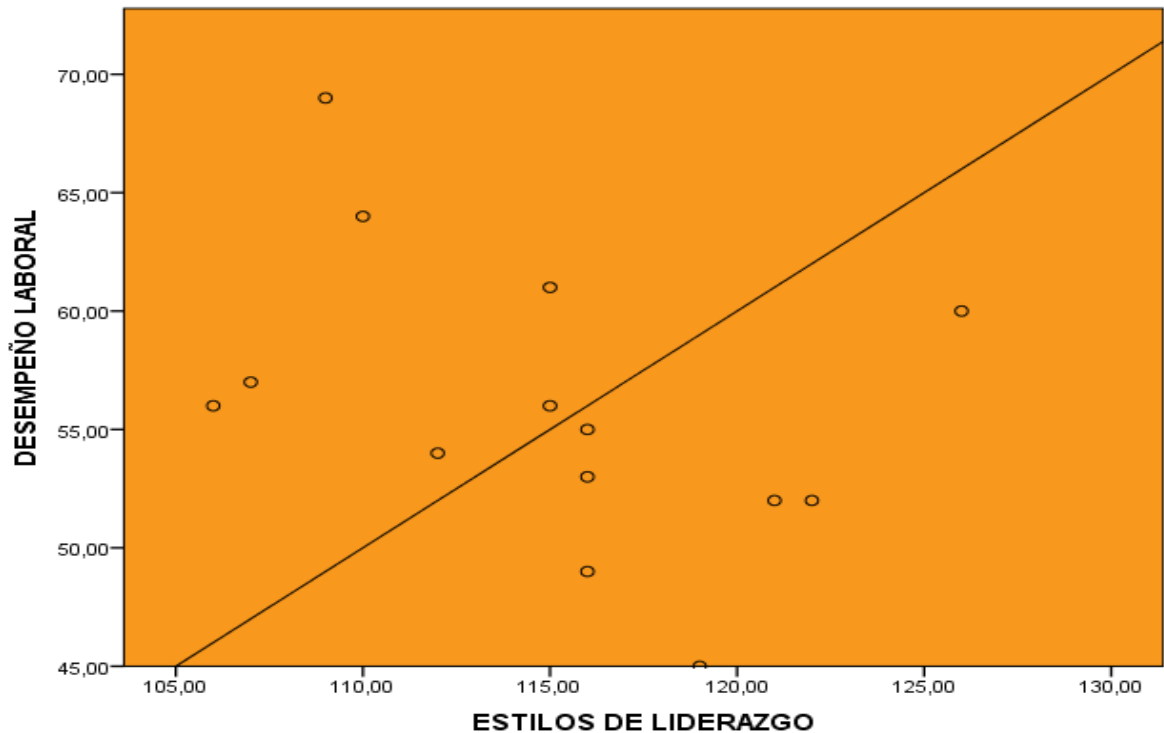
$$Y = F(x)$$

$$Y = a + bx$$

$Y = 103.758 + (-0.416)(3) = 102.51$ por cada punto adicional los servidores públicos bajarán -0.416 en el desempeño laboral.

Figura 34

Diagrama de dispersión de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral



En la figura 34. Se observa que a mayor liderazgo de los gerentes se obtendrá una baja en el desempeño laboral de los servidores públicos. Estos resultados se pueden deber a que el Liderazgo de los Gerentes no influyen en casi nada en el desempeño laboral de los servidores públicos, de la misma manera podemos observas que el desempeño laboral de los servidores es el óptimo para el desarrollo de la entidad.

4.3 RESULTADOS DE ANÁLISIS DESCRIPTIVO

4.3.1 Estilos de liderazgo de los Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca

Los resultados descriptivos se determinan a partir de los objetivos específicos, donde se tuvo como objetivos determinar el estilo de liderazgo predominante de los Gerentes evaluado por los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román y determinar el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos evaluado por los Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román.

Primer objetivo específico

Ha: El estilo de liderazgo predominante es la democrática de los gerentes evaluado por los servidores públicos de la Municipalidad provincial de San Román.

Tabla 53

Estilos de liderazgo de los Gerentes de la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca

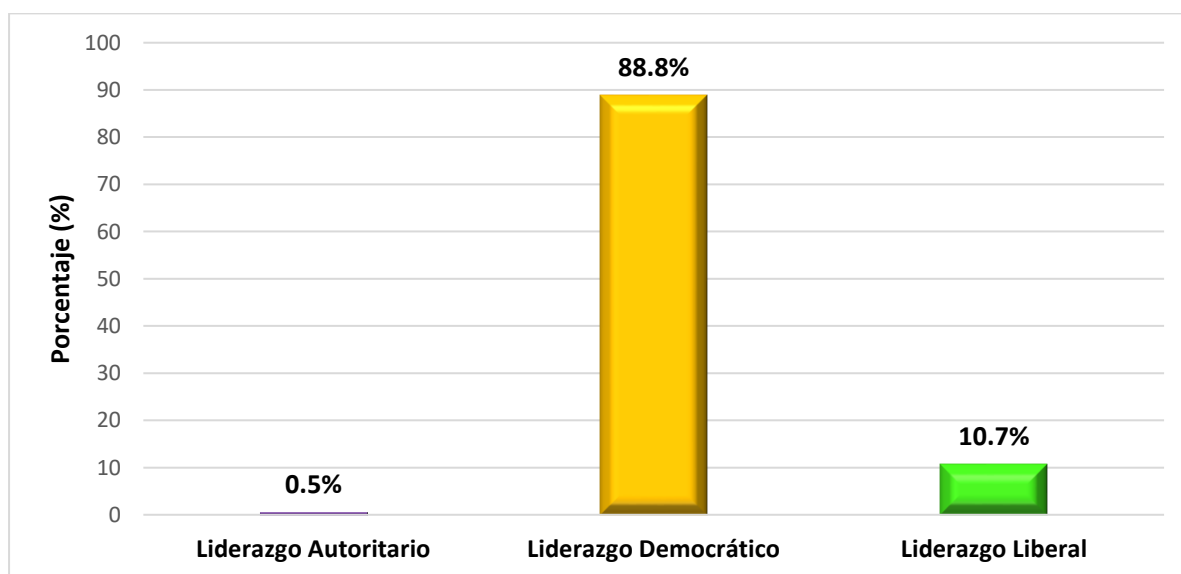
Estilos de Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo autoritario	1	.5 %
Liderazgo democrático	183	88.8 %
Liderazgo liberal	22	10.7 %
Total	206	100.0 %

Nota. Elaborado en base a la encuesta.

De acuerdo a la tabla 53 y figura 35, se observa que del 100 % de los servidores públicos encuestados, el 88.8 % indican que los gerentes tienen un liderazgo democrático, es decir, que el Gerente permite la participación de sus empleados en la toma de decisiones y les brinda mayor motivación para llevar a cabo sus actividades, seguido del 10.7% indican que los Gerentes tienen un liderazgo liberal es decir, que el Gerente ofrece libertad absoluta a la hora de actuar a los integrantes de la organización, de modo que se mantiene al margen y no interviene y finalmente el 0.5% que indican el estilo de liderazgo de los gerentes es Autoritario, es decir, el gerente dicta las políticas y los procedimientos, decide qué objetivos se quieren alcanzar, y dirige y controla todas las actividades sin ningún tipo de participación significativa de los subordinados.

Figura 35

Estilos de liderazgo de los Gerentes de la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca



Nota. Elaborado en base a la encuesta.

Segundo objetivo específico

4.3.2 Desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca

Ha: Es medio el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos evaluado por los gerentes de la Municipalidad provincial de San Román.

Tabla 54

Nivel del desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

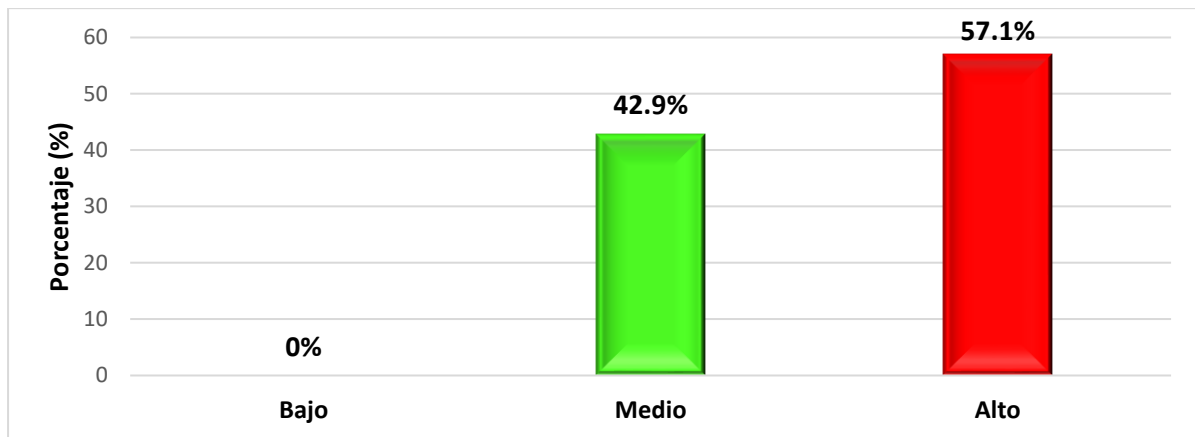
Nivel de desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	00.0 %
Medio	6	42.9 %
Alto	8	57.1 %
Total	14	100.0 %

Nota. Elaborado en base a la encuesta, 2023.

De acuerdo a la tabla 54 y figura 36, se observa que del 100 % de los gerentes entrevistados, el 57.1% indican que los servidores públicos tienen un desempeño laboral alto, es decir, el empleado siempre está dispuestos a asumir responsabilidades, demuestran tener iniciativa y superan con creces las expectativas del puesto, seguido del 42.9% señalan que los servidores públicos tienen un desempeño laboral medio, es decir, el servidor público demuestra interés solo cuando se le exige o solo por cumplir objetivos trazados por la entidad y finalmente el 00.0% indican que los servidores públicos tienen un desempeño laboral bajo, es decir, los servidores públicos no se preocuparían en cumplir objetivos y/o metas trazadas lo cual sería perjudicial para la entidad.

Figura 36

Nivel del desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.



Nota. Elaborado en base a la encuesta.

4.4 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.4.1 Comprobación de la hipótesis general

H0: Los estilos de liderazgo de los gerentes no influyen de forma positiva y significativa en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad provincial de San Román.

Ha: Los estilos de liderazgo de los gerentes influyen de forma positiva y significativa en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad provincial de San Román.

Tabla 55

Contraste de la hipótesis general

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	76.111	1	76.111	2.202	.164 ^b
Residual	414.817	12	34.568		
Total	490.929	13			

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Estilos de liderazgo

Como $p=0.164$ mayor a 0.05 entonces se acepta la H_0 , lo cual quiere decir los estilos de liderazgo de los gerentes no influyen de forma positiva y significativa en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad provincial de San Román.

4.4.2. Comprobación de la primera hipótesis específica

1ª Hipótesis

H0: El estilo de liderazgo predominante es diferente al democrático de los gerentes evaluado por los servidores públicos de la Municipalidad provincial de San Román.

Ha: El estilo de liderazgo democrático es predominante en los gerentes evaluado por los servidores públicos de la Municipalidad provincial de San Román.

Tabla 56

Contraste de hipótesis de los estilos de liderazgo

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 120						
t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia		
				Inferior	Superior	
Estilos de Liderazgo	-18.619	205	.000	-13.447	-14.87	-12.02

Reglas de decisión

Si $p < 0.05$ se acepta Ha

Si $p \geq 0.05$ se acepta Ho

Como $P = 0.000 < 0.05$, por tanto, se acepta Ha, lo cual quiere decir que el estilo de liderazgo predominante es la democrática de los gerentes evaluado por los servidores públicos de la Municipalidad provincial de San Román.

4.4.3. Comprobación de la segunda hipótesis específica

1ª Hipótesis

H0: Es diferente a medio el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos evaluado por los gerentes de la Municipalidad provincial de San Román.

Ha: Es medio el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos evaluado por los gerentes de la Municipalidad provincial de San Román.

Tabla 57

Contrastación de hipótesis del desempeño laboral

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 54						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Desempeño Laboral	1.174	13	.261	1.92857	-1.6196	5.4767

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta.

Reglas de decisión

Si $p < 0.05$ se acepta H_a

Si $p \geq 0.05$ se acepta H_o

Como $P = 0.261 > 0.05$, por tanto, se acepta H_o , es diferente a medio el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos evaluado por los gerentes de la Municipalidad provincial de San Román.

4.5 DISCUSIÓN

4.5.1. Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral

Luego de la obtención de los resultados y con respecto al desarrollo comparativo de los resultados obtenidos y los que se tienen en referencia a los distintos estudios de autores que fueron citados en los antecedentes y otorgando el sustento teórico referencial en la fundamentación científica, para lo cual se buscó responder al problema planteado sobre la influencia de los estilos de liderazgo de los gerentes en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, mediante la interrogante siguiente: ¿Cuál es la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román?, en tal sentido la hipótesis general buscó demostrar que: “Los estilos de liderazgo influyen de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de San Román”.

Entonces se encontró a Jimenes (2021). En su trabajo de investigación, donde concluyó factores que inciden negativamente, la falta de reconocimiento genera desmotivación y disminuye el desempeño laboral; otro factor que influye negativamente es la presión, se ha identificado de gran parte de los colaboradores sufren de estrés laboral, cansancio y

agotamiento con un Sig de 0,838, en nuestra investigación utilizando el análisis de regresión de análisis de varianza con Sig de 0.164 y el r cuadrado de 0.155 es decir la variable desempeño laboral es influenciada por los estilos de liderazgo en un 15.5 % y el restante 84.5% es influenciada por otros factores. Indicando que en ambas investigaciones poseen resultados iguales esto en referencia al resultado Sig ya que el valor r cuadrado del antecedente no se encontró la igualdad se debe a que en ambos casos se acepta la Ho la cual indica que no hay efecto. La igualdad se puede deber a las muestras de los estudios que fue de 54 personal que labora en la sección de tesorería y en el caso de la investigación realizada es de 206 servidores públicos y 14 gerentes de la municipalidad.

Así mismo, Guerrero (2017) en su estudio, concluyó las supuestas diferencias en los estilos de liderazgo de hombres y mujeres se deba al género, así como si dichos estilos afectan el desempeño de los grupos que dirigen con un Sig de 0.000, en nuestra investigación utilizando el análisis de regresión de análisis de varianza con de 0.164 y el r cuadrado de 0.155 es decir la variable desempeño laboral es influenciada por los estilos de liderazgo en un 15.5 % el restante 84.5% es influenciada por otros factores. Indicando que en ambas investigaciones poseen resultados contradictorios esto en referencia al resultado Sig ya que el valor r cuadrado del antecedente no se encontró. La contradicción se puede deber a la cantidad de las muestras de los estudios y también a que en ambas investigaciones se buscó obtener la influencia del liderazgo en el desempeño laboral. Es importante resaltar que estos resultados obtenidos, muestran la diferencia de resultados de influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral. Debido a que en la investigación aceptamos la Ho.

En el estudio por Rojas (2012) donde se pudo obtener que dentro de la ILC existe un margen muy estrecho en cuanto a la diferenciación del liderazgo presente dentro de la organización por parte de los líderes con un Sig de 0.000, en nuestra investigación utilizando el análisis de regresión de análisis de varianza con Sig de 0.164 y el r cuadrado de 0.155 es decir la variable desempeño laboral es influenciada por los estilos de liderazgo en un 15.5 % y el restante 84.5% es influenciada por otros factores. Indicando que en ambas investigaciones poseen resultados contradictorios esto en mención al resultado Sig ya que el valor r cuadrado del antecedente no se encontró. La contradicción se puede deber a las muestras de los estudios ya que en ambos casos los subordinados calificaron el estilo de liderazgo de sus superiores.

Así mismo, Quenta (2022) en el estudio, concluyó en una relación significativa entre el burnout y el desempeño de los trabajadores con un Sig de 0.003 un r cuadrado de 0.146 se tiene que el mismo tienen un valor superior al nivel de significancia de 0,05. Por lo que se debe aceptar la hipótesis que indica la presencia de normalidad de datos; en el proyecto de investigación utilizando el análisis de regresión de análisis de varianza con Sig de 0.164 y el r cuadrado de 0.155 es decir la variable desempeño laboral es influenciada por los estilos de liderazgo en un 15.5% y el restante 84.5% es influenciada por otros factores. Indicando que en ambas investigaciones poseen resultados contradictorios esto en referencia al resultado Sig y el r cuadrado ya que el valor r cuadrado del antecedente es un 14,6% a diferencia de 15.5% demostrando que en el antecedente se tiene menos influencia de la variable estudiada. La variación y/o contradicción se puede deber a la variación en las muestras de los estudios que fue de 60 trabajadores del área administrativa y 14 gerentes.

De igual manera, Quispe (2018), concluyó que existe asociación entre ambas variables, a un nivel de significancia del 5% (0.05), ya que $18.48 \geq 15.51$; es decir, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la alterna (H_1), así mismo, la probabilidad $p = 0.000 < 0.05$ es menor al nivel de significancia 0.05. En nuestra investigación utilizando el análisis de regresión de análisis de varianza con Sig de 0.164 y el r cuadrado de 0.155 es decir la variable desempeño laboral es influenciada por los estilos de liderazgo en un 15.5 % y el restante 84.5% es influenciada por otros factores. Indicando que en ambas investigaciones poseen resultados contradictorios esto en referencia al resultado Sig ya que el valor r cuadrado del antecedente no se encontró. La variación y/o contradicción se puede deber a la variación en las muestras de los estudios que fue de 33 funcionarios públicos y en el proyecto actual es de 206 servidores públicos.

Así mismo, Flores (2022), concluyo que el liderazgo transformacional 0.358, con liderazgo transaccional 0.354 y con liderazgo laissez faire 0.244. Sig de 0.000 que es un valor menor que el alfa de 0.05; por lo cual se puede rechazar las tres hipótesis nulas. En nuestra investigación utilizando el análisis de regresión de análisis de varianza con Sig de 0.164 y el r cuadrado de 0.155 es decir la variable desempeño laboral es influenciada por los estilos de liderazgo en un 15.5% y el restante 84.5% es influenciada por otros factores. Indicando que en ambas investigaciones poseen resultados contradictorios esto en referencia al resultado Sig ya que el valor r cuadrado del antecedente no se encontró afirmamos que en el antecedente de investigación se acepta la hipótesis alterna H_a y en nuestro caso la H_0 . La contradicción se

puede deber a la cantidad de las muestras de los estudios de igual manera al lugar donde se ejecutó la investigación siendo en ambos casos en la municipalidad provincial de San Román. De igual manera, Arangoitia (2019), concluyó el liderazgo transformacional y el desempeño laboral tienen una actitud promedia dentro de la organización en estudio; por lo que el liderazgo transformacional debe activarse con toda su plenitud, para lograr objetivos planteados por el bienestar del grupo y de la institución sig. 0.000 y un r cuadrado de 0,739. En nuestra investigación utilizando el análisis de regresión de análisis de varianza con Sig de 0.164 y el r cuadrado de 0.155 es decir la variable desempeño laboral es influenciada por los estilos de liderazgo en un 15.5 %y el restante 84.5% es influenciada por otros factores. Indicando que en ambas investigaciones poseen resultados diferentes esto en referencia al resultado Sig y valor r cuadrado del antecedente es menor que el de la investigación que se realizó. La contradicción se puede deber a la cantidad de las muestras de los estudios de igual manera por que se encuesta a administrativos.

De igual manera, Gómez (2021), una correlación bilateral positiva significativa con un p valor de 0.000 tanto para el estilo de liderazgo impositivo ($r=0.762$), como para el liderazgo transaccional ($r=0.688$). En nuestra investigación utilizando el análisis de regresión de análisis de varianza con Sig de 0.164 y el r cuadrado de 0.155 es decir la variable desempeño laboral es influenciada por los estilos de liderazgo en un 15.5 %y el restante 84.5% es influenciada por otros factores. Indicando que en ambas investigaciones poseen resultados diferentes esto en referencia al resultado Sig y valor r cuadrado del antecedente es menor que el de la investigación que se realizó. La contradicción se puede deber a la cantidad de las muestras de los estudios de igual manera por que se encuesta a administrativos.

Así mismo, Echevarría (2022), concluyó muestran la incidencia de cada uno de los estilos de liderazgo del directivo y la identificación del estilo de liderazgo del directivo. En nuestra investigación utilizando el análisis de regresión de análisis de varianza con Sig de 0.164 y el r cuadrado de 0.155 es decir la variable desempeño laboral es influenciada por los estilos de liderazgo en un 15.5 %y el restante 84.5% es influenciada por otros factores. Indicando que en ambas investigaciones poseen resultados diferentes esto en referencia al resultado Sig y valor r cuadrado del antecedente es menor que el de la investigación que se realizó. La contradicción se puede deber a la cantidad de las muestras de los estudios de igual manera por que se encuesta a administrativos.

Respecto a la influencia de los estilos de liderazgo en otras variables como el desempeño laboral en los antecedentes que se empleó los investigadores se plantearon desde un enfoque de autoevaluación es decir los cuestionarios estaban dirigidos para que ellos mismos se evalúen y de esa manera los resultados de los investigadores citados radica en que si obtienen influencia de los estilos de liderazgo; en la investigación que se planteó se realizó la evaluación diferente a los antecedentes, debido a que el estilo de liderazgo fue evaluado por los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román y de igual manera el desempeño laboral fue evaluado por los Gerentes de la Municipalidad siendo estos los jefes inmediatos, en la misma línea cabe resaltar que el teórico tomado para los estilos de liderazgo fue Kurt Lewin esto porque el teórico resulto más comprensible la conceptualización de los estilos de liderazgo planteados.

4.5.2 Estilo de liderazgo predominante en los gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román

De igual manera, Hernández (2021), en el estudio, concluyó el estilo de liderazgo que predomina en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc- Bambamarca es el liderazgo transformacional debido a que sus porcentajes más elevados se encuentran en el nivel alto con 43.3 %. En nuestra investigación utilizando el análisis de estadístico descriptivo, podremos comparar con el antecedente en el aspecto de estilo de liderazgo ya que en dicho estudio el estilo predominante es el liderazgo transformacional con un 43.3% y en nuestro estudio es el estilo de liderazgo democrático con un 88.8%, esto se puede deber a que se utilizó distintos autores respecto al tema de estilos de liderazgo y las muestras son distintas. Ambos enfoques reconocen la importancia de adaptar el estilo de liderazgo a las circunstancias y necesidades del equipo. Tanto Lewin como Goleman enfatizan la participación del equipo y la toma de decisiones compartida como elementos cruciales para el éxito. Mientras Lewin se enfoca en los procesos de toma de decisiones y la distribución del poder, Goleman amplía la perspectiva, integrando aspectos emocionales y relacionales en la dinámica del liderazgo.

Así mismo, Frkovich, (2018), concluyó el estilo transaccional el que presenta el mayor efecto dentro de esta muestra sig. 0.004. En nuestra investigación utilizando el análisis de estadístico descriptivo el estilo de liderazgo predominante es el estilo democrático con un 88,8% en ambas investigaciones poseen resultados contradictorios, debido a que en el antecedente es el estilo transaccional y en la investigación es el liderazgo democrático. La variación y/o

contradicción se puede deber a la variación en las muestras de los estudios que fue de 147 personas de una empresa del sector bancario y en el proyecto actual fue 14 gerentes evaluados por 206 servidores públicos, también se puede deber a la diferencia de autores en referencia a los estilos de liderazgo. La diferencia se puede deber a cómo se involucra el líder con su equipo, cómo se toman las decisiones y cómo se motivan y gestionan las acciones.

Así mismo, Quispe (2020), concluyó se muestran que el estilo de liderazgo transformacional mantiene una predominancia ya que obtuvo mayores porcentajes en las categorías Regular habilidad (37%) y Alto Dominio (35%), en segundo lugar, quedó el estilo Laissez Faire. En nuestra investigación utilizando el análisis de estadístico descriptivo el estilo de liderazgo predominante es el estilo democrático con un 88,8% en ambas investigaciones poseen resultados contradictorios, debido a que en el antecedente es el estilo transaccional y en la investigación es el liderazgo democrático. La variación y/o contradicción se puede deber a la variación en las muestras de los estudios que fue de 143 docentes de la institución y en el proyecto actual fue 14 Gerentes evaluados por 206 servidores públicos, también se puede deber a la diferencia de autores en referencia a los estilos de liderazgo. La diferencia se puede deber a cómo se involucra el líder con su equipo, cómo se toman las decisiones y cómo se motivan y gestionan las acciones.

Respecto a los estilos de liderazgo, en los antecedentes planteados fueron evaluados respecto a la teoría de Daniel Goleman el cual enfatiza 6 estilos de liderazgo y de esa manera tuvieron resultados que el estilo predominante son el liderazgo transaccional y transformacional; en la investigación realizada fue evaluado respecto a los estilos de liderazgo de Kurt Lewin el cual plantea 3 estilos de liderazgo de esta manera se obtuvo como resultado los estilos predominantes como el estilo democrático y liberal. Cabe resaltar que la diferencia radica en la metodología planteada a la hora de aplicar los instrumentos ya que en la investigación desarrollada el estilo de liderazgo evaluó el servidor público de la Municipalidad (subordinado).

4.5.3 Nivel de desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román

De igual manera, Yallerco y Umire (2020), concluyó que el nivel de rendimiento laboral es regular. En nuestra investigación utilizando el análisis de estadístico descriptivo el nivel de

desempeño laboral es alto con un 57.1% en ambas investigaciones poseen resultados contradictorios, debido a que en el antecedente el nivel del desempeño laboral es regular y en la investigación es de un nivel alto. La variación y/o contradicción se puede deber a la variación en las muestras de los estudios que fue de 120 profesionales de la salud y en el proyecto actual fue 206 servidores públicos evaluados por 14 Gerentes, también se puede deber a la diferencia de autores en referencia al desempeño laboral. El desempeño laboral es fundamental tanto para los empleados como para las organizaciones, ya que tiene múltiples implicaciones y beneficios significativos.

De igual manera, Tipula (2022), concluyó el valor de Rho. de Spearman es igual a 0,758** indica que ambas variables están en relacionadas significativamente y a su vez presentan una relación directa y de nivel alto, esto quiere decir que, a mayores niveles de competencias profesionales, existirán mayores niveles en el desempeño laboral. En nuestra investigación utilizando el análisis de estadístico descriptivo el nivel de desempeño laboral es alto con un 57.1% en ambas investigaciones poseen resultados iguales, debido a que en el antecedente el nivel del desempeño laboral es alto y en la investigación es de un nivel alto. La igual se puede deber a las muestras de los estudios que fue de 72 docentes y en el proyecto actual fue 206 servidores públicos evaluados por 14 gerentes, también se puede deber a la diferencia de autores en referencia al desempeño laboral.

De igual manera, Tacuri (2021), concluyó existe un nivel regular de compromiso de los trabajadores con la universidad, en donde ésta, ha sabido reconocer y recompensar los roles de cada trabajador en cuanto a su perfil como trabajador. En nuestra investigación utilizando el análisis de estadístico descriptivo el nivel de desempeño laboral es alto con un 57.1% en ambas investigaciones poseen resultados contradictorios, debido a que en el antecedente el nivel del desempeño laboral es regular y en la investigación es de un nivel alto. La diferencia se puede deber a las muestras de los estudios que fue de 72 docentes y en el proyecto actual fue 206 servidores públicos evaluados por 14 gerentes, también se puede deber a la diferencia de autores en referencia al desempeño laboral.

Respecto al desempeño laboral en los antecedentes planteados obtiene como resultado un nivel de desempeño laboral regular y alto; en la investigación planteada el nivel de desempeño laboral encontrado fue alto, la diferencia encontrada respecto a los antecedentes se debe a que en los antecedentes se autoevaluaron mientras que en la investigación planteada los que

evaluaron el desempeño laboral fueron los jefes siendo estos en la investigación los Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román. Para mayor comprensión y a detalle se utilizó las fichas de observación que ayudo a comprender la situación real de los encuestados en la Municipalidad Provincial de San Román.

Las limitaciones que se presentaron en la investigación, relacionadas a la variable estilos de liderazgo teniendo en cuenta que la metodología fue de enfoque cuantitativo y durante el desarrollo se observó que se podía desenvolver también por un enfoque cualitativo siendo de esta manera un contacto más directo con la población estudiada, por tal sentido se empleó fichas de observación en la investigación, respecto a las limitaciones se encontró la falta de estudios previos enfocados a la evaluación de las variables de jefe a servidor público y viceversa tal como se desplegó en la investigación ya que en los antecedentes de investigación la evaluación se la realiza el mismo encuestado.

CONCLUSIONES

Primera: Con un nivel de confianza del 95% y contrastando mediante el análisis de varianza de la regresión con un p valor de 0.164, se demuestra que los estilos de liderazgo de los Gerentes no influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román. Sin embargo, se puede indicar que la variable desempeño laboral es influenciada por los estilos de liderazgo en un 15.5% y el restante 84.5% es influenciada por otros factores; por lo que los servidores públicos para tener un adecuado desempeño laboral no dependen de los estilos de liderazgo que tengan los gerentes, también podemos afirmar que su desempeño laboral es afectada por otros factores ajenos a la investigación, con el apoyo de las fichas de observación el cual utilizamos en la investigación se puede testificar que los servidores públicos obtienen un alto desempeño laboral debido a que se tiene una supervisión por parte de su superior y/o Gerente además de ello en la municipalidad trabajan en base a metas y objetivos de la misma manera el liderazgo de los Gerentes ayuda a que los servidores públicos se sientan en confianza y de esa manera pueden realizar las consultas que vean convenientes.

Segunda: Respecto al estilo de liderazgo de los gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román evaluado por los servidores públicos el estilo de liderazgo predominante que se encontró en la investigación fue el estilo democrático con un 88.8%, seguido del estilo liberal con un 10.7% y finalmente el estilo de liderazgo autoritario con un 0.5% estos resultados nos indican que en la Municipalidad priman los estilos de liderazgo democrático y liberal, en menor grado el liderazgo autoritario, el enfoque democrático y el estilo liberal tienen sus propias importancias y aplicaciones en diferentes contextos organizativos el estilo de liderazgo democrático se caracteriza por que el líder sabe escuchar y permite una participación activa de los servidores públicos en la toma de decisiones, algunos puntos clave de su importancia vienen a ser la participación y compromiso al permitir que los servidores públicos participen en la toma de decisiones, se fomenta un mayor compromiso y sentido de responsabilidad hacia las metas y los resultados; de igual manera con la ayuda de la ficha de observación se puede atestiguar que los gerentes de la municipalidad tienen un trato adecuado, cordial y de compañerismo con sus trabajadores por tal razón los servidores públicos los tipifican con el estilo de liderazgo democrático.

Tercera: En referencia al nivel del desempeño laboral de los servidores públicos calificado por los gerentes se obtuvo un nivel alto de un 57.1% y un 42.9% un nivel de desempeño laboral medio y finalmente en un 00.0% un desempeño laboral bajo, estos resultados demuestran que los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca tienen un nivel alto y medio de desempeño laboral, podemos destacar la importancia del desempeño laboral tanto alto como medio en el contexto de los servidores públicos desde una perspectiva de gestión de recursos humanos y administración del talento de igual manera con la ficha de observación se logró observar que los resultados obtenidos se deben mucho a la productividad y eficiencia de los servidores públicos en el puesto que se encuentran laborando, pero cabe destacar que esto es debido a que los jefes inmediatos realizan supervisiones y también los monitorean en base al logro de metas y objetivos trasados en la entidad. Es necesario hacer referencia que el desempeño laboral fue a percepción de los Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román el cual fue evaluado en base a un cuestionario debidamente adaptado al contexto de estudio y validado para la investigación, tal como fue el objetivo de la investigación.

RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a la Sub Gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román poder realizar y desarrollar talleres dinámicos en temas de liderazgo en el cual poder proporcionar programas de habilidades de liderazgo enfocados en la gestión de equipos, comunicación efectiva y resolución de conflictos dirigido tanto para los gerentes y también para los servidores públicos de la Municipalidad, de la misma manera, fomentar la comunicación entre los mismos servidores públicos que laboran en la entidad, también generar reconocimiento y recompensas a los servidores públicos que demuestran un desempeño laboral exitoso, finalmente establecer un ambiente de ayuda y compañerismo entre el personal que labora esto servirá para poder fortalecer el desempeño laboral de los servidores públicos. De esa manera poder promover un ambiente laboral armonioso y de confianza en el que los servidores públicos se sientan seguros respetados, valorados en su entorno de trabajo y tener relaciones interpersonales saludables para que de así los servidores públicos tengan un buen desempeño laboral.

Segundo: Se recomienda al alcalde de turno de la Municipalidad Provincial de San Román respecto a la designación de gerentes puedan hacer cumplir los siguientes criterios: claridad en objetivos y prioridades, compromiso con la ética y la integridad, experiencia en gestión pública, capacidad de trabajo en equipo; esto con fines para poder establecer una gestión pública de principios y cumplimiento de metas ya que representa la base y el centro de las políticas.

Tercero: Se recomienda a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román en sus distintas áreas seguir fortaleciendo sus capacidades, cumplir las metas que como Municipalidad Provincial se debe fortalecer y de esa manera obtener resultados gratificantes en beneficio de la ciudadanía juliaqueña y esto poder observarlo en la ejecución presupuestaria como Municipalidad y cumplir con los objetivos estratégicos institucionales - OEI planteados en el Plan Estratégico Institucional - PEI y también realizar la articulación con el Plan Operativo Institucional según el aplicativo V01. CEPLAN todo ello para una excelente gestión municipal.; de la misma manera se le recomienda al Sub gerente de recursos humanos efectuar talleres de desarrollo de habilidades para manejar situaciones conflictivas de manera profesional y calmada, de esa manera poder buscar soluciones que satisfagan al bien común.

REFERENCIAS

- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2016). *El Liderazgo*. 187–195.
- Arangoitia, R. (2019). El Liderazgo Transformacional Y El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Región Puno Unidad De Gestión Educativa Local Yunguyo-Puno, Año 2018. *Universidad Privada de Tacna*.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1409/Arangoitia-Valdivia-Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bolivar, A. (2000). *El liderazgo compartido segun Peter Senge*. *April*, 459–471.
https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Bolivar/publication/300170863_El_liderazgo_compartido_segun_Peter_Senge/links/5709da9708aed09e916f9ad3/El-liderazgo-compartido-segun-Peter-Senge.pdf
- Calizaya, J. M., Blanca, M., Pinto, H. L., & Santos, B. R. (2020). *Analysis of the work engagement in workers of local governments*. 13–19.
<https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>
- Castillo, L. E. (2020). Índice de Calidad de Vida de gestion publica para Municipalidades. *Gestión Pública*, 40–46. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-186/moneda-186-08.pdf>
- Chiavenato. (2007). *Evaluacion del desempeño humano*. 241–269.
http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf
- Daniel, G. (n.d.). *La inteligencia emocional*. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf
- Defensoria del Pueblo. (2022). *Informe de monitoreo y evaluacion del Plan Operativo Institucional al Tercer trimestre 2022*. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2022/11/Informe-de-Monitoreo-y-Evaluación-del-POI-2022-al-Tercer-Trimestre.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2023). Defensoría del Pueblo recomienda a la PNP reforzar patrullaje en Juliaca ante aumento de la inseguridad ciudadana. *Defensoria.Gob.Pe*, 2–

5. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-recomienda-a-la-pnp-reforzar-patrullaje-en-juliaca-ante-aumento-de-la-inseguridad-ciudadana>
- Echevarría, V. Y. de los M. (2022). *Estilo de liderazgo directivo en una institución educativa privada de Tumbes*. 1–88.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5639/MAE_EDUC_GE_2202.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- El Peruano. (2002). Ley del código De Etica De La Funcion Pública. *Ley 27815*, 5.
<https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/CET/ley27815.pdf>
- Ferro, J. (2019). *Propuesta de formación de líderes para la gestión del cambio organizacional. Fase 2*. 1–164.
https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23965/1/TRABAJO_FINAL.pdf
- Flores Miranda, J. (2022). Relación de los Estilos de Liderazgo con el Engagement Labaral en la Municipalidad Provincial de San Román, Periodo 2019. *Tesis*, 1–168.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Frkovich Mallqui, B. (2018). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional*. 1–29.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13624/bratzo_frkovich_relacion_entre_los_estilos_de_liderazgo_y_el_compromiso_organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallegos, C. (2018). *Investigación Diseño y ejecución*.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55118936/metodologia_de_la_investigacion_diseño_y_ejecucion-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1664167655&Signature=UZzJaIIX8ywuwuhZ~27-H5wz5Q3R3RStZjmLsUhFsBDmxhh8iQzomf4uB1cVV9sNszSkwnakfeU~auId8P9GAj~HhoDRY340h3QPoMc02
- García Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60–79.
<https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- Gómez Sosa, E. (2021). *El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal en la ciudad de*

- Xalapa, Veracruz. 1–121.
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50943/GomezSosaEden.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, M. A. (2017). *Los Estilos de Liderazgo en Empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores*. 2(1), 151–161.
 file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LosEstilosDeLiderazgoEnEmpresariasEcuatorianasYSuI-5920574 (2).pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.Hernandez,Fernandez,yBaptista-MetodologíaInvestigacionCientífica6taed.pdf>
- Hernández, T. L., & Vásquez, M. M. K. (2021). *Estilo de liderazgo que predomina en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca en el año 2021*.
<https://hdl.handle.net/11537/28928>
- Indicadores de Gestión Municipal. (2017). *Marco Institucional de la Municipalidad*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1474/02.pdf
- Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*.
[https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100 GTH.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100%20GTH.pdf)
- La Contraloría General de la República. (2020). N° 637-2020-CG-GCOC. *Gob.Pe*, 13–16.
<https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/306415-n-644-2020-cg-gcoc-corrupcion-e-inconducta-funcional-generan-perdidas-por-mas-de-s-357-millones-en-la-region-ica>
- Lewin, K. (1939). *Modelo De Liderazgo De Kurt Lewin*. 5. <https://congresosfnn.com/wp-content/uploads/2021/03/congreso-iberoamericano-liderazgo/ModdeLiderazgoLewincomunesc.pdf>
- Ley Organica de Municipalidades. (2018). *Ley Organica de Municipalidades. Congreso de La Republica Del Perú*, 2. https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2014/03/ley_de_movilidad_humana_oficial.pdf
- Lussier, R. N. (2011). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (p. 548).

- <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Mendez, D. G. (2024). Estilos de Liderazgo de Daniel Goleman. *TEPEXI Boletín Científico de La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 11(21), 47–49.
<https://doi.org/10.29057/estr.v11i21.11823>
- Mendez, E. (2019). *Idalberto Chiavenato Fundamentos y aplicaciones PLANEACIÓN ESTRATÉGICA*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63311696/3_-_Planeacion_Estrategica_-_Chiavenato_-_3ra_Ed_-_201620200514-123786-h2q2nk-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1663628074&Signature=VBj~S5FfrEY5o4KIcUtHWvjIMj
- Ministerio Publico. (2023). Proceso de evaluacion del desempeño laboral en el Ministerio Público. *Université de Fribourg*, 9.
https://portal.mpfm.gob.pe/descargas/normas/d84060.pdf%0Ahttp://perso.unifr.ch/derec-hopenal/assets/files/articulos/a_20160708_03.pdf
- Muñoz Echeverry, C. A. (2004). Análisis del desempeño: Nuevas tendencias en la llamada evaluación de personal. *Pensamiento & Gestión*, 43–51.
<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/646/64601604.pdf>
- Nader, M., & Castro, A. (2007). *Influencia de los valores sobre los estilos de Liderazgo: Un analisis segun el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass*.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v6n3/v6n3a04.pdf>
- Perú. (1993). *Constitucion politica del peru de 1993 I* (pp. 1–75).
<https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Constitucion-Politica-del-Peru-1993.pdf>
- Peruano, D. oficial El. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades*.
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=28>
- Pita, M., & Cruz Varas, M. (2018). Satisfacción laboral en Latinoamérica en los últimos 5 años”: una revisión de la literatura científica. *Universidad Privada Del Norte*, 1–93.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>
- Quenta Calizaya, D. J. (2022). *El Burnout y el Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Yarada Los Palos del Departamento de Tacna en el período 2021*. 8.5.2017, 2003–2005.

- https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100_GTH.pdf
- Quispe Mamani, C. D. (2018). *Universidad nacional del altiplano de puno. 051*, 363543.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14582>
- Quispe Martinez, P. (2020). *Estilos De Liderazgo Predominante De Los Directores De Las Instituciones Educativas Estatales Red 4 Callao. 99*.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9778/1/2020_Quispe-Martinez.pdf
- Quispe Vargas, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distritald de Pacucha, Andahuaylas, 2015*.
<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe-Vargas-Clima-organizacional-y-desempe%C3%B1o-laboral-en-la-MD-de-Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y%5Cnhttp://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>
- Ramió, C., & Salvador, M. (2012). *Provisión de servicios públicos en el contexto de la administración local de España. 375–405*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792012000200003
- Rojas Bravo, M. A. (2012). *influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional de la industria licorera del cauca. 8–45*.
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10750/RojasBravoMariaAlejandra2012.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Tacuri Palaguachi, M. J. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *Cienciamatria*, 7(3), 593–614.
<https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>
- Tipula Ticona, J. E. (2022). *Competencias profesionales en el desempeño laboral del personal docente de Instituciones Educativas Privadas de Juliaca en tiempos de covid, 2020. 2–24*.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5934/Juan_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, D. (2015). *El Concepto De Funcionario Público Y La Casación N° 634-2015*.
http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf

Vásquez Medina, J. A. (n.d.). *Gobernabilidad y participacion para la formacion de lideres Amazónicos*. 1–83.

[https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Gobernabilidad y participacion para la formacion de lideres amazonicos.pdf](https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Gobernabilidad_y_participacion_para_la_formacion_de_lideres_amazonicos.pdf)

Yallercco Quispe, L., & Umire Huarca, Y. (2020). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 13(1), 32–36. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLOGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>GENERAL - ¿Cuál es la incidencia de los estilos de liderazgo de los gerentes en el desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad provincial de San Román?</p> <p>ESPECIFICOS - ¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en</p>	<p>GENERAL - Determinar la incidencia de los estilos de liderazgo de los gerentes en el desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad provincial de San Román</p> <p>ESPECIFICOS - Identificar el estilo de liderazgo</p>	<p>GENERAL Los estilos de liderazgo de los gerentes influyen de forma positiva y significativa en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p>	<p>V1. Estilos de Liderazgo V2. Desempeño Laboral</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo tipo de investigación: Diseño de Investigación: No experimental de corte transaccional</p>	<p>Población Servidores Públicos y gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román. Muestra - 14 gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román.</p>	<p>Variable 01: Estilos de Liderazgo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 02: Desempeño Laboral Técnica:</p>

<p>los gerentes evaluado por los servidores públicos de la municipalidad provincial de San Román?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos evaluado por los gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román?</p>	<p>predominante en los gerentes evaluado por los servidores públicos de la municipalidad provincial de San Román</p> <p>- Identificar el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos evaluado por los gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román</p>	<p>H1: El estilo de liderazgo democrático es predominante en los gerentes evaluado por los servidores públicos de la Municipalidad provincial de San Román</p> <p>H2: Es medio el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos evaluado por los gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román.</p>			<p>- 206 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román.</p>	<p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>
---	--	--	--	--	---	--

Anexo 2 Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles por dimensiones / variables
Estilos de liderazgo	Liderazgo autoritario	Ejerce poder individualista y autoritario	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31	Totalmente de acuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Autoritario 33-76 Democrático 77-120 Liberal 121 - 165
		Impone disciplina			
		Asume una decisión autoritaria			
		Ejerce control autónomo sobre el personal			
		Impone autoridad, sin tolerancia			
	Liderazgo democrático	Toma decisiones en función a la opinión de la mayoría	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32		
		Participa de reuniones democráticas para resolver casos			
		Difunde información de interés general			
		Emplea el dialogo como instrumento de coordinación.			
		Dialoga funciones en los subalternos			

	Liderazgo liberal	Otorga amplia libertad a los miembros de la institución en la toma de decisiones.	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33		
		Resuelve casos, antes que el personal directivo			
		Se atiende al buen juicio de sus colaboradores			
		Los colaboradores ejercen poder			
		Se interesan solo por los resultados y no por los procesos			
Desempeño laboral	Estratégica	Eficiencia del trabajador	1, 2, 3, 4, 5	No sabe (1) No cumple (2) Cumple parcialmente (3) Cumple mayor grado (4) Cumple plenamente (5)	Bajo 15 – 34 Medio 35 – 54 Alto 55 - 75
		Eficacia del trabajador			
		Nivel de producción del personal			
		Cumplimiento de las metas del trabajador			
	Eficacia	Percepción del nivel de validez de trabajo	6, 7, 8, 9, 10		
		Metas logradas			
		Cumplimiento de las tareas asignadas			
		Conocimiento dentro del puesto de trabajo			

	Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal	11, 12, 13, 14, 15		
		Nivel de conocimiento técnico			
		Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo			
		Nivel de adaptabilidad del trabajador			

CUESTIONARIO

PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información, acerca de la incidencia de los estilos de liderazgo de los Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román. Asimismo, se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas, se le agradece de antemano su valiosa colaboración.

DATOS GENERALES:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino () Área de trabajo:
 Condición laboral:..... Grado académico:
 Fecha:.....

Instrucciones: Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1, 2, 3, 4, 5) y marque con una “X” la alternativa que considere más apropiada.

ESCALA VALORATIVA:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

VALOR PUBLICO					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
N°					1	2	3	4	5

01	¿El gerente mantiene relaciones amistosas con los compañeros de trabajo por lo cual le cuesta imponer disciplina?					
02	¿Los empleados obedecen mejor los mandos del gerente cuando son amistosos que a los que no lo son?					
03	¿Los contactos y las comunicaciones del gerente con el personal son mínimos? ¿Por ende, el mando mantiene los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados?					
04	¿El gerente hace sentir a su personal que él es el que manda?					
05	¿El gerente realiza reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes?					
06	¿El gerente se implica en la solución de diferencias de opiniones de su personal de trabajo?					
07	¿El gerente opta por castigar la desobediencia conforme a los reglamentos ya que considera que esto es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina?					
08	¿El gerente explica el porqué de los objetivos y de las políticas de la entidad?					
09	¿Cuándo el gerente observa que uno de sus colaboradores no está de acuerdo con la solución que el dispuso, opta en pedir a este colaborador que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella?					
10	¿Cuándo hay que establecer objetivos, el gerente elije que el personal lo haga solo?					
11	¿El gerente prefiere que se debe mantener al personal informado sobre cualquier decisión que les afecte a ellos?					
12	¿El gerente prefiere que el personal debe establecer los objetivos, y que sean ellos los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo?					
13	El gerente prefiere y/o considera que “octubre” es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones y la mayoría de los trabajadores prefiere “noviembre”. Pero el gerente decide que será octubre.					
14	El gerente al observar que usted considera que “octubre” es el mejor mes para hacer las reparaciones en la entidad, ante ello un colaborador dice que la mayoría prefiere “noviembre”, entonces					

	el gerente dispone que la mejor solución es someter el asunto a votación.					
15	¿El gerente alienta a sus colaboradores a que se pongan en contacto con él y que tengan comunicaciones diarias de rutina?					
16	¿El gerente rara vez en grupo encuentra soluciones satisfactorias a los problemas?					
17	¿El gerente al observar que dos de sus colaboradores a su cargo están en desacuerdo, sobre la forma de ejecutar una tarea, llama a los dos colaboradores a su despacho y buscan una solución entre los tres?					
18	¿A los colaboradores que demuestran ser competentes no les supervisa el gerente?					
19	¿El gerente prefiere que cuando se discute asuntos importantes, no se debe permitir al colaborador que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado?					
20	¿El gerente prefiere supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y la dirección del personal a su cargo?					
21	¿El gerente prefiere, si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, él pide que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado?					
22	¿El gerente realiza despidos fácilmente a sus colaboradores cuando lo crea necesario?					
23	¿El gerente prefiere que lo mejor que se puede hacer al asignar un trabajo es solicitar al colaborador que le ayude a preparar los objetivos?					
24	¿El gerente no se preocupa por las diferencias de opinión que tengan sus colaboradores? Se atiene al buen juicio de sus colaboradores					
25	¿El gerente prefiere que en primer lugar sus colaboradores le deben lealtad a él?					

26	¿El gerente prefiere que sus colaboradores lo critiquen, manifiesta que lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva?					
27	¿El gerente prefiere que sus colaboradores les baste obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias?					
28	¿El gerente cuando se fijan objetivos, él no confía mucho en las recomendaciones de sus subordinados?					
29	¿El gerente cuando se tienen que fijar objetivos, lo toma de preferencia a través de una discusión amplia con los colaboradores inmediatos?					
30	¿El gerente prefiere que los mismos colaboradores deben preocuparse de la adecuada información para su autocontrol?					
31	¿El gerente prefiere que no conviene promover reuniones de grupo pequeños con el personal, sino que es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes?					
32	¿El gerente prefiere que para ventilar los problemas de trabajo en asambleas son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el jefe inmediato?					
33	¿El gerente prefiere preocuparse solo en los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal?					

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO

PARA LOS GERENTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información, acerca del desempeño laboral de los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de San Román. Asimismo, se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas, se le agradece de antemano su valiosa colaboración.

DATOS GENERALES:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino () Área de trabajo:

Condición laboral: Grado académico:

Fecha:.....

Instrucciones: Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1, 2, 3, 4, 5) y marque con una “X” la alternativa que considere más apropiada.

ESCALA VALORATIVA:

No sabe	No cumple	Cumple parcialmente	Cumple en mayor grado	Cumple plenamente
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO		CRITERIO DE EVALUACIÓN				
DIMENSIÓN 1: ESTRATÉGICA		1	2	3	4	5
1	¿El personal a su cargo cumple eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿El personal a su cargo cumple con eficacia su trabajo en la entidad?					

3	¿El personal a su cargo cumple el nivel de producción acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
4	¿El personal llega a cumplir con las metas establecidas de la entidad?					
5	¿El personal contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?					
DIMENSIÓN 2: EFICACIA						
6	¿El personal cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7	¿El personal cumple con las tareas asignadas?					
8	¿El personal cumple las funciones asignadas para su puesto de trabajo?					
9	¿El personal de qué manera logra cumplir y desarrollar su trabajo con calidad?					
10	¿El personal logra cumplir y realizar las actividades que le ha asignado?					
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL						
11	¿El personal a su cargo cumple con sus responsabilidades acorde a su capacidad profesional?					
12	¿El personal de qué manera logra cumplir con el nivel de conocimiento técnico, esto le permite a su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13	¿El personal logra cumplir con liderazgo y cooperación su trabajo?					
14	¿El personal de qué manera logra cumplir y adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15	¿El personal logra cumplir y cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 5 Validación de los instrumentos Desempeño laboral y Estilos de liderazgo, 2023

**SOLICITO: VALIDACIÓN DE
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**DRA. INGRID ROSSANA RODRIGUEZ CHOKEWANCA
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA**

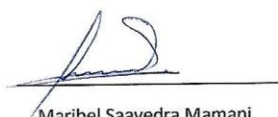
Yo, MARIBEL SAAVEDRA MAMANI, identificada con DNI. N° 75405333 con código N° 8275405333, estudiante del X semestre de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca, con domicilio legal en MUCRA I del distrito de San Miguel, provincia de San Román. Con el debido respeto me presento ante usted y expongo:

Que conociendo su trayectoria profesional deseo contar con sus conocimientos para la validación de instrumentos de esa manera poder realizar la recolección de datos que me permitirá contrastar las hipótesis propuestas en mi investigación titulada **“Estilos de liderazgo de los gerentes y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román”**, solicito a usted tenga a bien validar como experto en el tema, las **variables estilos de liderazgo y desempeño laboral**, para tal efecto adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de consistencia
- Operacionalización de variables
- Cuestionarios
- Validación de instrumentos

Le agradezco anticipadamente a Ud. Por la atención a la presente solicitud

Juliaca, de mayo del 2023



Maribel Saavedra Mamani
DNI: 75405333
Correo electrónico: m.saavedram@unaj.edu.pe

Handwritten signature and date:
24/05/2023



ANEXO N°1

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

CUESTIONARIO

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN

Entidad de Estudio: Municipalidad Provincial de San Román

Investigador: Saavedra Mamani Maribel

I. REFERENCIAS

1. EXPERTO: Nora Lidia Rosano Rodriguez Obregon
2. PROFESIÓN: Docente - Administración
3. CARGO ACTUAL: Responsable de la Escuela Profesional de Ním y PE
4. GRADO ACADÉMICO: Doctora



DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL					
11	¿El grado de responsabilidad del personal a su cargo está acorde a su capacidad profesional?				✓
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee el personal a su cargo le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?				✓
13	¿El personal logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?				✓
14	¿El personal logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?				✓
15	¿El personal cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?				✓
Sub total		0	0	0	8
Total		73			

Coefficiente de valorización porcentual, $C = 97$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Corregir las interrogantes en función de la adecuación de los indicadores, luego se podrá validar de forma correcta la puntuación.

Realizar un pretest para realizar la validación de los instrumentos.

de acuerdo al porcentaje que el personal...

que se debe mantener el personal...

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75%)
- b. Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: Juliaca, 24 de mayo 2023

[Firma]
EXPERTO



CUESTIONARIO

ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN

Entidad de Estudio: Municipalidad Provincial de San Román

Investigador: Saavedra Mamani Maribel

I. REFERENCIAS

1. EXPERTO: Ingrid Rosana Rodríguez Obispo
2. PROFESIÓN: De Administración
3. CARGO ACTUAL: Responsable escuela de Adm. y E.C.
4. GRADO ACADÉMICO: Doctora

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	VALOR PUBLICO ESTILO I "AUTORITARIO"	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	¿El gerente mantiene relaciones amistosas con los compañeros de trabajo por lo cual le cuesta imponer disciplina unos a otros?			X		
04	¿El gerente hace sentir a su personal que él es el que manda?					X
07	¿El gerente opta por castigar la desobediencia conforme a los reglamentos ya que considera que esto es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina?					X



13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33

Coefficiente de valorización porcentual, C = 96

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Corregir las interrogantes en función de la adecuación de los indicadores, luego se podrá validar de forma correcta la puntuación.

Reformular la pregunta 11 a demás de elegir un nivel para validación de Cambach

IV. RESOLUCIÓN

- Aprobado (C ≥ 75%)
- Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: Juliaca 24 de Mayo 2013

Ingrid Rosana Rodríguez Obispo
EXPERTO

SOLICITO: VALIDACIÓN DE
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DR. LUCIO TICONA CARRIZALES

DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

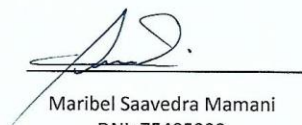
Yo, MARIBEL SAAVEDRA MAMANI, identificada con DNI. N° 75405333 con código N° 8275405333, estudiante del X semestre de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca, con domicilio legal en MUCRA I del distrito de San Miguel, provincia de San Román. Con el debido respeto me presento ante usted y expongo:

Que conociendo su trayectoria profesional deseo contar con sus conocimientos para la validación de instrumentos de esa manera poder realizar la recolección de datos que me permitirá contrastar las hipótesis propuestas en mi investigación titulada **“Estilos de liderazgo de los gerentes y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román”**, solicito a usted tenga a bien validar como experto en el tema, las **variables estilos de liderazgo y desempeño laboral**, para tal efecto adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de consistencia
- Operacionalización de variables
- Cuestionarios
- Validación de instrumentos

Le agradezco anticipadamente a Ud. Por la atención a la presente solicitud

Juliaca, 13 de junio del 2023



Maribel Saavedra Mamani
DNI: 75405333
Correo electrónico: m.saavedram@unaj.edu.pe



12	¿El personal de qué manera logra cumplir con el nivel de conocimiento técnico, esto le permite a su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					X
13	¿El personal logra cumplir sus con liderazgo y cooperación?					X
14	¿El personal de qué manera logra cumplir y adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					X
15	¿El personal logra cumplir y cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					X
Sub total		0	0	0	4	70
Total		74				

Coefficiente de valorización porcentual, C = 99

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Corregir las interrogantes en función de la adecuación de los indicadores, luego se podrá validar de forma correcta la puntuación.

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75%)
b. Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: Juliaca, 24 de Mayo, 2023

EXPERTO
Miro Labrador Huillancaya Santa Cruz
Maestro en Historia e Investigación
DOCENTE



DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL						
11	¿El grado de responsabilidad del personal a su cargo está acorde a su capacidad profesional?					X
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee el personal a su cargo le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?				X	
13	¿El personal logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					X
14	¿El personal logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					X
15	¿El personal cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					X
Sub total		0	0	0	20	50
Total		70				

Coefficiente de valorización porcentual, C = 93

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Corregir las interrogantes en función de la adecuación de los indicadores, luego se podrá validar de forma correcta la puntuación.

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75%)
b. Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: Juliaca, 13 de Junio, 2023

EXPERTO
Lucio Triona Carrizales



13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33

Coefficiente de valorización porcentual, C = 95

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Corregir las interrogantes en función de la adecuación de los indicadores, luego se podrá validar de forma correcta la puntuación.

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75%)
b. Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: Juliaca, 13 de Junio, 2023

EXPERTO
Lucio Triona Carrizales



ANEXO N°1

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

CUESTIONARIO

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN

Entidad de Estudio: Municipalidad Provincial de San Román

Investigador: Saavedra Mamani Maribel

I. REFERENCIAS

1. EXPERTO: Lucio Ticora Carrizales
2. PROFESIÓN: Ingeniero Economista
3. CARGO ACTUAL: Responsable de la Escuela Profesional de Economía
4. GRADO ACADÉMICO: Dr. en Economía y Políticas Públicas



CUESTIONARIO

ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMAN

Entidad de Estudio: Municipalidad Provincial de San Román

Investigador: Saavedra Mamani Maribel

I. REFERENCIAS

1. EXPERTO: Lucio Ticora Carrizales
2. PROFESIÓN: Ingeniero Economista
3. CARGO ACTUAL: Responsable de la E.P. de Economía
4. GRADO ACADÉMICO: Dr. en Economía y Políticas Públicas

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

VALOR PÚBLICO		CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
N°	ESTILO 1 "AUTORITARIO"	1	2	3	4	5
01	¿El gerente mantiene relaciones amistosas con los compañeros de trabajo por lo cual le cuesta imponer disciplina unos a otros?				X	
04	¿El gerente hace sentir a su personal que él es el que manda?					X
07	¿El gerente opta por castigar la desobediencia conforme a los reglamentos ya que considera que esto es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina?					X

13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33

Coefficiente de valorización porcentual, C = 97.

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Corregir las interrogantes en función de la adecuación de los indicadores, luego se podrá validar de forma correcta la puntuación.

.....

.....

.....

.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C > 75%)
- b. Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: Juliaca, 24 de Mayo 2023



 Mirto Luis M. Huallapuma Santa Cruz
 Maestro en Filosofía e Investigación
 DOCENTE

SOLICITO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

LUIS MARTIN HUAILLAPUMA SANTA CRUZ
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

Yo, MARIBEL SAAVEDRA MAMANI, identificada con DNI. N° 75405333 con código N° 8275405333, estudiante del X semestre de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca, con domicilio legal en MUCRA I del distrito de San Miguel, provincia de San Román. Con el debido respeto me presento ante usted y expongo:

Que conociendo su trayectoria profesional deseo contar con sus conocimientos para la validación de instrumentos de esa manera poder realizar la recolección de datos que me permitirá contrastar las hipótesis propuestas en mi investigación titulada "Estilos de liderazgo de los gerentes y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de San Román", solicito a usted tenga a bien validar como experto en el tema, las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral, para tal efecto adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de consistencia
- Operacionalización de variables



ANEXO N°1

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

CUESTIONARIO

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN

Entidad de Estudio: Municipalidad Provincial de San Román

Investigador: Saavedra Mamani Maribel

I. REFERENCIAS

1. EXPERTO: Luis Martín Huailapuma Santa Cruz
2. PROFESIÓN: Licenciado en Educación
3. CARGO ACTUAL: Docente en la E.P. de Gestión Pública y D.S.
4. GRADO ACADÉMICO: Maestro



CUESTIONARIO

ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN

Entidad de Estudio: Municipalidad Provincial de San Román

Investigador: Saavedra Mamani Maribel

I. REFERENCIAS

1. EXPERTO: Luis Martín Huailapuma Santa Cruz
2. PROFESIÓN: Licenciado en Educación
3. CARGO ACTUAL: Docente en la E.P. Gestión Pública y D.S.
4. GRADO ACADÉMICO: Maestro

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	VALOR PÚBLICO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	¿El gerente mantiene relaciones amistosas con los compañeros de trabajo por lo cual le cuesta imponer la disciplina?				X	
04	¿El gerente hace sentir a su personal que él es el que manda?					X
07	¿El gerente opta por castigar la desobediencia, conforme a los reglamentos ya que considera que esto es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina?					X

Anexo 6 Solicitud a la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

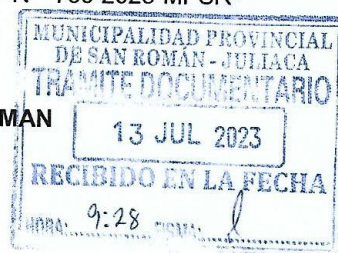
SOLICITO: Subsane el plan de trabajo que se observó mediante CARTA N° 736-2023-MPSR-J/GA/SGRRHH

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN

Lic. Oscar Wyllams Caceres Rodriguez

Cc. SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Abg. Ruddy Neylor Zuñiga Calla



Yo, Maribel Saavedra Mamani, identificada con N° de D.N.I 75405333, con domicilio en MUCRA I del distrito de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, ante Ud. me dirijo y expongo:

Que, siendo estudiante del 10mo semestre de la Escuela Profesional de Gestión Publica y Desarrollo Social en la Universidad Nacional de Juliaca, solicito a Ud. **Subsane el plan de trabajo que se observó mediante CARTA N° 736-2023-MPSR-J/GA/SGRRH**, con la finalidad de llevar a cabo la fase de ejecución del Proyecto de tesis “ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS GERENTES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN”, el mismo que se encuentra registrado en el banco de proyectos de tesis de la Universidad Nacional de Juliaca.

Adjunto a la presente:

- Plan de trabajo para la recolección de datos – proyecto de tesis
- Carta emitida por la Subgerencia de recursos Humanos CARTA N° 736-2023-MPSR-J/GA/SGRRHH

Sin otro particular, me despido de Ud. agradeciendo anticipadamente su gentil atención.

Juliaca, 13 de julio del 2023


Maribel Saavedra Mamani
DNI: 75405333

Anexo 7 Carta emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023



“Capital de la Integración Andina”

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Juliaca, 24 de agosto de 2023

CARTA N° 1001-2023-MPSR-J/SG-RRHH

SRTA:
MARIBEL SAAVEDRA MAMANI
MUCRA I – JULIACA
932519700

PRESENTE. -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZACIÓN DE ENCUESTAS
REF : EXP RUT: 29171-2023

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo y en merito a lo requerido por Maribel Saavedra Mamani, estudiante del X ciclo de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca.

Al respecto, teniendo en consideración que la encuesta a realizarse es requerida para la ejecución del proyecto de tesis titulada “ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS GERENTES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN”. De la misma forma, por tratarse de una investigación desarrollada a los trabajadores de nuestra institución se le solicita que, al término de la elaboración de su trabajo académico remita a nuestra oficina una copia del mismo.

En esa línea, respecto a lo solicitado por la estudiante A Maribel Saavedra Mamani la **Sub Gerencia de Recursos Humanos autoriza la realización de la encuesta con fines de investigación** la que deberá desarrollarse previa coordinación con las áreas correspondientes siempre y cuando no interrumpa el normal desarrollo de las funciones de los funcionarios y servidores municipales.

Sin perjuicio de ello, se solicita a los Gerentes, Sub Gerentes y Jefes de Unidades brindar las facilidades para la realización de la encuesta solicitada por el estudiante teniendo en consideración lo mencionado en el párrafo precedente.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para manifestar los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente

Abg. Ruddy Neylor Zuñiga Calla
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN – JULIACA

C.C. ARCHIVO
B.C.C.

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

GESTIÓN 2023 - 2026

Jr. Jauregui N° 321 Centro Cívico - Plaza de Armas
Central Telefónica: (051) 321201
www.gob.pe/munisanroman.com
mpsri@munisanroman.gob.pe

Anexo 8 Ficha de observación - Desempeño laboral



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA



Gerencia: Gerencia Municipal
 Fecha: 12/09/23 Genero: Masculino

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EVALUADO
 POR LOS GERENTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN
 ROMAN - JULIACA**

Nº	INTERROGANTES	SI	NO	ANOTES
01	¿Considera que el personal a su cargo cumple con el perfil del cargo que tienen?	X		
02	¿Considera que su personal cumple con el trabajo encomendado?	X		Siempre que se les supervisa
03	¿Su personal le ayuda a cumplir con los objetivos que se trazaron como gerencia?	X		A veces bajo presión
04	¿El personal a su cargo cumple con los plazos que usted dispone para que realicen sus actividades?	X		Mayormente los trabajadores contratados cumplen
05	¿Esta contento con el desempeño del personal a su cargo?	X		
06	¿Su personal se adapta rápidamente a los cambios que se generen de manera inesperada?	X		Realizamos reuniones para acordar
07	¿Pudo observar si su personal trabaja en equipo?	X		
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR				
08	¿La tonalidad y trato de los servidores públicos es buena y amable?	X		Explican las dudas que tengan los usuarios
09	¿El ambiente de la oficina es cordial y armoniosa?	X		Solo que son espacios muy estrechos.
10	¿El personal a la llegada del gerente actúa de la misma manera a como cuando aún no estaba presente?	X		Incluso se pudo observar que se ponen más contentos.
11	¿La calidad de trabajo desarrollado de los trabajadores es buena?	X		Esto según el Gerente
12	¿El personal tiene a su disposición los materiales que necesita para desarrollar su trabajo?	X		

Anexo 9 Ficha de observación - Estilos de liderazgo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA



Gerencia: Gerencia de Administración - Subgerencia Tesorería

Fecha: 11/09/23

Género: Femenino - Nombrada

**ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS GERENTES EVALUADO POR LOS
SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN
ROMAN - JULIACA**

Nº	INTERROGANTE	SI	NO	ANOTES
01	¿El gerente tiene alguna consideración con el personal que goza de su amistad o todos son tratados de la misma manera?		X	Como el gerente es nuevo a todos trata de la misma manera.
02	¿Usted prefiere que lo traten con cordialidad o prefiere que le den ordenes?	X		Con cordialidad trabajamos de manera armoniosa
03	¿Cuándo hubo algunas diferencias de opinión entre los trabajadores, el gerente procuro solucionar?	X		Solo cuando el Gerente llega a enferrarse
04	En su ambiente de trabajo cuando se tiene que cumplir objetivos ¿el gerente es parte de la elaboración de los mecanismos para alcanzar estos objetivos?	X		Siempre nos dice que debemos trabajar en base a metas.
05	¿El gerente escucha y toma en cuenta las opiniones de los trabajadores?	X		
06	¿El trato del gerente cambia cuando esta dentro de la oficina a cuando se encuentra fuera de oficina?		X	No cambia sigue siendo el mismo.
07	¿Tienen reuniones con el gerente para coordinar y tomar decisiones?	X		Ya que trabajamos en base a metas y objetivos
08	¿Existe un trato mejor con el personal que demuestra ser competentes con su trabajo?	X		Le gusta premiar al personal que cumple.
OBSERVACIONES DEL INVESTIGADOR				
09	¿El ambiente de la gerencia y/o subgerencia es armoniosa y cordial?	X		Debido a que es una Gerencia llena por la atención al usuario
10	¿El trato del personal de la Gerencia es cordial?	X		
11	¿El trato del gerente con su personal es cordial y armoniosa?	X		Los trata siempre con respeto.
12	¿El personal a cualquier duda que tiene absuelve estos con la ayuda del gerente?	X		Ingresa a la Gerencia y consultan sus dudas.
13	¿El gerente delega funciones a sus colaboradores de una manera cordial?	X		

Anexo 10 Registro fotográfico en la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023

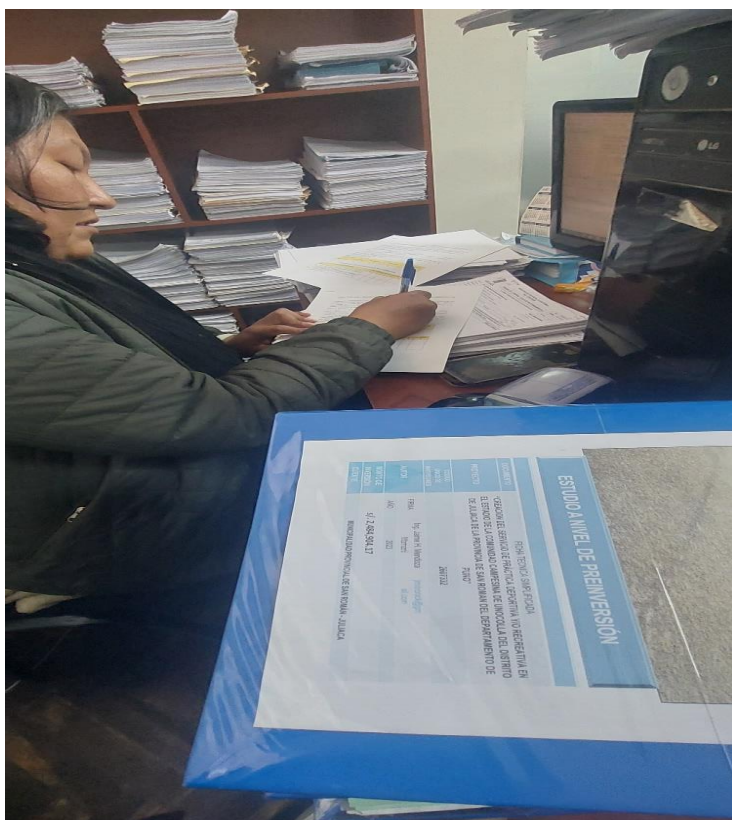


Nota. Sub Gerencia de Racionalización, tecnología e Informática



Nota. Gerente de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

Anexo 11 Registro fotográfico en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023



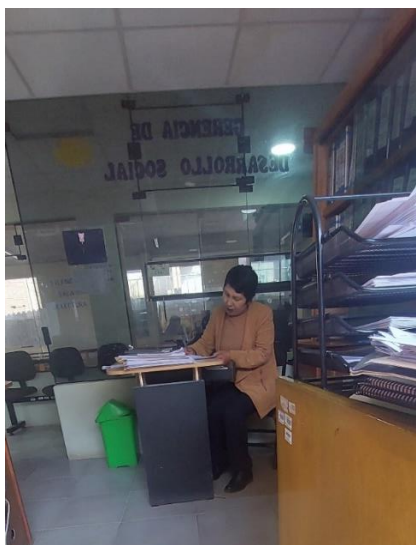
Nota. Personal de la Sub Gerencia de tesorería

Anexo 12 Registro fotográfico en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023



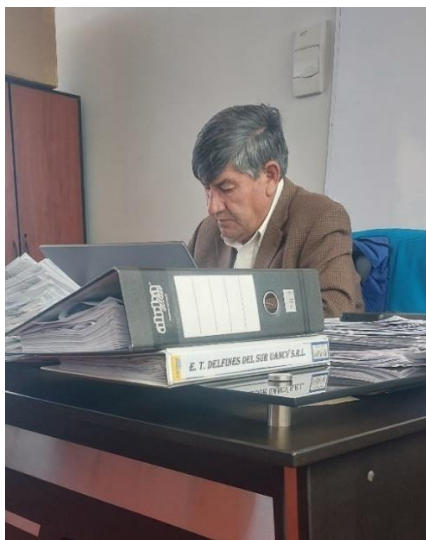
Nota. Gerente de la Gerencia de Administración Tributaria

Anexo 13 Registro fotográfico en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023



Nota. Personal de la Gerencia de Desarrollo Social

Anexo 14 Registro fotográfico en la Gerencia de transporte y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023



Nota. Gerente de la Gerencia de transporte y seguridad vial

Anexo 15 Registro fotográfico en la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2023



Nota. Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca



Nota. Culminación de la aplicación de las encuestas a los gerentes y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca

Anexo 16 Informe de respuesta a lo requerido en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2023



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA



AREA DE REMUNERACIONES

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

INFORME N° 2592-2023-MPSRJ/GA/SG-RRHH/ARBS.

A : Abg. Ruddy Neylor ZÚÑIGA CALLA
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

DE : Ing. Humberto MACHACA LERMA.
JEFE DEL ÁREA DE REMUNERACIONES

ASUNTO : REMITO INFORMACION

REFERENCIA : REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN N° 615-2023-MPSR-J/GSG
RUT N° 00038104-2023
PROVEIDO N° 11681-2023-MPSR-J/SG-REHU

FECHA : Juliaca, 13 de octubre del 2023.



Mediante el presente, tengo el agrado de dirigirme a Ud. con la finalidad de saludarlo cordialmente y a su vez informarle lo siguiente:

PRIMERO.- Que, nuestra dependencia remite la documentación en referencia **REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN N° 615-2023-MPSR-J/GSG**, Presentado por el Abog. William Vargas Lipa, donde solicita remitir información de los regímenes laborales de los servidores públicos que laboran en la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca.

SEGUNDO.- Que, **PROVEIDO N° 11681-2023-MPSR-J/SG-REHU**, la Sub Gerencia de Recurso Humanos de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca remite para informar según lo solicitado.

CUARTO.- Que, se realizó la búsqueda en el Sistema de Planillas (Planillas de Personal Nombrado, Contratado Permanente, Obras a Plazo Determinado y Contrato Administrativo de Servicios – CAS), en donde nuestra dependencia cumple con remitirle la documentación existente según detalle:

Régimen Laboral	N° de Trabajadores
D.L. 276	531
D.L. 728	1090
LEY N° 30057	2
D.L. 1057 CAS	222

Es todo por cuanto informo para su atención y los fines que crea por conveniente y de cualquier aclaración que merezca la presente estamos para atenderlo.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN-JULIACA
SUB-GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
PROVEIDO N° 13107.20 MPSR-J/SG-REHU

FECHA: _____

PASE A:

1) ESCALAFÓN 2) CONTROL DE ASISTENCIA

3) REMUNERACIONES 4) BIENESTAR SOCIAL

5) OTROS: Abg. Ruddy

PARA: Abg. Ruddy

OBSERVACIONES: _____

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN
Ing. Humberto Machaca Lerma
JEFE DE REMUNERACIONES



F-07

Juliaca Capital de la Integración Andina

Anexo 17 Datos de la prueba piloto realizada a Gerentes de la Municipalidad Provincial de San Román, 2023

PRUEBA PILOTO - GERENTES DE LA MPSRJ																														
DATOS GENERALES							DESEMPEÑO LABORAL																							
DATOS GENERALES							ESTRATÉGICA					EFICACIA					EFICIENCIA LABORAL													
Nro	Edad	Gene ro	Area de trabajo	Condicion laboral	Grado academico		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Nro.	Edad	genero	area de trabajo	Condicion laboral	Grado academinc o	D1	D4	
1	45	1	9	1	8		4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	37	1	19	1	2	4	5
2	65	1	10	1	2		4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	41	1	19	2	1	3	5
3	60	1	11	1	7		4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	36	2	19	2	1	4	5
4	35	1	12	1	7		3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	2	19	1	6	4	4
																							5	40	2	17	2	2	4	5
																							6	30	2	12	1	5	3	5
																							7	33	2	12	1	5	4	5
																							8	39	2	20	2	7	3	5
																							9	29	2	12	1	2	3	4
																							10	29	2	20	1	7	2	5

Nota. Base de datos de la variable Desempeño Laboral

