

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS

ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA, JAÉN 2023

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

JAIR ALONSO CALLE BARCO

Asesora:

Dra. ROSA BERTHA MENDOZA ESQUIVES

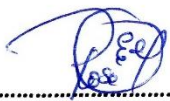
Cajamarca, Perú

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: **Jair Alonso Calle Barco**
DNI N°: 70103332
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas,
Contables y Administrativas. Programa de Maestría en Ciencias. Mención:
Administración y Gerencia Pública.
2. Asesora: Dra. Rosa Bertha Mendoza Esquives.
3. Grado académico o título profesional
☐ Bachiller ☐ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☒ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA SOCIEDAD
DE BENEFICENCIA DE JAÉN, 2023.**
6. Fecha de evaluación: **01/01/2026**
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **5%**
9. Código Documento: **trn:oid:::3117:543891957**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ **APROBADO** ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **01/01/ 2026**

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>
 Dra. Rosa Bertha Mendoza Esquives DNI N° 16596602

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2025 by
CALLE BARCO JAIR ALONSO
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 090-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9.00 horas del día 25 de noviembre de dos mil veinticinco, reunidos en el Aula 1Q-206 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ**, la **Dra. YRMA VIOLETA ROJAS ALCALDE**, el **Dr. JULIO NORBERTO SÁNCHEZ DE LA PUENTE**, y en calidad de Asesor la **Dra. ROSA BERTHA MENDOZA ESQUIVES**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **"LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA, JAÉN 2023"**; presentada por el Bachiller en Administración de Empresas **JAIR ALONSO CALLE BARCO**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR con la calificación de Diecisiete la mencionada Tesis; en tal virtud, el Bachiller en Administración de Empresas **JAIR ALONSO CALLE BARCO**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 10.40 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dra. Rosa Bertha Mendoza Esquivés
Asesor

.....
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Jurado Evaluador

.....
Dra. Yrma Violeta Rojas Alcalde
Jurado Evaluador

.....
Dr. Julio Norberto Sánchez De La Puente
Jurado Evaluador

A:

A mi madre por ser inspiración en cada paso que doy. A ella por ser un ejemplo de vida y constancia siempre. Asimismo, a mi familia de tres, en especial a mi compañera de vida por ser soporte y apoyo en estos momentos. Y de manera especial a mi hijo Leandro que es y será mi motor y motivo de todas las cosas que realice.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por su amor y comprensión, y por ser mi mayor fuente de motivación. Gracias por creer en mí y por estar siempre ahí, incluso en los momentos más difíciles.

“Una de las claves del liderazgo es reconocer que todo el mundo tiene dones y talentos. Un buen líder aprenderá a reunir esos dones hacía la misma meta.”

-Benjamín Carson

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	vi
EPÍGRAFE	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
Lista de abreviaturas y siglas usadas	xiv
Glosario o definición de términos.....	xv
Resumen.....	xvi
Abstract.....	xvii
Capítulo I.....	1
Introducción.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.1.1. Contextualización	1
1.1.2. Descripción del problema.....	2
1.1.3. Formulación del problema.....	4
1.1.3.1. Problema General.....	4
1.1.3.2. Problemas Específicos	4
1.2. Justificación e importancia de la investigación	5
1.2.1. Justificación científica	5
1.2.2. Justificación técnica – práctica	6

1.2.3. Justificación institucional y personal.....	6
1.3. Delimitación de la investigación.....	7
1.4. Limitaciones.....	7
1.5. Objetivo(s) de la investigación.....	7
1.5.1. Objetivo General.....	7
1.5.2. Objetivos específicos.....	8
Capítulo II.....	9
Marco Teórico.....	9
2.1. Antecedentes de la investigación o marco referencial.....	9
2.1.1. A nivel internacional.....	9
2.1.2. A nivel nacional.....	11
2.1.3. A nivel local.....	14
2.2. Marco doctrinal.....	16
2.2.1. Liderazgo.....	16
2.2.2. Desempeño laboral.....	17
2.3. Marco conceptual.....	17
2.3.1. Liderazgo.....	17
2.3.2. Desempeño laboral.....	20
2.4. Definición de términos básicos.....	22
Capítulo III.....	23
Planteamiento de las hipótesis y variables.....	23
3.1. Hipótesis.....	23

3.1.1. Hipótesis general	23
3.1.2. Hipótesis específicas	23
3.2. Variables.....	23
3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis	23
Capítulo IV	26
Marco Metodológico	26
4.1. Ubicación geográfica.....	26
4.2. Diseño de la investigación.....	26
4.3. Métodos de investigación	27
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.....	27
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	28
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	28
4.7. Equipos, materiales, insumos, etc.....	28
4.8. Matriz de consistencia metodológica	28
Capítulo V.....	30
Resultados y discusión.....	30
5.1. Presentación de resultados.....	30
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	32
5.3. Contrastación de hipótesis	41
CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48

Apéndice A	55
Apéndice B	57
Apéndice C	59
Apéndice D	62
Apéndice E	63
Apéndice F.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de los componentes de la hipótesis	25
Tabla 2	Matriz de consistencia metodológica	29
Tabla 3	Liderazgo.....	30
Tabla 4	Desempeño laboral	31
Tabla 5	Persuasión.....	32
Tabla 6	Participación	33
Tabla 7	Delegación.....	34
Tabla 8	Personalidad	35
Tabla 9	Metas	36
Tabla 10	Habilidades laborales.....	37
Tabla 11	Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov.....	41
Tabla 12	Coeficiente correlación de Sperman entre las variables.....	42
Tabla 13	Correlación entre persuasión y desempeño laboral	43
Tabla 14	Correlación entre participación y desempeño laboral	44
Tabla 15	Correlación entre delegación y desempeño laboral.....	45
Tabla 16	Base de datos de liderazgo	62
Tabla 17	Base de datos de desempeño laboral	63
Tabla 18	Estadística de fiabilidad para la variable liderazgo	64
Tabla 19	Estadística de fiabilidad para la variable desempeño laboral.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación geográfica	26
Figura 2 Liderazgo.....	30
Figura 3 Desempeño laboral.....	31
Figura 4 Persuasión	32
Figura 5 Participación.....	33
Figura 6 Delegación.....	34
Figura 7 Personalidad	35
Figura 8 Metas	36
Figura 9 Habilidades laborales	37

Lista de abreviaturas y siglas usadas

EPS: Entidad Municipal Prestadora de Servicios

SENATI: Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial.

Glosario o definición de términos

Fomentar: Promover o impulsar el desarrollo.

Habilidades: Capacidad adquirida o innata de actuar con resultados determinados y una buena ejecución.

Impacto: efecto o consecuencia de una acción, un acontecimiento en un proyecto.

Logro: Resultado satisfactorio que obtiene la persona al cumplimentar una acción concreta.

Meta: Resultado deseado que se busca alcanzar mediante un esfuerzo o acción específica.

Metodología: Conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar el objetivo.

Percepción: Imagen mental que se forma con ayuda de la experiencia y necesidades.

Promover: Tomar la iniciativa para la realización o el logro de algo.

Valor: Grado de utilidad o aptitud de las cosas para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar.

Vínculo: Término que se refiere a la unión o relación entre dos o más personas o cosas.

Resumen

El presente trabajo de investigación aborda el análisis del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia, Jaén 2023. El problema de la investigación es si el vínculo entre liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén, 2023 es positivo, dado que el liderazgo fomenta la motivación lo que se traduce en un incremento de la productividad, el objetivo general es determinar el vínculo entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Jaén año 2023. Se empleó una metodología cuantitativa de diseño no experimental. Este estudio es correlacional porque examina la correspondencia entre dos variables: liderazgo y desempeño laboral. Se trabajó con 35 colaboradores de la institución, a los cuales se les aplicó una encuesta tipo Likert. Se encontró una conexión altamente positiva entre el liderazgo y desempeño laboral. Desde el punto de vista académico la presente investigación permitió mejorar y desarrollar los conocimientos referentes al liderazgo y desempeño laboral, del mismo modo el trabajo es una nueva fuente de estudio para otros tipos de investigación relacionadas al área en estudio.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral, persuasión, participación, delegación.

Abstract

This research analyzes the leadership and job performance of employees at the Jaén Charity Society in 2023. The research question is whether the link between leadership and job performance among employees of the Jaén Charity Society in 2023 is positive, given that leadership fosters motivation, which translates into increased productivity. The overall objective is to determine the link between leadership and job performance at the Jaén Charity Society in 2023. A quantitative, non-experimental design was used. This study is correlational because it examines the correspondence between two variables: leadership and job performance. Thirty-five employees of the institution were surveyed using a Likert-type questionnaire. It was found positive connection between leadership and job performance. From an academic perspective, this research has improved and developed knowledge regarding leadership and job performance. Furthermore, this work serves as a new source of study for other types of research related to this area.

Keywords: *Leadership, job performance, persuasion, participation, delegation.*

Capítulo I

Introducción

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

Existen muchas discusiones sobre liderazgo desde la historia de las organizaciones hasta la actualidad. Dado que los líderes son un elemento vital de cualquier organización, no hay duda de que los líderes son valorados como impulsores y agregadores de valor.

Las variables gerenciales están relacionadas positivamente con cumplimiento y la comunidad de los trabajadores y son esenciales para un desempeño óptimo y la resistente conexión entre estas dos variables cuando entran en juego factores como la motivación, el compromiso y la seguridad psicológica. Lasheras (2023). Dado que el liderazgo y el desempeño son variantes constantes en una fundación, el desempeño dependerá del liderazgo del superior inmediato.

El liderazgo es un concepto combinado con herramientas digitales y flexibilidad organizacional que integra nuevos elementos de comunicación para influir en tu equipo y entorno de trabajo, pero sobre todo con empatía. Fonseca (2022). El liderazgo puede considerarse como una habilidad o característica que une a las personas y las dirige hacia el logro de metas específicas, reflejadas en actitudes y acciones basadas en habilidades individuales y grupales.

El desempeño laboral afecta las visas permanentes ya que requieren diferentes condiciones laborales. Se evalúa por la competencia, el comportamiento legal y ético para sostener el perfecto cumplimiento de la unidad, permitiéndole responder a

las condiciones y necesidades de la unidad que de otro modo la afectarían. Marín et al. (2020).

La rotación de personal y los cambios de gestión son comunes en las organizaciones benéficas, lo que causa dificultades y desmotiva al personal, lo que resulta en un desempeño deficiente. Esta situación nos impulsó a realizar este estudio, que sin duda ayudará a analizar el modo de diligencia de los jefes en el rendimiento de los empleados de la Sociedad de Beneficencia en el año 2023.

1.1.2. Descripción del problema

En la sociedad de beneficencia jaén existe un liderazgo deficiente por parte de los gerentes, ya que no saben dirigirse correctamente a sus trabajadores, lo que trae como consecuencia que los trabajadores tengan un bajo rendimiento laboral al momento de realizar sus actividades, esta investigación tiene como aporte una valiosa información para la productividad de los trabajadores fortaleciendo la calidad de servicios sociales que brinda.

A nivel internacional, la información obtenida previamente ha ayudado a profundizar este estudio, como lo mencionan los autores Bryan et al. (2022), que dispuso como intención indagar la conexión entre liderazgo y satisfacción laboral y rendimiento estudiantil, utilizaron métodos cuantitativos para recolectar información mediante un cuestionario en escala Likert con una muestra de 94 estudiantes. Los hallazgos del estudio demuestran que el liderazgo tiene una consecuencia indudable sobre la tutoría y la autoeficacia, el desempeño, tuvo un fuerte efecto directo de 0,46 con otras variables del estudio. Este escenario sugiere que la satisfacción conduce a un mejor desempeño y retención de empleados.

Además, Chun et al. (2023) intentaron examinar la conexión entre el liderazgo transformacional y la rentabilidad gremial. En cuanto a la correlación de

información, se utiliza un modelo lineal jerárquico con confianza como estándar de medición, los resultados empíricos enseñan que haya una conexión directa, significativa y favorable entre el intelecto emotivo de un gerente y el desempeño laboral personal. Además, también se encontró que estas tres variables también tienen una correlación indirecta, significativa y contento con su trabajo de los empleados porque dependen de los supervisores como mediadores.

A nivel nacional, Mendoza (2021) tuvo como objetivo decidir cómo el desempeño laboral y el liderazgo se conectan de los funcionarios en las unidades seleccionadas para este estudio. Para la selección de información se emplearon métodos cuantitativos mediante cuestionarios de escala Likert y los sujetos de la encuesta fueron 20 funcionarios públicos. Del total de encuestados indicaron que el nivel normal es 0.446. Se descubrió que el coeficiente de evaluación es positivo y que el desempeño laboral está ligado con el liderazgo.

Meza (2023) cuyo objetivo era determinar cómo se vincula el esfuerzo laboral y el liderazgo gerencial en las empresas forestales. Para lograr este objetivo, se utilizó un estudio de referencia cuantitativo correlacional. En este sentido, para recolectar información se utilizó un instrumento cuestionario sobre las variables de la investigación, que contenía 35 preguntas y se empleó una parte de 54 funcionarios. Los resultados manifestaron que el 98,1% creía que existía una correlación entre un liderazgo competente y un 96,3% de desempeño laboral. En resumen, la percepción del liderazgo mejora el desempeño de los empleados y ayuda a alcanzar las metas organizacionales.

A nivel local, Ramírez (2021) buscó determinar en qué medida el liderazgo gerencial afecta la rivalidad gremial de los empleados en una entidad. Para ello se consideraron tipos de estudios básicos con un grado de relevancia

descriptivo. Se utilizó una herramienta de cuestionario para empleados para recopilar información y se incluyeron en la muestra 103 empleados. Las respuestas obtenidas son Rho 0.579 de Spearman y Sig. desde 0,05. La conclusión es que el liderazgo directivo posee una colisión relevante en la rivalidad del trabajo de los empleados y puede permitir el pleno uso de los talentos de cada empleado.

Malca (2022) dispuso como objetivo diseñar un modelo de liderazgo gerencial que contribuya al fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transaccional, de tipo básica – propositivo, la técnica manipulada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, el cual, fue aplicado a 91 trabajadores de la entidad. Esto nos da como resultado que el 63% manifestaron que los funcionarios casi nunca reiteran a los empleados a cumplir cabalmente con el reglamento interno, asimismo, se observó que el 73% revelan que nunca los funcionarios y jefes de área toman las medidas correctivas cuando el personal demuestra ineficiencia en sus funciones. Se finalizó que, para poder desempeñar el liderazgo gerencial, es necesario contar con ciertas habilidades, como habilidades para tomar iniciativas, generar incentivos, agendar y motivar con el objetivo de generar un ambiente innovador que permita un ambiente entusiasta y comprometido donde se promueva una convivencia óptima.

1.1.3. Formulación del problema

1.1.3.1. Problema General

¿Cómo se vincula el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en 2023?

1.1.3.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de liderazgo de la Sociedad de Beneficencia de Jaén para el año 2023?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en el año 2023?

¿Cómo se vincula las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Jaén en 2023?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación científica

En este proyecto de indagación se utilizan las teorías de la gestión y del esfuerzo laboral para realizar aportes significativos al proyecto. En este sentido se ha recurrido a las teorías citadas en fuentes nacionales e internacionales sobre el tema de liderazgo y desempeño mencionado en las primeras líneas de este libro. También se incluyen las teorías más importantes sobre liderazgo y desempeño laboral, que facilitan entender de qué manera el desempeño directivo y los elementos motivacionales tienen un impacto directo en los resultados de las organizaciones y en la productividad del capital humano.

Teorías para la variable de liderazgo:

Teoría de los rasgos.

Mojica (2020) también llamada “Teoría del Gran hombre” se manifiesta en quienes tienen ciertos rasgos característicos de personalidad que no poseen, o al menos no poseen en iguales proporciones entre los líderes.

Teoría Conductual.

Mojica (2020) señala que la teoría se enfoca en la conducta de los gerentes y sus relaciones, enfatiza los factores humanos y el desempeño organizacional en su conjunto, y analiza aspectos de ciertas tendencias psicológicas, como la motivación.

Teorías para la variable de desempeño laboral:

Teoría de la motivación

Molina (2020) señala que dicha teoría se apoya en el entendimiento de que cada uno de los individuos se esfuerzan por complacer sus necesidades en un orden escalonado, que van desde los grados más bajos hasta los más altos y cada necesidad corresponde al nivel en el que se encuentra el individuo.

Teoría de la expectativa

Molina (2020) indica que esta teoría se concentra en las perspectivas de los empleados sobre su empeño y desempeño, que dependen de variables que incluyen perspectivas individuales. Esto puede favorecer a los líderes a desarrollar métodos efectivos de recompensa.

1.2.2. Justificación técnica – práctica

A partir de la perspectiva técnica de la investigación, se muestra por qué se utilizan métodos estadísticos para determinar cómo la gestión afecta el desempeño de los empleados de la Han Charity Asociacion, 2024. Con fundamento en las consecuencias obtenidas, se hacen recomendaciones para ayudar a eliminar las deficiencias de control interno, fomentar la acción a favor del buen gobierno, promover la comunicación efectiva y brindar información oportuna para lograr mejores resultados en el proceso administrativo.

1.2.3. Justificación institucional y personal

Este estudio ayuda a determinar el liderazgo de los líderes y cómo influye la función de los laboradores de la Sociedad de Beneficencia para alcanzar excelentes desenlaces en cuan a su desarrollo funcional y convivencia laboral diaria.

En el ámbito personal, la investigación se refleja en la adquisición del grado académico de Maestro en Ciencias en la especialidad de Administración y Gerencia Pública de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca, al mismo tiempo que me capacita y refuerza mis conocimientos sobre el tema.

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Geográfica

La exploración se realizó en la Sociedad de Beneficencia situada en la calle Simón Bolívar 1401, Distrito de Jaén, Departamento de Cajamarca.

1.3.2. Temporal

El lapso del análisis compete al año 2023.

1.3.3. Social

Los trabajos de la Sociedad de Beneficencia de la ciudad de Jaén.

1.4. Limitaciones

Es necesario tener en cuenta las limitaciones relevantes de este estudio a la hora de analizar sus resultados. Primero, dado que la investigación solo tuvo lugar en la Sociedad de Beneficencia Jaén durante el año 2023, su generalización a otras instituciones o períodos es restringida. De igual manera, la muestra estuvo limitada por el tamaño y el acceso a los empleados disponibles, empleándose el muestreo de conveniencia (o no probabilístico).

1.5. Objetivo(s) de la investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar el vínculo entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén año 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Jaén durante el año 2023.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en el año 2023.

Analizar la relación entre las dimensiones del liderazgo y la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Jaén durante el año 2023.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. *Antecedentes de la investigación o marco referencial*

Esta investigación muestra el contexto del vínculo entre el liderazgo y el desempeño gremial ya que nos concede comprender el propósito del estudio, a continuación, se detalla el autor:

2.1.1. *A nivel internacional*

Munir et al. (2023). “Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados del personal académico”. El interés de este análisis fue indagar la ligación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción gremial de los asalariados. El autor analiza las diferencias entre los enfoques cualitativos y cuantitativos, subrayando que la elección del método debe alinearse con los objetivos de la investigación. Se manejaron cuestionarios para recopilar datos de una muestra de 214 personas. La correlación de las puntuaciones totales de liderazgo transformacional y la satisfacción gremial de los asalariados indicó una relación positiva, lineal y fuerte de 0,725. Se concluye que es importante comprender las características del liderazgo ya que afectara la moral y el desempeño de los trabajadores. A la vez se recomienda mejorará las habilidades de liderazgo de los gerentes y aumentará la satisfacción gremial de los empleados.

Cortes et al. (2023). “¿Promueve el liderazgo auténtico una mayor satisfacción laboral en organizaciones públicas que en privadas? Explorando el rol del vigor y el compromiso”. El propósito de este análisis será analizar si la energía y el compromiso juegan un papel diferente en el auténtico liderazgo y la satisfacción gremial. Se utilizara un prototipo de métodos ordenados para realizar un análisis de mediación multigrupo (organizaciones públicas versus privadas) en el que se exploró previamente la invariancia

entre grupos. El modelo mostró un buen ajuste a los datos en los que el liderazgo auténtico afectaba las dimensiones de la satisfacción laboral tanto directa como indirectamente (a través del vigor en el trabajo y el compromiso). El estudio se realizó mediante una encuesta transversal y transversal a 1029 empleados. Organizaciones privadas ($n = 619$) y públicas ($n = 410$) de España, de la cual se informó 0,76 y 0,92 en la escala de Likert, la fiabilidad de la escala fue alta. Desde esta perspectiva, se concluye que existe buena coincidencia con los datos de que el liderazgo auténtico ostenta una colisión en la satisfacción laboral tanto de manera directa como indirecta. A la vez se recomienda que el vigor en el trabajo y el compromiso laboral son importantes para explicar la auténtica relación de liderazgo y satisfacción laboral en las organizaciones.

Srimulyani et al. (2023). “Mediación de la cultura corporativa “AKHLAK” y el compromiso afectivo sobre el efecto del liderazgo inclusivo en el desempeño de los empleados”. La intención de este estudio es averiguar cómo la cultura corporativa media el sentido de liderazgo inclusivo en el desempeño y el acuerdo emocional de los trabajadores. De los 135 trabajadores que participaron en la investigación, se realizó una encuesta por cuestionario. Dicha investigación utilizara un enfoque cuantitativo, la población de investigación son los empleados permanentes. Este artículo conto con la escala de Likert que va desde 5 puntos hasta 1 (muy en desacuerdo) hasta 5 (muy de acuerdo), dando como resultado 0.94 el alfa de Cronbach. La conclusión es que la cultura corporativa no media la trascendencia del liderazgo inclusivo en el desempeño de los empleados porque la incidencia directa de la formación corporativa en el rendimiento de los trabajadores es insignificante. A la vez se recomienda que cuanto mayor sea el compromiso afectivo de un empleado más fuerte será la cultura organizacional de modo que el desempeño de los empleados puede mejorarse aún más.

Tuan (2020). “Vincular el liderazgo auténtico con el desempeño del servicio de los vendedores: el papel de la creación de puestos de trabajo y la flexibilidad de los recursos humanos”. El diseño de este análisis es profundizar en el liderazgo auténtico en el desarrollo de una ciudadanía organizacional enfocada al usuario y el desempeño de recuperación del servicio del personal de ventas. El método fue cuantitativo y se utilizó encuestas para recolectar información. El diseño del puesto media el vínculo entre liderazgo, orientación al cliente y desempeño. Además, se descubrió que la flexibilidad de recursos humanos desempeñaba un papel moderador en el efecto del auténtico liderazgo de los vendedores en la planificación del trabajo.

Sikandar et al. (2022). “Desempeño de los empleados bajo liderazgo transformacional y comportamiento ciudadano organizacional: Un modelo mediado”. La finalidad de este análisis es como la efectividad potencial de las PYME se deriva de los empleados cuando el liderazgo desempeña su papel eficientemente y promueve el trabajo voluntario entre ellos. Para recopilar información, se emplearon métodos cuantitativos. Participaron 405 empleados. El estudio alcanzó este estándar ya que los resultados estuvieron entre 0,626 y 0,773. Se descubrió que la satisfacción laboral y el pacto organizacional están significativamente influenciados por el liderazgo transformacional. Sin embargo, el liderazgo transformacional no puede influir considerablemente en el desempeño laboral ni en los resultados laborales sin la intervención del convenio organizacional. A la vez se recomienda que los directivos tengan un buen desempeño laboral ya que puede aumentar el empoderamiento y el bienestar de las personas que lo rodean.

2.1.2. A nivel nacional

Quispe (2023). Tesis de maestría. “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una institución de educación superior de sede independencia lima,

2022.” El procedimiento se realizó para cada variable mediante un instrumento denominado cuestionario, cuyo formato se diseñó teniendo en cuenta una escala Likert con 5 categorías de respuesta (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Neutral, De acuerdo y Muy de acuerdo). El estudio de confiabilidad mostró que el alfa de Cronbach para el indicador estilo de liderazgo fue del 90,21% y el alfa de Cronbach para el indicador desempeño laboral fue del 78,01%. En conclusión, queda claro que existe un grado de correlación muy significativo, directo y alto entre ambas variables. Se recomienda a las instituciones continuar fortaleciendo la gestión para que los colaboradores fortalezcan su accionar basado en la motivación y el estímulo intelectual, contribuyendo al logro de las metas institucionales y personales, aun cuando los resultados de las dimensiones antes mencionadas sean favorables.

Meza (2023). Tesis de maestría. “Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central - Serfor Perú”. El interés del análisis es estipular la conexión que esta accede al liderazgo gerencial y el desempeño de los empleados. El estudio utilizara un procedimiento numérico de tipo investigación básica, volumen relacionado e información recolectada mediante diseño descriptivo correlacional. Se realizó una encuesta por cuestionario en la que participaron 54 empleados. Se concluyó que a cuantía que acrece la percepción del liderazgo de los gerentes, el desempeño laboral de los asalariados también mejora, mostrando la importancia del liderazgo del gerente en creando las condiciones requeridas para el desempeño óptimo de los subalternos.

Chirinos et al. (2021). Tesis de maestría. “Relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral de los servidores públicos del sector defensa en Lima Metropolitana, 2021”. El objetivo del estudio de la Universidad de Ciencias Aplicadas será decidir la conexión entre el modo de dirección de los funcionarios públicos y el desempeño laboral,

en el ámbito defensa en la zona metropolitana de Lima, en el estudio se utilizaron métodos cuantitativos. Utilizando un plan no experimental y transversal, utilizamos una encuesta por cuestionario a un total de 378 funcionarios públicos para recopilar información. La encuesta contiene un total de 55 afirmaciones que se calificarán en una escala Likert que consta del 1 al 5: muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo. Con base en el estudio de los datos obtenidos, se infiere que halla un vínculo delicado por medio del modo de gestión y el desempeño laboral, así como también existe un vínculo directo entre ellos.

Carrión (2020). Tesis de maestría. “Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la EPS Sedacusco S.A. – 2018”. El propósito del estudio será determinar las relaciones entre los altos directivos y la EPS SEDACUSCO S.A. por los resultados laborales de los directivos. El análisis utilizado es un método de modelo cuantitativo no experimental y reunir información de 40 empleados que intervenir en el estudio. Se infiere que el empeño laboral y el liderazgo gerencial inciden significativamente en el desarrollo del desempeño de los empleados en la empresa en $R=0,693$ (positiva alta), y las unidades educativas necesitan instituciones que puedan realizar actividades gerenciales basadas en los principios del trabajo en equipo, porque necesitan integrar el trabajo para mantener un ambiente característico por sinceridad. y respeto. Se recomienda que el personal preste más atención a las relaciones de comunicación con los colegas y construya relaciones de trabajo más cohesivas.

Lugo (2023). Tesis de maestría. “Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021”. El interés de este análisis es precisar en qué medida el Liderazgo se relaciona con el

Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021. Este estudio utilizó un diseño de tipo no experimental, ya que no se manipularon las variables mencionadas, siendo también descriptiva, explicativa y transversal, ya que la recopilación de datos se llevó a cabo una sola vez, se consideró como muestra a 50 trabajadores, la técnica utilizada fue el cuestionario, para determinar la validez se empleó la razón de conocedores. Para la fiabilidad del recurso que se empleó el alfa de Cronbach y el logro fue de 0.590, es decir, que también se consideró de alta confiabilidad. Se concluyó que las variables estaban altamente correlacionadas debido a la correlación de Spearman. Se recomienda promover programas de capacitación o seminarios sobre gestión y desempeño laboral.

2.1.3. A nivel local

Soto y Puican (2022). “Liderazgo gerencial y su influencia en la competitividad laboral de infocentro srl. – en la ciudad de Jaén, Perú”. La finalidad del análisis fue decidir el alcance de la contribución del liderazgo gerencial en la rivalidad gremial de los trabajadores de la corporación INFOCENTRO SRL, para lo cual se realizó un estudio básico a nivel de correlación descriptiva, se encuestó a 103 empleados participaron en la decisión de adoptar un boceto de encuesta transversal, no experimental, para la recopilación de información mediante una encuesta por cuestionario. El procedimiento contemplado fue la encuesta y el implemento fue el cuestionario, el cual, autorizo logro como consecuencias que el Rho de Spearman es del 0,590, con una Sig., 0,05, demostrando que el liderazgo gerencial posee una contribución relevante con la rivalidad gremial de los funcionarios de la compañía Infocentro Jaén SRL. La conclusión es que siempre que un regente haga pleno uso de los dones de los empleados, comunique plenamente su comportamiento laboral, muestre una actitud positiva frente a los desafíos empresariales y fomente la cooperación de los empleados, demuestra que tiene liderazgo

ejecutivo y tiene una relación directa impacto en la competitividad. El trabajo de cada empleado permite a la organización alcanzar los objetivos marcados.

Rojas (2022). “Estilos de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua, distrito y provincia de Jaén, año 2020”. El interés de este estudio es examinar la contribución del estilo de dirección de los altos asalariados en el desempeño laboral de los operarios públicos, y se realiza mediante una investigación cuantitativa, nivel correlación-causal, diseño no experimental y descriptivo. Se empleo un cuestionario y participaron 58 servicios públicos. Se concluye que el estilo democrático está significativa y directamente relacionado con la eficiencia y la calidad del trabajo, se enfatiza que las recomendaciones y la atención al trabajo de los altos directivos contribuyen al mejoramiento de la calidad del trabajo, mientras que los incentivos y la confianza aumentan la eficiencia del trabajo. Se recomienda al personal de dirección pasar por un programa de entrenamiento donde se trabajan las componentes al liderazgo democrático como la comunicación y toma de decisión horizontales.

Malca et al. (2022). “Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores”. El propósito del estudio es enunciar un patrón de liderazgo directivo que ayude a potenciar el esfuerzo gremial de los subordinados municipales de la provincia de Jaén, utilizando un método cuantitativo, no experimental, basado en transacciones para recoger información de 91 empleados municipales que participaron en el proyecto de igual forma se estudió emplear como demostración el no probabilístico, supuesto que se empleó el cuestionario ajustado por 52 ítems, finalizado con la integridad de cada ítem por medio del índice de Alpha de Cronbach de ,867. La conclusión es que para llevar a cabo un liderazgo gerencial se debe tener las habilidades para tomar la iniciativa y motivar para crear una atmósfera innovadora

y crear un ambiente caracterizado por el entusiasmo y la lealtad donde se pueda lograr una convivencia óptima porque puede mejorar el desempeño laboral.

2.2. Marco doctrinal

2.2.1. Liderazgo

Teoría de los rasgos de personalidad. Desde el punto de vista de Mojica (2020) también llamada “Teoría del Gran hombre” se manifiesta en quienes tienen ciertos rasgos característicos de personalidad que no poseen, o al menos no poseen en iguales proporciones entre los líderes.

Según Perugini et al. (2023) la definición de esta teoría nos permite juzgar qué tipo de personas son adecuadas para sitios de liderazgo, pero no muestra si el líder tendrá éxito. Sin embargo, algunas de las características propuestas parecen aplicarse a la gestión.

Teoría Conductual. Desde la posición de Mojica (2020) señala que la teoría se enfoca en la conducta de los gerentes y sus relaciones, enfatiza los factores humanos y el desempeño organizacional en su conjunto, y analiza aspectos de ciertas tendencias psicológicas, como la motivación.

Según Perugini et al. (2023) la teoría se centra en la exploración de los comportamientos de liderazgo y su vínculo con el liderazgo efectivo.

Teoría Contingencia. En la opinión de Perugini et al. (2023) señalan que hay tres factores situacionales que afectan la suficiencia de liderazgo. EL vínculo entre el jefe y los subalternos, la configuración de la tarea y la autoridad ejercida por el líder son algunas de estas variables.

2.2.2. *Desempeño laboral*

Teoría de la motivación. Desde el punto de vista de Molina (2020) señala que dicha teoría se apoya en el entendimiento de que cada uno de los individuos se esfuerzan por complacer sus necesidades en un orden escalonado, que van desde los grados más bajos hasta los más altos y cada necesidad corresponde al nivel en el que se encuentra el individuo.

Teoría de la expectativa. En la opinión de Molina (2020) indica que esta teoría se concentra en las perspectivas de los empleados sobre su empeño y desempeño, que dependen de variables que incluyen perspectivas individuales. Esto puede favorecer a los líderes a desarrollar métodos efectivos de recompensa.

Teoría de la equidad. Desde la posición de Molina (2020) señala que esta teoría se basa en las relaciones laborales, en las que los trabajadores comparan su trabajo y su recompensa en relación con los demás.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. *Liderazgo*

2.3.1.1. *Definición de liderazgo.*

Conforme a Castañeda et al. (2020) describe como tal la gestión como el talento de resolver problemas significativos con la acción coordinada de un grupo de personas, lo que puede explicarse por las características del equipo directivo (líderes y colaboradores), desde la identificación del problema hasta la toma de decisiones. Cuando los directivos integran sus acciones, es decir, trabajan en equipo, interactuando entre sí y de forma colectiva.

Según Cruz (2020) define como el curso a través el cual una persona logra que un grupo de personas alcance un objetivo compartido. Pero la gente no está de acuerdo sobre el liderazgo.

Según Gonzales et al. (2021) Según ellos, el liderazgo es una explicación que se incrementa a lo largo del tiempo y es dinámica y afectuosa, que involucra intercambios entre los líderes y los seguidores. En esta relación, el liderazgo es un recurso intrínseco en la situación que ayuda a los seguidores a lograr sus objetivos. El liderazgo es una interacción constante entre el líder y el entorno social.

Según Morales (2022) define el liderazgo como el fortalecimiento de la comunidad poniendo las relaciones humanas en el centro de sus estrategias y recursos, asegurándose de que sus colaboradores trabajen de forma colaborativa y creando un entorno democrático, participativo y altamente dialogante.

Según Sao (2020) define el liderazgo como un desarrollo de persuasión que lleva al éxito de metas deseadas. Los líderes victoriosos amplifican una visión escolar sustentado en principios individuales y profesionales que reflejan una influencia social consciente sobre los demás para dar forma a las actividades y relaciones dentro de la organización.

Según Zhu et al. (2023) definen el liderazgo como uno de los impulsores de la creatividad y la innovación más influyentes en el lugar de trabajo, una de las características de los líderes es que son creativos para crear innovaciones nuevas y originales y son capaces de mejorar su organización del desempeño laboral.

En resumen, el liderazgo incide en el resultado de metas, ayuda a los individuos a alcanzar metas comunes, proporciona dirección y organiza actividades a través del trabajo mutuo y colectivo.

2.3.1.2. *Estilos de liderazgo.*

El liderazgo autocrático mantiene su poder mediante el poder, el miedo, las amenazas, la recompensa y la posición. No importa si alguien está de acuerdo o no con lo que está haciendo, incluso si tiene una visión clara que puede guiar a la organización. Morales (2022).

El liderazgo administrativo se preocupa principalmente por el funcionamiento de la organización; Por lo general, un líder administrativo estará familiarizado con los eventos que ocurren en la organización. Será capaz de controlar el presupuesto y estar familiarizado con las políticas y procedimientos manuales, dependiendo del tamaño y el nivel de gestión de la organización. Morales (2022).

El líder democrático aliena a los empleados y otros a participar no solo en el desarrollo de obtención de resoluciones, sino también en el transcurso de crecimiento de la perspicacia de la institución. Cada persona tiene la oportunidad de expresar sus pensamientos sobre cómo se deben llevar a cabo las cosas y hacia dónde debe ir la organización. Morales (2022).

2.3.1.3. *Dimensiones del Liderazgo*

2.3.1.3.1. ***Persuasión.*** Según Zhu et al. (2023) señala que la dimensión persuasión consiste en la manipulación de información, cuyo objetivo es dirigir la actitud y el comportamiento del destinatario e influir mental, emocional y cognitivamente en el destinatario del mensaje con la ayuda de diversos medios psicosociales. Teniendo como indicadores: Predisposición en realizar las tareas, escuchar indicaciones, toma de decisiones.

2.3.1.3.2. ***Participación.*** Según Zhu et al. (2023) señalan que hay una implicación intuitiva o cognitiva en cualquier tipo de actividad. Se emplea para estimar la suficiencia

de los ciudadanos para participar en la obtención de resoluciones políticas en un país o región. Teniendo como indicadores: Iniciativa, voluntad para realizar tareas encomendadas, participación en equipo.

2.3.1.3.3. ***Delegación.*** Según Zhu et al. (2023). Comentaron que es una delegación de autoridad de una persona, institución u organización a un tercero o a un grupo de terceros que actúan en su nombre. Teniendo como indicadores: Asumir responsabilidades, compromiso con el equipo de trabajo, poder para tomar decisiones.

2.3.2. Desempeño laboral

2.3.2.1. Definición de Desempeño laboral.

Según Bautista et al. (2020) definieron el rendimiento como "aquellos comportamientos analizados en los colaboradores que son sobresalientes para los propósitos de la institución y que pueden ser calculados en enunciados de las disputas de cada individuo y su categoría de colaboración a la tarea".

Según Cuello et al. (2020) definen el desempeño laboral como el comportamiento y comportamientos destacados de un empleado que impulsan el incremento de la empresa al lograr los objetivos establecidos por la institución.

Según De la Cruz et al. (2024) definen como el trabajo laboral de los empleados que se esfuerzan por alcanzar las metas establecidas utilizando estrategias específicas que resultan de las habilidades de cada colaborador. La motivación como fuente es la realidad del desarrollo organizacional y la fuente del éxito.

Pashanasi (2021) Definió como el desempeño que un empleado demuestra al realizar las tareas que se le han asignado. De esta manera, se decide si alguien es adecuado para el puesto.

Según Riera et al. (2020) menciona que es el resultado neto del empeño de una persona que se ve alterado por sus capacidades, características y la figura en que capta su papel se conoce como desempeño laboral. Es esencial que los empleados comprendan que las recompensas o incentivos que reciben de su empresa están en línea con lo que hacen todos los días en su trabajo.

2.3.2.2. Dimensiones del Desempeño Laboral

2.3.2.2.1. **Personalidad.** De la Cruz et al. (2024) afirman que es un conjunto de dinámicas mentales que son comunes y una persona en particular, es decir, a su organización mental interna, que influye en la forma en que esa persona reaccionará ante una situación específica. Teniendo como indicadores: Pensamiento analítico, orientación al usuario, comunicación efectiva.

2.3.2.2.2. **Metas.** De la Cruz et al. (2024) aseguran que el logro general a prolongado plazo que aspira conseguir, en tanto que un propósito específico las acciones mensurables a corto plazo para conseguir el objetivo habitual. Los objetivos pueden utilizarse como una herramienta para los procesos que buscan obtener información o cumplir con las expectativas. Teniendo como indicadores: Coordinación de las tareas con el equipo, realización de las metas, establecer objetivos.

2.3.2.2.3. **Habilidades laborales.** De la Cruz et al. (2024) mencionan que son aquellas inherentes a la persona, no relacionadas con su conocimiento técnico sino con su personalidad, y son lo que distingue a un trabajador de otro que está igualmente preparado técnicamente para un puesto. Teniendo como indicadores: Utilidad en la que logran tareas, calidad del trabajo, profesionalismo y responsabilidad.

2.4. Definición de términos básicos

A. *Liderazgo:* La capacidad de influir, orientar y estimular a un grupo de individuos para lograr metas compartidas.

B. *Desempeño laboral:* Es el modo en que un trabajador ejecuta sus responsabilidades y labores, lo cual incluye la cantidad, calidad del trabajo y el aporte a los fines de la organización.

C. *Persuasión:* Es la capacidad de incidir en las actitudes y pensamientos de clientes, compañeros o superiores con el fin de alcanzar una meta concreta

D. *Participación:* Alude a la intervención activa de los trabajadores en los procesos y decisiones de la compañía, ya sea mediante la aportación de ideas, el feedback o la toma directa de decisiones.

E. *Delegación:* Consiste en delegar responsabilidades, autoridad y tareas a otro integrante del equipo.

Capítulo III

Planteamiento de las hipótesis y variables

3.1. *Hipótesis*

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe un vínculo directo entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén, 2023.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

Hipótesis Específica 1:

El nivel de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Jaén es alto.

Hipótesis Específica 2:

El nivel de desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Jaén es alto.

Hipótesis Específica 3:

Las dimensiones del liderazgo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en el año 2023.

3.2. *Variables*

Son características que se pueden medir a través de escalas y dependen de la capacidad interpretativa de las personas. Mendoza (2021).

Indicador

Variable X: Liderazgo

Variable Y: Desempeño laboral

3.3. *Operacionalización de los componentes de las hipótesis*

Definición conceptual de las variables

Según De la Cruz et al. (2024) definen el desempeño laboral tal como la conducta de los trabajadores que intentan alcanzar metas fijadas utilizando ciertas estrategias que

resultan de las habilidades que posee cada colaborador. La motivación como fuente es la realidad del desarrollo organizacional y la fuente del éxito.

Según Zhu et al. (2023) definen el liderazgo como uno de los impulsores de la creatividad y la innovación más influyentes en el lugar de trabajo, una de las características de los líderes es que son creativos para crear innovaciones nuevas y originales y son capaces de mejorar su organización del desempeño laboral.

Definición operacional de las variables

El liderazgo expresa la motivación que afecta a la persona y es una actividad que posibilita el éxito de metas y el crecimiento de los empleados.

El desempeño laboral se vincula a la aptitud de la misión u ocupación que los trabajadores brindan en una institución midiendo las habilidades y destrezas de los compañeros de trabajo que se esfuerzan por mejorar el desempeño.

Dimensiones

Persuasión, participación, delegación, personalidad, metas, habilidades laborales.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de los componentes de la hipótesis

Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en la sociedad de beneficencia, Jaén 2023						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Diseño metodológico e instrumentos
Problema general: ¿Cómo se vincula el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en 2023?	Objetivo general: Determinar el vínculo entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén año 2023.	Hipótesis general: H0: Existe un vínculo directo entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén, 2023. H1: En la Sociedad de Beneficencia de Jaén, no existe una relación directa entre el liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén 2023	Variable: Liderazgo	Persuasión	*Predisposición en realizar las Tareas *Escuchar indicaciones *Toma de decisiones	Tipo de investigación: Básica Enfoque: Cuantitativo Nivel de investigación: Correlacional Diseño: No experimental Técnica: encuesta Instrumentos: Cuestionario
				Participación	*Iniciativa *Voluntad para realizar tareas encomendadas *Participación en equipo	
				Delegación	*Asumir responsabilidades *Compromiso con el equipo de trabajo *Poder para tomar decisiones	
Problema específico 1: ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la Sociedad de Beneficencia de Jaén para el año 2023?	Objetivo específico 1: Determinar el nivel de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Jaén durante el año 2023.	Hipótesis específica 1: El nivel de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Jaén es alto.	Variable: Desempeño laboral	Personalidad	*Pensamiento analítico *Orientación al usuario *Comunicación efectiva	
Problema específico 2: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en el año 2023?	Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en el año 2023.	Hipótesis específica 2: El nivel de desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Jaén es alto.		Metas	*Coordinación de las tareas con el equipo *Realización de las metas *Establecer objetivos	
Problema específico 3: ¿Cómo se vincula las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Jaén en 2023?	Objetivo específico 3: Analizar la relación entre las dimensiones del liderazgo y la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Jaén durante el año 2023.	Hipótesis específico3: Las dimensiones del liderazgo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en el año 2023.		Habilidades laborales	*Utilidad en la que logran tareas *Calidad del trabajo *Profesionalismo y responsabilidad	

Capítulo IV

Marco Metodológico

4.1. Ubicación geográfica

La exploración se realizó en la Sociedad de Beneficencia Jaén, que se ubica en la Calle Simón Bolívar #1401, en el distrito de Jaén, en la provincia de Jaén y en el departamento de Cajamarca.

Figura 1

Ubicación geográfica



Nota. Dato de Google Maps (2024).

4.2. Diseño de la investigación

Nivel de investigación

Correlacional: Según Otero et al (2024) mencionan que es un método que analiza la relación entre dos o más variables, sin intervenir en ninguna de ellas, con el objetivo de determinar si sufren cambios simultáneamente.

Porque busca medir el vínculo entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia 2023.

Diseño no experimental: Según Arias y Covinos (2021) mencionan que es una clase de investigación que estudia y examina fenómenos tal como suceden en su entorno natural, sin alterar intencionadamente las variables.

Diseño no experimental porque se limita a observar las características de los trabajadores, sin invertir en los mismos, ni manipular dichas variables.

4.3. Métodos de investigación

Según Yépez et al (2024) mencionan que el **método deductivo** es un tipo de razonamiento en el que se empieza desde principios, leyes o premisas generales para llegar a conclusiones específicas. Posibilita la división de las características en partes. Esto permitirá dividir en partes las características de liderazgo, lo cual posibilita deducir las situaciones que pueden causar un bajo rendimiento en los empleados de la Sociedad de Beneficencia Jaén.

Ameneyro (2024) Indica que el **método inductivo** es una técnica científica que extrae conclusiones generales a partir de premisas específicas. Porque permitirá entender qué es el liderazgo en la sociedad de beneficencia Jaén.

El **método analítico**, es un enfoque de investigación que consiste en descomponer un objeto de estudio en sus partes o elementos para analizarlo individualmente y comprender mejor su funcionamiento (Hinojosa y Pacha, 2024).

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

4.4.1. Población

Porfirio (2020) refiere que la agrupación de personas que habitan en un sitio establecido, este término se utiliza en diversas áreas del conocimiento, utilizándose como referencia para la muestra. Está conformada por 35 trabajadores de la sociedad de beneficencia jaén que van a calificar el liderazgo de los funcionarios.

4.4.2. Muestra

Mucha et al. (2020) refiere a los elementos que se selecciona de una población para su estudio en investigaciones científicas; La muestra es de tipo no probabilística.

Teniendo en cuenta que el tamaño de la población es pequeño, se tomó como muestra a toda la población.

4.4.3. *Unidad de análisis*

Para fines del presente estudio se tomó como unidad de análisis el liderazgo y el desempeño laboral en el contexto de la sociedad de beneficencia Jaén.

4.4.4. *Unidad de observación*

Los trabajadores contratados bajo el régimen laboral D.L 728 y D.L 276 de la sociedad de beneficencia Jaén.

4.5. *Técnicas e instrumentos de recopilación de información*

Para poder recopilar los datos se aplicó la técnica de la encuesta para medir el Liderazgo y el desempeño laboral, donde se obtuvo información sobre estas variables. Se utilizó como instrumento (cuestionario) con la escala tipo Likert, el cual consta de 18 ítems y cinco alternativas de respuesta.

4.6. *Técnicas para el procesamiento y análisis de la información*

Consta en recopilar y organizar los datos primarios de entrada para obtener información útil, que el usuario final puede analizar para tomar decisiones o tomar acciones que estime convenientes. Cuello et al. (2020). En este caso, se utilizará un método de encuesta para recopilar datos.

4.7. *Equipos, materiales, insumos, etc.*

Equipos: Laptop, red informática, impresora.

Materiales: Papel bond A4, Lapiceros.

Insumos: Tinta de impresora

4.8. *Matriz de consistencia metodológica*

Tabla 2
Matriz de consistencia metodológica

Título: Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Jaén, 2024								
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
Problema general: ¿Cómo se vincula el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en 2023?	Objetivo general: Determinar el vínculo entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén año 2023.	Hipótesis general: Existe un vínculo directo entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén, 2023.	Variable: Liderazgo	Persuasión	*Predisposición para realizar tareas *Escuchar indicaciones *Toma de decisiones	Encuesta – cuestionario	Método: Deductivo Inductivo Analítico	Población: 35 trabajadores Muestra: 35 trabajadores
Problema específico 1: ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la Sociedad de Beneficencia de Jaén para el año 2023?	Objetivo específico 1: Determinar el nivel de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Jaén durante el año 2023.	Hipótesis específica 1: El nivel de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Jaén es alto.		Participación	*Iniciativa *Voluntad para realizar tareas *Participación en equipo			
				Delegación	*Asumir responsabilidades *Compromiso con el equipo de trabajo *Poder para tomar decisiones			
Problema específico 2: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en el año 2023?	Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en el año 2023.	Hipótesis específica 2: El nivel de desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Jaén es alto.		Personalidad	*Pensamiento analítico *Orientación al usuario *Comunicación efectiva			
Problema específico 3: ¿Cómo se vincula las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Jaén en 2023?	Objetivo específico 3: Analizar la relación entre las dimensiones del liderazgo y la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Jaén durante el año 2023.	Hipótesis específico3: Las dimensiones del liderazgo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en el año 2023.	Variable: Desempeño Laboral	Metas	*Coordinación con las tareas de equipo *Realización de metas *Establecer objetivos			
			Habilidades laborales	*Logro de tareas *Calidad de trabajo *Profesionalismo y responsabilidad				

Capítulo V

Resultados y discusión

5.1. Presentación de resultados

La investigación buscó determinar la relación del liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores en la sociedad de beneficencia Jaén, 2023.

En este sentido la investigación encontró los siguientes resultados:

Tabla 3

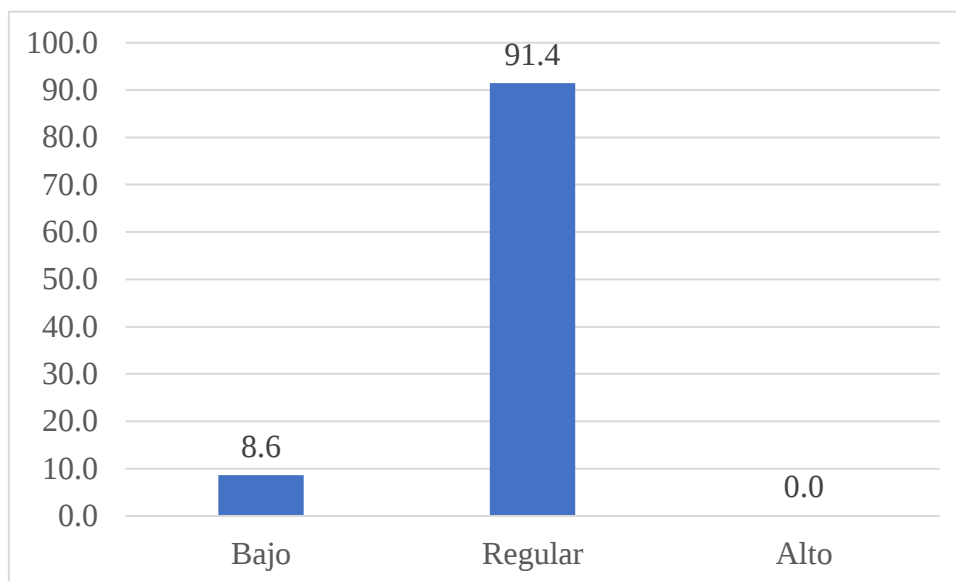
Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	8.6	8.6	8.6
Regular	32	91.4	91.4	100
Alto	0	0.0	0.0	
Total	35	100	100	

Nota. Datos procesados en SPSS.

Figura 2

Liderazgo



Nota. Extraído de la Tabla 3.

Análisis e interpretación

De los 35 trabajadores encuestados; en cuanto al liderazgo, 32 que representan el 91.4%, señalan que esta variable es calificada como regular, mientras que 3 que representan el 8.6% indican que es bajo.

Los funcionarios del gobierno regional deben tratar este problema para encontrar estrategias que lo reviertan lo más pronto posible, ya que está perjudicando el desempeño laboral de los empleados de la institución.

Tabla 4

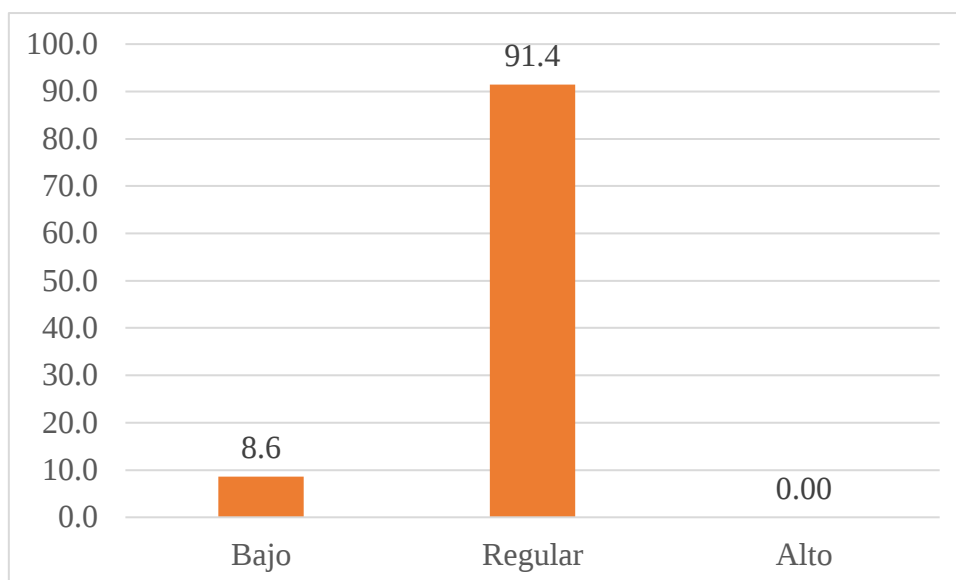
Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	8.6	8.6	8.6
Regular	32	91.4	91.4	100
Alto	0	0.0	0.0	
Total	35	100	100	

Nota. Datos procesados en SPSS.

Figura 3

Desempeño laboral



Nota. Extraído de la Tabla 4.

Análisis e interpretación

De los 35 trabajadores encuestados; en cuanto al desempeño laboral, 32 que representan el 91.4%, señalan que esta variable es calificada como regular, mientras que 3 que representan el 8.6% indican que es bajo.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.2.1. Análisis e interpretación de resultados

5.2.1.1. Liderazgo

A. Persuasión

Tabla 5

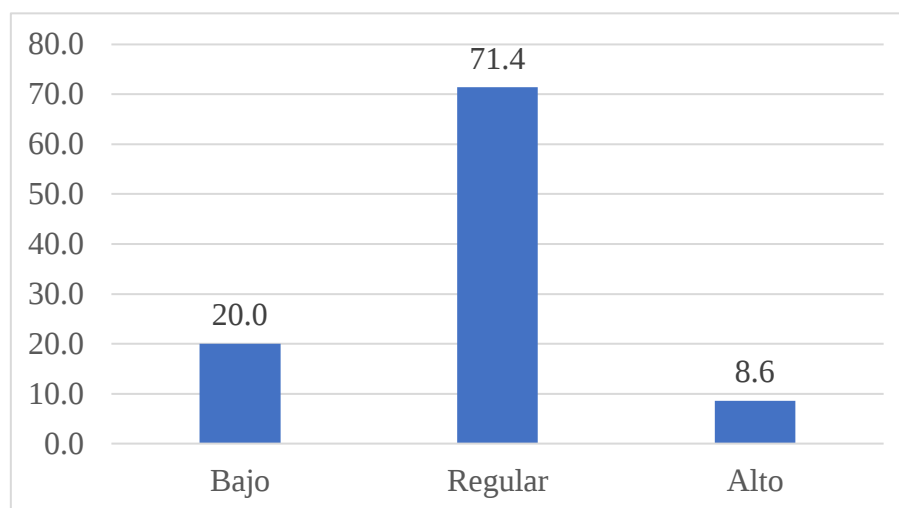
Persuasión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	20.0	20.0	20.0
Regular	25	71.4	71.4	91.4
Alto	3	8.6	8.6	100
Total	35	100	100	

Nota. Datos procesados en SPSS.

Figura 4

Persuasión



Nota. Extraído de la Tabla 5.

Análisis e interpretación

De los 35 trabajadores encuestados; en cuanto a la persuasión, 25 que representan el 71.4%, señalan que esta dimensión es calificada como regular, mientras que 7 que representan el 20% indican que es bajo.

B. Participación

Tabla 6

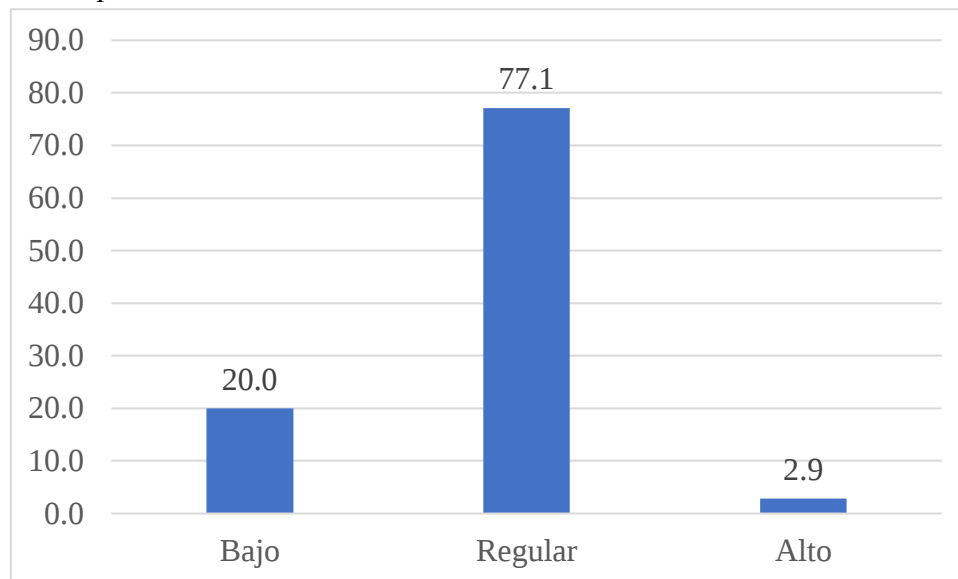
Participación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	20.0	20.0	20.0
Regular	27	77.1	77.1	97.1
Alto	1	2.9	2.9	100
Total	35	100	100	

Nota. Datos procesados en SPSS.

Figura 5

Participación



Nota. Extraído de la Tabla 6.

Análisis e interpretación

De los 35 trabajadores encuestados; en cuanto a la participación, 27 que representan el 77.1%, señalan que esta dimensión es calificada como regular, mientras que 7 que representan el 20% indican que es bajo.

C. Delegación

Tabla 7

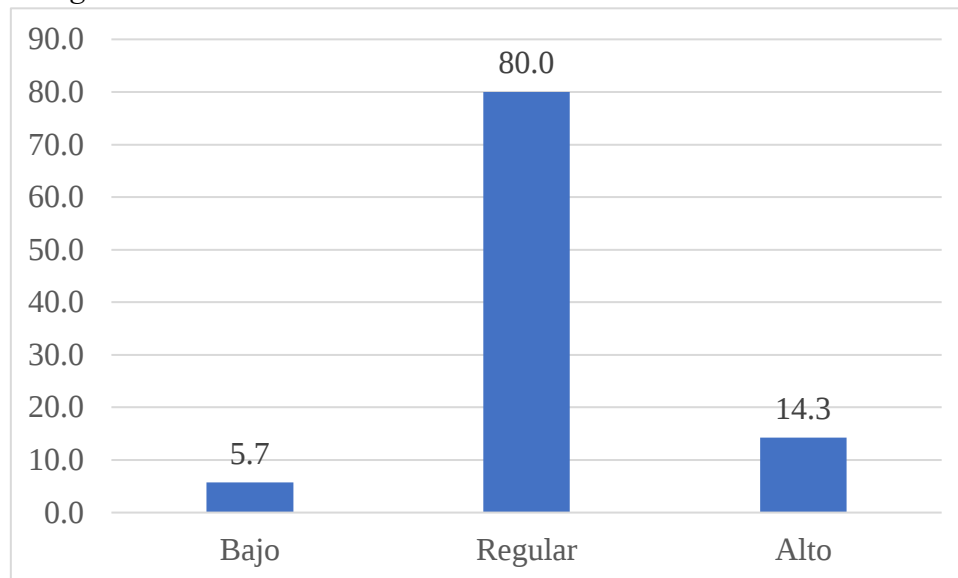
Delegación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	5.7	5.7	5.7
Regular	28	80.0	80.0	85.7
Alto	5	14.3	14.3	100
Total	35	100	100	

Nota. Datos procesados en SPSS.

Figura 6

Delegación



Nota. Extraído de la Tabla 7.

Análisis e interpretación

De los 35 trabajadores encuestados; en cuanto a la participación, 28 que representan el 80%, señalan que esta dimensión es calificada como regular, mientras que 2 que representan el 5.7% indican que es bajo.

5.2.1.2. Desempeño laboral

A. Personalidad

Tabla 8

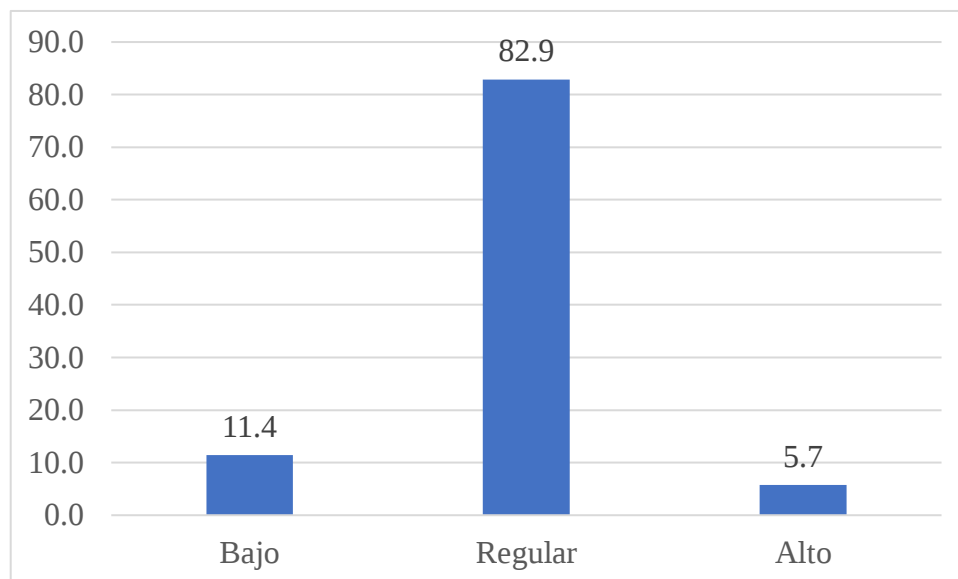
Personalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	11.4	11.4	11.4
Regular	29	82.9	82.9	94.3
Alto	2	5.7	5.7	100
Total	35	100	100	

Nota. Datos procesados en SPSS.

Figura 7

Personalidad



Nota. Extraído de la Tabla 8.

Análisis e interpretación

De los 35 trabajadores encuestados; en cuanto a la personalidad, 29 que representan el 82.9%, señalan que esta dimensión es calificada como regular, mientras que 4 que representan el 11.4% indican que es bajo.

B. Metas

Tabla 9

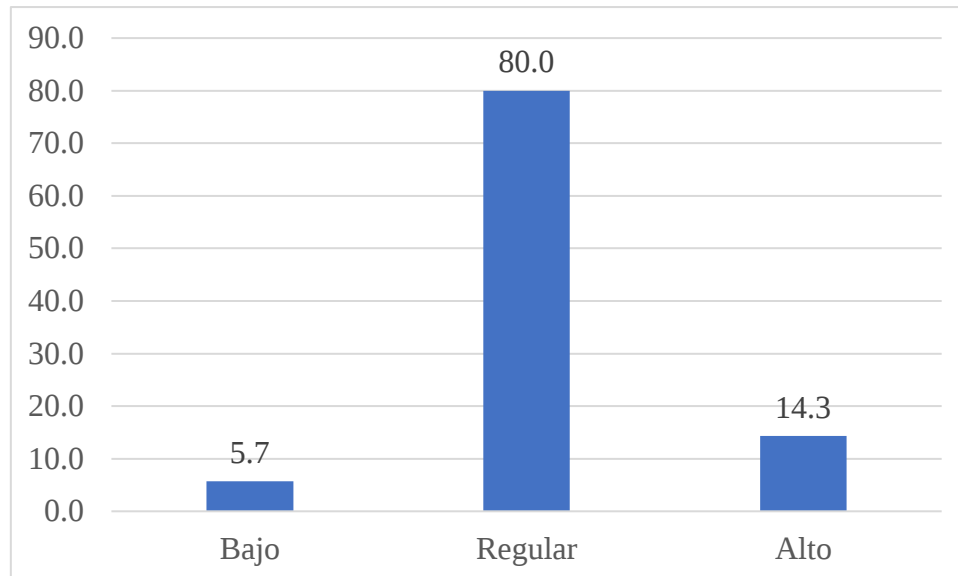
Metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	5.7	5.7	5.7
Regular	28	80.0	80.0	85.7
Alto	5	14.3	14.3	100
Total	35	100	100	

Nota. Datos procesados en SPSS.

Figura 8

Metas



Nota. Extraído de la Tabla 9.

Análisis e interpretación

De los 35 trabajadores encuestados; en cuanto a las metas, 28 que representan el 80%, señalan que esta dimensión es calificada como regular, mientras que 2 que representan el 5.7% indican que es bajo.

C. Habilidades laborales

Tabla 10

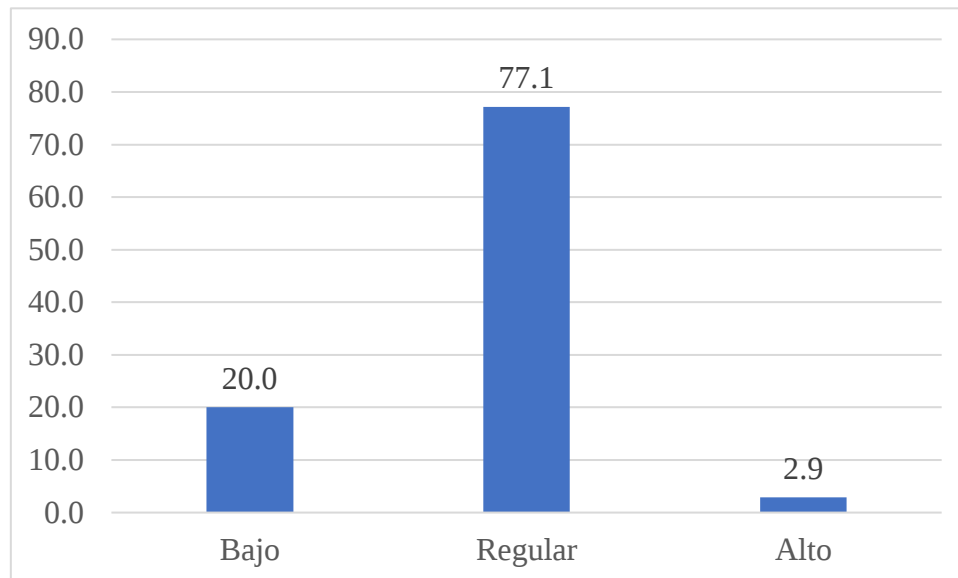
Habilidades laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	20.0	20.0	20.0
Regular	27	77.1	77.1	97.1
Alto	1	2.9	2.9	100
Total	35	100	100	

Nota. Datos procesados en SPSS.

Figura 9

Habilidades laborales



Nota. Extraído de la Tabla 10.

Análisis e interpretación

De los 35 trabajadores encuestados; en cuanto a las habilidades laborales, 27 que representan el 77.1%, señalan que esta dimensión es calificada como regular, mientras que 7 que representan el 20% indican que es bajo.

5.2.2. Discusión de resultado

El estudio intentó establecer determinar el vínculo entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén año 2023. Esto se confirma por el hecho de que, de los 35 empleados de dicha sociedad, el 91.4% califican tanto al liderazgo como al desempeño laboral como "regular", lo cual señala que existe una conexión entre estas dos variables. Esto coincidió con el trabajo previo de Munir et al. (2023), concluyo que es importante comprender las características del liderazgo ya que afectara la moral y el desempeño de los trabajadores. Así mismo, Soto y Puican (2022), concluyo que siempre que un regente haga pleno uso de los dones de los empleados, comunique plenamente su comportamiento laboral, muestre una actitud positiva frente a los desafíos empresariales y fomente la cooperación de los empleados, demuestra que tiene liderazgo ejecutivo y tiene una relación directa impacto en la competitividad.

En cuanto al objetivo específico 1, determinar el nivel de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Jaén durante el año 2023, los resultados obtenidos concluyen que los 35 empleados de dicha sociedad, el 91.4% califican al liderazgo como "regular", lo cual señala que el nivel de liderazgo es intermedio. Esto coincidió con el trabajo previo de Malca et al. (2022). “Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores”. La conclusión es que para llevar a cabo un liderazgo gerencial se debe tener las habilidades para tomar la iniciativa y motivar para crear una atmósfera innovadora

y crear un ambiente caracterizado por el entusiasmo y la lealtad donde se pueda lograr una convivencia óptima porque puede mejorar el desempeño laboral. Estos resultados también guardan relación con la tesis de Rojas (2022). “Estilos de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua, distrito y provincia de Jaén, año 2020”, concluyo que el estilo democrático está significativa y directamente relacionado con la eficiencia y la calidad del trabajo, se enfatiza que las recomendaciones y la atención al trabajo de los altos directivos contribuyen al mejoramiento de la calidad del trabajo, mientras que los incentivos y la confianza aumentan la eficiencia del trabajo.

En cuanto al objetivo específico 2, identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en el año 2023, los resultados obtenidos concluyen que los 35 empleados de dicha sociedad, el 91.4% califican al desempeño laboral como "regular", lo cual señala que el nivel de liderazgo es intermedio. Esto coincidió con el trabajo previo de Meza (2023), titulada: “Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central - Serfor Perú”. Concluye que: cuanto más crece la percepción del liderazgo de los gerentes, el desempeño laboral de los asalariados también mejora, mostrando la importancia del liderazgo del gerente en crear las condiciones requeridas para el desempeño óptimo de los subalternos.

En cuanto al objetivo específico 3, analizar la relación entre las dimensiones del liderazgo y la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Jaén durante el año 2023, los resultados obtenidos concluyen que los 35 empleados de dicha sociedad califican a las dimensiones de la variable liderazgo y desempeño laboral como "regular", lo cual señala que falta mejorar las capacidades del

personal en persuasión, participación y delegación, la ausencia o debilidad de estos elementos es lo que impide que ambos constructos alcancen un nivel alto.

Estos resultados tienen una similitud con los resultados de la tesis de Carrión (2020) titulada: “Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la EPS Sedacusco S.A. – 2018” en cuanto concluye que el liderazgo gerencial y el desempeño laboral se desarrollan de manera significativa para el desarrollo de actividades de los trabajadores de la empresa.

De la misma manera, coinciden con los resultados de la tesis de Lugo (2023) titulada: “Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021”, que concluye que el grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral es $=0,590$, el cual representa que la relación es positiva moderada de acuerdo a la correlación de Spearman

También coinciden con los resultados de la tesis de Chirinos et al. (2021), titulada: “Relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral de los servidores públicos del sector defensa en Lima Metropolitana, 2021”, concluyendo que, si se tiene una influencia de forma significativa, debido a que el liderazgo y el desempeño laboral tiene una correlación positiva moderada de 0.296

5.3. *Contrastación de hipótesis*

El análisis contrasta las hipótesis después de calcular la prueba de normalidad, cuyo resultado señala que las variables no están distribuidas paramétricamente, esto es, que no siguen la distribución normal dado el Sig. es inferior a 0.05, lo que sugiere el uso de la prueba de correlación de Spearman.

El análisis contrasta las hipótesis después de calcular la prueba de normalidad, cuyo resultado señala que las variables no están distribuidas paramétricamente, esto es, que no siguen la distribución normal dado el Sig. es inferior a 0.05, lo que sugiere el uso de la prueba de correlación de Spearman.

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,253	35	,000	0,799	35	,000
Desempeño	,270	35	,000	0,836	35	,000

Contrastación de hipótesis general

Existe un vínculo directo entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén, 2023.

La correlación entre las variables se calculó utilizando el coeficiente de Spearman, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 12*Coefficiente correlación de Spearman entre las variables*

		Liderazgo	Desempeño
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	35
	Desempeño	Coefficiente de correlación	0,817**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

Los resultados de conexión entre ambas variantes echaron un valor de 0,817, lo que evidencia una conexión positiva muy alta. Además, se ha observado que el grado de notoriedad tuvo como resultado significativo p_ valor igual a 0.000, lo que significa que se puede consolidar con certidumbre que existe una correlación positiva, lo que indica que las personas que tienen un mayor liderazgo desempeñan su trabajo de manera más efectiva. De esta manera, se llega a la conclusión de que el liderazgo puede ser un método valido para mejorar el esfuerzo laboral, pero es importante establecer objetivos claros para que los colaboradores sepan hacer bien su trabajo, lo que autorizara el progreso del desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis específica 1

El nivel de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Jaén es alto.

Se explica descriptivamente porque el 91.4 % de los 35 trabajadores de la sociedad de beneficencia de Jaén califican al liderazgo de los funcionarios “regular” lo que indica que influye en el desempeño laboral de los funcionarios de la Sociedad de Beneficencia Jaén la que también tiene un nivel de “regular”.

Contrastación de hipótesis específica 2

El nivel de desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Jaén es alto.

Se explica descriptivamente porque el 91.4% de los 35 trabajadores de la sociedad de beneficencia de Jaén califican al desempeño laboral como “regular”.

Contrastación de hipótesis específica 3

Las dimensiones del liderazgo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén en el año 2023.

Para hacer la prueba se determinó la relación de cada uno de las dimensiones del liderazgo con el desempeño laboral con los siguientes resultados:

La persuasión se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Jaén, 2023.

Tabla 13

Correlación entre persuasión y desempeño laboral

			Persuasión	Desempeño
Rho de Spearman	persuasión	Coeficiente de correlación	1,000	0,757**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño	N	35	35
		Coeficiente de correlación	0,757**	1,000
			Sig. (bilateral)	.
			N	35

La prueba de correlación arrojó resultados significativos p_{valor} igual a $0.000 < 0.05$ y coeficiente de correlación igual a 0.757 indicando una fuerte relación positiva alta entre los constructos. Por lo tanto, la persuasión influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Jaén.

La participación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Jaén, 2023.

Tabla 14*Correlación entre participación y desempeño laboral*

			Participación	Desempeño
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	0,849**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño	Coeficiente de correlación	0,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

La prueba de correlación arrojó resultados significativos p_{valor} igual a $0.000 < 0.05$ y coeficiente de correlación igual a 0.849 indicando una fuerte relación positiva alta entre los constructos. Por lo tanto, la participación influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Jaén

La delegación se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Jaén, 2023.

Tabla 15*Correlación entre delegación y desempeño laboral*

			Delegación	Desempeño
Rho de Spearman	Delegación	Coeficiente de correlación	1,000	0,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño	Coeficiente de correlación	0,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

La prueba de correlación arrojó resultados significativos $p_{\text{valor}} = 0.000 < 0.05$ y coeficiente de correlación igual a 0.738 indicando una relación positiva moderada entre los constructos. Por lo tanto, la delegación se relaciona directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Jaén

CONCLUSIONES

Según los objetivos de la investigación se concluye en lo siguiente:

En cuanto al objetivo general se concluye que el 91.4% de los 35 trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Jaén califican al liderazgo de los funcionarios y el desempeño laboral respectivamente como “regular” lo que indica que, si hay un vínculo entre las variables, lo cual se corrobora por el valor rho de Spearman que es de 0.817 que indica que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio.

En cuanto al primer objetivo específico, según los resultados obtenidos se concluye que el nivel de liderazgo tiene un calificativo de “regular” dado que la mayoría de los encuestados manifiestan que la institución presenta prácticas básicas de liderazgo.

En cuanto al segundo objetivo específico, según los resultados obtenidos se concluye que el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Jaén durante el año 2023 se encuentra en un nivel intermedio, ya que el 91.4% de los empleados lo califican como “regular”, si bien los trabajadores cumplen con sus funciones básicas, aún existen limitaciones en cuanto a eficiencia, calidad y productividad.

En cuanto al tercer objetivo específico, según los resultados obtenidos se concluye la relación entre las dimensiones del liderazgo y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Jaén durante el año 2023 se caracteriza por un nivel intermedio, evidenciando la falta de desarrollo en capacidades clave como la persuasión, participación y delegación.

Asimismo, al tener como resultado que el 91.4% de los 35 trabajadores califican el liderazgo y el desempeño laboral como “regular”, lo cual se corrobora por el valor rho de Spearman que es de 0.817, que denota una correlación positiva alta.

RECOMENDACIONES

Al gerente general de la Sociedad de Beneficencia de Jaén ponga en marcha un plan completo para fortalecer el liderazgo institucional, con el objetivo de optimizar directamente la actuación laboral. Este plan tiene que englobar entrenamientos en aptitudes de liderazgo, estrategias motivacionales, comunicación eficaz y liderazgo participativo, además de métodos para el monitoreo y la evaluación constante.

A gerentes de área poner en marcha un programa para desarrollar y reforzar el liderazgo, dirigido a los funcionarios y responsables de área. Del mismo modo, se recomienda establecer espacios de retroalimentación continua y mentoría interna para fortalecer las habilidades adquiridas.

A gerentes de área llevar a cabo un plan para mejorar el rendimiento laboral que abarque capacitaciones en técnicas y operaciones. Además, se recomienda fomentar mecanismos de motivación, reconocimiento y retroalimentación constante para reforzar el compromiso del personal.

Al gerente general de la Sociedad de Beneficencia de Jaén establezca un programa especializado para el fortalecimiento de las habilidades directivas, este programa debe centrarse en el fortalecimiento de competencias para influir positivamente, en la promoción de que el personal participe activamente en la toma de decisiones y en métodos eficaces para delegar responsabilidades.

REFERENCIAS

- Alcázar, C (2020). *Estilo de liderazgo y compromiso organizacional*.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Ameneyro, H (2024). *Razonamiento Inductivo desde Diversos Paradigmas de Investigación*. Revista científica ciencia y sociedad universidad autónoma Tomas Frías. Vol.4, no.3.
<https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/159?>
- Bryan, V. et al (2022). *Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance*. Journal of Professional Nursing. Vol.41, pag.81-87.
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S8755722322000503?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=844e7a40bffa282c
- Carrión, K. (2020). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la EPS SEDACUSCO S.A. - 2018*.
<https://repositorio.uandina.edu.pe/item/33a591ad-2fa8-41c7-bd5e-d276a24e0f85>
- Castañeda, J. et al. (2020). *Leadership and management in wicked problem solving. A literature review*. Formación Universitaria. Vol.13, no.1.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000100135&script=sci_arttext
- Chirinos, M. et al. (2021). *Relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral de los servidores públicos del sector defensa en Lima Metropolitana, 2021*.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659388/Chirinos_MM.pdf?sequence=3

Chun, L. et al. (2023). *The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust*. Heliyon. Vol.9, no.8.

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023052155?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=844e7da33db8282c

Cortes, D. et al. (2023). *Does authentic leadership promote higher job satisfaction in public versus private organizations? Exploring the role of vigor and engagement*. Heliyon. Vol.9, nun.1.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023001135>

Cruz, P. (2021). *Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional*. Revista de Economía Coyuntural. Vol.5, no.4.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext

Cuello, J. et al. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista científica valor contable. Vol. 7, no.1.

https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

De la Cruz, Y. et al. (2024). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa de agroquímicos*. Revista Sciendo. Vol.27, nun.1.

https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5901?utm_source=chatgpt.com

Druckman, D. (2024). *Un marco para el estudio de la persuasión*. Annual review of political science. Vol.25, Pag.65-88.

<https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-polisci-051120-110428>

Fonseca, J. (2022). *Contextualización teórica del liderazgo en el siglo XXI y su relación con los negocios internacionales.*

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/45745/2022julianfonseca.pdf?sequence=1>

Gonzales, Y. et al. (2021). *Leadership: A Systemic Practice in the Future of Business.* Revista profunda. Vol.14, no.14.

<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3161/3522>

(Hinojosa y Pacha, 2024). *Método analítico y aplicación de fórmulas en la determinación de colesterol.* Revista científica arbitrada multidisciplinaria PENTACIENCIAS.

https://www.researchgate.net/publication/381216055_Metodo_analitico_y_aplicacion_de_formulas_en_la_determinacion_de_colesterol

Lasheras, C. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en personal de enfermería: una revisión sistemática.*

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/30107/1/TFG%20-%20Lasheras%20Li%C3%A9banas%2c%20Carla.pdf>

Ley 27444. (2021). *Ley del procedimiento administrativo general.*

https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/TUO_27444-PROCED_ADMINISTRA-Final.pdf

Ley N°27815. (2002). *Ley del Código de Ética de la Función Pública.*

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1010779/NormaHomVigente_0420200715-20664-1jmgiv3.pdf?v=1600361985

Ley N°28175. (2004). *Ley N°28175.*

https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf

- Lugo, E. (2023). *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021*.
https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7741?utm_source
- Malca, J. et al. (2022). *Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores*. Revista de investigación en ciencias administrativas y sociales Ñeque. Vol.5, no11.
<https://revistaneque.org/index.php/revistaneque/article/view/65>
- Marín, J., & Delgado, M. (2020). *Desempeño laboral en la gestión Municipal 2020*. Revista multidisciplinar Ciencia Latina. Vol.4, no.2.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>
- Mendoza, L. (2021). *Relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Huacho, 2020*.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4495/LUZ%20ANALY%20MENDOZA%20SANCHEZ..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meza, M. (2023). *Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central - Serfor Perú*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12596/1/IV_PG_MRHGO_TE_Meza_Ricaldi_2023.pdf
- Mojica, A. (2020). *La relación de liderazgo entre las teorías de liderazgo situacional y la acción humana*.
https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59713/1/Tesis_TorresMojica20.pdf
- Molina, C. (2020). *Relación entre satisfacción y desempeño laboral en el comportamiento organizacional para la autorrealización*.

<https://repository.uamerica.edu.co/server/api/core/bitstreams/f5a88a84-0a55-4c81-91e8-59f2e60c8133/content>

Morales, R. (2022). *Inclusive school leadership: a review of empírica! Studies*. Zona próxima. No.36.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2145-94442022000100004&script=sci_arttext

Munir, R. et al. (2023). *Relationship between Transformational Leadership and Employee's Job Satisfaction among the Academic Staff*. Procedia - Social and Behavioral Sciences. Vol.65, pag.885-890.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812052007>

Otero, S et al. (2024). *Análisis Correlacional de Cumplimiento de Indicadores de Acreditación de Institutos Tecnológicos Acreditados y No Acreditados*. Revista social fronteriza. Vol.4, no.5.

<https://www.revistasocialfronteriza.com/ojs/index.php/rev/article/view/431>

Perugini, M. et al. (2023). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. Vol.6. <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/444>

Quispe, J. (2023). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de una institución de educación superior de sede independencia lima, 2022*.

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34553/T005_10075178_M_PDF_TOTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramirez, A. (2021). *Liderazgo gerencial y su influencia en la competitividad laboral de Infocentro srl. – en la ciudad de Jaén, Cajamarca- 2020*.

https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/5675/1/Liderazgo%20gerencial_Influencia_Laboral_Infocentro.pdf

- Riera, A. et al. (2020). *Variables significativas en el desempeño laboral*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. No.62.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2156/2211>
- Rojas, F. (2022). *Estilos de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del proyecto especial jaén San Ignacio Bagua, distrito y provincia de jaén, año 2020*.
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4619>
- Sao, J. (2020). *School improvement and leadership models: towards the understanding of an effective leadership*. Revista eletrônica de Educacao. Vol.13, no1.
http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S1982-71992019000100107&script=sci_arttext
- Sikandar et al. (2022). *Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model*. Heliyon a cell Press Journal. Vol.8, no11.
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844022026627?utm_source
- Soto y Puican (2022). *Liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro SRL, Jaén, Perú. Sapienza. Vol.3, no.2*.
<https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/345>
- Srimulyani, V. et al. (2023). *Mediation of “AKHLAK” corporate culture and affective commitment on the effect of inclusive leadership on employee performance*. Vol.6.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666188823000345>
- Tuan, L. (2020). *Linking authentic leadership to salespeople’s service performance: The roles of job crafting and human resource flexibility*. Industrial Marketing Management. Vol.84, Pag.89-104.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0019850118303407>

Yépez et al (2024). *El Razonamiento Deductivo una Alternativa para Potenciar las Habilidades del Pensamiento Científico del Educando en la Asignatura de Ciencias Naturales*. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina. Vol.8, no.4.
https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/12403?utm_source=chatgpt.com

Zhu, W. et al. (2024). *Innovative leadership in organizations: dimensions, measurement, and validation*. Journal of Business Research. Vol.172.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296323008044>

Apéndice A

Instrumentos de recolección de datos sobre liderazgo

Cuestionario sobre liderazgo

Estimados colaboradores, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información acerca de: LIDERAZGO. En tal sentido recurro a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen.

Se agradece su importante colaboración.

Por favor, seguir las siguientes instrucciones:

A) Lee detenidamente cada ítem.

B) Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro.

C) La escala de clasificación es la siguiente:

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

Nº	Dimensiones	Indicadores				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Persuasión						
1	¿Suele ud realizar tareas por sus jefes?					
2	¿Frecuentemente su jefe directo es específico cuando define los objetivos de trabajo?					
3	¿Sigue atentamente las instrucciones de su jefe?					
4	¿Sigue las indicaciones de su jefe incluso si no está de acuerdo totalmente con ellas?					
5	¿Su jefe directo toma decisiones rápidamente cuando es necesario?					
6	¿Las decisiones de su jefe son generalmente acertadas?					
Dimensión 2: Participación						
7	¿Suele ud tomar la iniciativa para mejorar los procesos en su lugar de trabajo?					
8	¿Su jefe fomenta un ambiente donde se valore la iniciativa de cada miembro del equipo?					
9	¿Suele tener voluntad para realizar tareas encomendadas por su jefe?					
10	¿Frecuentemente está motivado para completar las tareas encomendadas por su jefe?					
11	¿El jefe directo suele facilitar la comunicación abierta dentro del equipo?					
12	¿Su jefe motiva al equipo para alcanzar metas comunes?					
Dimensión 3: Delegación						
13	¿Su jefe suele asumir las responsabilidades por las decisiones que toma?					
14	¿Su jefe reconoce sus propios errores y aprende de ellos?					
15	¿Frecuentemente su jefe suele demostrar un alto nivel de compromiso con el equipo de trabajo?					
16	¿Su jefe participa activamente en las actividades y proyectos del equipo?					
17	¿Su jefe se asegura de contar con la información necesaria antes de tomar una decisión?					
18	¿Su jefe toma decisiones justas y equitativas?					

Apéndice B

Instrumentos de recolección de datos sobre desempeño laboral

Cuestionario sobre desempeño laboral

Estimados colaboradores, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información acerca de: DESEMPEÑO LABORAL. En tal sentido recorro a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen.

Se agradece su importante colaboración.

Por favor, seguir las siguientes instrucciones:

A) Lee detenidamente cada ítem.

B) Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro.

C) La escala de clasificación es la siguiente:

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

Nº	Dimensiones	Indicadores				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Personalidad						
1	¿Suele identificar rápidamente los problemas en los procesos laborales?					
2	¿Constantemente revisa diferentes fuentes de información para asegurarse de que son precisas?					
3	¿Suele entender claramente las necesidades de los usuarios?					
4	¿Mantiene ud una actitud profesional en todas las interacciones con los usuarios?					
5	¿Utiliza un lenguaje apropiado al comunicarse en el trabajo?					
6	¿Sus mensajes son comprensibles para sus colegas y superiores?					
Dimensión 2: Metas						
7	¿Su jefe suele asignar tareas de manera efectiva para asegurarse de que el equipo cumpla con los plazos establecidos?					
8	¿Su jefe suele mantener al equipo informado sobre los cambios en las tareas asignadas?					
9	¿Suelen las metas estar alineadas con los objetivos generales del equipo o la organización?					
10	¿Mantiene un alto nivel de productividad en la realización de sus tareas relacionadas con las metas?					
11	¿Su jefe establece objetivos medibles que permiten evaluar el progreso?					
12	¿Utiliza aprendizajes obtenidas para establecer mejores objetivos en el futuro?					
Dimensión 3: Habilidades laborales						
13	¿Las tareas que realiza cumplen con los estándares de calidad requeridos?					
14	¿Suele manejar su tiempo de manera efectiva para evitar retrasos en la entrega de tareas?					
15	¿Suele prestar atención a los detalles para asegurar que su trabajo cumpla con los estándares de calidad?					
16	¿Suele revisar su trabajo para corregir posibles errores antes de entregarlo?					
17	¿Frecuentemente mantiene una actitud profesional en todas las interacciones con colegas, clientes y supervisores?					
18	¿Suele asumir la responsabilidad de sus tareas?					

Apéndice C

Validación de juicio de expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Juez	ADRIANZEN JIMENEZ GLADYS ARIANA
Grado Académico Profesional	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
Profesión o especialidad	CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
Cargo Actual	GERENTE GENERAL
Institución donde labora	SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE JAEN
Tipo de instrumento	CUESTIONARIO
Autor del instrumento	JAIR ALONSO CALLE BARCO
Lugar y fecha	JAEN, 27 DE MAYO DEL 2025
TÍTULO: Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia, Jaén 2023	

FICHA DE EVALUACIÓN

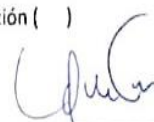
FICHA DE EVALUACIÓN							
N°	Indicadores (Atributos)	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Persuasion	¿Suele ud realizar tareas por sus jefes?	5				
2		¿Frecuentemente su jefe directo es específico cuando define los objetivos de trabajo?	5				
3		¿Sigue atentamente las instrucciones de su jefe?		4			
4		¿Sigue las indicaciones de su jefe incluso si no está de acuerdo totalmente con ellas?			3		
5		¿Su jefe directo toma decisiones rápidamente cuando es necesario?			3		
6		¿Las decisiones de su jefe son generalmente acertadas?			3		
7	Participacion	¿Suele ud tomar la iniciativa para mejorar los procesos en su lugar de trabajo?		4			
8		¿Su jefe fomenta un ambiente donde se valore la iniciativa de cada miembro del equipo?		4			
9		¿Suele tener voluntad para realizar tareas encomendadas por su jefe?		4			
10		¿Frecuentemente está motivado para completar las tareas encomendadas pro su jefe?		4			
11		¿El jefe directo suele facilitar la comunicación abierta dentro del equipo?	5				
12		¿Su jefe motiva al equipo para alcanzar metas comunes?	5				
13	Delegacion	¿Su jefe suele asumir las responsabilidades por las decisiones que toma?		4			
14		¿Su jefe reconoce sus propios errores y aprende de ellos?		4			
15		¿Frecuentemente su jefe suele demostrar un alto nivel de compromiso con el equipo de trabajo?		4			
16		¿Su jefe participa activamente en las actividades y proyectos del equipo?		4			
17		¿Su Jefe se asegura de contar con la información necesaria antes de tomar una decisión?		4			
18		¿Su jefe toma decisiones justas y equitativas?		4			
SUBTOTALES			20	44	9	0	0

Coefficiente de valoración porcentual =	Valoración global
1.46	Muy bueno

Observaciones:
SIN OBSERVACIONES

OPINIÓN: Apto para su aplicación (x) No apto para su aplicación ()

Firma:



ADRIANZEN JIMENEZ GLADYS ARIANA

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Juez	JHONY JIMENEZ COLLAVE
Grado Académico Profesional	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Profesión o especialidad	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
Cargo Actual	JEFE DE OFICINA DE PRESUPUESTO Y PLANEAMIENTO
Institución donde labora	HOSPITAL GENERAL JAÉN
Tipo de instrumento	CUESTIONARIO
Autor del instrumento	JAIR ALONSO CALLE BARCO
Lugar y fecha	JAEN, 23 DE MAYO DEL 2025
TÍTULO: Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia, Jaén 2023	

FICHA DE EVALUACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN							
N°	Indicadores (Atributos)	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Persuasion	¿Suele ud realizar tareas por sus jefes?		4			
2		¿Frecuentemente su jefe directo es específico cuando define los objetivos de trabajo?		4			
3		¿Sigue atentamente las instrucciones de su jefe?		4			
4		¿Sigue las indicaciones de su jefe incluso si no está de acuerdo totalmente con ellas?	5				
5		¿Su jefe directo toma decisiones rápidamente cuando es necesario?		4			
6		¿Las decisiones de su jefe son generalmente acertadas?	5				
7	Participacion	¿Suele ud tomar la iniciativa para mejorar los procesos en su lugar de trabajo?		4			
8		¿Su jefe fomenta un ambiente donde se valore la iniciativa de cada miembro del equipo?		4			
9		¿Suele tener voluntad para realizar tareas encomendadas por su jefe?		4			
10		¿Frecuentemente está motivado para completar las tareas encomendadas pro su jefe?		4			
11		¿El jefe directo suele facilitar la comunicación abierta dentro del equipo?	5				
12		¿Su jefe motiva al equipo para alcanzar metas comunes?		4			
13	Delegacion	¿Su jefe suele asumir las responsabilidades por las decisiones que toma?		4			
14		¿Su jefe reconoce sus propios errores y aprende de ellos?		4			
15		¿Frecuentemente su jefe suele demostrar un alto nivel de compromiso con el equipo de trabajo?		4			
16		¿Su jefe participa activamente en las actividades y proyectos del equipo?		4			
17		¿Su jefe se asegura de contar con la información necesaria antes de tomar una decisión?		4			
18		¿Su jefe toma decisiones justas y equitativas?		4			
SUBTOTALES			15	60	0	0	0

Coefficiente de valoración porcentual c=	Valoración global
1.50	Muy bueno

Observaciones:

SIN OBSERVACIONES

OPINIÓN: Apto para su aplicación (x) No apto para su aplicación ()

Firma:

DNI:

47481217

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Juez	BUSTAMANTE LEON, JOSE LUIS
Grado Académico Profesional	MAESTRO CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
Profesión o especialidad	CONTADOR PÚBLICO
Cargo Actual	JEFE DE LA OFICINA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL
Institución donde labora	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN
Tipo de instrumento	CUESTIONARIO
Autor del instrumento	JAIR ALONSO CALLE BARCO
Lugar y fecha	JAEN, 02 DE JUNIO DEL 2025
TÍTULO: Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia, Jaén 2023	

FICHA DE EVALUACIÓN

N°	Indicadores (Atributos)	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Persuasion	¿Suele ud realizar tareas por sus jefes?		4			
2		¿Frecuentemente su jefe directo es específico cuando define los objetivos de trabajo?		4			
3		¿Sigue atentamente las instrucciones de su jefe?		4			
4		¿Sigue las indicaciones de su jefe incluso si no está de acuerdo totalmente con ellas?		4			
5		¿Su jefe directo toma decisiones rápidamente cuando es necesario?	5				
6		¿Las decisiones de su jefe son generalmente acertadas?	5				
7	Participacion	¿Suele ud tomar la iniciativa para mejorar los procesos en su lugar de trabajo?	5				
8		¿Su jefe fomenta un ambiente donde se valore la iniciativa de cada miembro del equipo?	5				
9		¿Suele tener voluntad para realizar tareas encomendadas por su jefe?	5				
10		¿Frecuentemente está motivado para completar las tareas encomendadas pro su jefe?	5				
11		¿El jefe directo suele facilitar la comunicación abierta dentro del equipo?		4			
12		¿Su jefe motiva al equipo para alcanzar metas comunes?		4			
13	Delegacion	¿Su jefe suele asumir las responsabilidades por las decisiones que toma?			3		
14		¿Su jefe reconoce sus propios errores y aprende de ellos?			3		
15		¿Frecuentemente su jefe suele demostrar un alto nivel de compromiso con el equipo de trabajo?			3		
16		¿Su jefe participa activamente en las actividades y proyectos del equipo?		4			
17		¿Su jefe se asegura de contar con la información necesaria antes de tomar una decisión?	5				
18		¿Su jefe toma decisiones justas y equitativas?	5				
SUBTOTALES			40	28	9	0	0

Coficiente de valoración porcentual c=	Valoración global
1.54	Muy bueno

Observaciones:
SIN OBSERVACIONES

OPINIÓN: Apto para su aplicación (x) No apto para su aplicación ()

Firma:

DNI:

7713940

Apéndice D

Base de datos de liderazgo al (spss)

Tabla 16

Base de datos de liderazgo

*SPSS Liderazgo.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: P1 4 Visible: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Liderazgo	Persuacion	Participacion	Deleg
1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	77,00	26,00	27,00	
2	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4	79,00	27,00	27,00	
3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	77,00	26,00	27,00	
4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4	79,00	27,00	27,00	
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	77,00	26,00	27,00	
6	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4	79,00	27,00	27,00	
7	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	78,00	26,00	27,00	
8	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	80,00	27,00	27,00	
9	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	79,00	26,00	27,00	
10	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	80,00	27,00	27,00	
11	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	78,00	25,00	27,00	
12	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	82,00	29,00	27,00	
13	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	78,00	25,00	27,00	
14	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4	81,00	29,00	27,00	
15	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	78,00	25,00	27,00	
16	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4	81,00	29,00	27,00	
17	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	78,00	25,00	27,00	
18	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	1	5	4	80,00	29,00	27,00	
19	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	78,00	25,00	27,00	
20	5	2	5	1	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	1	5	4	73,00	22,00	27,00	
21	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	75,00	23,00	27,00	
22	5	2	3	1	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	74,00	19,00	27,00	
23	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	71,00	23,00	25,00	
24	5	2	3	1	3	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	5	2	4	65,00	19,00	24,00	

Nota. Extraído del SPSS V25.

Apéndice E

Base de datos desempeño laboral (spss)

Tabla 17

Base de datos de desempeño laboral

*SPSS Desempeño.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

10: P3 5 Visible: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Desempeño	Personalidad	Metas	Habilidades
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	77,00	27,00	25,00	25,00
2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	2	4	77,00	27,00	25,00	25,00
3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	77,00	27,00	25,00	25,00
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	2	4	77,00	27,00	25,00	25,00
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	77,00	27,00	25,00	25,00
6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	1	4	75,00	27,00	24,00	24,00
7	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	2	5	75,00	27,00	24,00	24,00
8	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	1	4	75,00	27,00	24,00	24,00
9	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	79,00	27,00	26,00	26,00
10	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	1	4	75,00	27,00	24,00	24,00
11	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	79,00	27,00	26,00	26,00
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	83,00	27,00	28,00	28,00
13	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	79,00	27,00	26,00	26,00
14	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	83,00	27,00	28,00	28,00
15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	79,00	27,00	26,00	26,00
16	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	83,00	27,00	28,00	28,00
17	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	79,00	27,00	26,00	26,00
18	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	83,00	27,00	28,00	28,00
19	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	78,00	27,00	25,00	26,00
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	83,00	27,00	28,00	28,00
21	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	68,00	23,00	23,00	22,00
22	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	76,00	24,00	26,00	26,00
23	4	3	2	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	62,00	21,00	21,00	20,00
24	5	2	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	2	3	5	5	4	72,00	22,00	26,00	24,00

Nota. Extraído del SPSS V25.

Apéndice F

Análisis interno (Alfa de cronbach)

Liderazgo

Tabla 18

Estadística de fiabilidad para la variable liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	18

Nota. Extraído del SPSS V25.

Desempeño laboral

Tabla 19

Estadística de fiabilidad para la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	18

Nota. Extraído del SPSS V25.