



# **Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

Facultad de Ciencias Empresariales  
Escuela Profesional de Administración

## **Liderazgo y productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022**

### **Tesis**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

### **Autor**

Jorge Luis Romualdo Farro

### **Asesor (a)**

M(a) Ana María Peralta Minchola

Huacho – Perú

2024



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**LICENCIADA**

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

FACULTAD .....Ciencias Empresariales.....

ESCUELA PROFESIONAL .....Administración.....

## **INFORMACIÓN**

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Jorge Luis Romualdo Farro	73663651	21/12/2023
<b>DATOS DEL ASESOR (A):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
M(a). Ana María Peralta Minchola	71130086	0000-0003-0266-4962
<b>DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Viviana Inés Vellon Flores de Solano	15596783	0000-0001-6611-7218
Dr. Jesús Jacobo Coronado Espinoza	15591398	0009-0008-7555-0409
Dr. José Luis Ausejo Sánchez	45307125	0000-0003-4674-6150

# LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

**20%**  
INDICE DE SIMILITUD

**20%**  
FUENTES DE INTERNET

**4%**  
PUBLICACIONES

**8%**  
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>5</b>	<a href="https://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<a href="https://revistas.unasam.edu.pe">revistas.unasam.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<a href="https://repositorio.unitec.edu.co">repositorio.unitec.edu.co</a> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

**Liderazgo y productividad de los trabajadores administrativos de la  
Municipalidad Distrital de Santa María, 2022**

**Bach. Jorge Luis Romualdo Farro**

**TESIS PREGRADO**

**Asesor (a): M(a) Ana María Peralta Minchola**

**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Escuela Profesional de Administración**

**Huacho – Perú**

**2024**

**DEDICATORIA**

*Esta tesis va dedicada a mi familia, porque son mi motor y mi motivo para seguir adelante siempre.*

**JORGE LUIS ROMUALDO FARRO**

### **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a los docentes que me enseñaron, por brindarme sus conocimientos y experiencias en la carrera de Administración, y a los profesionales que aportaron para culminar correctamente esta tesis.*

**JORGE LUIS ROMUALDO FARRO**

**INDICE**

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
INDICE.....	V
INDICE DE TABLAS .....	VI
INDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT .....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPITULO I.....	11..
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
CAPITULO II.....	15
MARCO TEÓRICO .....	15
CAPITULO III .....	29
METODOLOGÍA.....	29
CAPÍTULO IV .....	32
RESULTADOS .....	32
CAPÍTULO V .....	45
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	45
CAPÍTULO VI.....	48
REFERENCIAS .....	48
ANEXOS.....	52



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Liderazgo asociado a la productividad .....	33
Tabla 2. Liderazgo coercitivo asociado a la productividad .....	33
Tabla 3. Liderazgo benevolente asociado a la productividad.....	34
Tabla 4. Liderazgo participativo asociado a la productividad.....	35
Tabla 5. Prueba de normalidad .....	37
Tabla 6. Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo y la productividad.....	38
Tabla 7. Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo coercitivo y la productividad.	40
Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo benevolente y la productividad .....	41
Tabla 9. Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo participativo y la productividad .....	43

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo asociado a la productividad.....	33
Figura 2. Liderazgo coercitivo asociado a la productividad.....	34
Figura 3. Liderazgo benevolente asociado a la productividad .....	35
Figura 4. Liderazgo participativo asociado a la productividad .....	36
Figura 5. Comportamiento de normalidad.....	37
Figura 6. Dispersión entre el liderazgo y la productividad .....	39
Figura 7. Dispersión entre el liderazgo coercitivo y la productividad.....	40
Figura 8. Dispersión entre el liderazgo benevolente y la productividad .....	42
Figura 9. Dispersión entre el liderazgo participativo y la productividad .....	43

## RESUMEN

La investigación considero como objetivo: determinar de qué manera el Liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022. La investigación desarrollada tiene justificación teórica porque se considero conceptos y teorías orientadas a las variables consideradas, con sus respectivas dimensiones, también con justificación práctica, ya que se puede aplicar estrategias a la entidad evaluada para tratar de mejorar la problemática estudiada, y presenta justificación metodológica, ya que se utiliza una metodología para llevar a cabo esta investigación. Con respecto a la metodología, la investigación fue de tipo aplicada, conto con diseño no experimental y fue transversal, se considero como muestra a 50 trabajadores, como técnica se utilizo la encuesta y como instrumento al cuestionario. Se concluyo que las variables presentaron correlación, teniendo como valor: 0.678, junto a un Sig.<0.05, indicando que fue positiva moderada. Para los administradores o tomadores de decisiones, este hallazgo resalta la importancia de invertir en capacitación y desarrollo del liderazgo para potenciar la productividad en la organización.

**Palabras claves:** Liderazgo, Productividad, Benevolente.

## ABSTRACT

The research considered the objective: to determine how Leadership is related to the productivity of the workers of the District Municipality of Santa María, 2022. The research developed has theoretical justification because concepts and theories oriented to the variables considered, with their respective dimensions, also with practical justification, since strategies can be applied to the entity evaluated to try to improve the problem studied, and presents methodological justification, since a methodology is used to carry out this research. Regarding the methodology, the research was of an applied type, it had a non-experimental design and was transversal, 50 workers were considered as a sample, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. It was concluded that the variables presented a correlation, having a value of: 0.678, along with a Sig.<0.05, indicating that it was moderately positive. For managers or decision makers, this finding highlights the importance of investing in training and leadership development to boost productivity in the organization.

**Keywords:** Leadership, Productivity, Benevolent.

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo implica el proceso de poder llegar a un grupo de personas y poder influir en su comportamiento y actitudes, para que puedan realizar sus tareas o actividades y se pueda lograr los resultados esperados. (Valdez, 2015)

Por otra parte, la productividad es el conjunto de resultados obtenidos por los trabajadores en un determinado periodo de tiempo, y en términos de efectividad y eficiencia de recursos utilizados. Asimismo, implica que si se logra un alto nivel de productividad se tiene más posibilidades de lograr los objetivos establecidos. (Pulido, 2010)

Se consideró la siguiente estructura:

**Capítulo I:** Se presenta el Planteamiento del problema, con sus respectivos apartados.

**Capítulo II:** Se presenta el Marco Teórico, con sus respectivos apartados.

**Capítulo III:** Se presenta la Metodología, con sus respectivos apartados.

**Capítulo IV:** Se presenta los Resultados obtenidos.

**Capítulo V:** Se presenta la Discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

**Capítulo VI:** Se presenta las referencias utilizadas.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1.Descripción de la realidad problemática

En el entorno globalizado que se vive en la actualidad resulta pertinente y necesario que las organizaciones sean conscientes y se esfuercen en lograr una perspectiva de análisis y reacción continua para adecuarse a los cambios constantes del propio entorno y puedan lograr una mayor competitividad. Asimismo, un líder debe poder comunicarse con claridad, efectividad y fluidez con el grupo de trabajadores que dirige, así como poder ser capaz de influir en ellos y motivarlos para que puedan realizar sus labores de manera correcta, además de apoyarlos y ser considerado como un ejemplar para repetir o seguir su accionar y aportar con un mayor beneficio a la organización.

El liderazgo es la influencia en un grupo o equipo de personas, que son dirigidas mediante los conocimientos, experiencia y habilidades del líder, enfatizando tener una adecuada comunicación con estas y orientarlos, motivarlos y apoyarlos a lograr la meta esperada. (Chiavenato, 2010)

El liderazgo implica la capacidad para poder influir en otras personas, en entenderlas, dirigir las para que puedan realizar las actividades respectivas correctamente y se pueda ser un ejemplo para estas personas, demostrando ser confiable, empático, además de apoyarlos y motivarlos a que puedan mostrar un mejor rendimiento. En adición, ser líder implica ayudar a las personas a poder analizar situaciones y a tomar decisiones que permitan solucionarlas o lograr lo esperado.

Asimismo es importante analizar el liderazgo, en la Municipalidad Distrital de Santa María , a través de la capacidad y habilidad que tiene la gestión edil para influir en el comportamiento y acciones de los trabajadores, asociados a la productividad; de la problemática se desprende que el liderazgo se encuentra debilitado, debido a que la entidad presenta carencias de técnicas que permitan a los trabajadores analizar y elaborar estrategias para actuar ante determinadas situaciones o incertidumbre, también se tiene que los directivos no tienen preocupación por fomentar la generación de ideas y mostrar una comunicación efectiva con los trabajadores, tampoco inspiran confianza al personal, lo cual genera que no se esfuercen en cumplir sus labores, así

como no estimulan a sus trabajadores a cumplir sus tareas con eficiencia y eficacia de acuerdo a sus competencias laborales; todo ello conlleva a no desarrollar una buena gestión, como consecuencia de ello ha disminuido su productividad.

Si los directivos de la Municipalidad distrital de Santa María no se encargan de solucionar los problemas identificados, continuarán con serias dificultades en su gestión, lo que ocasionará una alta rotación de trabajadores.

Por tanto, la Municipalidad distrital de Santa María debe de mejorar su comunicación, participación y fomentar el trabajo en equipo, mejorar su estilo de liderazgo y de esta manera mejorará la productividad de sus trabajadores.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera el Liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

a. ¿De qué manera el Liderazgo Coercitivo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022?

b. ¿De qué manera el Liderazgo benevolente se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022?

c. ¿De qué manera el Liderazgo participativo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera el Liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar de qué manera el Liderazgo Coercitivo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

Determinar de qué manera el Liderazgo benevolente se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

Determinar de qué manera el Liderazgo participativo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### ***Justificación por su conveniencia***

Se orienta en lograr solucionar la problemática abordada en la Municipalidad evaluada, con la finalidad de que pueda contar con un mejor liderazgo y pueda lograr que los trabajadores logren una mayor productividad.

##### ***Justificación metodológica***

Se utiliza una metodología para llevar a cabo la presente investigación, afirmando su validez y confiabilidad, para que pueda ser considerado como antecedente para futuras investigaciones relacionadas con las variables consideradas; ya que puede que la problemática que presentan entidades u organizaciones de otros autores se pueden relacionar con la considerada en esta investigación, representando ser un apoyo para hallar el progreso de los trabajadores y en base a una adecuada comunicación y liderazgo poder mejorar el desempeño de los trabajadores, aportando a lograr una productividad mayor.

##### ***Justificación teórica***

Se considera teorías y conceptos sobre las variables de estudio consideradas: Liderazgo y Productividad, y sobre sus dimensiones respectivas.

##### ***Justificación práctica***

Con la investigación se propició tratar de solucionar la problemática hallada en la Municipalidad evaluada, para que se pueda mejorar la Dirección y en base a ello tener un mejor Liderazgo, para poder mejorar la productividad de su personal.



### **1.5.Delimitaciones del estudio**

- Delimitación semántica: Liderazgo y Productividad
- Delimitación social: Comprende a 50 trabajadores
- Delimitación geográfica: Municipalidad Distrital de Santa María
- Delimitación temporal: Año 2022

### **1.6.Viabilidad del estudio**

La investigación fue viable ya que se priorizó y contó con los recursos necesarios para llevarla a cabo, como los monetarios, materiales y humanos, también con la autorización a la Municipalidad evaluada y el tiempo necesario que implica.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Guerrero (2020) en su investigación: “Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio – Guayaquil”, se enfocó en hallar la relación de las variables consideradas. Desde la perspectiva metodológica, fue deductiva, transversal y explicativa, fue utilizada la encuesta. Se obtuvo que se evidencia una diferencia relevante en los conocimientos de las organizaciones sobre los efectos de los estilos de liderazgo que tienen sobre la satisfacción de los trabajadores, sobre todo en entornos cambiantes. Se concluyó que ambas variables presentaron relación.

Subia (2019) en su tesis: “Liderazgo escolar y desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo” Vinces - Ecuador, 2018”, refirió como objetivo identificar la relación entre las variables de estudio. Acerca de la metodología, fue descriptiva correlacional, transversal y cuantitativa, se consideró como muestra a 30 docentes, fue utilizado el cuestionario. Se obtuvo que las variables presentaron correlación, teniendo como valor: 0.658, y un Sig.=0.01, indicando que fue significativa, representando que fue también alta y directa.

Reyes, Esparza y De la Torre (2019) en su investigación: “La estimación de los factores que determinan la productividad de las universidades públicas de la región Sur de México”, establecieron el objetivo de estimar los factores que determinan la productividad de las universidades públicas de la región mencionada. Se obtuvo que en la población considerada se evidenció que la productividad se incrementó, debido a que se mejoraron los procesos productivos y gracias a que las universidades se rigieron bajo el principio de la eficiencia, propiciando el resultado mencionado.

### 2.1.2. Antecedentes nacionales

Galindo (2022) en su tesis: “Liderazgo, clima laboral y productividad en la Caja Municipal Arequipa de la ciudad de Ica, 2022”, refirió el objetivo de determinar el nivel de relación entre las variables consideradas. Abordando la metodología de la misma, fue básica, correlacional, contó con diseño no experimental transversal, se consideró como población a 142 trabajadores, los cuales también conformaron a la muestra, indicando que fue censal, fue utilizada la encuesta y el cuestionario para recopilar los datos pertinentes. Con ello se evidenció que las variables de estudio presentaron correlación, teniendo como valor: 0.642, y un Sig.=0.000, junto a otra correlación de 0.862 y un Sig.=0.000, en adición se obtuvo otra correlación entre el liderazgo y el clima laboral, siendo su valor: 0.731, y un Sig.=0.000.

Ramírez (2020) en su investigación: “Optimización del área de producción para incrementar la productividad de la empresa de confecciones, Cielybeth, Lima 2018”, señaló el objetivo de explicar el plan de optimización de la productividad en el área de producción de la empresa mencionada. Metodológicamente, la investigación utilizó la metodología Lean Manufacturing, mediante la aplicación de las 5S's y el Estudio de Tiempos, fue utilizada la encuesta, guía de observación y la entrevista. Con ello se obtuvo que la empresa presentó deficiencias en el área tratada, y que se analizaron y diagnosticaron para ser solucionadas realizando las acciones basadas en el Principio de productividad y mediante la metodología mencionada.

Marín y Blas (2019) en su investigación: “Liderazgo gerencial y el desempeño docente de la Universidad San Pedro Chimbote, en el año 2018”, enfatizaron el objetivo de hallar la relación entre las variables consideradas. Considerando la metodología, la investigación fue correlacional, no experimental, contó con enfoque cuantitativo, se utilizó como técnica a la encuesta y a la observación, y a los instrumentos la lista de cotejo y al cuestionario, los cuales fueron aplicados a la muestra, conformada por 30 docentes. Se concluyó que las variables investigadas presentaron relación, indicando que fue significativa moderada.

Macarlupu (2018) en su investigación: “Liderazgo en relación al clima organizacional de los trabajadores del Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017”, resaltó el objetivo de identificar el impacto de la primera variable sobre la segunda. Metodológicamente, la investigación fue descriptiva, correlacional causal, contó con enfoque cuantitativo, la muestra fue de 198 trabajadores, se utilizó la encuesta para la recolección de datos, y para la recolección de datos al instrumento el cuestionario. Con el cual se evidenció que ambas variables de estudio presentaron correlación, siendo su valor: 0.600, y un Sig.<0.01, indicando que fue directa y significativa.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable independiente: LIDERAZGO**

#### **A. Definiciones**

Esta variable implica orientar y dinamizar el esfuerzo del personal de una organización para cumplir las tareas o funciones asignadas correctamente. (Espinoza, 1999)

Es también el proceso que consiste en influir en un equipo de personas, para orientar sus esfuerzos en realizar las tareas asignadas de manera correcta para lograr lo esperado. (Valdez, 2015)

El liderazgo es la influencia en un grupo de personas mediante una adecuada comunicación, con la finalidad de lograr los objetivos establecidos. Se compone de dos agentes o participantes, siendo tanto el líder, el encargado de guiar el rumbo del grupo u organización hacia lo que se espera conseguir, y el grupo de personas a su cargo, siendo los que siguen la orientación del líder y los que realizan las tareas para lograr lo esperado. (Bonifaz, 2012)

Espinoza (1999) refiere que es la capacidad para formular planes, con sus respectivas estrategias para realizarlos, también incluye la capacidad para conectar y convencer al equipo de personas que pueden confiar en el líder y deben considerar su orientación para lograr los resultados esperados, a pesar que se presenten determinadas circunstancias desfavorables. Implica también poder motivarlos y saber utilizar métodos pertinentes.

Blanchard (2000) señala que es la capacidad de poder influir en el comportamiento de otros, para mejorar o propiciar el desarrollo de su potencial, esfuerzos y convicción para el logro de los objetivos asignados.

Chiavento (2006) menciona que es la influencia en un grupo de personas en una determinada situación, donde se prioriza contar con una adecuada comunicación para lograr los objetivos establecidos. Asimismo, implica contar con una adecuada comunicación con los agentes externos, como los proveedores u otras organizaciones.

James y Lindsey (2008) consideran que es la habilidad para poder influir en un grupo de personas, y que con la adecuada autoridad y la realización de procedimientos se pueda generar un impacto positivo para lograr los resultados esperados. Asimismo, en el liderazgo se tienen dos elementos o personas, siendo tanto el líder que dirige y el grupo de personas que realizan las actividades.

Foladori (2011) manifiesta que es el proceso en donde una persona puede influir en el comportamiento de un grupo y los orienta a lograr los resultados deseados.

Stogdill (2001) considera que implica el proceso donde se orientan y dirigen procedimientos o tareas realizadas por un grupo de trabajadores, interviniendo en su comportamiento y actitudes. Asimismo, menciona que el liderazgo tiene ciertas características, resaltando que involucra a otras personas, siendo los trabajadores que realizan tareas y aceptan el mando de un líder, también los miembros del grupo si bien es cierto no tienen el poder de dirigir como el líder, son estos los que forman el poder del que manda (líder), ya que son ellos los que hacen caso a lo que decida o dicte este. Luego, también implica desarrollar de diferentes enfoques el liderazgo para adecuar el comportamiento de los trabajadores en la meta común asignada. Y que el liderazgo implica considerar también el aspecto moral de los miembros de la organización.

### **Estilos de liderazgo**

Gardner (1991) menciona que son las maneras de cómo actúan los líderes en determinados entornos y situaciones.

Lussier y Achua (2011) refieren que implica el conjunto de rasgos y comportamientos del líder para interactuar con los miembros del grupo. Ello resalta que el estilo del líder abarca sus habilidades, análisis y reacciones ante determinadas situaciones.

Chiavenato (2009) señala que es el patrón de un líder para orientar y dirigir a los trabajadores para que realicen las actividades asignadas correctamente y se pueda lograr los resultados esperados. Asimismo, implica la comunicación y motivación del líder con los miembros.

### ***B.- Dimensiones***

#### **Liderazgo coercitivo**

Corresponde a que el líder mantiene una posición autoritaria sobre el grupo de personas que dirige, no comparte o considera las opiniones de los miembros para la toma de decisiones, también suele explotarlos y los amenaza con castigos si no cumplen sus labores. (Sorados, 2010)

Este tipo corresponde a que el líder es el único responsable o autoridad del grupo, todas las decisiones las toma este y se enfatiza la autocracia. Asimismo, no se preocupa por mantener un ambiente o clima favorable, y utiliza muchos castigos para hacer que los trabajadores obedezcan sus órdenes. (Quintero, 2004)

#### **Liderazgo benevolente**

Este tipo corresponde a que el líder inspira confianza y es condescendiente con los trabajadores, los motiva y recompensa por su accionar, sin embargo, también no duda en aplicar castigos si no cumplen sus funciones. Asimismo, permite un nivel de comunicación adecuado y respetuoso, incita a los trabajadores a expresarse y opinar. Además, con respecto a la toma de decisiones, solicita las sugerencias de estos, pero si se decide aplicar se considera un manual de políticas pertinente. Con este liderazgo se demuestra la preocupación del líder por hacer sentir bien a sus trabajadores. Zhang y Huang (2010) y Pomareda (2013) refieren que este liderazgo implica confiar en los miembros del equipo, y que la toma de decisiones se ejecuta en su totalidad por la gerencia. (Quintero, 2004)

Un líder benevolente se mantiene preocupado y con incertidumbre sobre cómo manejar la parte moral de los miembros de la organización.

#### **Liderazgo participativo**

En este tipo de liderazgo se propicia generar confianza en los trabajadores, sin embargo, el rasgo diferencial es que se limita el accionar y toma de decisiones de los trabajadores, ya que si no se establecen medidas se pueden originar discusiones u otros problemas.

Reyes (2012) refiere que es el tipo de liderazgo donde los directivos se preocupan por propiciar la participación u opinión de los trabajadores, para que puedan sentirse considerados y como parte de la toma de decisiones de la organización.

### **2.2.2. Productividad**

#### **A. Definiciones**

Torres (2014) considera que es la relación entre los recursos empleados y el nivel de producción de bienes o servicios logrados, en base a lo que se desea conseguir en un determinado periodo de tiempo.

Chiavenato (2011) expresa que es la relación entre los recursos empleados y la producción lograda en un determinado periodo de tiempo. Asimismo, menciona que para hallar la productividad laboral se debe multiplicar el tiempo destinado para el resultado conseguido y la producción lograda. Y menciona que se puede lograr una productividad alta si se enfatiza el esfuerzo, se utilizan los recursos de manera racionalizada y si se fomenta el interés y motiva a los miembros de la organización.

Pulido (2010) señala que la productividad abarca los resultados obtenidos a partir de un proceso de producción, con lo cual se logra un adecuado nivel si se logran los objetivos establecidos, utilizando de por medio los recursos necesarios en las cantidades necesarias o las mínimas posibles.

Heizer y Render (2007) expresan que implica lograr cumplir un proceso, como el de producción, de manera correcta, destinando la menor cantidad de recursos posible y reduciendo pérdidas durante el proceso.

Heizer y Render (2007) señalan que para aumentar la productividad se debe reducir la cantidad de recursos utilizados y mantener el nivel de producción, y otra manera es aumentar el nivel de producción empleando la misma cantidad de recursos necesarios.

## **Modelos de productividad**

### ***Modelo de productividad total de Sumanth***

Sumanth (1999), siendo el autor, estructura a la productividad en las siguientes fases: a) edición: Implica hallar o determinar la situación de la organización que se desea mejorar, b) evaluación: Se evalúa los resultados obtenidos con los esperados, c) planeación: Abarca idear estrategias para mejorar el nivel de productividad, y d) mejoramiento: Implica elaborar planes de acción para lograr lo esperado.

Entre los beneficios de este modelo se tiene que incluye a) factores materiales y humanos, siendo factores controlables, se basa en b) elementos tangibles, siendo factores tanto cuantificables como medibles, c) permite a la organización proyectar el nivel de productividad que se puede lograr, y de mostrar los materiales que no se utilizan de manera eficiente, y d) utiliza conceptos conocidos mundialmente, con lo cual se puede aplicar sin importar la cultura o entorno de la organización.

### ***Modelo de productividad de valor agregado o MPVA***

Este aporte refiere que las personas ofrecen su rendimiento o esfuerzos para realizar determinadas actividades para lograr determinados resultados, a los que se les retribuye salarios, beneficios, bonificaciones, acceso a cursos, también se puede incluir más utilidades a los inversionistas, etc.

Shimizu (2001) refiere que este modelo permite medir el valor económico generado mediante la realización de actividades primarias, incluyendo la entrega de remuneraciones, utilidades, operaciones y mercadeo, etc.

Asimismo, este modelo se basa en dos factores, siendo que posibilita evaluar de manera comparativa el nivel de productividad, considerándose como un elemento total, y se compara con el valor agregado de las organizaciones. Asimismo, permite identificar y analizar las utilidades obtenidas por la realización de actividades en las organizaciones, y que permite comparar el valor agregado de las remuneraciones al personal, indicando que se puede medir el desempeño o nivel de la productividad de la organización; y que mide el impacto de programas orientados a mejorar la productividad.



Con este modelo las organizaciones pueden cuantificar el rendimiento de estas, permitiendo identificar las deficiencias para definir las estrategias que permitan solucionarlas y lograr lo esperado, enfatizando el desarrollo de la mejora continua de la productividad en base a las actividades tanto primarias como secundarias por realizar. (Correcha y Gutierrez, 2013)

### ***Modelo de productividad basado en prácticas de gestión humana***

Según determinadas investigaciones realizadas, se evidencia que contando con tecnología, talento y organización se puede mejorar el desempeño de todos los trabajadores; ello propicia que se presente otro ambiente en la organización, siendo manufactura integrada, recurriendo de la administración de calidad total, justo a tiempo y manufactura avanzada para lograr el éxito esperado.

Asimismo, esta teoría menciona que se debe contar con personal idóneo para que se pueda cumplir la función de trabajo correctamente y para aumentar la capacidad productiva de la organización.

Este modelo posee las siguientes características: la transformación cultural en puestos de trabajo; mejoramiento en el clima y ambiente laboral; desarrollo de habilidades operacionales y gerenciales; desarrollo de acciones formativas y seguimiento; y se realiza la medición de los resultados obtenidos. (Correcha y Gutierrez, 2013)

### ***Modelo de Prokopenko (1991)***

Prokopenko (1991) señala que la productividad logra medir si la organización aprovecha los recursos que necesita para la realización de procedimientos que permitan lograr los resultados esperados, conformando así que se transformen los recursos en horas. Asimismo, señala que una empresa si logra un alto nivel de productividad posibilita que pueda ser más competitiva, ello podrá generar el aumento de los ingresos, generando más empleo y más ingresos para otras organizaciones.

Además menciona que se tiene diferentes tipos de tiempo de trabajo, siendo: tiempo nominal: Abarca que el trabajador cumple sus horas de trabajo y posee tiempo libre para descansar, b) tiempo normal: Es el periodo de tiempo en el que se utiliza máquinas para realizar los procedimientos pertinentes, c) tiempo estándar: Implica el tiempo real que se vive en la actualidad, d) tiempo real: Representa el valor del tiempo empleado para realizar tareas asignadas; y, f)

tiempo capitalizable para producir: Ello representa la producción lograda por el personal considerado, convirtiéndose en la capacidad real de la organización.

### **Tipos de productividad**

Garcés (2016) considera los siguientes:

#### ***Productividad monofactorial***

Heizer (2007) citado en Garcés (2016) comparte que, en este tipo, la relación de los recursos empleados y los bienes producidos son definidos en base a una sola variable, pudiendo ser: unidades/ hora-hombre, etc.

#### ***Productividad multifactorial***

Bellon (2001) citado en Garcés (2016) enfatiza que en este modelo se basa en medir la relación entre los productos o servicios producidos con los recursos empleados para ello. Asimismo, menciona que para medir la productividad del personal se debe transformar el empleo de los servicios o productos producidos y para saber el costo de los materiales utilizados para el nivel de producción obtenido.

### **Ciclo de productividad**

Jiménez y Paredes (2010) menciona que la productividad se logra a partir de la realización de un determinado ciclo, el cual considera que se compone de los siguientes elementos: medición, evaluación, planeación y mejoramiento, siendo de la productividad.

Cuando se inicia el programa, se debe evaluar los resultados logrados con los esperados, de los cuales se toma una decisión y se permite planear metas u objetivos en el periodo de tiempo considerado.

### **Factores que afectan la productividad**

Anaya (2007) citado en Jara (2017) considera los siguientes:

Curva de aprendizaje: Representa que es la tendencia de un determinado proceso que permite saber hasta dónde se puede mejorar y se puede mostrar intensidad así sea madrugada.

Diseño del producto: Abarca la presentación del envase del producto, así como el embalaje, etc.

Mejora en los métodos de trabajo: Abarca la toma de decisiones para poder mejorar los métodos de trabajo, para lograr ser eficiente.

Mejoras tecnológicas: Permiten automatizar procesos, como el de producción, así como permitir contar con una base de datos, información, y el acceso a la tecnología.

Por su parte Anaya (2007) citado en Jara (2017) mencionan que la productividad es la utilización consciente o mínima de recursos para realizar las actividades correspondientes. Es por ello que la productividad debe ser evaluado y realizado de manera continua.

### **Indicadores de productividad**

Bonilla, Góchez y Machado (2013) refieren que para determinar los principales indicadores de la productividad se debe enfatizar tanto las actividades que propician lograr los resultados esperados y el tiempo empleado. Siendo bastante complicado para las empresas que ofrecen bienes intangibles.

Asimismo, para la medición de la productividad se puede enfatizar las actividades productivas, siendo las que se relacionan de manera directa con el desarrollo o resultado esperado por la organización, y las actividades personales, siendo las que no se relacionan de manera directa con lo mencionado. Sabiendo ello se logra cuantificar el total de horas hombre que emplea cada trabajador para realizar sus actividades, y la cantidad de recursos que emplean para ello.

Cuando se define o proyecta la tendencia de la producción por conseguir se puede predecir el rumbo que sigue la organización, así como permitir el análisis y comparar los niveles de productividad en diferentes periodos de tiempo. Ello permite realizar los cambios pertinentes para mejorar la eficiencia y lograr una mejor rentabilidad.

### **Importancia de la productividad**

Torres (2014) manifiesta que aumentar la productividad abarca producir una mayor cantidad de productos o servicios utilizando la misma cantidad de recursos necesarios.

$$\frac{\textit{Producto}}{\textit{Insumos}} = \textit{Productividad}$$

Con la productividad obtenida, se puede determinar el nivel de cumplimiento de objetivo, de eficiencia y de eficacia logrado.

Se puede resaltar la importancia de la productividad para las organizaciones, ya que teniendo un adecuado nivel se puede tener ventajas competitivas sobre el resto de la competencia, permitiendo que se mantenga y no sea olvidada o cerrada. (Yepes, 2012)

En adición, el hecho de producir más bienes o servicios no garantiza que se tenga una mayor productividad. Y para incrementar la productividad las organizaciones pueden reducir la cantidad de recursos que emplean para la producción de bienes y servicios, garantizando contar con la mínima cantidad para la correcta producción, también se puede lograr una adecuada producción de bienes y servicios manteniendo la cantidad de recursos necesarios, y también puede ser mediante el aumento de la producción y reducir los recursos y tiempo destinados para ello.

### ***B. Dimensiones***

#### **Dimensión 1: Eficiencia**

Robbins y DeCenzo (2009) refieren que implica poder disminuir la cantidad de recursos necesarios para el cumplimiento de un proceso o para el logro de un determinado resultado, para minimizar los costos y lograr lo esperado.

Ballou (2004) citado en Garcés (2016) manifiesta que abarca la capacidad para optimizar los recursos que se tiene para lograr una determinada producción de bienes y servicios, y que tener un mayor control de la organización podrá reducir costos de los recursos que requiere.

**Insumos programados**

**Eficiencia = -----**

**Recursos utilizados**

#### **Dimensión 2: Eficacia**

Robbins y DeCenzo (2009) refieren que implica realizar actividades según lo planeado, para lograr determinados resultados de manera correcta.

Fleitman (2007) citado en Garcés (2016) opinó que es la capacidad para lograr determinados resultados esperados (meta de la organización).

**Productos alcanzados**

**Eficacia= -----**

**meta organizacional**

### Dimensión 3: Efectividad

Garcés (2016) enfatiza que la efectividad representa la relación entre los aspectos: eficacia y eficiencia, indicando que es la relación entre los recursos que se utilizan y si estos son optimizados para lograr los resultados esperados.

Eficiencia

Efectividad= -----

Eficacia

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) mencionan que implica lograr los resultados esperados, utilizando los recursos necesarios en la menor medida posible.

### 2.3 Definiciones conceptuales

- **Liderazgo:** Es la capacidad para poder comunicarse de manera efectiva con un grupo de personas, también implica poder entenderlos, motivarlos y apoyarlos para que puedan realizar sus labores y mediante su orientación y actitud ejemplar se pueda lograr la meta común establecida.
- **Productividad:** Es la relación entre los recursos utilizados y los resultados o producción lograda, en términos de cantidad de bienes y servicios, en un determinado periodo de tiempo.
- **Estilos de liderazgo:** Abarca diferentes patrones de comportamiento que le permiten al líder orientar y guiar a las personas a su mando para lograr los resultados esperados.
- **Líder:** Es la persona que logra entender y motivar a un grupo humano, para orientarlos y ayudarlos a lograr el resultado deseado.
- **Liderazgo coercitivo:** Es el tipo que representa que la disciplina es la base para dirigir a las personas de una organización, y que todas las decisiones le corresponden al líder o encargado del grupo de personas y estas deben hacer caso.
- **Liderazgo benevolente:** Es el tipo que representa que el líder confía y es condescendiente con los trabajadores, asimismo los motivan para participar, tener iniciativa, a comunicar sus opiniones, a que puedan realizar la toma de decisiones, pero siempre enmarcándose en la política de control que se tenga. Además, en este tipo se pueden utilizar castigos para generar en el trabajador que se esfuerce.

- **Liderazgo participativo:** Es el tipo que representa que el líder considera la participación e importancia de los trabajadores para lograr los resultados esperados, asimismo prioriza que puedan expresarse, participar y no aplican mecanismos para limitar su accionar al tomar decisiones.
- **Eficacia:** Es la capacidad para cumplir ciertas tareas o lograr resultados de manera correcta.
- **Eficiencia:** Es la capacidad para lograr los resultados esperados o la producción esperada empleando la menor cantidad de recursos necesarios posible.
- **Efectividad:** Es la capacidad para lograr los resultados esperados empleando la menor cantidad de recursos posible y en el menor tiempo posible.

## **2.4. Hipótesis de investigación**

### **2.4.1. Hipótesis general**

El Liderazgo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a. El Liderazgo coercitivo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022
- b. El Liderazgo benevolente se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022
- c. El Liderazgo participativo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

## 2.5. Operacionalización de las variables

<b>Variabl</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Variable independiente: <b>Liderazgo</b>	Liderazgo coercitivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoritario</li> <li>• Poco comunicativo</li> <li>• Agresivo</li> <li>• sancionador</li> </ul>
	Liderazgo benevolente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condescendiente</li> <li>• Delega autoridad</li> <li>• Comprensivo</li> </ul>
	Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Democrático</li> <li>• Orientador</li> <li>• Trabaja en equipo</li> <li>• Comunicativo</li> </ul>
<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Variable dependiente: <b>Productividad</b>	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos utilizados para la realización del trabajo</li> </ul>
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de metas</li> </ul>
	Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento de la productividad en el trabajo</li> <li>• Mejora de la calidad de producción</li> </ul>

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo aplicada. Sánchez, Reyes y Mejía (2018) señalan que corresponde a la investigación en la que se genera conocimientos nuevos a partir de la contrastación de la realidad problemática para tratar de solucionarla.

##### **3.1.2. Diseño**

La investigación contó con diseño no experimental.

Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que corresponde a la investigación donde no se manipulan las variables de estudio, debido a que se abordan y analizan tal y como suceden.

##### **3.1.3. Enfoque**

Contó con enfoque cuantitativo. Sampieri y Mendoza (2018) comentan que corresponde a las investigaciones donde se utilizan escalas numéricas para caracterizar los datos obtenidos de la población, y se utiliza el análisis estadístico para el procesamiento e interpretaciones de los resultados.

#### **3.2. Población y muestra**

##### **3.2.1. Población**



Para este caso, se consideró a 50 trabajadores. Es el conjunto de participantes que poseen determinadas características que se desean investigar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **3.2.2. Muestra**

Para este caso, se consideró a la totalidad de la población considerada (50). Corresponde al grupo representativo de la población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

Buendía et al. (1998) mencionan que la encuesta es una técnica que permite recopilar información sistemática sobre una determinada problemática. Asimismo, permite recolectar grandes cantidades de datos de los participantes, para caracterizarlos en patrones. Y el cuestionario, el cual, según Sampieri y Mendoza (2018) refieren que es el documento compuesto por interrogantes objetivas y coherentes sobre las variables de estudio.

En este caso se empleó la técnica de la encuesta, y el instrumento el cuestionario.

### **Validez y Confiabilidad**

#### **Validez de liderazgo**

Se utilizó el estadístico que se presenta a continuación, obteniéndose el valor: 0.743, indicando que fue válido.

*Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.743
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	124.558
	gl	50
	Sig.	0.000

**Validez de Productividad**

Se utilizó el estadístico que se presenta a continuación, obteniéndose el valor: 0.755, indicando que fue válido.

*Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.755
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	132.261
	gl	50
	Sig.	0.000

**Confiabilidad de Liderazgo**

Se recurrió al Alpha de Cronbach, obteniendo como valor para esta variable: 0.802. Ello indica que es mayor al valor mínimo aprobatorio: 0.80, con lo cual se puede mencionar que se considera confiable.

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.802	11

### **Confiabilidad de Productividad**

Se recurrió al Alfa de Cronbach, obteniendo como valor para esta variable: 0.808. Ello indica que es mayor al valor mínimo aprobatorio: 0.80, con lo cual se puede mencionar que se considera confiable.

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.808	12

### **3.4. Técnicas para el procesamiento de la información**

Se utilizó tanto la estadística descriptiva, con la cual se elaboró las tablas y figuras estadísticas para presentar los resultados obtenidos, y la estadística inferencial, con la cual se realizó la contrastación de las hipótesis planteadas, utilizando el software SPSS.

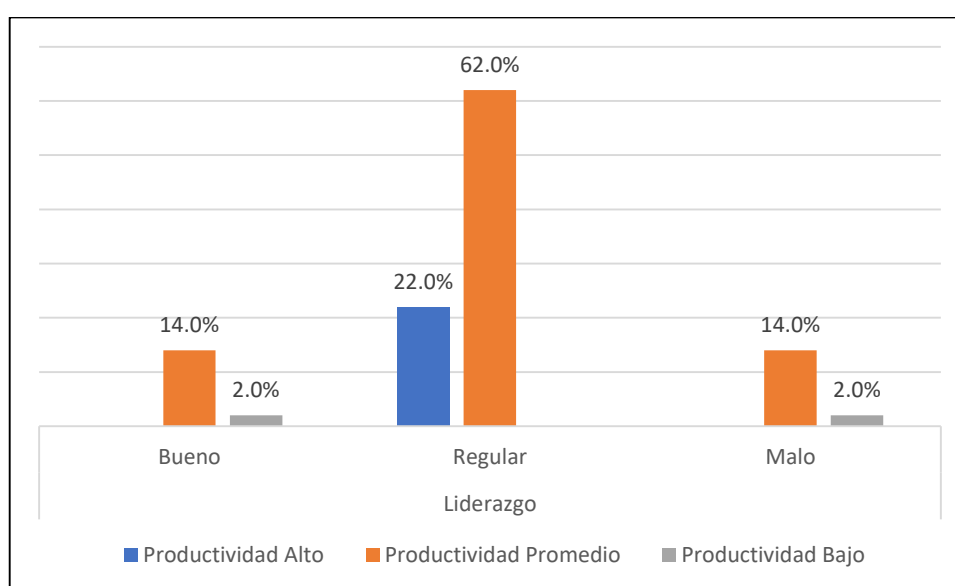
## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. Análisis descriptivo**

**Tabla 1****Liderazgo asociado a la productividad**

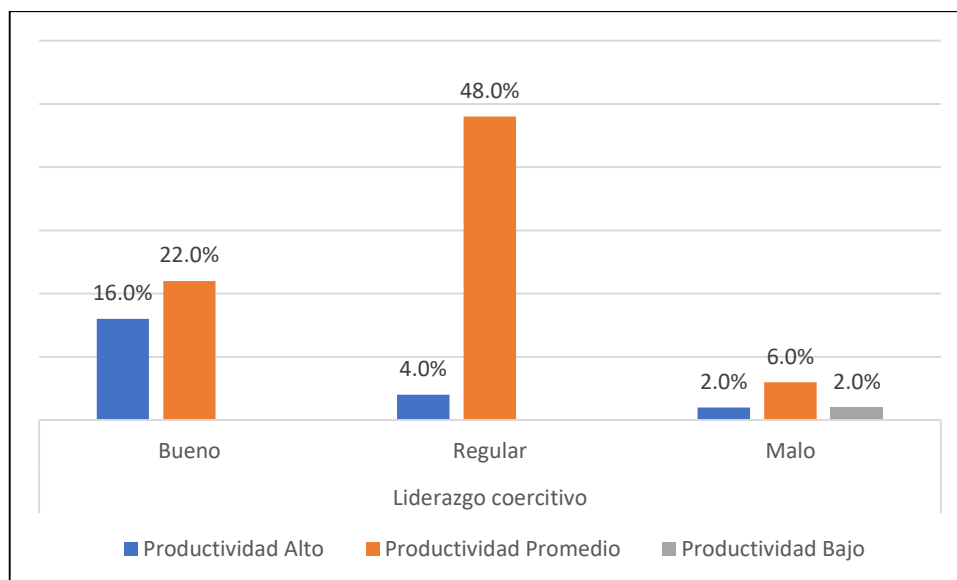
		Productividad						Total	
		Alto		Promedio		Bajo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo	Bueno	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	11	22.0%	31	62.0%	0	0.0%	42	84.0%
	Malo	0	0.0%	7	14.0%	1	2.0%	8	16.0%

**Figura 1. Liderazgo asociado a la productividad**

Se muestra que sorprendentemente, no hay trabajadores (0.0%) con un liderazgo considerado bueno. Del total, 42 trabajadores que posee un liderazgo regular, el 62.0% de ellos teniendo una productividad promedio y el 22.0% una productividad alta. Por su parte, de los 8 trabajadores que muestra un liderazgo malo; de estos, el 14.0% tiene una productividad promedio y un pequeño 2.0% una productividad baja. En esencia, la productividad promedio es la más prevalente en la municipalidad, y es notable independientemente del nivel de liderazgo, mientras que la baja productividad es escasa.

**Tabla 2****Liderazgo coercitivo asociado a la productividad**

		Productividad						Total	
		Alto		Promedio		Bajo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo coercitivo	Bueno	8	16.0%	11	22.0%	0	0.0%	19	38.0%
	Regular	2	4.0%	24	48.0%	0	0.0%	26	52.0%
	Malo	1	2.0%	3	6.0%	1	2.0%	5	10.0%



**Figura 2. Liderazgo coercitivo asociado a la productividad**

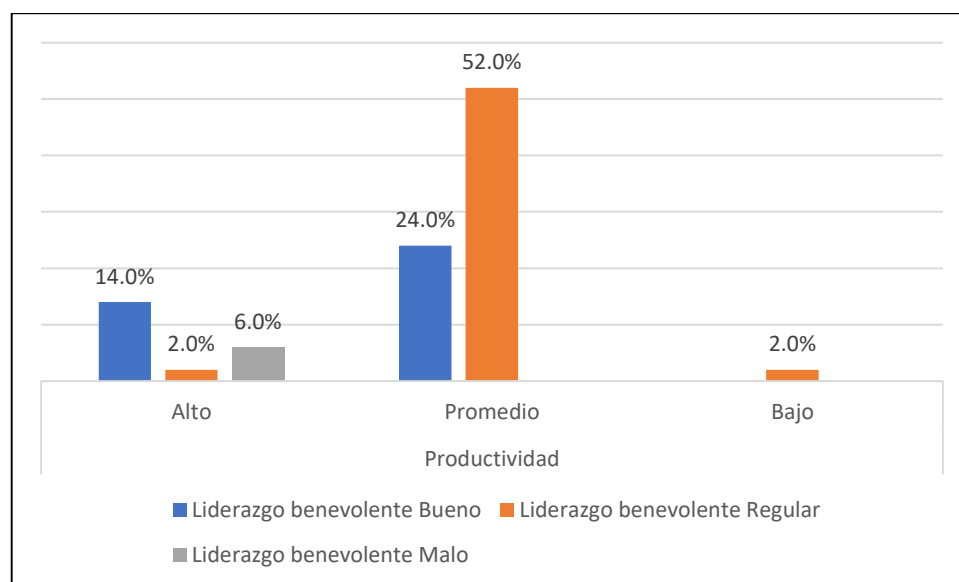
Se muestra que de los 19 trabajadores considerados que tienen un liderazgo coercitivo bueno, con un 16.0% de ellos mostrando una productividad alta y un 22.0% una productividad promedio. La mayoría, siendo 26 trabajadores la cual posee un liderazgo coercitivo regular, con un 4.0% alcanzando una productividad alta y un dominante 48.0% una productividad promedio. Por último, de los 5 trabajadores que presenta un liderazgo coercitivo malo, distribuido entre un 2.0% con productividad alta, un 6.0% con productividad promedio y otro 2.0% con productividad baja. En conjunto, la productividad promedio es predominante en la municipalidad, especialmente entre aquellos con liderazgo coercitivo regular.

**Tabla 3**

**Liderazgo benevolente asociado a la productividad**

		Productividad		Total
--	--	---------------	--	-------

		Alto		Promedio		Bajo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo benevolente	Bueno	7	14.0%	12	24.0%	0	0.0%	19	38.0%
	Regular	1	2.0%	26	52.0%	1	2.0%	28	56.0%
	Malo	3	6.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	6.0%



**Figura 3. Liderazgo benevolente asociado a la productividad**

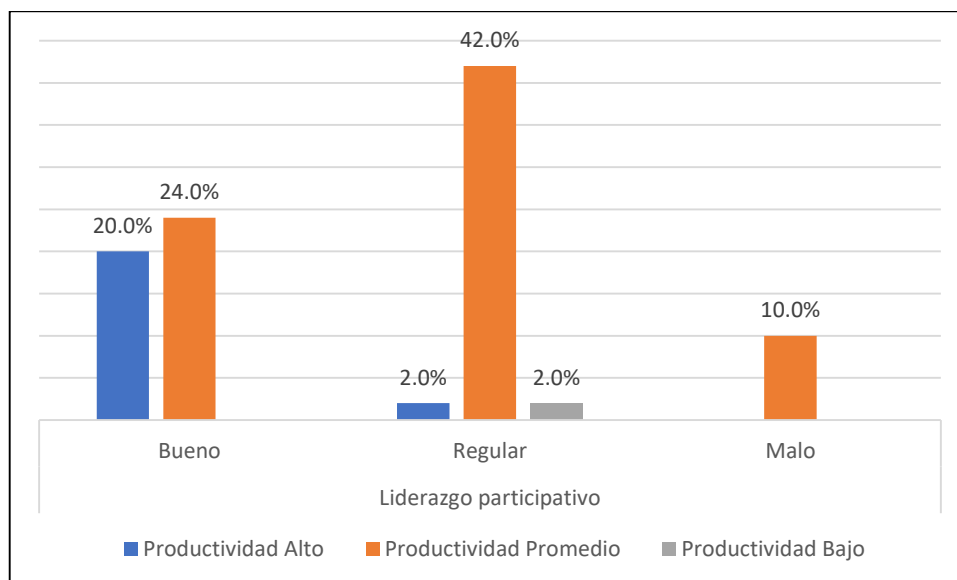
Se muestra que de los trabajadores considerados, el 38.0% es decir, 19 de ellos tienen un liderazgo benevolente considerado bueno, con un 14.0% ostentando una productividad alta y un 24.0% una productividad promedio. La mayoría, 28 trabajadores, exhibe un liderazgo benevolente regular; de estos, un 2.0% muestra una productividad alta, un predominante 52.0% tiene una productividad promedio y un 2.0% una productividad baja. Por último, solo 3 de los trabajadores posee un liderazgo benevolente malo, y sorprendentemente, este porcentaje se inclina totalmente hacia una productividad alta. En general, la productividad promedio es la más común, en especial entre aquellos con un liderazgo benevolente regular.

**Tabla 4**

**Liderazgo participativo asociado a la productividad**

Productividad	Total
---------------	-------

		Alto		Promedio		Bajo			
		f	%	f	%	f	%		
Liderazgo participativo	Bueno	10	20.0%	12	24.0%	0	0.0%	22	44.0%
	Regular	1	2.0%	21	42.0%	1	2.0%	23	46.0%
	Malo	0	0.0%	5	10.0%	0	0.0%	5	10.0%



**Figura 4. Liderazgo participativo asociado a la productividad**

Se muestra que de los trabajadores considerados que tiene un liderazgo participativo bueno, con un 20.0% de ellos mostrando una productividad alta y un 24.0% una productividad promedio. Por otro lado, de los 23 trabajadores que presenta un liderazgo participativo regular; de estos, un 2.0% alcanza una productividad alta, un predominante 42.0% tiene una productividad promedio, y un 2.0% muestra una productividad baja. Finalmente, de los 5 trabajadores que posee un liderazgo participativo malo, todos ellos (10.0%) con una productividad promedio. En conjunto, la productividad promedio es la más común en la municipalidad, especialmente entre aquellos con un liderazgo participativo de regular a malo.

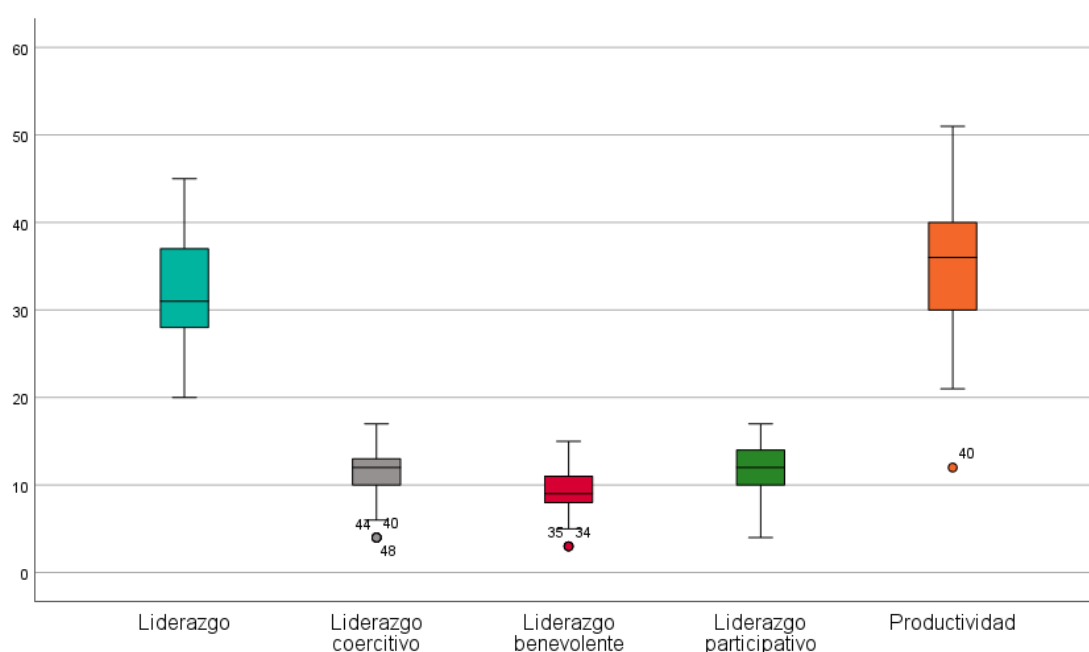
## 4.2. Análisis inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla 5****Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.122	50	0.059
Liderazgo coercitivo	0.168	50	0.001
Liderazgo benevolente	0.124	50	0.054
Liderazgo participativo	0.173	50	0.001
Productividad	0.120	50	0.069

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Figura 5. Comportamiento de normalidad**

La Tabla 5 muestra los resultados de las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov para distintos tipos de liderazgo y la productividad. Basándose en los valores p, el "Liderazgo" ( $p=0.059$ ), el "Liderazgo benevolente" ( $p=0.054$ ) y la "Productividad" ( $p=0.069$ ) siguen una distribución normal, ya que sus valores p son mayores que 0.05. Por otro lado, tanto el "Liderazgo coercitivo" ( $p=0.001$ ) como el "Liderazgo participativo" ( $p=0.001$ ) no siguen una distribución normal, ya que sus valores p son menores que 0.05. Por lo tanto, cuando se busca analizar la correlación entre dos variables y al menos una de ellas no sigue una distribución normal, se prefiere la estadística no paramétrica porque las técnicas paramétricas, como el coeficiente de correlación de Pearson, asumen que las variables tienen una distribución normal. Si esta suposición no



se cumple, las técnicas paramétricas pueden no ser válidas o precisas. En su lugar, se puede usar el coeficiente de correlación de Spearman, una técnica no paramétrica, que no hace tales suposiciones y es más adecuada para datos que no siguen una distribución normal o que tienen relaciones no lineales.

#### 4.2.2. Comprobación de hipótesis

##### Hipótesis General

Ho: El Liderazgo no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

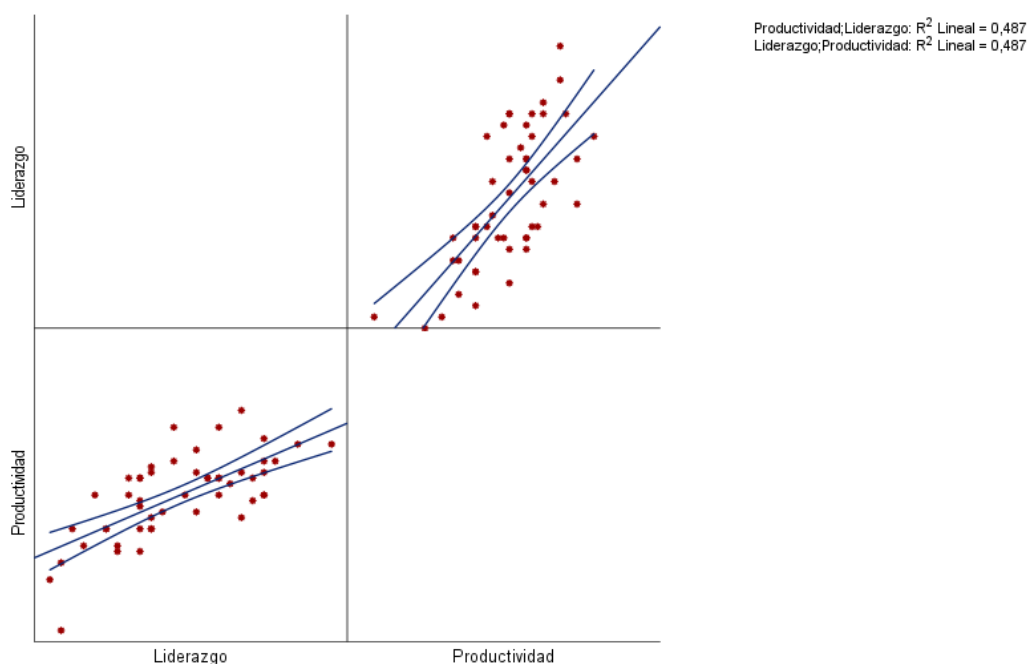
Ha: El Liderazgo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

**Tabla 6**

##### Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo y la productividad

			Liderazgo	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	,678**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,678**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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



**Figura 6. Dispersión entre el liderazgo y la productividad**

Se evidencia una correlación significativa entre el liderazgo y la productividad, con un coeficiente de  $\rho=0,678$ . Esta correlación positiva moderadamente fuerte sugiere que una gestión de liderazgo eficaz está asociada con niveles más altos de productividad. Es decir, a medida que las prácticas de liderazgo mejoran, se observa un aumento correspondiente en la productividad de los trabajadores. Esta relación es estadísticamente significativa  $p=0.00 < 0.05$ . Para los administradores o tomadores de decisiones, este hallazgo resalta la importancia de invertir en capacitación y desarrollo del liderazgo para potenciar la productividad en la organización

### **Hipótesis específica 1**

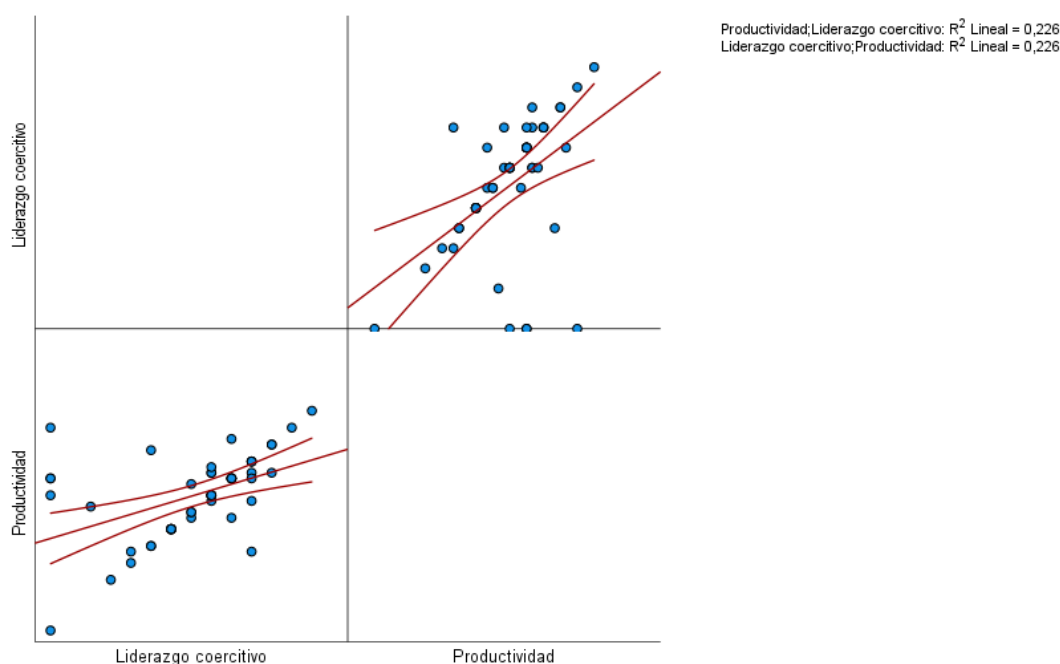
Ho: El Liderazgo Coercitivo no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

Ha: El Liderazgo Coercitivo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

**Tabla 7****Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo coercitivo y la productividad**

			Liderazgo coercitivo	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo coercitivo	Coefficiente de correlación	1.000	,563**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	,563**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

**Figura 7. Dispersión entre el liderazgo coercitivo y la productividad**

Se evidencia una correlación significativa entre el liderazgo coercitivo y la productividad, con un coeficiente de  $\rho=0,563$ . Esta correlación positiva indica que un incremento en las prácticas de liderazgo coercitivo está asociado con un aumento en la productividad de los trabajadores. En otras palabras, a medida que se intensifican las características del liderazgo coercitivo, la productividad tiende a mejorar. Esta correlación es estadísticamente significativa  $p = 0.000 < 0.05$ , subrayando la conexión que puede tener un estilo de liderazgo coercitivo en la productividad laboral. Para los administradores,

este resultado sugiere la posibilidad de que, en ciertos contextos, un liderazgo más directivo o autoritario pueda tener efectos positivos en la productividad, aunque siempre es crucial sopesar los beneficios y desventajas de este estilo de liderazgo en el bienestar y satisfacción de los empleados.

### **Hipótesis específico 2**

Ho: El Liderazgo benevolente no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

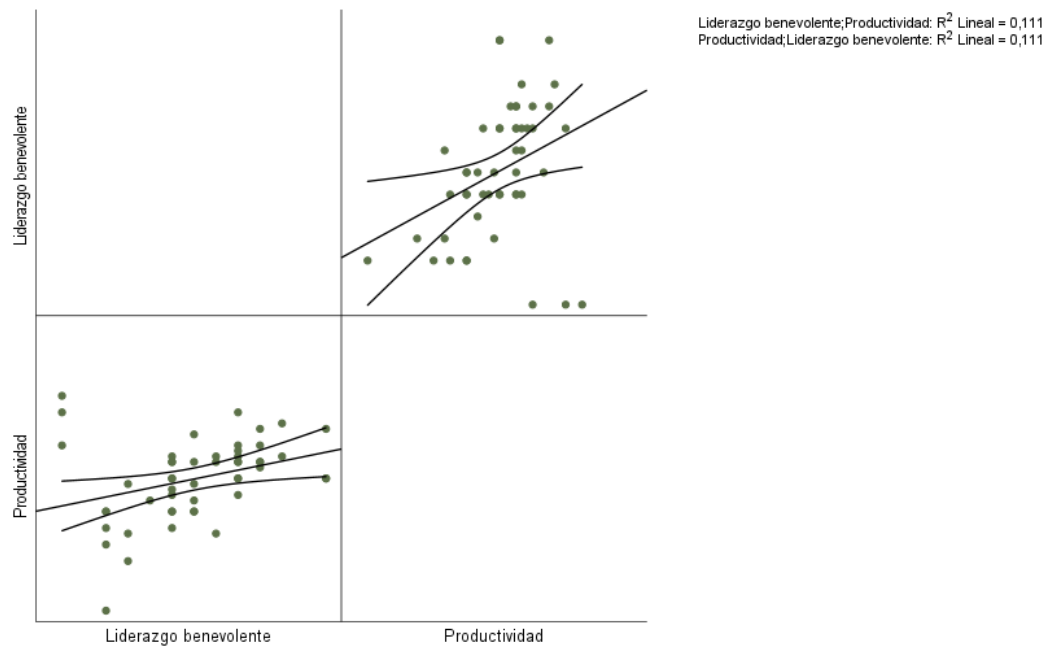
Ha: El Liderazgo benevolente se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

**Tabla 8**

### **Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo benevolente y la productividad**

			Liderazgo benevolente	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo benevolente	Coefficiente de correlación	1.000	,417**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,417**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	50	50

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



**Figura 8. Dispersión entre el liderazgo benevolente y la productividad**

Se evidencia una correlación significativa entre el liderazgo benevolente y la productividad, con un coeficiente de  $\rho=0,417$ . Esta correlación positiva sugiere que un aumento en las prácticas de liderazgo benevolente está vinculado con un crecimiento en la productividad de los trabajadores. Es decir, cuando prevalece un liderazgo más comprensivo y considerado hacia el bienestar de los empleados, se observa un mejor desempeño en términos de productividad. Esta relación es estadísticamente significativa  $p = 0.003 < 0.05$ , lo que refuerza la idea de que un enfoque de liderazgo más humano y cuidadoso puede ser beneficioso para el rendimiento laboral. Para los administradores, este hallazgo destaca la importancia de fomentar un ambiente laboral donde el liderazgo benevolente sea valorado, ya que puede contribuir positivamente a los niveles de productividad en la organización.

### **Hipótesis específica 3**

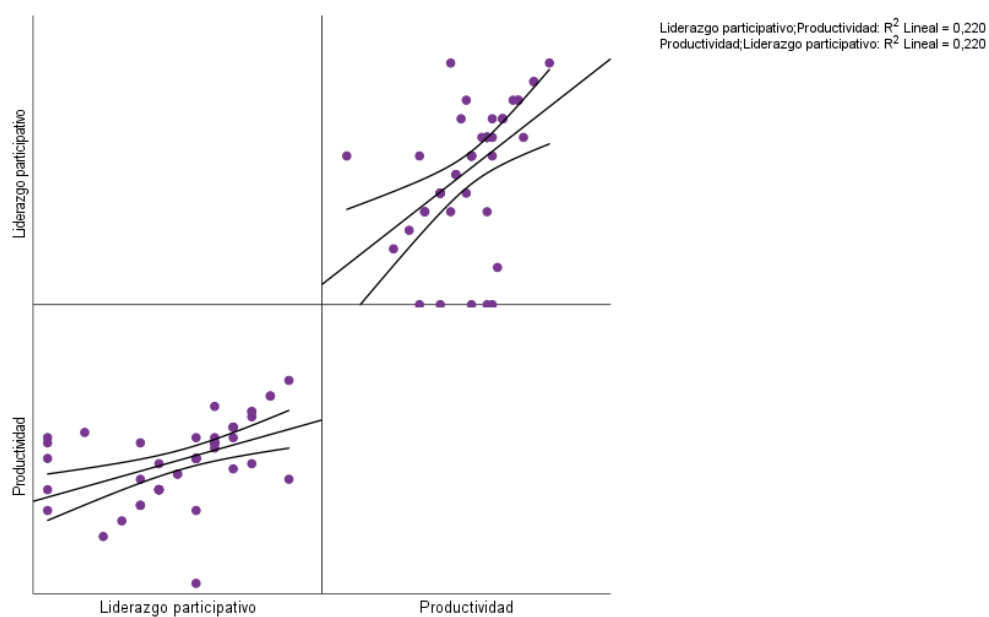
El Liderazgo participativo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

El Liderazgo participativo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

**Tabla 9****Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo participativo y la productividad**

		Liderazgo participativo		Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo participativo	Coefficiente de correlación	1.000	,607**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,607**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

**Figura 9. Dispersión entre el liderazgo participativo y la productividad**

Se evidencia una correlación significativa entre el liderazgo participativo y la productividad, con un coeficiente de  $\rho=0,607$ . Esta correlación positiva moderadamente fuerte indica que un ascenso en las prácticas de liderazgo participativo está estrechamente vinculado con un incremento en la productividad de los trabajadores. Esto sugiere que cuando los líderes adoptan un estilo más inclusivo, permitiendo la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, se observa un ambiente de trabajo más productivo. Esta relación es estadísticamente significativa  $p = 0.00 < 0.05$ , lo que enfatiza el valor de un liderazgo que promueve la colaboración y la inclusión en las decisiones. Para los gestores y líderes de la organización, esta información resalta la necesidad de fomentar un liderazgo participativo para maximizar la productividad y eficiencia del equipo.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Discusión

A continuación, se muestra la comparación de los resultados obtenidos en esta investigación con los obtenidos en investigaciones de los antecedentes considerados para el marco teórico.

Según lo obtenido se evidencia las percepciones sobre diversos estilos de liderazgo. El liderazgo general no fue considerado "Bueno" por ningún encuestado, con un 84.0% categorizándolo como "Regular" y un 16.0% como "Malo". El liderazgo coercitivo tuvo un 38.0% de respuestas "Bueno", un 52.0% "Regular" y un 10.0% "Malo". El liderazgo benevolente fue percibido como "Bueno" por el 38.0%, "Regular" por el 56.0% y "Malo" por el 6.0%. Por último, el liderazgo participativo obtuvo un 44.0% en "Bueno", un 46.0% en "Regular" y un 10.0% en "Malo". Los mismos que guardan relación con la investigación de Guerrero (2020), en la que se obtuvo que el liderazgo escolar y el desempeño docente presentaron relación significativa.

Estos resultados sugieren que, mientras que los estilos específicos de liderazgo como el participativo y benevolente tienen percepciones más positivas, hay un área de mejora en la percepción del liderazgo en general sobre la productividad y sus dimensiones. La productividad es vista como "Alta" por el 22.0%, "Promedio" por el 76.0%, y "Baja" por el 2.0%. En cuanto a la eficiencia, el 44.0% la considera "Alta", el 54.0% "Promedio", y el 2.0% "Baja". La eficacia es percibida como "Alta" por el 46.0%, "Promedio" por el 52.0%, y "Baja" por el 2.0%. Finalmente, la efectividad es categorizada como "Alta" por el 44.0%, "Promedio" por el 54.0%, y "Baja" por el 2.0%. En general, la mayoría ve la productividad y sus dimensiones en un nivel promedio, pero con una proporción notable que las considera altas, y una minoría que las ve como bajas. Ello se relaciona con lo obtenido por Marin y Blas (2019), en la cual concluyeron que el liderazgo gerencial presentó relación significativa moderada con el desempeño docente; y con lo obtenido por Galindo (2022) en su investigación, en la cual se evidenció que el liderazgo, clima laboral y productividad presentaron como valores de correlación: 0.642, con un Sig.=0.000, y 0.862, con un Sig.=0.000, indicando que fue significativa y positiva.



## 5.2. Conclusiones

- Con respecto a la Hipótesis general, se demuestra que existe una correlación significativa entre el liderazgo y la productividad, con un coeficiente Rho de Spearman de  $\rho=0,678$ . Esta correlación positiva moderadamente fuerte sugiere que una gestión de liderazgo eficaz está asociada con niveles más altos de productividad. Es decir, a medida que las prácticas de liderazgo mejoran, se observa un aumento correspondiente en la productividad de los trabajadores. Esta relación es estadísticamente significativa  $p=0.00 < 0.05$ , lo que refuerza la idea de que el liderazgo es un factor clave en la eficiencia y efectividad laboral. Para los administradores o tomadores de decisiones, este hallazgo resalta la importancia de invertir en capacitación y desarrollo del liderazgo para potenciar la productividad en la organización.
- Con respecto a la hipótesis específica 1, se sustenta que existe una correlación significativa entre el liderazgo coercitivo y la productividad, arrojando un coeficiente Rho de Spearman de  $\rho=0,563$ . Esta correlación positiva indica que un incremento en las prácticas de liderazgo coercitivo está asociado con un aumento en la productividad de los trabajadores. En otras palabras, a medida que se intensifican las características del liderazgo coercitivo, la productividad tiende a mejorar. Esta correlación es estadísticamente significativa  $p = 0.000 < 0.05$ , subrayando la conexión que puede tener un estilo de liderazgo coercitivo en la productividad laboral. Para los administradores, este resultado sugiere la posibilidad de que, en ciertos contextos, un liderazgo más directivo o autoritario pueda tener efectos positivos en la productividad, aunque siempre es crucial sopesar los beneficios y desventajas de este estilo de liderazgo en el bienestar y satisfacción de los empleados.
- Con respecto a la hipótesis específica 2, se demuestra que existe una correlación significativa entre el liderazgo benevolente y la productividad, con un coeficiente Rho de Spearman de  $\rho=0,417$ . Esta correlación positiva sugiere que un aumento en las prácticas de liderazgo benevolente está vinculado con un crecimiento en la productividad de los trabajadores. Es decir, cuando prevalece un liderazgo más comprensivo y considerado hacia el bienestar de los empleados, se observa un mejor desempeño en términos de productividad. Esta relación es estadísticamente significativa  $p = 0.003 < 0.05$ , lo que refuerza la idea de que un enfoque de

liderazgo más humano y cuidadoso puede ser beneficioso para el rendimiento laboral. Para los administradores, este hallazgo destaca la importancia de fomentar un ambiente laboral donde el liderazgo benevolente sea valorado, ya que puede contribuir positivamente a los niveles de productividad en la organización.

- Con respecto a la hipótesis específica 3 se sustenta que existe una correlación significativa entre el liderazgo participativo y la productividad, reflejada en un coeficiente Rho de Spearman de  $\rho=0,607$ . Esta correlación positiva moderadamente fuerte indica que, en la Municipalidad distrital de Santa María, un ascenso en las prácticas de liderazgo participativo está estrechamente vinculado con un incremento en la productividad de los trabajadores. Esto sugiere que cuando los líderes adoptan un estilo más inclusivo, permitiendo la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, se observa un ambiente de trabajo más productivo. Esta relación es estadísticamente significativa  $p = 0.00 < 0.05$ , lo que enfatiza el valor de un liderazgo que promueve la colaboración y la inclusión en las decisiones. Para los gestores y líderes de la organización, esta información resalta la necesidad de fomentar un liderazgo participativo para maximizar la productividad y eficiencia del equipo.

### **5.3. Recomendaciones**

- Se recomienda mejorar las capacitaciones o talleres a los directivos, para que puedan desarrollar su liderazgo y se pueda lograr un mejor rendimiento o productividad del personal.
- Se recomienda elaborar un programa de sensibilización y/o capacitación a los directivos en temas de liderazgo, como motivación, y comunicación, trabajo en equipo, mejorando su estilo de liderazgo.
- Se recomienda enfatizar la importancia de la comunicación y diálogo a los miembros del equipo, para generar involucramiento en los procesos logrando mejorar su productividad.
- Se recomienda brindar mayor participación o acceso a los trabajadores, para que tengan cierta relevancia o aporte para comunicar sus ideas, expresiones, etc., para poder solucionar los problemas que se tiene.

## CAPÍTULO VI

### REFERENCIAS

#### 6.1. Fuentes bibliográficas

Blanchard, K. (2000). *El ejecutivo al minuto en forma*. Barcelona: Mac Graw-Hil.

Bonifaz, C. J. (2012). *Liderazgo Empresarial*. Mexico: Red Tercer Milenio S.C.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

Chiavento, I. (2006). *Talento Humano*. México: Interamericana Prentice Hall.

Correcha, L., & Gutierrez, M. (2013). *Propuesta de mejoramiento del modelo de productividad laboral y su aplicación en la empresa Tubometales Cuernu Ltda*. Colombia: Universidad EAN.

Espinoza, M. (1999). *Lideres del tercer milenio*. Lima: EDIAS.

Espinoza, P. (2018). *Competencias laborales genéricas de los inspectores de la UFAD-Digemid, Lima 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 29 de enero de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25388/Espinoza\\_CP\\_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25388/Espinoza_CP_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Flórez Tobar, C. M. (Febrero de 2014). *“Estrés laboral en Empresas de Producción”*. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTR%C3%89S%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1>

Foladori, H. (2011). *La concepcion de liderazgo de Kurt Lewin*. Artículo, Colombia. Obtenido de Disponible en: [www.psicologíaagrupal.cl/documentos/articulos/liderazgo\\_lewin.html](http://www.psicologíaagrupal.cl/documentos/articulos/liderazgo_lewin.html).

- Galindo Vasquez, L. A. (2022). *Liderazgo, clima laboral y productividad en la Caja Municipal Arequipa de la ciudad de Ica, 2022*. Tesis de maestría. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97773>
- Gardner. (1991). *Estilos de liderazgo*.
- Guerrero Bejarano, M. A. (2020). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio - Guayaquil*. Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40926>
- Heizer, J., & Render, B. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones. Decisiones estratégicas*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- James, E., & Lindsey. (2008). *Administración y control de la calidad. Liderazgo*. Mexico.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Macarlupu Morante, J. (2018). *Liderazgo en relación al clima organizacional de los trabajadores del Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017*. Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Huaral. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16207>
- Marin Rodriguez, W. J., & Blas Celis, E. D. (2019). *Liderazgo gerencial y el desempeño docente de la Universidad San Pedro de Chimbote en el año 2018*. Universidad Privada San Pedro, Ancash, Chimbote. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2623>
- Pomareda, V. (2013). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral. Revista de Ciencias de La Salud, 2(1), 1–10*.
- Prokopenko, J. (1991). *La gestión de la productividad*. México: Limusa.
- Pulido. (2010). *La Productividad*.

- Quintero, M. (2004). *El liderazgo de los directivos bancarios según la teoría de likert y su relación con la satisfacción laboral de los empleados basado en la teoría de Herzberg*.
- Ramírez Arana, E. A. (2020). *Optimización del área de producción para incrementar la productividad de la empresa de confecciones, Cielybeth, Lima 2018*. Tesis de grado, Lima, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45565>
- Reyes Flores, N. T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel de una institución educativa de Ventanilla - Callao, 77*.
- Reyes Fong , T., Esparza Aguilar, J. L., & De la Torre Cruz, M. (2019). *La estimación de los factores que determinan la productividad de las universidades públicas de la región Sur de México*. Artículo, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Mexico. Obtenido de [http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte\\_Santiaguino/article/view/602](http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/602)
- Shimizu, M. (2001). *Medición de la productividad del valor agregado y sus aplicaciones prácticas*. Tokio.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*.
- Stogdill. (2001). *Comportamiento organizacional. Liderazgo*. Mexico.
- Subia Muñoz, L. C. (2019). *Liderazgo escolar y desempeño docente en la unidad educativa “Antonio Andrade Fajardo” Vinces - Ecuador, 2018*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35784>
- Sumanth, D. (1999). *Administración para la productividad total*. México D.F.: Compañía Editorial Continental.
- Torres, M. (2014). *Reingeniería de los procesos de producción artesanal de una pequeña empresa cervecera a fin de maximizar su productividad*. PUCP, Lima, Perú.
- Valdez, C. (2015). *Características del Liderazgo*. 23. Obtenido de Obtenido de [https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilosliderazgo/?fbclid=IwAR2L406z6Ga\\_owDUpQtLXxHOgQ8TOcsj2vB1u3Ragt2u3LxgC\\_gf3ybtDWck](https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilosliderazgo/?fbclid=IwAR2L406z6Ga_owDUpQtLXxHOgQ8TOcsj2vB1u3Ragt2u3LxgC_gf3ybtDWck)

Zhang, K., & Huang, Y. (2010). *Investigación sobre el liderazgo paternalista en las empresas chinas , y su relación con el compromiso organizacional ( oc ) y con el comportamiento organizacional ciudadano ( ocb )*. *Temas de Asia Oriental, Sociedad, Cultura y Economía*, 18–49.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema Principal</b> ¿De qué manera el Liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿De qué manera el Liderazgo Coercitivo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022? ¿De qué manera el Liderazgo benevolente se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022? ¿De qué manera el Liderazgo participativo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar de qué manera el Liderazgo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar de qué manera el Liderazgo Coercitivo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022 Determinar de qué manera el Liderazgo benevolente se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022 Determinar de qué manera el Liderazgo participativo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El Liderazgo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b> El Liderazgo Coercitivo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022 El Liderazgo benevolente se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022 El Liderazgo participativo se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Liderazgo</p> <p><b>Dimensiones:</b> Liderazgo coercitivo Liderazgo benevolente Liderazgo participativo</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> Productividad</p> <p><b>Dimensiones:</b> Eficiencia Eficacia Efectividad</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Aplicada</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental correlacional transversal</p> <p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> Conformada por 50trabajadores</p> <p><b>MUESTRA:</b> Consta de 50 trabajadores</p> <p><b>PRUEBA DE NORMALIDAD:</b> Kolmogorov – Smirnov.</p>



## ANEXO 2: CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la. cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

**I.** Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

**II.** Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 1: Liderazgo</b>					
<b>Dimensión: Liderazgo coercitivo</b>					
1. Toda comunicación en la municipalidad debe tener la autorización del jefe					
2. El jefe solo comunica ordenes sin escuchar					
3. Ante un problema el jefe alza la voz para imponerse					
4. Ante cualquier falta o error el jefe aplica sanciones drásticas					
<b>Dimensión: Liderazgo benevolente</b>					
5. En algunas situaciones de tensión en el trabajo el jefe es tolerante					
6. el jefe delega autoridad para resolver conflictos					
7. ocurre un problema el jefe escucha varias versiones					
<b>Dimensión: Liderazgo participativo</b>					
8. El jefe nos reúne diariamente para coordinar					
9. El jefe orienta frecuentemente para evitar errores					
10. El jefe prefiere la comunicación verbal antes que el escrito o digital					
11. Cuando se logran objetivos el jefe comunica a todos					
<b>VARIABLE 2: Productividad</b>					
<b>Dimensión: Eficiencia</b>					
12. Se hace el buen uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área					
13. Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento					
14. Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente					
15. El personal, Recurso Humano, encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad					
<b>Dimensión: Eficacia</b>					
16. La institución conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos?					
17. Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método					
18. Los colaboradores de la empresa cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados					
19. La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales, pues los espacios son reducidos para la manipulación de las maquinarias					
<b>Dimensión: Efectividad</b>					
20. El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la municipalidad					
21. Los índices de atención se incrementan por la calidad de servicio brindado					

22. La institución incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante					
23. La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en crecimiento					

### ANEXO 3: BAREMOS

	Malo	Regular	Bueno
Liderazgo	Menos de 18	Entre 18 a 36	Entre 37 a 55
Liderazgo coercitivo	Menos de 6	Entre 6 a 12	Entre 12 a
Liderazgo benevolente	Menos de 5	Entre 5 a 10	Entre 11 a 15
Liderazgo participativo	Menos de 6	Entre 6 a 12	Entre 12 a 20

	Bajo	Promedio	Alto
Productividad	Menos de 20	Entre 20 a 40	Entre 41 a 60
Eficiencia	Menos de 6	Entre 6 a 12	Entre 12 a 20
Eficacia	Menos de 6	Entre 6 a 12	Entre 12 a 20
Efectividad	Menos de 6	Entre 6 a 12	Entre 12 a 20

## ANEXO 4: BASE DE DATOS

Liderazgo	Liderazgo coercitivo	p 1	p 2	p 3	p 4	Liderazgo benevolente	p 5	p 6	p 7	Liderazgo participativo	p 8	p 9	p1 0	p1 1	Productividad
33	12	5	2	2	3	8	2	2	4	13	1	5	4	3	40
26	8	2	1	3	2	6	1	2	3	12	5	3	2	2	26
36	11	1	4	1	5	12	5	5	2	13	5	4	3	1	38
29	11	1	1	5	4	9	2	5	2	9	3	3	1	2	32
37	14	4	2	4	4	11	5	5	1	12	5	3	3	1	40
39	12	1	3	3	5	13	5	3	5	14	5	5	1	3	40
28	12	5	2	2	3	6	4	1	1	10	2	3	4	1	35
38	14	3	5	2	4	9	1	5	3	15	3	5	5	2	35
39	13	1	2	5	5	13	5	4	4	13	3	2	3	5	46
37	13	5	2	4	2	7	2	1	4	17	5	4	3	5	32
29	12	2	3	3	4	11	5	5	1	6	2	1	1	2	41
33	9	2	2	4	1	9	3	5	1	15	2	4	4	5	44
28	6	1	2	2	1	8	1	4	3	14	5	5	3	1	34
28	14	4	2	4	4	10	2	5	3	4	1	1	1	1	26
35	14	5	3	3	3	12	3	4	5	9	3	1	4	1	39
29	15	2	4	4	5	10	4	1	5	4	1	1	1	1	40
29	10	4	4	1	1	9	4	4	1	10	4	4	1	1	30
38	13	5	4	3	1	12	5	4	3	13	5	4	3	1	39
24	12	1	3	4	4	8	1	3	4	4	1	1	1	1	36
28	13	4	4	3	2	11	4	4	3	4	1	1	1	1	39
22	10	4	3	1	2	8	4	3	1	4	1	1	1	1	30
20	7	1	4	1	1	6	1	4	1	7	1	4	1	1	21
35	13	3	2	4	4	9	3	2	4	13	3	2	4	4	39
42	15	5	3	4	3	12	5	3	4	15	5	3	4	3	45
23	9	1	2	2	4	5	1	2	2	9	1	2	2	4	27
29	10	2	2	5	1	9	2	2	5	10	2	2	5	1	30
28	10	1	3	4	2	8	1	3	4	10	1	3	4	2	30
39	14	1	5	5	3	11	1	5	5	14	1	5	5	3	42
34	13	3	4	1	5	8	3	4	1	13	3	4	1	5	39
25	10	3	1	1	5	5	3	1	1	10	3	1	1	5	30
27	4	1	1	1	1	10	2	4	4	13	2	4	4	3	39
40	14	5	4	3	2	12	5	4	3	14	5	4	3	2	42
21	8	2	2	1	3	5	2	2	1	8	2	2	1	3	24
35	16	4	5	4	3	3	1	1	1	16	4	5	4	3	48
31	14	5	3	3	3	3	1	1	1	14	5	3	3	3	42
34	13	1	5	2	5	8	1	5	2	13	1	5	2	5	39
30	11	2	3	3	3	8	2	3	3	11	2	3	3	3	33
37	17	5	5	2	5	3	1	1	1	17	5	5	2	5	51
33	11	1	4	3	3	11	5	3	3	11	1	4	3	3	33
21	4	1	1	1	1	5	1	2	2	12	1	3	3	5	12
35	12	3	4	4	1	11	3	4	4	12	3	4	4	1	36
32	12	2	3	3	4	8	2	3	3	12	2	3	3	4	36

25	10	3	1	1	5	5	3	1	1	10	3	1	1	5	30
31	4	1	1	1	1	11	5	1	5	16	5	1	5	5	48
45	15	4	2	4	5	15	5	5	5	15	4	2	4	5	45
39	12	1	2	4	5	15	5	5	5	12	1	2	4	5	36
26	9	2	2	4	1	8	2	2	4	9	2	2	4	1	27
27	4	1	1	1	1	11	5	1	5	12	5	1	5	1	36
39	12	3	3	3	3	15	5	5	5	12	3	3	3	3	36
28	4	1	1	1	1	11	4	3	4	13	4	3	4	2	39

<b>Eficiencia</b>	p12	p13	p14	p15	<b>Eficacia</b>	p16	p17	p18	p19	<b>Efectividad</b>	p20	p21	p22	p23
10	2	2	4	2	15	5	2	3	5	15	5	5	4	1
7	1	2	3	1	11	2	2	3	4	8	2	1	1	4
15	5	5	2	3	8	1	2	1	4	15	5	4	2	4
12	2	5	2	3	10	2	5	1	2	10	1	4	4	1
15	5	5	1	4	14	1	4	5	4	11	1	4	4	2
17	5	3	5	4	13	1	5	2	5	10	1	1	5	3
8	4	1	1	2	15	4	3	5	3	12	1	5	4	2
10	1	5	3	1	14	5	1	5	3	11	1	5	3	2
18	5	4	4	5	16	2	5	4	5	12	2	3	4	3
11	2	1	4	4	10	2	4	3	1	11	4	4	2	1
14	5	5	1	3	14	3	3	5	3	13	1	4	5	3
12	3	5	1	3	19	5	4	5	5	13	1	5	4	3
12	1	4	3	4	7	1	1	3	2	15	2	4	4	5
11	2	5	3	1	8	3	3	1	1	7	1	1	1	4
13	3	4	5	1	12	2	3	4	3	14	2	5	5	2
14	4	1	5	4	12	2	5	2	3	14	5	1	3	5
10	4	4	1	1	10	4	4	1	1	10	4	4	1	1
13	5	4	3	1	13	5	4	3	1	13	5	4	3	1
12	1	3	4	4	12	1	3	4	4	12	1	3	4	4
13	4	4	3	2	13	4	4	3	2	13	4	4	3	2
10	4	3	1	2	10	4	3	1	2	10	4	3	1	2
7	1	4	1	1	7	1	4	1	1	7	1	4	1	1
13	3	2	4	4	13	3	2	4	4	13	3	2	4	4
15	5	3	4	3	15	5	3	4	3	15	5	3	4	3
9	1	2	2	4	9	1	2	2	4	9	1	2	2	4
10	2	2	5	1	10	2	2	5	1	10	2	2	5	1
10	1	3	4	2	10	1	3	4	2	10	1	3	4	2
14	1	5	5	3	14	1	5	5	3	14	1	5	5	3
13	3	4	1	5	13	3	4	1	5	13	3	4	1	5
10	3	1	1	5	10	3	1	1	5	10	3	1	1	5
13	2	4	4	3	13	2	4	4	3	13	2	4	4	3
14	5	4	3	2	14	5	4	3	2	14	5	4	3	2
8	2	2	1	3	8	2	2	1	3	8	2	2	1	3
16	4	5	4	3	16	4	5	4	3	16	4	5	4	3
14	5	3	3	3	14	5	3	3	3	14	5	3	3	3
13	1	5	2	5	13	1	5	2	5	13	1	5	2	5
11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3
17	5	5	2	5	17	5	5	2	5	17	5	5	2	5
11	1	4	3	3	11	1	4	3	3	11	1	4	3	3
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
12	3	4	4	1	12	3	4	4	1	12	3	4	4	1
12	2	3	3	4	12	2	3	3	4	12	2	3	3	4
10	3	1	1	5	10	3	1	1	5	10	3	1	1	5

16	5	1	5	5	16	5	1	5	5	16	5	1	5	5
15	4	2	4	5	15	4	2	4	5	15	4	2	4	5
12	1	2	4	5	12	1	2	4	5	12	1	2	4	5
9	2	2	4	1	9	2	2	4	1	9	2	2	4	1
12	5	1	5	1	12	5	1	5	1	12	5	1	5	1
12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3
13	4	3	4	2	13	4	3	4	2	13	4	3	4	2



## ANEXO 5: BASE CUALITATIVA

Liderazgo	Liderazgo coercitivo	Liderazgo benevolente	Liderazgo participativo	Productividad	Eficiencia	Eficacia	Efectividad
Regular	Regular	Regular	Bueno	Promedio	Promedio	Alto	Alto
Regular	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Regular	Bueno	Bueno	Promedio	Alto	Promedio	Alto
Regular	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Bueno	Bueno	Regular	Promedio	Alto	Alto	Promedio
Regular	Regular	Bueno	Bueno	Promedio	Alto	Alto	Promedio
Regular	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Alto	Promedio
Regular	Bueno	Regular	Bueno	Promedio	Promedio	Alto	Promedio
Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto	Promedio
Regular	Bueno	Regular	Bueno	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Regular	Bueno	Regular	Alto	Alto	Alto	Alto
Regular	Regular	Regular	Bueno	Alto	Promedio	Alto	Alto
Regular	Regular	Regular	Bueno	Promedio	Promedio	Promedio	Alto
Regular	Bueno	Regular	Malo	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Bueno	Bueno	Regular	Promedio	Alto	Promedio	Alto
Regular	Bueno	Regular	Malo	Promedio	Alto	Promedio	Alto
Regular	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Promedio	Alto	Alto	Alto
Malo	Regular	Regular	Malo	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Bueno	Bueno	Malo	Promedio	Alto	Alto	Alto
Malo	Regular	Regular	Malo	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Malo	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Bueno	Regular	Bueno	Promedio	Alto	Alto	Alto
Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto	Alto
Malo	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto	Alto
Regular	Bueno	Regular	Bueno	Promedio	Alto	Alto	Alto
Malo	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Malo	Regular	Bueno	Promedio	Alto	Alto	Alto
Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto	Alto
Malo	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Bueno	Malo	Bueno	Alto	Alto	Alto	Alto
Regular	Bueno	Malo	Bueno	Alto	Alto	Alto	Alto
Regular	Bueno	Regular	Bueno	Promedio	Alto	Alto	Alto
Regular	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Bueno	Malo	Bueno	Alto	Alto	Alto	Alto
Regular	Regular	Bueno	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Malo	Malo	Regular	Regular	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Regular	Regular	Bueno	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio

Malo	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Malo	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto	Alto
Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Alto	Alto	Alto	Alto
Regular	Regular	Bueno	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Regular	Regular	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Malo	Bueno	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Regular	Bueno	Regular	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Regular	Malo	Bueno	Bueno	Promedio	Alto	Alto	Alto

## ANEXO 6: ACTA DE SUSTENTACION



## Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Unidad de Grados y Títulos

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION

En Huacho, el día **jueves 21 de diciembre del 2023**, siendo las 11:00, reunidos en la Sala de Conferencias de la Facultad de Ciencias Empresariales, los Miembros del Jurado Evaluador y Asesor, integrado por:

PRESIDENTE:	Dra. VIVIANA INES VELLON FLORES DE SOLANO	DNI N° 15596783
SECRETARIO:	Dr. JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA	DNI N° 15591398
VOCAL:	Dr. JOSE LUIS AUSEJO SANCHEZ	DNI N° 45307125
ASESORA:	M(a). ANA MARIA PERALTA MINCHOLA	DNI N° 71130086

El postulante al Título Profesional, don: **JORGE LUIS ROMUALDO FARRO**, identificado con D.N.I N°73663651, procedió a la Sustentación de Tesis, titulada: **LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA, 2022.**, autorizado mediante Resolución de Decanato N°0785-2023-FCE, de fecha **06 de diciembre del 2023**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigente, N°0944-2021- CU- UNJFSC, absolvió las interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado.

Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente, resultando el candidato APROBADO por UNANIMIDAD con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
<u>17</u>	<u>DISCISIETE</u>	<u>BUENO</u>	<u>APROBADO</u>

Siendo las 12:00 del día **jueves 21 de diciembre del 2023**, se dio por concluido el acto de Sustentación, firmando el Jurado Evaluador y Asesora las Actas de Sustentación de tesis, para obtener el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**, inscrito en el folio N° 52 del **LIBRO DE ACTAS DE SUSTENTACION DE TESIS N° IV**.



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dra. VIVIANA INES VELLON FLORES DE SOLANO  
PRESIDENTE



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA  
SECRETARIO



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. JOSE LUIS AUSEJO SANCHEZ  
VOCAL



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

M(a). ANA MARIA PERALTA MINCHOLA  
ASESORA