

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela profesional de administración y sistemas



TESIS

**Liderazgo y productividad en los trabajadores de la municipalidad
provincial de Chanchamayo - 2021**

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autores : Bach. Alvino Torres Edith Katherin
Bach. Vento Matias Maria Cristina

Asesor : Jesus Cesar Sandoval Trigos

Línea de investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos

Fecha de inicio : 17/05/2022

Fecha culminación : 16/05/2023

Huancayo – Perú
2022

Hoja de aprobación de jurados

TESIS

**Liderazgo y productividad en los trabajadores de la
municipalidad provincial de Chanchamayo - 2021**

PRESENTADA POR:

Bach. Alvino Torres Edith Katherin

Bach. Vento Matias Maria Cristina

**PARA OPTAR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE : _____

PRIMER MIEMBRO : _____

SEGUNDO MIEMBRO : _____

TERCER MIEMBRO : _____

Huancayo,dedel 2022

Falsa portada

Asesor

Jesus Cesar Sandoval Trigos

Dedicatoria:

A nuestros padres, en especial a nuestro asesor quien, con paciencia y esmero, supo guiarnos en la realización de la presente investigación y poder lograr nuestro título profesional.

Edith & María

Agradecimiento:

Especialmente a la casa de estudios que nos acogió para poder fortalecer nuestros conocimientos en sus aulas, junto a sus maestros que son un ejemplo a seguir.

Las autoras

CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD

(EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
deja:

CONSTANCIA

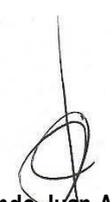
Que, Los bachilleres: **ALVINO TORRES EDITH KATHERIN** y **VENTO MATIAS MARIA**

CRISTINA; de la escuela profesional de Administración y Sistemas, han presentado su informe final de Tesis titulado: **“LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD**

PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO - 2021”, originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **17%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 7 de noviembre del 2022



Dr. Armando Juan Adatao Ávila
Director de Unidad de Investigación

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Contenido

Hoja de aprobación de jurados	ii
Falsa portada.....	iii
Asesor.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento:	vi
Contenido	vii
Contenido de tablas	xi
Contenido de figuras.....	xii
Resumen	xiii
Palabras claves: liderazgo y productividad	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	xv

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2 Delimitación del problema.....	17
1.2.1 Delimitación Espacial	17
1.2.2 Delimitación Temporal	17
1.2.3 Delimitación Conceptual.....	17
1.3 Formulación del problema	18
1.3.1 Problema general.....	18
1.3.2 Problemas específicos	18
1.4 Justificación	19
1.4.1 Social.....	19

	ix
1.4.2 Teórica.....	19
1.4.3 Metodológica.....	19
1.5 Objetivos.....	19
1.5.1 Objetivo general.....	19
1.5.2 Objetivos específicos.....	19

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)	21
2.1.1 Antecedentes internacionales	21
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	22
2.2 Bases teóricas o científicas	23
2.2.1 Variable 1: Liderazgo.....	23
2.2.2 Variable 2: Productividad.....	24
2.3 Marco Conceptual.....	25

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General.....	27
3.2 Hipótesis Específicas	27
3.3 Variables (definición conceptual y operacional)	27

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación.....	29
4.2 Tipo de Investigación.....	29
4.3 Nivel de Investigación	29
4.4 Diseño de Investigación.....	29

	x
4.5 Población y Muestra	30
4.5.1 Población.....	30
4.5.2 Muestra.....	30
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
4.6.1 Técnicas de recolección de datos	31
4.6.2 El instrumento de recolección de datos.....	31
4.6.3 Validación y confiabilidad	32
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	33
4.7.1 En la estadística descriptiva	33
4.7.2 En la estadística inferencial.....	33
4.8 Aspectos éticos de la investigación	33

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 Análisis de resultados	34
5.2 Contrastación de hipótesis	42
5.2.1 Hipótesis General	42
5.2.2 Hipótesis específica.....	43
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES	50
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	51
Anexos.....	53
Anexo 1: Matriz de consistencia	54
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.....	55
Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables	56

Anexo 4: Instrumento de investigación.....	59
Anexo 5: Consentimiento informado	62
Anexo 6: Datos obtenidos de las encuestas	75
Anexo 7: Consentimiento informado de la municipalidad Provincial de Chanchamayo....	76
Anexo 8: Fotos como parte de evidencia	77

Contenido de tablas

Tabla 1 Población	30
Tabla 3 Relación de trabajadores para la muestra.....	31
Tabla 4 Fiabilidad de liderazgo.....	32
Tabla 5 Fiabilidad de productividad	32
Tabla 6 Escala de Vellis.....	33
Tabla 7 Variable liderazgo.....	34
Tabla 8 Dimensión liderazgo autocrático	35
Tabla 9 Dimensión liderazgo democrático	36
Tabla 10 Dimensión liderazgo Laissez-faire	37
Tabla 11 Variable productividad	38
Tabla 12 Dimensión eficiencia	39
Tabla 13 Dimensión eficacia	40
Tabla 14 Dimensión conocimiento del trabajo	41
Tabla 15 Escala de correlación	42
Tabla 16 Correlación entre el liderazgo y la productividad.....	43
Tabla 17 Correlación entre el liderazgo y la eficiencia	44
Tabla 18 Correlación entre el liderazgo y la eficiencia	45
Tabla 19 Correlación entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo	46

Contenido de figuras

Figura 1 Variable liderazgo	34
Figura 2 Dimensión liderazgo autocrático.....	35
Figura 3 Dimensión liderazgo democrático.....	36
Figura 4 Dimensión liderazgo Laissez faire	37
Figura 5 Variable productividad.....	38
Figura 6 Dimensión eficiencia.....	39
Figura 7 Dimensión eficacia.....	40
Figura 8 Dimensión conocimiento del trabajo	41

Resumen

La investigación titulada “Liderazgo y productividad en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo - 2021”. Tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021. La metodología empleada en la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional, de diseño no experimental, la población estuvo conformada por los trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo, la muestra fue de tipo no probabilístico por lo que estuvo conformada por 30 trabajadores de la entidad. Asimismo, para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Rho de Spearman, la validez de los instrumentos fue corroborada con el Alpha de Cronbach. Se concluye que, existe una relación directa entre el liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “ r ” = 0,931, lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo habrá mayor productividad laboral dentro de la entidad.

Palabras claves: liderazgo y productividad

Abstract

The research entitled "Leadership and productivity in the workers of the provincial municipality of Chanchamayo - 2021". Its general objective was to determine the relationship that exists between leadership and efficiency in the provincial municipality of Chanchamayo - 2021. The methodology used in the research was a quantitative approach, of an applied type, of a correlational level, of a non-experimental design, the population It was made up of workers from the provincial municipality of Chanchamayo, the sample was non-probabilistic, so it was made up of 30 workers from the entity. Likewise, for the hypothesis test, Spearman's Rho statistic was used, the validity of the instruments was corroborated with Cronbach's Alpha. It is concluded that there is a direct relationship between leadership and productivity in the provincial municipality of Chanchamayo - 2021. Consequently, a very high positive correlation is observed with an $r = 0.931$, which allows us to assert that the greater the leadership there will be higher labor productivity within the entity.

Keywords: leadership and productivity

Introducción

Se pone a consideración el proyecto de investigación titulado “Liderazgo y productividad en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo - 2021”. En la actualidad el liderazgo se ha vuelto una pieza clave para considerar los aportes de los trabajadores, enfocándose en el desempeño y los beneficios que estas deben recibir para que cumplan con sus labores de manera eficiente. El presente proyecto de investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021. Es así que, para la prueba de hipótesis y la consecución de nuestros objetivos se emplea el enfoque cuantitativo, como método general de estudio el científico, de tipo Aplicada, nivel correlacional, diseño general no experimental y como diseño específico el correlacional, en el cual nuestro sujeto de estudio es la municipalidad provincial de Chanchamayo.

Es así que se presenta la investigación con los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I: Se aborda la descripción de la realidad problemática, la delimitación, justificación de la investigación.

CAPÍTULO II: Se aborda el marco teórico que contienen las variables de estudio y los antecedentes que son estudios de otros investigadores.

CAPÍTULO III: Se presenta las hipótesis de la investigación

CAPÍTULO IV: Se presenta la metodología aplicada en la investigación, las técnicas e instrumentos que se van a utilizar, y se presenta la hipótesis.

CAPÍTULO V: En este capítulo mostramos los resultados de nuestra investigación como son el análisis de los resultados, la contrastación de la hipótesis general y específica.

Las autoras

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El problema de nuestra investigación es la falta de productividad ocasionado por los trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo, los cuales, al no sentirse valorados, al no recibir incentivos laborales dejan de cumplir con sus labores. Por lo que dentro de dicha municipalidad se ha podido observar que el trabajo del personal es deficiente, y que asisten a su trabajo solo para cumplir sus horas laborables mas no para inyectar una productividad a la municipalidad, de la misma manera se ha evidenciado la falta de un líder adecuado para cada área, ya que con los que cuenta la municipalidad dejan a la deriva a todos los trabajadores, careciendo de capacitaciones, charlas motivacionales, incentivos laborales, y todas aquellas cosas que motiven al trabajador sentirse cómodo en su centro de labor. Ya que por falta de lo mencionado la productividad dentro de la municipalidad de Chanchamayo es muy escasa, perjudicando a toda la población en general.

Este hecho es ocasionado por la falta de un verdadero líder, el cual tiene que establecer metas, tiene que inspirar, quien tiene la misión de alcanzar todos los objetivos. Por otro lado, la el mal dominio de las competencias, la inadecuada concentración en las habilidades necesarias, el preocupares por el beneficio propio, son otras de las causas que aqueja el problema ya señalado.

Estos hechos traen consecuencias negativas para la entidad, los cuales de no ser corregidos a tiempo pueden conllevar al no cumplimiento de las metas ni objetivos, de los cuales se benefician la población en general.

El liderazgo en Latinoamérica se caracteriza como autoritario y caudillista, que se ha propagado en la cultura política, económica y social. En este sentido la practica autoritaria se desarrolla en diferentes ámbitos de la comunidad, toma de decisiones que dirige la forma del trabajo. Asimismo, se alude que un trabajador chileno produce el doble que un trabajador peruano, todo ello debido a que la educación en la que están formados es superior a la de nosotros y generan mayor capital el cual les ayuda a aportar mejor la producción.

Hoy en día en el Perú la tasa de crecimiento ha sido inferior a un 5% en relación a las tasas registradas de años anteriores, debido a las barreras económicas y políticas, entre ellas tenemos a la productividad, las fallas en el mercado laboral y el capital humano, por lo cual se observa instituciones débiles y deficientes a falta de eficiencia y eficacia para desempeñar las labores establecidas y la ausencia de un buen líder.

Es por ello que en nuestra investigación demostramos que un buen liderazgo mejorara la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo, y también la eficiencia y la eficacia que desempeñara el trabajador al ser motivado por un buen líder.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación Espacial

La presente investigación se realizará en la municipalidad provincial de Chanchamayo

1.2.2 Delimitación Temporal

El proyecto de investigación se realizará en el año 2021.

1.2.3 Delimitación Conceptual

Liderazgo

Escandón Hurtado (2016), refiere que “El liderazgo constituye la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra, con la intención de lograr metas determinadas y el éxito de la organización” (p. 28).

Productividad

Ehsanbakhsh y Somaiye (2013), menciona que “Es un indicador que se conforman con factores de producción, recursos y hombre; por lo que encamina a interpretar la eficiencia, eficacia y conocimientos del trabajador” (p. 10).

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021?

1.3.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021?
2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021?
3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

El principal beneficiario con nuestra investigación será la municipalidad provincial de Chanchamayo, asimismo todas aquellas municipalidades que apliquen nuestra investigación como modelo de mejora.

1.4.2 Teórica

Con nuestra investigación se pretende generalizar los resultados obtenidos, demostrando la importancia adecuada del liderazgo y lo que influye en la productividad, para así poder lograr las estrategias necesarias para mejorar la entidad donde se labora.

1.4.3 Metodológica

Para lograr nuestros objetivos, se establecieron dos instrumentos de medición, los cuales nos sirvieron para la muestra poblacional; dichos instrumentos fueron puestos a consideración de tres expertos, lo cual nos sirvió para la prueba de la estadística de confiabilidad y validez. El resultado de la confiabilidad demuestra que nuestros instrumentos son aceptados por el método científico.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021.

1.5.2 Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021

2. Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021
3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1 Antecedentes internacionales

Bernal (2019) investigó *“Liderar el cambio: el liderazgo Transformacional”*, El objetivo de su investigación fue demostrar los cambios que se generan al demostrar un liderazgo, de metodología cualitativa descriptiva, quien concluye que el trabajo en equipo, la colaboración y el desarrollo de inteligencias múltiples en los administradores, cumplen un papel fundamental en la estandarización de la dinámica gubernamental.

Álvarez y Villegas (2019) Sustentaron la tesis *“Propuesta para la mejora de la productividad en la empresa de calzado Contquin Sport”*. El objetivo fue dar a conocer una propuesta que abarque varios aspectos de mejora dentro de la organización, de metodología descriptiva, cuantitativa, su objeto de estudio fue la empresa de calzados Contquin Sport, concluyendo que, los conocimientos para la mejora de la productividad son herramientas adquiridas dentro del centro de labor.

Blandón y Blandón (2018) Sustentaron la tesis *“Estrategias para mitigar los Efectos del Clima Organizacional en la Productividad de las Organizaciones”*, su objetivo de estudio fue conseguir estrategias para mitigar los efectos del clima organizacional, de metodología cuantitativa, finalmente concluye que las organizaciones son cambiantes por lo que sirve como punto de partida para formular acciones previas de mejora.

Zapata y Melo (2015) sustentaron la tesis titulada *“Engagement y productividad en las empresas”* su objetivo de estudio determinar el nivel de relación que existe entre el

engagement y la productividad en las empresas privadas, de metodología tipo aplicada correlacional, con un objeto de estudio las empresas privadas, asimismo concluye que es las habilidades del liderazgo para desarrollar el grado de engagement en los trabajadores.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Gómez (2021) En su investigación *“Liderazgo y cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID 19”*, su objeto de estudio fue determinar el nivel de relación entre el liderazgo y la cultura organizacional, en el Hospital III EsSalud de Chimbote, de metodología tipo aplicada correlacional, tuvo como objeto de estudio a las enfermeras (os) del Hospital EsSalud III de Chimbote, concluyendo que: Existe asociación significativa entre el liderazgo y la cultura organizacional en el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud de Chimbote.

Andamayo (2017) en su investigación *“Liderazgo transformador y gestión aplicado por la trabajadora social a las instituciones estatales de Huancayo”*, su objetivo fue determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión en las instituciones estatales de Huancayo, de metodología tipo aplicada correlacional, su objeto de estudio fue las instituciones estatales de la provincia de Huancayo , concluyendo que: El liderazgo influye significativamente en la práctica de la autoestima, comunicación y valores compartidos en la gestión del trabajador social.

Vilca (2019) En su tesis titulada *“el liderazgo y la productividad laboral del personal contratado administrativo de servicio de la policía nacional del Perú, Rímac 2019”*, su objetivo fue, determinar la relación que existe entre el liderazgo y la productividad laboral

del personal contratado administrativo de los servicios de la policía nacional del Perú, de metodología tipo aplicada correlacional, cuyo objeto de estudio fueron las comisarias ubicadas en el distrito del Rímac en Lima. Concluyendo que existe relación positiva del liderazgo y la productividad laboral del personal bajo el régimen CAS.

Rodríguez (2017) investigo **“Gestión educativa y liderazgo transformacional”**. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional, fue de metodología tipo aplicada correlacional, concluyendo que: El liderazgo desde una óptica transformativa, busca estimar el liderazgo en las escuelas y sobre todo en los docentes para ejercer un ejemplo en medio de la formación integral de los niños y jóvenes.

2.2 Bases teóricas o científicas

2.2.1 Variable 1: Liderazgo

Escandón y Hurtado (2016), refiere que **“El liderazgo constituye la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra, con la intención de lograr metas determinadas y el éxito de la organización”** (p. 28).

Acosta et al. (2017), nos dice **“Las perspectivas sobre el liderazgo cambian con el avance de la ciencia y la dinámica económica**. Para ello, se debe de estudiar los avances en materia de organización y sobre todo de bienestar social”.

2.2.1.1 Dimensiones de liderazgo

D1: Liderazgo autocrático

Pacsi y Estrada (2014), menciona que **“El líder autócrata ordena y aguarda su acatamiento por parte de sus subordinados, suele ser dogmático y seguro”** (p. 125).

Koontz y Weihrich (2008), menciona que “El líder autócrata decreta y espera acatamiento, es incuestionable y positivo y gobierna por la destreza de retener u contener premios y castigos” (p. 126).

D2: Liderazgo democrático

Cuadra y Velaso (2007) menciona que

El líder democrático promueve el bienestar del grupo, es abierto a las opiniones, facilita la toma de decisiones y considera que sus seguidores estén motivados para hacer lo correcto, establece las metas y objetivos en equipo redistribuyendo la responsabilidad de su logro o fracaso, asimismo establece metas y objetivos. (p.126)

D3: Liderazgo laissez-faire

Acosta et al. (2017), detalla que “Alude a la no intervención y control mínimo de los empleados, es un líder que carece de compromiso con su organización” (p.128).

2.2.2 Variable 2: Productividad

Gutiérrez (2010), nos dice que “Es un indicador que se conforman con factores de producción, recursos y hombre; por lo que encamina a interpretar la eficiencia, eficacia y conocimientos del trabajador” (p.38).

Ehsanbakhsh y Somaiye (2013), refiere que “La máxima utilización de la mano de obra con el fin de conquistar los objetivos organizacionales con un tiempo mínimo y un costo mínimo” (p.39).

2.2.2.1 Dimensiones de Productividad

D1: Eficiencia

Loayza (2016), menciona que “Uso apropiado de los recursos que se tiene, la reciprocidad entre el resultado logrado y los recursos empleados” (p.45).

D2: Eficacia

Falco (2003), refiere que “Es el esfuerzo humano para producir los resultados ansiados en cantidad y calidad, asimismo es el resultado de la consecución de las metas y objetivos organizacionales” (p.49).

D3: Conocimiento del trabajador

Gutiérrez (2010), nos dice que “Es quien posee un saber específico y lo utiliza para trabajar, busca a través de su instrucción formal y la práctica adquirida, emplear sus conocimientos para crear valor y generar nuevos conocimientos” (p.52).

2.3 Marco Conceptual**Liderazgo**

El liderazgo constituye la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra, con la intención de lograr metas determinadas y el éxito de la organización.

Liderazgo autocrático

El líder autócrata ordena y aguarda su acatamiento por parte de sus subordinados, suele ser dogmático y seguro.

Liderazgo democrático

El líder democrático promueve el bienestar del grupo, es abierto a las opiniones, facilita la toma de decisiones y considera que sus seguidores estén motivados para hacer lo correcto.

Liderazgo Laissez –faire

Alude a la no intervención y control mínimo de los empleados, es un líder que carece de compromiso con su organización.

Productividad

Es un indicador que se conforman con factores de producción, recursos y hombre; por lo que encamina a interpretar la eficiencia, eficacia y conocimientos del trabajador.

Eficiencia

Uso apropiado de los recursos que se tiene, la reciprocidad entre el resultado logrado y los recursos empleados.

Eficacia

Es el esfuerzo humano para producir los resultados ansiados en cantidad y calidad, asimismo es el resultado de la consecución de las metas y objetivos organizacionales.

Conocimiento del trabajo

Es quien posee un saber específico y lo utiliza para trabajar, busca a través de su instrucción formal y la práctica adquirida, emplear sus conocimientos para crear valor y generar nuevos conocimientos.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe una relación directa entre el Liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021.

3.2 Hipótesis Específicas

1. Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021.
2. Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021.
3. Existe una relación directa entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021.

3.3 Variables (definición conceptual y operacional)

Por ser una investigación de nivel correlacional se tienen las siguientes variables:

Variable 1: Liderazgo

Variable 2: Productividad

Operacionalización de las variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	(Escandón Hurtado 2016) “El liderazgo constituye la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra, con la intención de lograr metas determinadas y el éxito de la organización”.	Liderazgo autocrático El líder autócrata ordena y aguarda su acatamiento por parte de sus subordinados, suele ser dogmático y seguro	Ordenar	Ordinal
		Liderazgo democrático El líder democrático promueve el bienestar del grupo, es abierto a las opiniones, facilita la toma de decisiones y considera que sus seguidores estén motivados para hacer lo correcto	Acatar	
			Promover	
		Liderazgo Laissez-faire Alude a la no intervención y control mínimo de los empleados, es un líder que carece de compromiso con su organización	Toma de decisiones	
			Motivación	
			Intervenir	
		Control mínimo		
Compromiso				

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad	(Gutiérrez, 2010) “Es un indicador que se conforman con factores de producción, recursos y hombre; por lo que encamina a interpretar la eficiencia, eficacia y conocimientos del trabajador”.	Eficiencia Uso apropiado de los recursos que se tiene, la reciprocidad entre el resultado logrado y los recursos empleados	Recursos	Ordinal
		Eficacia Es el esfuerzo humano para producir los resultados ansiados en cantidad y calidad, asimismo es el resultado de la consecución de las metas y objetivos organizacionales	reciprocidad	
			Resultado logrado	
		Conocimiento del trabajo Es quien posee un saber específico y lo utiliza para trabajar, busca a través de su instrucción formal y la práctica adquirida, emplear sus conocimientos para crear valor y generar nuevos conocimientos	Esfuerzo humano	
			calidad	
			objetivos	
		Saber específico		
Práctica adquirida				
Nuevos conocimientos				

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

El método que se empleó en la presenta investigación será el método científico que según Sánchez y Reyes (2009) “Es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado propuesto. Como es consenso, es el camino para llegar a un a fin o una meta” (p.23).

4.2 Tipo de Investigación

Sánchez y Reyes (2009), nos dice que “El tipo de la investigación fue la aplicada, el cual se interesa por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella deriven” (p.37).

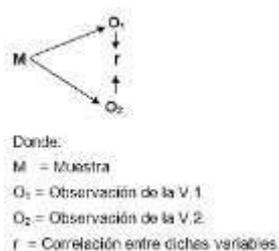
4.3 Nivel de Investigación

Hernández et al. (2014), nos dice que “El nivel de la investigación fue el correlacional, porque asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p.93).

4.4 Diseño de Investigación

Sánchez y Reyes (2009), nos dice “Se utilizó del diseño de investigación correlacional que se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados” (p.105).

“El esquema del presente diseño será el siguiente”, según Sánchez y Reyes (2009):



4.5 Población y Muestra

4.5.1 Población

Carrasco (2019), afirma que la población “Es aquella universalidad o comunidad de la cual se segmenta una parte para escoger la muestra. La población, se estima como universo objetivo de toda investigación” (p. 72).

Estará conformado por todos los 131 trabajadores de la Municipalidad provincial de Chanchamayo.

Tabla 1
Población

Resumen cuantitativo			
N°	Órgano / Unidades orgánicas	SP-AP	DS
1	Órgano de gobierno	3	-
2	Órgano de Control institucional	-	-
3	Órgano de defensa jurídica	-	-
4	Órgano de dirección	1	-
5	Órgano de asesoramiento	2	-
6	Órgano de apoyo	6	10
7	Órgano de línea	94	15
	Total, General	106	25
	Total, de trabajadores ocupados		131

Fuente: CAP de la MPCH

4.5.2 Muestra

La muestra será de tipo no probabilístico, es decir a criterio del investigador, por lo cual estará conformado por 30 trabajadores seleccionados a criterio de las variables de investigación

Tabla 2
Relación de trabajadores para la muestra.

Órganos de asesoramiento/Planeamiento presupuesto e inversión		
N°	Cargo estructural	N° de trabajadores
1	Gerente de Administración	1
2	Asistente	1
3	Gerente de presupuesto	1
4	Secretaria de presupuesto	1
5	Responsable de planeamiento	1
6	Responsable de presupuesto	1
7	Responsable de racionalización	1
8	Jefe de inversión	1
9	Asistente	1
10	Evaluador 1	1
11	Jefe de cooperación	1
Órgano de línea/Gerencia de obras publicas		
12	Asistente de elaboración de contratos	1
13	Gerente de obras públicas	1
14	Secretaria de obras	1
15	Sub gerente de obras y liquidación	1
16	Evaluador 2	1
17	Operadores de maquinarias	11
18	Conductores	3
Total, de trabajadores		30

Fuente: CAP de la MPCCH.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta.

Según Carrasco (2016) refiere que “Es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigado” (p. 314).

4.6.2 El instrumento de recolección de datos

Para el logro de los objetivos se empleó el cuestionario, tal como lo refiere Hernández Fernández y Baptista (2014) “Explica el proceso para elaborar un instrumento de medición y las principales alternativas para recolectar datos, (Se basa en preguntas que

pueden ser cerradas o abiertas, sus preguntas pueden ser auto administrados, entrevista personal o telefónica, vía internet)” (p. 196).

4.6.3 Validación y confiabilidad

4.6.3.1 Validación

Esta prueba de validez de contenido se realiza por separado: validez de pertinencia, relevancia y claridad (Valderrama & Jaimes, 2019 p.270). En esta oportunidad se desarrolló la validez de pertinencia, tal como se detalla en el anexo 5.

4.6.3.2 Confiabilidad

(Valderrama & Jaimes, 2019) refieren que

Para aplicar la prueba de confiabilidad se utilizó los resultados de la prueba piloto y debe ser como mínimo 30 sujetos encuestados con similares características de la muestra, para ello, los resultados deben estar almacenados en una base de datos. El análisis estadístico que se empleó fue el Alfa de Cronbach por tener escalas de medición ordinales (p.265).

Tabla 3
Fiabilidad de liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	15

Nota: Elaboración según SPSS

Tabla 4
Fiabilidad de productividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	15

Nota: Elaboración según SPSS

Tabla 5
Escala de Vellis

Por debajo de .60	Es inaceptable
De .60 a .65	Es indeseable
Entre .65 y .70	Es mínimamente aceptable
De .70 a .80	Es respetable
De .80 a .90	Es muy buena

Interpretación

Con la ayuda del estadístico SPSS versión 25, se pudo demostrar la fiabilidad de nuestros instrumentos, donde la escala demuestra que es muy buena por estar por encima de los 90.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

4.7.1 En la estadística descriptiva

Se empleada la distribución de frecuencia representada en tablas y gráficos para los resultados de la investigación.

4.7.2 En la estadística inferencial

Se empleará el estadístico Rho Spearman para la det4erminacion del nivel de correlación entre variables y dimensiones.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

De acuerdo a los principios de ética de la Universidad Peruana los Andes se aplican los principios éticos establecidos en el artículo 30, lo cual nos permite garantizar la originalidad de la investigación, asimismo asumir toda su responsabilidad y velar por la seguridad de los involucrados.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 Análisis de resultados

Tabla 6

Variable liderazgo

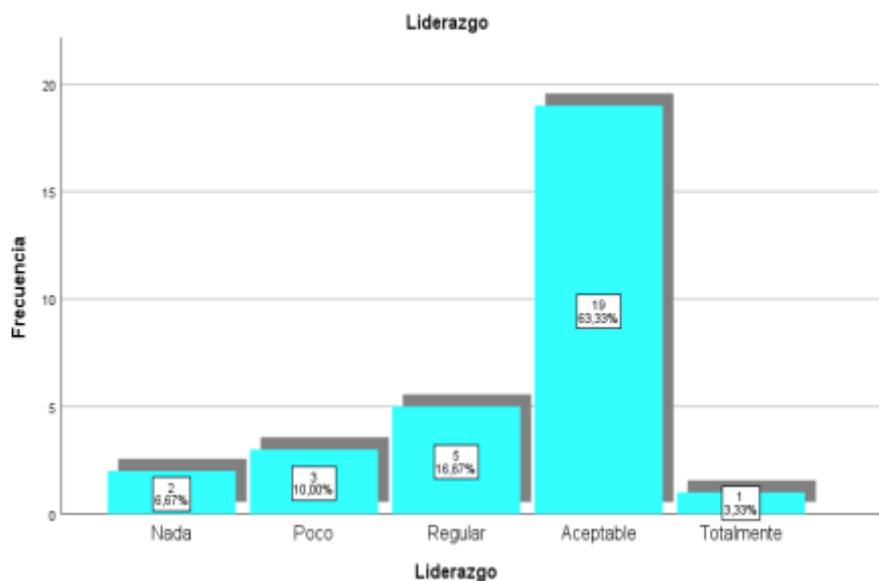
LIDERAZGO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	2	6,7
	Poco	3	10,0
	Regular	5	16,7
	Aceptable	19	63,3
	Totalmente	1	3,3
	Total	30	100,0

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Comentario: “Para los 30 trabajadores encuestados de la municipalidad provincial de Chanchamayo, el 63,3% (19), siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron estar de acuerdo que el liderazgo está relacionado con la productividad de los colaboradores lo cual es de mucho beneficio para la entidad y para la población en general2

Figura 1

Variable liderazgo



Nota: elaboración de la IBM SPSS25

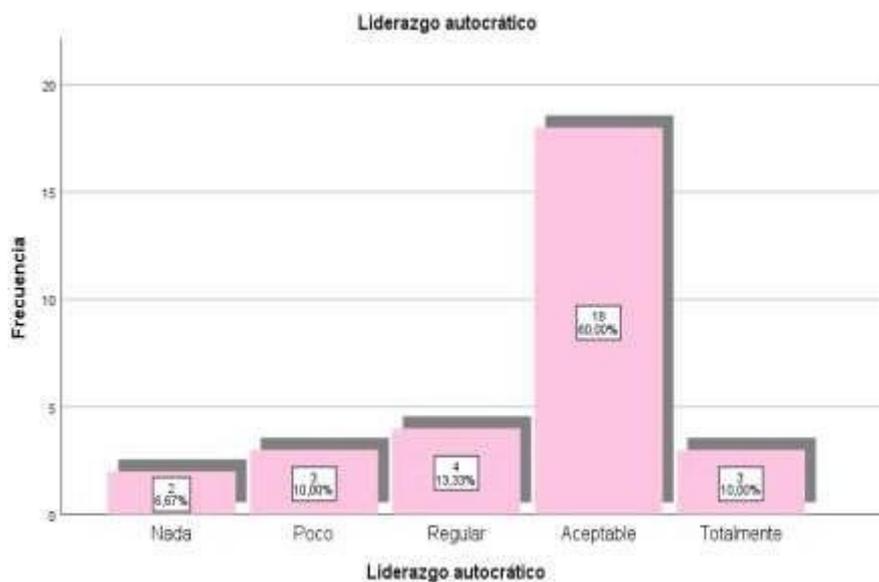
Tabla 7
Dimensión liderazgo autocrático

LIDERAZGO AUTOCRATICO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	2	6,7
	Poco	3	10,0
	Regular	4	13,3
	Aceptable	18	60,0
	Totalmente	3	10,0
	Total	30	100,0

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Comentario: “De los 30 trabajadores encuestados de la municipalidad provincial de Chanchamayo, el 60,0% (18), siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron estar de acuerdo que el liderazgo autocrático está relacionado con la productividad de los colaboradores de la entidad”

Figura 2
Dimensión liderazgo autocrático



Nota: elaboración de la IBM SPSS25

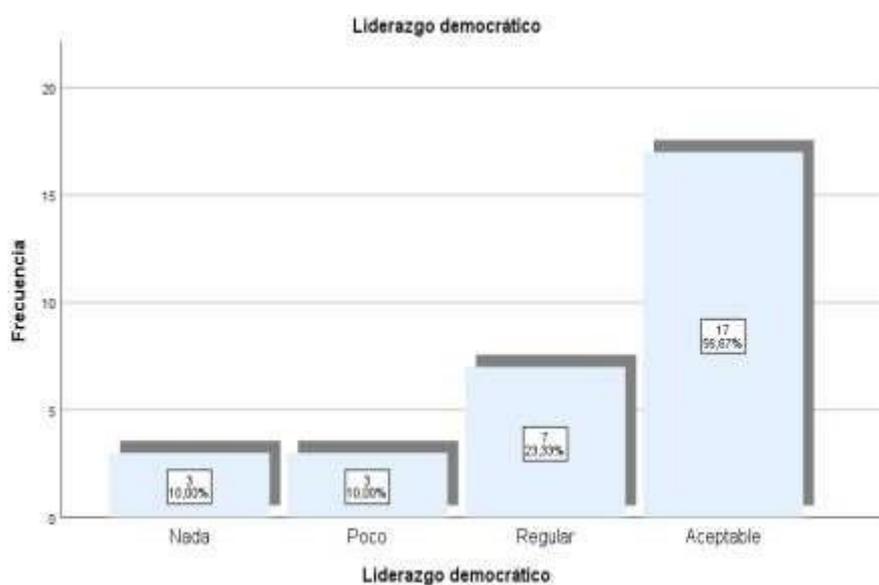
Tabla 8
Dimensión liderazgo democrático

LIDERAZGO DEMOCRATICO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	3	10,0
	Poco	3	10,0
	Regular	7	23,3
	Aceptable	17	56,7
	Total	30	100,0

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Comentario: “Para los 30 trabajadores encuestados de la municipalidad provincial de Chanchamayo, el 56,7% (17), siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron estar de acuerdo que el liderazgo democrático está relacionado con la productividad de los colaboradores de la entidad”

Figura 3
Dimensión liderazgo democrático



Nota: elaboración de la IBM SPSS25

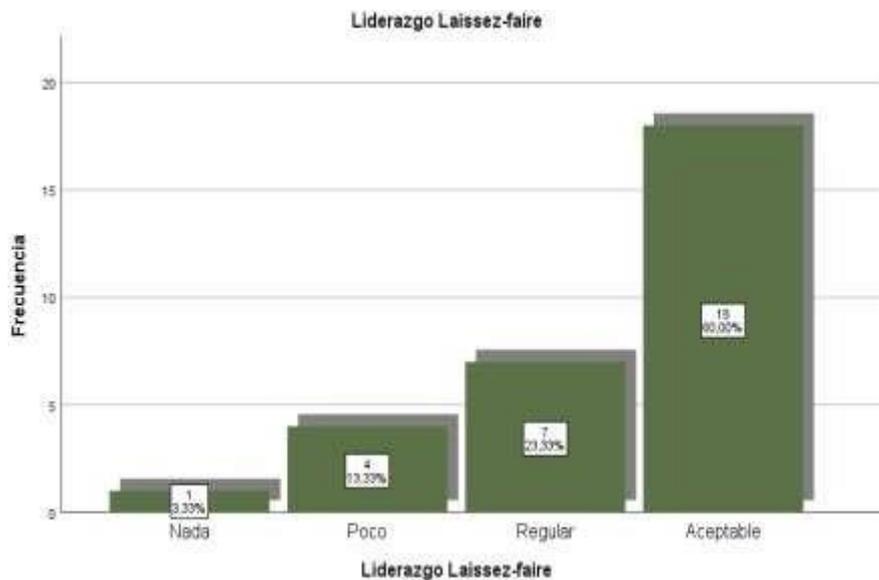
Tabla 9
Dimensión liderazgo *Laissez-faire*

LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	1	3,3
	Poco	4	13,3
	Regular	7	23,3
	Aceptable	18	60,0
	Total	30	100,0

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Comentario: “De los 30 trabajadores encuestados de la municipalidad provincial de Chanchamayo, el 60,0% (18), siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron estar de acuerdo que el liderazgo *laissez-faire* está relacionado con la productividad de los colaboradores de la entidad”

Figura 4
Dimensión liderazgo *Laissez faire*



Nota: elaboración de la IBM SPSS25

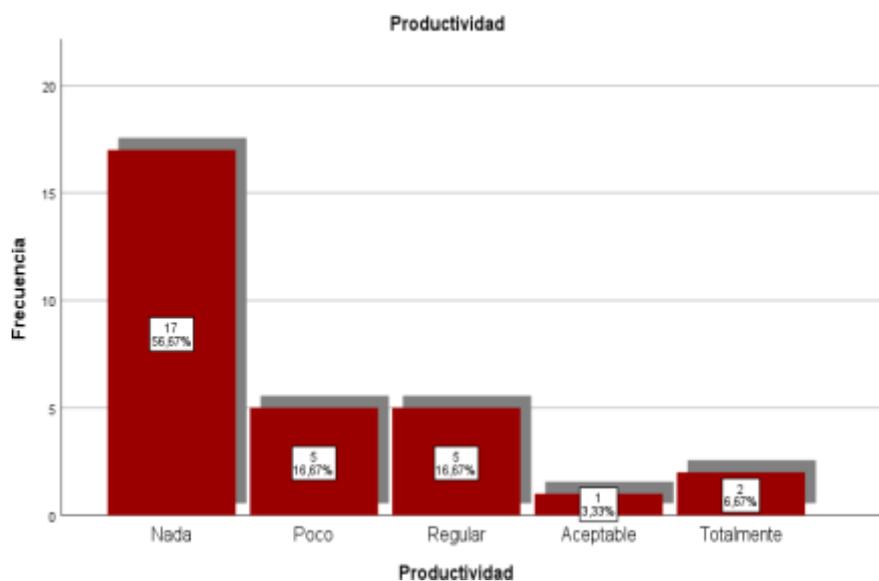
Tabla 10
Variable productividad

PRODUCTIVIDAD		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	17	56,7
	Poco	5	16,7
	Regular	5	16,7
	Aceptable	1	3,3
	Totalmente	2	6,7
	Total	30	100,0

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Comentario: “Para los 30 trabajadores encuestados de la municipalidad provincial de Chanchamayo, el 56,7% (17), siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron no estar de acuerdo con la productividad dentro de la entidad”

Figura 5
Variable productividad



Nota: elaboración de la IBM SPSS25

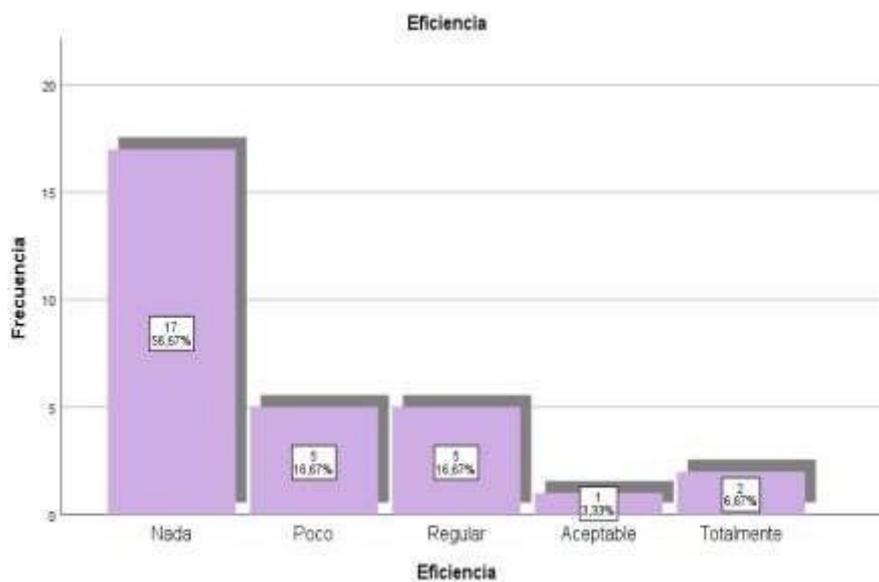
Tabla 11
Dimensión eficiencia

EFICIENCIA			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	17	56,7
	Poco	5	16,7
	Regular	5	16,7
	Aceptable	1	3,3
	Totalmente	2	6,7
	Total	30	100,0

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Comentario: “De los 30 trabajadores encuestados de la municipalidad provincial de Chanchamayo, el 56,7% (17), siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron no estar de acuerdo con la eficiencia de los trabajadores con respecto el liderazgo”

Figura 6
Dimensión eficiencia



Nota: elaboración de la IBM SPSS25

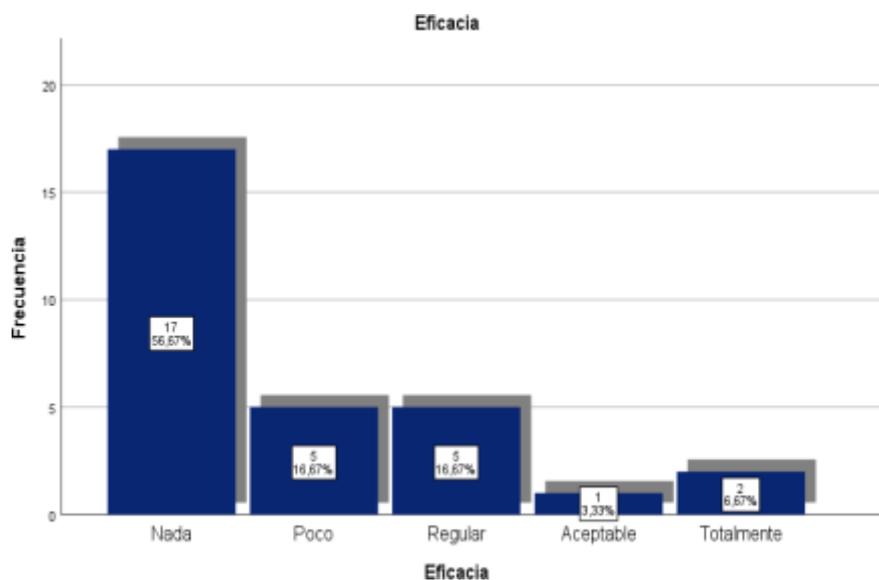
Tabla 12
Dimensión eficacia

EFICACIA			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	17	56,7
	Poco	5	16,7
	Regular	5	16,7
	Aceptable	1	3,3
	Totalmente	2	6,7
	Total	30	100,0

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Comentario: “Para los 30 trabajadores encuestados de la municipalidad provincial de Chanchamayo, el 56,7% (17), siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron no estar de acuerdo con la eficacia de los trabajadores con respecto el liderazgo”

Figura 7
Dimensión eficacia



Nota: elaboración de la IBM SPSS25

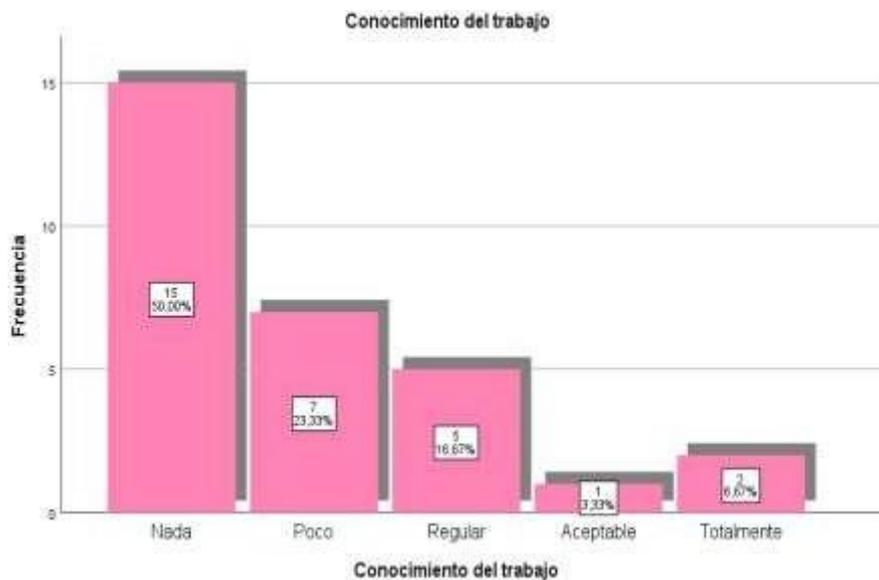
Tabla 13
Dimensión conocimiento del trabajo

CONOCIMIENTO DEL TRABAJO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada	15	50,0
	Poco	7	23,3
	Regular	5	16,7
	Aceptable	1	3,3
	Totalmente	2	6,7
	Total	30	100,0

Nota: elaboración de la IBM SPSS25

Comentario: “Para los 30 trabajadores encuestados de la municipalidad provincial de Chanchamayo, el 50,0% (15), siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron no estar de acuerdo con el conocimiento el trabajo con respecto el liderazgo”

Figura 8
Dimensión conocimiento del trabajo



Nota: elaboración de la IBM SPSS25

5.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 14

Escala de *correlación*

-1	Relación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Relación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Relación negativa alta
(-0,4 a -0,69)	Relación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Relación negativa baja
(-0,01 a -0,19)	Relación negativa muy baja
0	Nula
(0,0 a 0,19)	Relación positiva muy baja
(0,2 a 0,39)	Relación positiva baja
(0,4 a 0,69)	Relación positiva moderada
(0,7 a 0,89)	Relación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Relación positiva muy alta
1	Relación positiva grande y perfecta

5.2.1 Hipótesis General

Hg: Existe una relación directa entre el liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021

Ho: No Existe una relación directa entre el liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021

Ho: $\rho=0$

H1: Existe una relación directa entre el liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021

Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 15
Correlación entre el liderazgo y la productividad

Correlaciones			Liderazgo	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe una relación directa entre el liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,931$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo habrá mayor productividad laboral dentro de la entidad”

5.2.2 Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

H_C : Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021

H_0 : No Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021

H_0 : $\rho=0$

H_1 : Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021

H_0 : $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 16
Correlación entre el liderazgo y la eficiencia

		Correlaciones		
			Liderazgo	Eficiencia
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Eficiencia		Coefficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,931$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo dentro de la entidad, habrá mayor eficiencia laboral dentro de la entidad”

Hipótesis Especifica 2

H_G: Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021

H₀: No Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021

H₀: $\rho=0$

H₁: Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021

H₀: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 17
Correlación entre el liderazgo y la eficiencia

		Correlaciones		
			Liderazgo	Eficacia
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,931$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo, habrá mayor eficacia laboral dentro de los trabajadores de la entidad”

Hipótesis Especifica 3

H_G: Existe una relación directa entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021

H₀: No Existe una relación directa entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021

H₀: $\rho=0$

H₁: Existe una relación directa entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021

H₀: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 18
Correlación entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo

		Correlaciones	
		Liderazgo	Conocimiento del trabajo
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	Conocimiento del trabajo	Coefficiente de correlación	,931**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Nota: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: “Dado que $p = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe una relación directa entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,931$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo, habrá mayor conocimiento del trabajo”

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los resultados obtenidos podemos detallar que:

Para la contrastación de la hipótesis general, se pudo evidenciar que, existe una relación directa entre el liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,931$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo habrá mayor productividad laboral dentro de la entidad. Dicho resultado es corroborado con la investigación de, Gómez (2021) En su investigación Liderazgo y cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID 19, concluyendo que: Existe asociación significativa entre el liderazgo y la cultura organizacional en el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud de Chimbote. Asimismo, Vilca (2019) En su tesis titulada el liderazgo y la productividad laboral del personal contratado administrativo de servicio de la policía nacional del Perú, Rímac 2019. Concluyendo que existe relación positiva del liderazgo y la productividad laboral del personal bajo el régimen CAS.

Por otro lado, con respecto a la variable liderazgo se tuvo que, de los 30 trabajadores encuestados de la municipalidad provincial de Chanchamayo, el 63,3% (19), siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron estar de acuerdo que el liderazgo está relacionado con la productividad de los colaboradores lo cual es de mucho beneficio para la entidad y para la población en general. Asimismo, para la variable productividad se tuvo que, para los 30 trabajadores encuestados de la municipalidad provincial de Chanchamayo, el 56,7% (17), siendo la mayoría de los encuestados, manifestaron no estar de acuerdo con la productividad dentro de la entidad. Dichos resultados son corroborados con las investigaciones de, Bernal (2019) investigó “Liderar el cambio: el liderazgo Transformacional”, quien concluye que el trabajo en equipo, la colaboración y el desarrollo de inteligencias múltiples en los

administradores, cumplen un papel fundamental en la estandarización de la dinámica gubernamental. Seguidamente, Álvarez y Villegas (2019) sustentaron la tesis “Propuesta para la mejora de la productividad en la empresa de calzado Contquin Sport”, concluyendo que, los conocimientos para la mejora de la productividad son herramientas adquiridas dentro del centro de labor. Consiguientemente, (Gómez, 2021) En su investigación “Liderazgo y cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID 19”, concluyendo que: Existe asociación significativa entre el liderazgo y la cultura organizacional en el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud de Chimbote.

Finalmente, esperamos contribuir con las demás investigaciones puesto que nuestra investigación tiene como línea de investigación el cuantitativo.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa entre el liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,931$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo habrá mayor productividad laboral dentro de la entidad.
2. Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,931$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo dentro de la entidad, habrá mayor eficiencia laboral dentro de la entidad.
3. Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,931$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo, habrá mayor eficacia laboral dentro de los trabajadores de la entidad.
4. Existe una relación directa entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un $r = 0,931$, lo cual nos permite aseverar que, a mayor liderazgo, habrá mayor conocimiento del trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia municipal realizar una introspección y autoevaluación de su forma de dirigir y administrar, con la única finalidad de hacer frente a los trabajadores a fin de poder motivarlos.
2. Se recomienda a la gerencia municipal realizar proyectos de motivaciones, capacitaciones y de liderazgo, para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad.
3. Se recomienda a la gerencia municipal tener motivados a los trabajadores a fin de que se pueda cumplir las metas ya establecidas que es de beneficio para la población.
4. Se recomienda a la gerencia municipal investigar las habilidades necesarias para el buen desempeño de los trabajadores, estableciendo criterios necesarios para seleccionar al profesional adecuado.

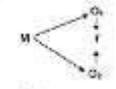
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J., Suarez, R., & Pinzon, F. (2017). *Identificación de Estilos de Liderazgo con Datos Aportados por EEG*. Neuman Business Review.
- Álvarez, Q., Kelly, & Villegas, D. M. (2019). *Propuesta para la mejora de la productividad en la empresa de calzado Contquin Sport* [Universitaria agustiniana]. <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/868/VillegasDiaz-MariaPaula-1-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Andamayo, E. (2017). *Liderazgo transformador y gestión aplicado por la trabajadora social a las instituciones estatales de Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Bernal, J. (2019). *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. Universidad de Mexico.
- Blandón, N., Ádres, & Blandón, N., Juan Camilo. (2018). *Estrategias para mitigar los Efectos del Clima Organizacional en la Productividad de las Organizaciones* [Universidad de San Buenaventura Colombia]. http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/5844/1/Estrategias_Clima_Productividad_Blandon_2018.pdf
- Cuadra, A., & Velaso, C. (2007). *Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones*.
- Ehsanbakhsh, Z., & Somaiye, S. (2013). *Labor productivity (sagacity in production & consumption)*.
- Escandon, D., & Hurtado, A. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas*.
- Falco, A. (2003). *Productividad del trabajador del conocimiento: El gran desafío del siglo XXI*.

- Gomez, R., Melody J. (2021). *Liderazgo y cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19*. Universidad Cesar Vallejo.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L. P., Méndez, V. S., & Mendoza, T. C. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2008). *Administración, una perspectiva global y empresarial*.
- Loayza, N. (2016). *La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo*. Estudios Económicos.
- Pacsi, A., & Estrada, W. (2014). *Liderazgo laissez faire*.
- Rodriguez, A. (2017). *Gestión educativa y liderazgo*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Vilca, H., Lito. (2019). *El liderazgo y la productividad laboral del personal contratado administrativo de servicios de la Policía Nacional del Perú, Rímac, 2019*. Universidad Cesar Vallejo.
- Zapata, B., Nicolas, & Melo, C., Rafael. (2015). *ENGAGEMENT Y PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS* [Universidad del Rosario].
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11562/1136885010-2015.pdf?sequence=1>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Metodología
¿Qué relación existe entre el liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021	Existe una relación directa entre el Liderazgo y la productividad en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021	Variable 1: Liderazgo Dimensiones: D1: Liderazgo autocrático D2: Liderazgo democrático D3: Liderazgo Laissez-faire Variable 2: Productividad Dimensiones: D1: Eficiencia D2: Eficacia D3: Conocimiento del trabajo	Enfoque: Cuantitativo Método General: Científico Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Correlacional Diseño: General: no experimental Específico: correlacional esquema:  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos:		
¿Qué relación existe entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021	Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021		
¿Qué relación existe entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021	Existe una relación directa entre el liderazgo y la eficiencia en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021		
¿Qué relación existe entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021	Existe una relación directa entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo en la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021		

Población:

La población será la municipalidad provincial de Chanchamayo.

Muestra:

No probabilístico, o a criterio del investigador, para lo cual estará conformada por 30 trabajadores.

Técnicas: Encuesta.

Instrumentos: Cuestionario.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

Estadística descriptiva
 Estadística inferencial

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	(Escandón Hurtado 2016) “El liderazgo constituye la capacidad de una persona para ejercer influencia sobre otra, con la intención de lograr metas determinadas y el éxito de la organización”	Liderazgo autocrático	Ordenar	Ordinal
			Acatar	
			Seguridad	
		Liderazgo democrático	Promover	
			Toma de decisiones	
			Motivación	
		Liderazgo Laissez-faire	Intervenir	
			Control mínimo	
			Compromiso	

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad	Gutiérrez (2010) “Es un indicador que se conforman con factores de producción, recursos y hombre; por lo que encamina a interpretar la eficiencia, eficacia y conocimientos del trabajador”	Eficiencia	Recursos	Ordinal
			reciprocidad	
			Resultado logrado	
		Eficacia	Esfuerzo humano	
			calidad	
			objetivos	
		Conocimiento del trabajo	Saber específico	
			Practica adquirida	
			Nuevos conocimientos	

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Ítems	Escala de medición
Liderazgo	Liderazgo autocrático	Ordenar	¿Considera Ud., que un buen líder influye en el comportamiento de su equipo?	1	1.Nada 2.Poco 3.Regular 4.Aceptable 5.Totalmente
			¿Ud., cree que el liderazgo autocrático tiene que ver con la productividad de los colaboradores?	2	
		Acatar	¿Considera usted que el jefe de área toma las mejores decisiones para el avance de los trabajos?	3	
			¿El liderazgo tiene que ver con la productividad laboral?	4	
		Seguridad	¿Considera usted que la jefe obvia sugerencias en la toma de decisiones?	5	
	Liderazgo democrático	Promover	¿Las propuestas de trabajo del personal son premiadas?	6	
			¿El liderazgo democrático tiene que ver con la productividad de los colaboradores?	7	
		Toma de decisiones	¿El jefe de su área considera las inquietudes del personal al tomar las decisiones?	8	
			¿Se incluye a todos los trabajadores para la toma de decisiones, en beneficio de la entidad?	9	
	Motivación	¿El jefe permite a los integrantes del grupo solucionar y manejar situaciones en su labor acerca de su vida cotidiana?	10		
	Liderazgo Laissez-faire	Intervenir	¿El jefe deja que el personal solucione sus problemas del trabajo?	11	
			¿Sabe Ud., quienes interviene en la toma de decisiones?	12	
		Control mínimo	¿Se vive un ambiente tranquilo cuando se trabaja junto al jefe inmediato?	13	

			¿El liderazgo laissez-faire tiene que ver con la productividad laboral?	14	
		Compromiso	¿En qué medida considera usted que su superior está comprometido con la entidad?	15	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Ítems	Escala de medición
Productividad	Eficiencia	Recursos	¿El personal es puntual en la entrega del trabajo que le asignan?	1	1.Nada 2.Poco 3.Regular 4.Aceptable 5.Totalmente
			¿Se tiene todos los recursos para cumplir con las obligaciones?	2	
		reciprocidad	¿Mantienen ustedes buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?	3	
			¿Existe reciprocidad dentro de su área de trabajo?	4	
		Resultado logrado	¿Acepta la ayuda de otros para entregar el trabajo en el tiempo establecido?	5	
	Eficacia	Esfuerzo humano	¿Participa activamente en las actividades que se desarrollan en su área de trabajo?	6	
			¿Considera Ud., que todos los colaboradores cumplen con sus funciones?	7	
		calidad	¿Considera usted que es de fácil acceso la obtención de información relacionada con su trabajo?	8	
			¿Considera Ud., que todos los trabajadores tienen los beneficios laborales?	9	
		objetivos	¿Se cumplen los objetivos trazados a voluntad propia?	10	

	Conocimiento del trabajo	Saber específico	¿Considera usted que se debe capacitar al personal en áreas específicas para un mejor desempeño laboral?	11	
			¿El conocimiento del trabajo tiene que ver con el liderazgo?	12	
		Practica adquirida	¿Demuestran experiencia en el desarrollo de sus funciones?	13	
			¿Sabe Ud., si existe capacitaciones dentro de la entidad, a fin de que los trabajadores puedan desempeñar sus labores?	14	
		Nuevos conocimientos	¿Si su conocimiento es superior al que lo requiere, usted emplea esos conocimientos en su área de trabajo?	15	

Anexo 4: Instrumento de investigación

INFORMACIÓN GENERAL

Se le sugiere leer atentamente las preguntas y marcar el casillero que considere es el correcto asimismo se le pide su completa sinceridad al momento de responder las preguntas, ya que se le garantiza que no correrá con ningún riesgo en su centro laboral debido a que este cuestionario es completamente anónimo.

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO

Nº	Preguntas	Totalmente	Aceptable	Regular	Poco	Nada
Liderazgo autocrático						
01	¿Considera Ud., que un buen líder influye en el comportamiento de su equipo?					
02	¿Ud., cree que el liderazgo autocrático tiene que ver con la productividad de los colaboradores?					
03	¿Considera usted que el jefe de área toma las mejores decisiones para el avance de los trabajos?					
04	¿El liderazgo tiene que ver con la productividad laboral?					
05	¿Considera usted que la jefe obvia sugerencias en la toma de decisiones?					
Liderazgo democrático						
06	¿Las propuestas de trabajo del personal son premiadas?					
07	¿El liderazgo democrático tiene que ver con la productividad de los colaboradores?					
08	¿El jefe de su área considera las inquietudes del personal al tomar las decisiones?					
09	¿Se incluye a todos los trabajadores para la toma de decisiones, en beneficio de la entidad?					

10	¿El jefe permite a los integrantes del grupo solucionar y manejar situaciones en su labor acerca de su vida cotidiana?					
Liderazgo Laissez-faire						
11	¿El jefe deja que el personal solucione sus problemas del trabajo?					
12	¿Sabe Ud., quienes interviene en la toma de decisiones?					
13	¿Se vive un ambiente tranquilo cuando se trabaja junto al jefe inmediato?					
14	¿El liderazgo laissez-faire tiene que ver con la productividad laboral?					
15	¿En qué medida considera usted que su superior está comprometido con la entidad?					

¡Muchas gracias!

Observaciones:

.....

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

N°	Preguntas	Totalmente	Aceptable	Regular	Poco	Nada
Eficiencia						
01	¿El personal es puntual en la entrega del trabajo que le asignan?					
02	¿Se tiene todos los recursos para cumplir con las obligaciones?					
03	¿Mantienen ustedes buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?					
04	¿Existe reciprocidad dentro de su área de trabajo?					
05	¿Acepta la ayuda de otros para entregar el trabajo en el tiempo establecido?					
Eficacia						
06	¿Participa activamente en las actividades que se desarrollan en su área de trabajo?					

07	¿Considera Ud., que todos los colaboradores cumplen con sus funciones?					
08	¿Considera usted que es de fácil acceso la obtención de información relacionada con su trabajo?					
09	¿Considera Ud., que todos los trabajadores tienen los beneficios laborales?					
10	¿Se cumplen los objetivos trazados a voluntad propia?					
Conocimiento del trabajo						
11	¿Considera usted que se debe capacitar al personal en áreas específicas para un mejor desempeño laboral?					
12	¿El conocimiento del trabajo tiene que ver con el liderazgo?					
13	¿Demuestran experiencia en el desarrollo de sus funciones?					
14	¿Sabe Ud., si existe capacitaciones dentro de la entidad, a fin de que los trabajadores puedan desempeñar sus labores?					
15	¿Si su conocimiento es superior al que lo requiere, usted emplea esos conocimientos en su área de trabajo?					

¡Muchas gracias!

Observaciones:

.....

Anexo 5: Consentimiento informado

CONFIABILIDAD: Corroborado mediante el estadístico Alfa de combrach para la determinación de su confiabilidad son ayuda de software SPSS versión 25.

Fiabilidad de liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	15

Nota: IBM SPSS

Fiabilidad de productividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	15

Nota: SPSS versión 25

VALIDEZ: Verificada por el juicio de tres expertos que son profesionales administrativos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo autocrático								
01	¿Considera Ud., que un buen líder influye en el comportamiento de su equipo?	X		X		X		
02	¿Ud., cree que el liderazgo autocrático tiene que ver con la productividad de los colaboradores?	X		X		X		
03	¿Considera usted que el jefe de área toma las mejores decisiones para el avance de los trabajos?	X		X		X		
04	¿El liderazgo tiene que ver con la productividad laboral?	X		X		X		
05	¿Considera usted que la jefe obvia sugerencias en la toma de decisiones?							
Liderazgo democrático								
06	¿Las propuestas de trabajo del personal son premiadas?	X		X		X		
07	¿El liderazgo democrático tiene que ver con la productividad de los colaboradores?	X		X		X		
08	¿El jefe de su área considera las inquietudes del personal al tomar las decisiones?	X		X		X		
09	¿Se incluye a todos los trabajadores para la toma de decisiones, en beneficio de la entidad?	X		X		X		
10	¿El jefe permite a los integrantes del grupo solucionar y manejar situaciones en su labor acerca de su vida cotidiana?	X		X		X		
Liderazgo Laissez-faire								
11	¿El jefe deja que el personal solucione sus problemas del trabajo?		X	X		X		
12	¿Sabe Ud., quienes interviene en la toma de decisiones?	X		X		X		
13	¿Se vive un ambiente tranquilo cuando se trabaja junto al jefe inmediato?	X		X		X		
14	¿El liderazgo laissez-faire tiene que ver con la productividad laboral?		X	X		X		
15	¿En qué medida considera usted que su superior está comprometido con la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Michael Rojas VegaDNI *48588051*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....08.... de07..... de 2022.....



.....
Mag. Michael Rojas Vega
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD. 62426

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

Nº	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Eficiencia								
01	¿El personal es puntual en la entrega del trabajo que le asignan?	X		X		X		
02	¿Se tiene todos los recursos para cumplir con las obligaciones?	X		X		X		
03	¿Mantienen ustedes buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
04	¿Existe reciprocidad dentro de su área de trabajo?	X		X		X		
05	¿Acepta la ayuda de otros para entregar el trabajo en el tiempo establecido?	X		X		X		
Eficacia								
06	¿Participa activamente en las actividades que se desarrollan en su área de trabajo?		X		X	X		
07	¿Considera Ud., que todos los colaboradores cumplen con sus funciones?	X		X		X		
08	¿Considera usted que es de fácil acceso la obtención de información relacionada con su trabajo?		X	X		X		
09	¿Considera Ud., que todos los trabajadores tienen los beneficios laborales?	X		X		X		
10	¿Se cumplen los objetivos trazados a voluntad propia?		X	X		X		
Conocimiento del trabajo								
11	¿Considera usted que se debe capacitar al personal en áreas específicas para un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
12	¿El conocimiento del trabajo tiene que ver con el liderazgo?		X	X		X		
13	¿Demuestran experiencia en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
14	¿Sabe Ud., si existe capacitaciones dentro de la entidad, a fin de que los trabajadores puedan desempeñar sus labores?		X	X		X		
15	¿Si su conocimiento es superior al que lo requiere, usted emplea esos conocimientos en su área de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Michael Rojas Vega

DNI *42588051*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....08.... de07..... de 2022.....



Mag. Michael Rojas Vega
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD. 62426

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo autocrático								
01	¿Considera Ud., que un buen líder influye en el comportamiento de su equipo?	X		X		X		
02	¿Ud., cree que el liderazgo autocrático tiene que ver con la productividad de los colaboradores?	X		X		X		
03	¿Considera usted que el jefe de área toma las mejores decisiones para el avance de los trabajos?	X		X		X		
04	¿El liderazgo tiene que ver con la productividad laboral?	X		X		X		
05	¿Considera usted que la jefe obvia sugerencias en la toma de decisiones?							
Liderazgo democrático								
06	¿Las propuestas de trabajo del personal son premiadas?	X		X		X		
07	¿El liderazgo democrático tiene que ver con la productividad de los colaboradores?	X		X		X		
08	¿El jefe de su área considera las inquietudes del personal al tomar las decisiones?	X		X		X		
09	¿Se incluye a todos los trabajadores para la toma de decisiones, en beneficio de la entidad?	X		X		X		
10	¿El jefe permite a los integrantes del grupo solucionar y manejar situaciones en su labor acerca de su vida cotidiana?	X		X		X		
Liderazgo Laissez-faire								
11	¿El jefe deja que el personal solucione sus problemas del trabajo?		X	X		X		
12	¿Sabe Ud., quienes interviene en la toma de decisiones?	X		X		X		
13	¿Se vive un ambiente tranquilo cuando se trabaja junto al jefe inmediato?	X		X		X		
14	¿El liderazgo laissez-faire tiene que ver con la productividad laboral?		X	X		X		
15	¿En qué medida considera usted que su superior está comprometido con la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Cárdenas Tapia Víctor Remy

DNI *44636251*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....09..... de06..... de 2022



Mg. Lic. Adm. Víctor Remy Cárdenas Tapia
CLAD 01-949

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

N°	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Eficiencia								
01	¿El personal es puntual en la entrega del trabajo que le asignan?	X		X		X		
02	¿Se tiene todos los recursos para cumplir con las obligaciones?	X		X		X		
03	¿Mantienen ustedes buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
04	¿Existe reciprocidad dentro de su área de trabajo?	X		X		X		
05	¿Acepta la ayuda de otros para entregar el trabajo en el tiempo establecido?	X		X		X		
Eficacia								
06	¿Participa activamente en las actividades que se desarrollan en su área de trabajo?		X		X	X		
07	¿Considera Ud., que todos los colaboradores cumplen con sus funciones?	X		X		X		
08	¿Considera usted que es de fácil acceso la obtención de información relacionada con su trabajo?		X	X		X		
09	¿Considera Ud., que todos los trabajadores tienen los beneficios laborales?	X		X		X		
10	¿Se cumplen los objetivos trazados a voluntad propia?		X	X		X		
Conocimiento del trabajo								
11	¿Considera usted que se debe capacitar al personal en áreas específicas para un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
12	¿El conocimiento del trabajo tiene que ver con el liderazgo?		X	X		X		
13	¿Demuestran experiencia en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
14	¿Sabe Ud., si existe capacitaciones dentro de la entidad, a fin de que los trabajadores puedan desempeñar sus labores?		X	X		X		
15	¿Si su conocimiento es superior al que lo requiere, usted emplea esos conocimientos en su área de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Cárdenas Tapia Victor Rengo

44636251

.....DNI.....

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....09..... de06..... de 2022



Victor Rengo Cardenas Tapia
CLAD 01143

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo autocrático								
01	¿Considera Ud., que un buen líder influye en el comportamiento de su equipo?	X		X		X		
02	¿Ud., cree que el liderazgo autocrático tiene que ver con la productividad de los colaboradores?	X		X		X		
03	¿Considera usted que el jefe de área toma las mejores decisiones para el avance de los trabajos?	X		X		X		
04	¿El liderazgo tiene que ver con la productividad laboral?	X		X		X		
05	¿Considera usted que la jefe obvia sugerencias en la toma de decisiones?							
Liderazgo democrático								
06	¿Las propuestas de trabajo del personal son premiadas?	X		X		X		
07	¿El liderazgo democrático tiene que ver con la productividad de los colaboradores?	X		X		X		
08	¿El jefe de su área considera las inquietudes del personal al tomar las decisiones?	X		X		X		
09	¿Se incluye a todos los trabajadores para la toma de decisiones, en beneficio de la entidad?	X		X		X		
10	¿El jefe permite a los integrantes del grupo solucionar y manejar situaciones en su labor acerca de su vida cotidiana?	X		X		X		
Liderazgo Laissez-faire								
11	¿El jefe deja que el personal solucione sus problemas del trabajo?		X	X		X		
12	¿Sabe Ud., quienes interviene en la toma de decisiones?	X		X		X		
13	¿Se vive un ambiente tranquilo cuando se trabaja junto al jefe inmediato?	X		X		X		
14	¿El liderazgo laissez-faire tiene que ver con la productividad laboral?		X	X		X		
15	¿En qué medida considera usted que su superior está comprometido con la entidad?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X), Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Allaga Tabraç Wilmer A.

DNI *19986746*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo10..... de06..... de 2022

INSTITUTO NAC. DE RADIO Y TV. DEL PERU
HUANCAYO
Wilmer A. Allaga Tabraç
Lic. Adm. Wilmer A. Allaga Tabraç
Administrador

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

Nº	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Eficiencia								
01	¿El personal es puntual en la entrega del trabajo que le asignan?	X		X		X		
02	¿Se tiene todos los recursos para cumplir con las obligaciones?	X		X		X		
03	¿Mantienen ustedes buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
04	¿Existe reciprocidad dentro de su área de trabajo?	X		X		X		
05	¿Acepta la ayuda de otros para entregar el trabajo en el tiempo establecido?	X		X		X		
Eficacia								
06	¿Participa activamente en las actividades que se desarrollan en su área de trabajo?		X	X	X			
07	¿Considera Ud., que todos los colaboradores cumplen con sus funciones?	X		X		X		
08	¿Considera usted que es de fácil acceso la obtención de información relacionada con su trabajo?		X	X		X		
09	¿Considera Ud., que todos los trabajadores tienen los beneficios laborales?	X		X		X		
10	¿Se cumplen los objetivos trazados a voluntad propia?		X	X		X		
Conocimiento del trabajo								
11	¿Considera usted que se debe capacitar al personal en áreas específicas para un mejor desempeño laboral?	X		X		X		
12	¿El conocimiento del trabajo tiene que ver con el liderazgo?		X	X		X		
13	¿Demuestran experiencia en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
14	¿Sabe Ud., si existe capacitaciones dentro de la entidad, a fin de que los trabajadores puedan desempeñar sus labores?		X	X		X		
15	¿Si su conocimiento es superior al que lo requiere, usted emplea esos conocimientos en su área de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X), Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador*Allaga Tabraç Wilmer A.*DNI *19986746*¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....10..... de06..... de 2022

INSTITUTO NAC. DE RADIO Y TV DEL PERU
HUANCAYO
27/10/22
Wilmer A. Allaga Tabraç
Lic. Adm. Wilmer A. Allaga Tabraç
Administrador

Firma del experto

Anexo 7: Consentimiento informado de la municipalidad Provincial de Chanchamayo**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

SOLICITO: Autorización de aplicación de instrumento de recolección de datos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo.

Señor: **JOSÉ EDUARDO MARIÑO ARQUIÑIGO**
ALCALDE PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO

Presente.-

Yo, Bach. María Cristina Vento Matías, identificada con DNI. N° 72768367, asimismo, Bach. Edith Katherin Alvino Torres, identificada con N° 73383841, de la carrera profesional de Administración y Sistemas.

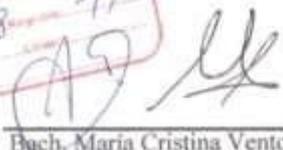
Que, al estar en la etapa de desarrollo de mi proyecto de investigación, titulado “**Liderazgo y productividad en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo - 2021**”, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración, solicito a Usted se sirva autorizar a la suscrita para poder aplicar el instrumento de investigación que sea necesario para la obtención de Información y procesamiento de datos para la realización del trabajo de investigación, el cual se realizará en forma anónima a los profesionales administrativos, oficinas y demás áreas.

Por lo expuesto.

Solicito dar una carta de respuesta con autorización para concluir la Investigación de mi tesis.

Chanchamayo, 03 de marzo del 2022.




Bach. María Cristina Vento Matías
DNI. 72768367


Bach. Edith Katherin Alvino Torres
DNI. 73383841

Anexo 8: Fotos como parte de evidencia



