



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera
de Chiclayo. 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Santamaria Muro, Ana Rosa (orcid.org/0000-0003-2022-4194)

Santamaria Muro, Jose del Carmen (orcid.org/0000-0001-8101-5826)

ASESORA:

Mag. Pacheco Gonzales Ida Blanca (orcid.org/0000-0001-9118-149X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de nuestros padres:

*Que fueron siempre el motivo y apoyo
para nuestra formación y superación.*

A nuestros hermanos y sobrinos:

*Porque su presencia y su emprendimiento,
dan mayor sentido a nuestra realización
personal y profesional.*

Ana Rosa y José del Carmen.

Agradecimiento

A la comunidad universitaria César Vallejo:

Fundador, directivos, docentes y compañeros que en un escenario holístico contribuyeron a cristalizar el gran sueño de ser Licenciados en Administración.

A la Entidad Financiera:

Gerente y colaboradores, que, abriendo sus puertas, permitieron alcanzar el caro anhelo del laurel profesional.

Ana Rosa y José del Carmen

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización:	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla cruzada Liderazgo gerencial (V_1) - Eficiencia laboral ($D_1(V_2)$)	15
Tabla 2 $V_1 - D_1(V_2)$	16
Tabla 3 Tabla cruzada Liderazgo gerencial (V_1) - Eficacia laboral ($D_2(V_2)$)	17
Tabla 4 $V_1 - D_2(V_2)$	17
Tabla 5 Tabla cruzada Liderazgo gerencial (V_1) – Productividad (V_2)	19
Tabla 6 $V_1 - V_2$	19

Resumen

El presente estudio de investigación denominado “Liderazgo gerencial y productividad en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo, 2022”, se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo. 2022; diseñado con enfoque no experimental, de tipo básico y transversal, recogiendo información mediante la técnica de la encuesta, y su instrumento cuestionario probando su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, con ítems medidos bajo la escala de Likert, y aplicado a una población de 35 colaboradores. La data obtenida fue procesada con el aplicativo SPSS basada en tablas cruzadas, que arrojaron un resultado según el estadígrafo de Spearman de 0.748, y una Significancia Bilateral de 0.000; además de un nivel alto de cruce alcanzando un 34.3 %, permitiendo ubicarla, según Hernández (2014), como correlación positiva considerable; donde el análisis entre la primera variable y dimensiones de la segunda, arrojaron valores aproximados. En consecuencia, se concluyó la investigación, afirmando que existe correlación entre las variables Liderazgo Gerencial y Productividad de los colaboradores de la entidad financiera de Chiclayo. El presente estudio cobra importancia porque permitirá optimizar la labor empresarial y brindar mayor satisfacción al cliente.

Palabras clave: Liderazgo gerencial, Productividad, Eficiencia y Eficacia.

Abstract

The present research study called "Managerial leadership and productivity in the collaborators of a financial institution in Chiclayo, 2022", was carried out with the objective of determining the relationship between managerial leadership and productivity in the collaborators of a financial institution in Chiclayo. 2022; designed with a non-experimental, basic and cross-sectional approach, collecting information through the survey technique, and its questionnaire instrument testing its reliability through Cronbach's Alpha, with items measured under the Likert scale, and applied to a population of 35 collaborators. The data obtained was processed with the SPSS application based on cross tables, which yielded a result according to the Spearman statistician of 0.748, and a Bilateral Significance of 0.000; in addition to a high level of crossing reaching 34.3%, allowing it to be located, according to Hernández (2014), as a considerable positive correlation; where the analysis between the first variable and dimensions of the second, yielded approximate values. Consequently, the investigation was concluded, affirming that there is a correlation between the variables Management Leadership and Productivity of the collaborators of the Chiclayo financial institution. This study is important because it will optimize business work and provide greater customer satisfaction.

Keywords: Managerial leadership, Productivity, Efficiency and Effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Toda organización, surge de una idea concebida buscando obtener un resultado favorable; sin embargo, cristalizarla implica realizar acciones administrativas y operativas, las que deben ser organizadas y ejecutadas, para lo cual es relevante contar con un liderazgo gerencial, para asumir la dirección de dichas acciones, que conlleven a la productividad esperada al concluir el ejercicio de un periodo estimado. Suárez (2019), aludió a Isea & Aldana (2017), quien sostuvo que el liderazgo cobra importancia porque motiva al cumplimiento de actividades y metas.

El liderazgo es una función del administrador por la que dirige y orienta a las personas, hacia los objetivos, (Chiavenato, 2019, p. 203); esto permitió reforzar la idea que la productividad depende del liderazgo que se ejerza. Por otro lado, Aguilar (2017) concluyó que, en la gerencia, la calidad, requiere de los elementos armonizados de la organización, integrados a los esfuerzos orientados hacia la productividad. Ello corroboró la necesidad de enlazar el liderazgo y la productividad en el camino al éxito.

Según Cahuana (2018), el liderazgo gerencial, está referido a la capacidad y habilidad del gerente para influir en su personal y lograr metas. Por tanto, el gerente debe ser un líder para manejar personal y orientarlo a sus metas. Arévalo (2020) investigó de manera descriptiva, el liderazgo gerencial en la empresa consultora Arévalo SRL, en Tarapoto, concluyendo que el liderazgo gerencial de la empresa estudiada, posee bajo nivel de organización, con un promedio de 50 % en nivel de planificación. Generándose de esta manera la necesidad de un liderazgo gerencial con planificación adecuada, que conlleve a mejorar la productividad.

Cabe destacar que, Erazo & Vílchez (2019) en su tesis Habilidades gerenciales y la productividad en la entidad Demem S.A. sostuvo, que la ineficiencia en la gestión de la comunicación interna reduce la relación entre colaboradores y líderes, conllevando a una baja productividad.

Problemática local: Situaciones como las descritas permitieron enfocar una investigación hacia el establecimiento de un liderazgo gerencial y la productividad, ya que en entornos nacionales de Perú y particularmente en la problemática empresarial

esta situación también es frecuente, y con mayor precisión en entidades financieras de Chiclayo, donde se observó que sus normas y políticas laborales no contribuyen al logro de los propios objetivos y por ende de la productividad esperada. Incluso los colaboradores laboran bajo ciertas condiciones de discordancia por ausencia de un liderazgo gerencial.

En este escenario, fue pertinente formular el problema general: ¿Existe relación entre el liderazgo gerencial y la Productividad en una entidad financiera de Chiclayo? Problemas específicos: ¿Existe relación entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral?, ¿Existe relación entre el liderazgo gerencial y la eficacia laboral?

Teóricamente la justificación, radicó en que contribuye a reducir vacíos de investigaciones afines; por tanto, se proporcionaron aportes cognitivos que refuercen o refuten teorías planteadas anteriormente, por supuesto, debidamente sustentadas. Hernández (2014). Por otro lado, se planteó justificar metodológicamente, toda vez que se tuvo la intención de definir el posible vínculo entre el liderazgo gerencial y la productividad, de la entidad financiera de Chiclayo.

En consecuencia, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo. Considerándose los objetivos específicos: Identificar la relación entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral en los clientes internos de una entidad financiera de Chiclayo; identificar la relación entre el liderazgo gerencial y la eficacia laboral en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo. Basados en Cohen (2018) The hypothesis has been defined by Kerlinger (1970) as a conjectural statement of the relations between two or more variables, es decir, Cohen alude a Kerlinger, quien afirmó que la hipótesis es una conjetura sobre las relaciones entre dos o más variables, se plantearon las hipótesis deducibles para el presente estudio fueron, Hipótesis general H₁: Existe relación entre el liderazgo gerencial y la productividad en una entidad financiera de Chiclayo; y la hipótesis alternativa H₀: No existe relación entre el liderazgo gerencial y la productividad en una entidad financiera de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Según Santos & otros (2019), el gerente debe ser un líder con capacidad de influir, movilizar y arrastrar con iniciativa y creatividad para alcanzar las metas junto a sus seguidores; es decir, Santos, al referirse a liderazgo, infirió implícitamente en la capacidad de influir sobre otros, con la finalidad de lograr metas comunes.

A nivel internacional, en el contexto latinoamericano existen diversos casos en los que el tema de liderazgo y productividad son objetos relevantes de estudio, Jaimes, Luzardo & Rojas (2018) en el contexto colombiano, su artículo le permitió determinar los factores incidentes en la productividad laboral destacando la necesidad de contar con las capacidades dirigenciales necesarias a fin de obtener la ansiada productividad.

De igual forma, López-Zapata (2017) cita a Berdecía & otros (2013) que identificaron los estilos de liderazgo de sus directivos y su relación con el laurel organizacional. Aplicaron una metodología cualitativa basada en el diseño de estudio de casos, con focus groups en tres empresas puertorriqueñas reconocidas. Los hallazgos mostraron mayor presencia del Liderazgo Transformacional, en segunda posición el Liderazgo Transaccional, y en el nivel más bajo el Liderazgo Laissez-Faire, exponiendo finalmente que, el liderazgo, ejerce impacto en el éxito organizacional. Ello reafirmó la relación a investigar en el presente estudio.

Así mismo, Bobeá (2021), en el contexto de República Dominicana, investigó qué tan efectivo es el liderazgo gerencial hacia los colaboradores durante la pandemia COVID19, en dicho estudio cuanti-cualitativo descriptivo y aplicó una encuesta a una muestra de 100 colaboradores, en los cuales, previa encuesta aplicada se detectó que las decisiones de la empresa permitieron obtener alta productividad, asociándola al buen manejo de liderazgo gerencial sobre los colaboradores. Se suma el aporte de Calero (2019), al estudiar la influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral, tuvo el objetivo de aplicar un modelo consistente en el liderazgo gerencial, que contribuya al desempeño laboral; empleó para ello, un enfoque cuantitativo, concluyendo que todo modelo de liderazgo responde a la demanda interna de la institución, con una pertinente comunicación

entre todas las instancias jerárquicas, permanente capacitación a su personal además de motivar y promover el alcance óptimo de resultados, que constituya una compensación a su esmero en todo momento.

Por otro lado, Torcatt (2020) en su artículo Liderazgo gerencial y desempeño laboral, tuvo el propósito de evaluar la relación de estas variables en el contexto docente de Nueva Esparta, Venezuela. Su enfoque cualitativo, y su diseño descriptivo, empleó la entrevista a profundidad y el hallazgo relevante fue que el gerente requiere de un liderazgo con capacidad social y sinérgica para lograr objetivos. Esto permitió relacionarlo con el presente estudio, al estudiar el liderazgo gerencial y la productividad que vendría a cristalizarse con el logro del aprendizaje, mostrándose cuan eficaz es la labor docente.

Asimismo, Reza et al. (2021), This research shows that Leadership Style, affects Employee Performance with a significant value of $0.008 < 0.05$ and with a large influence of standardized coefficients or large direct influence of Leadership Style on Employee Performance of 0.337 or 34%. En un estudio, en el banco indonesio Sumut Binjai, aplicando cuestionarios a 47 empleados, mostró con índices estadísticos, una notable influencia del Liderazgo sobre el desempeño del empleado.

Se suma Sánchez (2018), con su estudio sobre liderazgo gerencial y la motivación del personal de las cooperativas financieras en Pichincha, Ecuador; quien asumió dos dimensiones en cada variable, Liderazgo Transformador y Liderazgo Trascendente, encontrando que el primero tiene influencia en la motivación Intrínseca y, el segundo tipo de liderazgo influye en la trascendente motivación. Este estudio se relacionó por el contexto de una entidad financiera y por el hallazgo de la influencia del liderazgo en la motivación que finalmente conlleva a mejorar la productividad.

A nivel nacional, es pertinente considerar a Herrera & Roa (2021) de acuerdo a su objeto de estudio, investigó sobre la relación entre las variables liderazgo gerencial y productividad en Sermarsu, trabajando con una muestra de 100 colaboradores y con una metodología aplicada, enfocado cuantitativamente y esquema no experimental; evaluó la dimensión eficacia que presentó óptimos resultados, hallando lo mismo con la eficiencia, en un nivel muy favorable a la

productividad concluyendo con una relación directa entre ambas variables. Coincidiendo con el objetivo del presente estudio, en donde se estableció una situación análoga investigadores como Pastor H. & Reátegui J. (2020) en su investigación descriptiva y de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, con el objetivo de conocer el vínculo entre liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de Tarapoto, afirma que existe relación entre ambas variables con un r de Spearman = 0,468, $p < 0,00$). De esta manera, se reafirmó la necesidad de investigación de la relación entre estas variables en otros entornos. Herrera & Roa (2021) concluyó que el liderazgo gerencial suscita favorablemente la productividad en la empresa potenciando su equipo de trabajo, presentando alto nivel de posibilidades para el logro de sus propósitos.

En la misma línea, Cevallos (2020) su objetivo fue investigar sobre el liderazgo gerencial de Minimarket Cebú Quilichao, y el impacto en el recurso humano, empleando el método de observación directa y aplicando un cuestionario a los empleados, predominando la metodología cualitativa; llegó a concluir que el liderazgo gerencial, es democrático, comunicativo, participativo, lo cual conduce a mayor productividad. Esto se relacionó con el presente estudio porque permitió ver la relevancia de un liderazgo gerencial proyectado a la productividad.

Igualmente, Ramírez (2021), su objetivo fue identificar la influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de Infocentro SRL, Cajamarca; su investigación de nivel posgrado, fue descriptiva - correlacional, con diseño no experimental, en la que aplicó una encuesta a una muestra de 103 empleados, concluyendo que mientras se ejerza un liderazgo gerencial se podrá favorecer significativamente la competitividad laboral de sus colaboradores, y por ende a la consecución de los propósitos organizacionales. Nuevamente se corroboró la significancia del liderazgo gerencial, en la competitividad laboral que finalmente, se reflejó en productividad.

En su investigación, Ochoa (2018), se orientó a determinar un vínculo entre las variables liderazgo gerencial y satisfacción laboral en los colaboradores del Gobierno de Apurímac. La investigación fue básica y correlacional, contempló una muestra de 60 empleados de la entidad mencionada; y obtuvo un coeficiente de

0.542 de correlación entre dichas variables, significando una correlación directa moderada. Este resultado retó a emprender nuestro estudio, a fin de verificar lo hallado, ya que dedujeron que, a mayor liderazgo gerencial, mejor será la satisfacción laboral en los trabajadores.

Al respecto, Domínguez (2018) en su tesis de maestría determinó un estrecho vínculo entre Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral en el personal colaborador de la Municipalidad Sanignacina, aplicó para ello, una encuesta a un personal de 50 trabajadores. El diseño utilizado fue correlacional, encontrando como resultante que sí existe una relación de ida y vuelta entre las variables mencionadas. Este hallazgo, reforzó el objetivo de investigar la problemática arriba planteada.

De igual manera, Pillaca (2021) estudió las variables de motivación gerencial y los niveles de la productividad en la empresa Trascender, Piura. Su tesis fue de carácter descriptiva correlacional, con diseño experimental y enfoque cuantitativo. Aplicó una encuesta a 80 empleados, y al procesar la información, halló un nivel fuerte de correlación con un coeficiente de 0,815, lo cual permitió afirmar que existe relación entre la motivación gerencial y los niveles de la productividad. Al respecto, se dedujo que el gerente se constituyó en un líder capaz de lograr productividad en su entorno empresarial, relacionándose con lo planteado en el presente estudio.

Chipana (2018) en su tesis de maestría se trazó como objetivo determinar la relación entre liderazgo gerencial y desempeño laboral del servidor municipal en Moquegua. Su estudio correlacional, con diseño no experimental, empleó la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario, encontrando que sí ocurre una relación directa y significativa entre estas variables citadas, teniendo un nivel de correlación positiva, constituyendo a la vez un factor determinante. Laurencio (2018). En su investigación se propuso conocer en qué medida las decisiones tomadas tiene relación con el liderazgo gerencial en la entidad municipal de Molino, en Pachitea - Huánuco. Empleó los métodos: analítico, inductivo-deductivo y estadístico; su diseño fue no experimental, descriptivo – correlacional, y trabajó con una muestra de 130 personas, obteniéndose un Rho de Spearman de 0,886, que evidenció una relación muy alta entre las variables. Estos hallazgos motivaron a relacionar el presente estudio y verificar la respectiva hipótesis, y la consecuente relación propuesta.

Seguidamente, se enuncian las teorías relacionadas a la variable del presente estudio; en la teoría de los rasgos, Ramírez (2021) cita a Novela (2016), precisa que los líderes no se hacen, sino que nacen, es decir, es el sino el que permite contar con el perfil de líder. Empero, Rodríguez (2015) en la teoría del comportamiento, concluyó que los líderes se clasifican por sus cualidades y sus comportamientos, es decir, el líder se erige por lo que hace; esta es precisamente la teoría base del presente estudio, luego, alineados con (Herrera 2021), Liderazgo organizacional, pudo ser definido como la combinación de capacidad y virtud con que gerente conduce una organización dirigiendo a sus trabajadores hacia el logro de los objetivos. Chiavenato (2019), en su tratado Administración de recursos humanos, enfatizó que el liderazgo reside en la capacidad para influir sobre las personas, en un contexto definido, basado en el diálogo y la comunicación, orientado a solucionar problemas o lograr objetivos.

Importancia: Hernández (2013), afirma, el liderazgo constituye un factor relevante para toda empresa, y de suyo, supone la capacidad de orientar y dirigir; por tanto, toda organización no puede concebir procesos de planificación y control, prescindiendo de un líder apropiado. En consecuencia, constituir una empresa requiere contar con directivos líderes que orienten el desarrollo organizativo, que deberá alcanzarse con una buena motivación y conducción del personal.

Dimensiones: Herrera (2021) al asumir el liderazgo personal como dimensión en el liderazgo gerencial, refiere a Cahuana (2018), quien sostuvo que esta variable puede medirse desde su imagen propia, autoestima y automotivación, donde es pertinente considerar la responsabilidad, seguridad y creatividad, como factores que contribuyen a su autoliderazgo y desarrollo personal. Centellas (2018), refuerza esta posición sosteniendo que, la automotivación constituye una fuerza interna que predispone al logro de los objetivos; lo cual es necesario en un líder para erigirse y mantenerse como tal. Herrera (2021), también enfocó un liderazgo de influencia como dimensión, para lo cual, la comunicación debe manejarse adecuadamente, generando confianza, satisfacción y por ende un buen clima laboral; esto permitió que el líder pueda orientar con precisión a sus colaboradores, a la vez que puede escucharlos en sus demandas, a fin de tomar acertadas decisiones en los retos

asumidos. Adicionalmente, trae a colación a Quiroz (2018) sobre una tercera dimensión, el liderazgo estratégico, que favorece en el sentido de producir el impacto deseado o la disminución de uno que es desfavorable; esta dimensión se relaciona con la finalidad de la organización, es decir misión, visión y recursos, para efectivizar los diversos procesos.

Existe una dimensión última, donde Herrera (2021), converge con Malpica (2015), declarando que se trata de un liderazgo de resultados, donde las estrategias cobran un papel fundamental, a fin de alcanzar el éxito gracias al conseguimiento de una habilidad superior que permita transformar a la empresa con decisiones apoyadas por los colaboradores, utilizando los instrumentales necesarios y con un compromiso de favorecer la productividad organizacional. El líder operativiza la estrategia, alcanza resultados, cimienta la capacidad organizacional con acertadas decisiones rápidas tomas de decisiones, las que son apoyadas por el equipo o el personal de la empresa; por ello, en nuestra opinión también coadyuvaría en la medida que permitirá evaluar la maximización y optimación del manejo de recursos.

Seguidamente, declárase las teorías de la segunda variable: Productividad, según Urgilés (2019) término articulado a lo académico, económico, laboral, etc., en el sector organizacional, empresarial y laboral; constituye la medida que permite conocer los beneficios logrados en un tiempo establecido (Sánchez, Gómez & Molina, 2018). Si la productividad laboral es la habilidad que poseen los trabajadores para realizar sus actividades organizacionales orientadas a la consecución de los objetivos, es propio considerar a Valente & Ramírez (2017), que vincularon el nivel de rendimiento del colaborador, con las necesidades de carácter técnico productivo. Adicionalmente Aragonez y Changanahui. (2020) afirmaron que la productividad es la relación valorada entre lo producido, versus la cuantía de insumos utilizados.

Además, Guerrero & (2017), toma lo sostenido por Koontz y Weihrich, quienes conceptualizaron que la productividad es una resultante de la combinación de insumos y productos, en un espacio y tiempos determinados, y que impliquen el factor calidad. Estas líneas finales son importantes, pues considera en la productividad, resultados producidos que guarden relación entre la calidad requerida en los bienes y la cantidad de materiales o recursos necesitados.

Dimensiones: Villena (2018) plantea dos dimensiones, la eficiencia, relacionada a la capacidad para el correcto desempeño de las funciones y el empleo óptimo de los recursos, buscando los mejores resultados, invirtiendo lo menos posible; y la eficacia, referida a lo que se hace funcionalmente correcto para conseguir los objetivos. Cisneros (2019), acerca de las funciones correspondientes al aumento de la productividad, asevera que la eficacia de estas, ejercidas por la persona encargada, en su totalidad, constituyen un indicador de alta eficiencia. Se corrobora luego, lo sostenido por Chiavenato, (2004), la eficiencia es el uso apropiado de los recursos de la empresa; no obstante, Koontz & Weihrich, (2004), conceptualizan la eficiencia como el logro de los fines con la mínima cuantía de recursos. Esto permite deducir que la eficiencia es utilizar lo mínimo en recursos y aprovecharlos al máximo para obtener significativas ganancias o utilidades de cualquier índole.

El pronunciamiento de Chiavenato, (2004), es que la eficacia permite medir los logros obtenidos (p. 5), para Koontz & Weihrich, (2004), es el "cumplir objetivos" (p. 14), para Oliveira, (2012), la eficacia es la relación directa de los propósitos y los resultados conseguidos (p. 20). De ello, se infiere, que la eficacia es sinónimo de lograr objetivos y planes.

Importancia: hablar de productividad, es pensar en comparar, medir y reflexionar sobre el rendimiento. Al respecto, Guerrero & Vásquez (2017) planteó que la productividad implícitamente es evaluar en el campo laboral, departamentos, talleres, equipos de trabajo, etc., respecto a su desempeño y nivel de logro, tomando como referencias principales, las actividades y los resultados esperados; lo cual permitió ver la efectividad deseada, conllevando a establecer el éxito organizacional y a un ambiente laboral favorable. En consecuencia, la productividad beneficia al generar incremento de capitales o utilidades en una empresa, he ahí la razón de emprender un negocio o misión, y favorecer el clima laboral que, como afirma Puruguay (2019), un adecuado clima laboral es fundamental, para tener altos niveles de productividad, porque a mayor satisfacción laboral por parte de los trabajadores, mejores serán los resultados a obtener, reflejándose la eficacia y la eficiencia de las operaciones efectuadas.

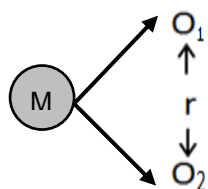
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El presente posee una tipología básica, asumiendo procesos de descripción y explicación con carácter predictivo. Cabe mencionar que el tema descriptivo se tomó en cuenta considerando la situación global y el contexto propio, es decir, se consideraron el todo y las partes del desarrollo de los eventos ocurrientes. (Sánchez, 2018).

Diseño de investigación: Sobre el particular, se adquirió tipología no experimental, sobre el particular, Kerlinger y Lee (2020) alude a Moreno, cuando él dice que esta condición no experimental obedece a una exploración de naturaleza primaria y metódica, reconociéndose, donde el autor de la investigación queda exento del dominio directo de las variables, toda vez que las expresiones ya se dieron, y sería vano remontarse a su génesis que ya no es manipulable. Es correlacional, porque según Hernández y Mendoza (2018), la finalidad es conocer el grado de relación existente entre conceptos o variables (p.106). Adicionalmente, una correlación entre variables implica nivel de relación que se da entre ellas, siendo sus valores extremos -1 y +1 para casos de ser negativa o positiva correspondientemente, (Sánchez, 2018), el mismo autor, añade que la transversalidad está dada por la temporalidad del mismo momento en el que se toman las muestras.

El pronunciamiento de Hernández, Fernández y Baptista, (2014: 77-87) es que, en el diseño correlacional de carácter descriptivo, se pretende identificar el comportamiento de las variables, que posteriormente permitirá conocer la relación entre las mismas, por tal, se ilustra con la siguiente representación:



Para: M, que simboliza la muestra de estudio.

O₁, que simboliza la Variable 1: Liderazgo gerencial.

O₂, que simboliza la Variable 2: Productividad

r, que simboliza la relación entre las variables estudiadas

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Liderazgo gerencial

Definición conceptual y operacional: Para Herrera (2021), es la capacidad y habilidad de un gerente para dirigir las actividades del entorno laboral, influyendo en sus colaboradores, en la consecución de los objetivos organizacionales, comprendiendo las dimensiones: Autoliderazgo, Liderazgo de influencia, Liderazgo estratégico y Liderazgo de resultados; los autores del presente informe asumieron tales dimensiones y propusieron los indicadores detallados en el Anexo 1.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual y operacional: De Aragonez y Changanaki. (2020) La productividad es la relación valor de lo producido-cantidad de insumos empleados en esa producción, complementada por las dimensiones tratadas por Villena (2018): Eficiencia laboral y Eficacia laboral; al respecto, los autores del presente, asumieron dichas dimensiones con los respectivos indicadores, los cuales se aprecian en el cuadro de operacionalización. (ver Anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

La población es la totalidad de objetos con similares propiedades (Hernández, Fernández & Baptista 2014). Para esta investigación se consideró 35 colaboradores de la entidad financiera a estudiar, la misma que comprende damas y varones, con edades que fluctúan entre 26 y 62 años.

Criterios de inclusión: lo constituyen las peculiaridades que posee por cuenta propia un sujeto de la población considerada en la investigación, tal como, edad, sexo, nivel laboral, etc. (Arias 2016). En la presente investigación se tomó en cuenta a todo el personal registrado en planilla, siempre que posea una permanencia mínima de 6 meses en la entidad.

Criterios de exclusión: Identificadas las condiciones de los sujetos considerados a encuestar, a fin de evitar sesgos en la posible información. Arias (2016) sostiene también que pueden asumirse criterios de etnia, edad, sexo, vulnerabilidad, etc. En este estudio se tomó la decisión de excluir al personal que trabaja en la modalidad contractual de locación de servicios, así como el personal con menos de 6 meses laborando en la empresa.

Muestra:

Constituye un conjunto distintivo, extraído de la población (Hernández, Fernández & Baptista 2014). Adicionalmente, Arias (2016), asevera, que, si se tiene accesibilidad de todas las unidades de la población, no hay necesidad de obtener una muestra; por tanto, en este caso, se optó por tratar con la totalidad de la población, constituida por 35 colaboradores, exceptuando por ello, el proceso de muestreo.

Muestreo:

Este proceso quedó descartado porque se asumió que la población y la muestra fueran la misma.

Unidad de análisis:

Considerando a Hernández, Fernández & Baptista (2014), manifiesta que las unidades de análisis son quiénes van a someterse a medición, en otras palabras, son los participantes o casos a los que se aplicará el instrumento de medición, y Picón (2014), refuerza señalando que, la unidad de análisis es la estructura fuente, de donde se proyecta obtener la información, o la que responderá a los ítems propuestos en los instrumentos que permitan comprender el problema de investigación. Para la presente investigación, el diseño contempló como unidad de análisis, cada colaborador de la organización en estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Son los procesos que permitieron la obtención de la información mediante la aplicación de los instrumentos correspondientes, que son estructuralmente diseñados, Vásquez (2018). Para este proyecto, la técnica empleada fue la encuesta, que condujo a obtener información de las dos variables del estudio, para luego ser tratada estadísticamente.

Instrumentos de recolección de datos

Sobre el particular, Vásquez (2018), aludiendo a Sánchez y Reyes, asume que los instrumentos son documentos que contienen ítems, relacionados a los propósitos específicos de la investigación, por tanto, aprovechando el avance tecnológico, se propuso el uso de la aplicación Google Forms, complementándola con la escala de Likert, en un total de 36 preguntas, comprendidas en secciones estructurales según las dimensiones de las variables.

Validez: Tomando a Hernández (2014), este parámetro está referido a identificar el grado de medición del instrumento a aplicar, sobre una propiedad o atributo de una variable. Para el presente informe, se planteó la validez a través de especialistas de acuerdo al contenido temático.

Confiabilidad: Tratar de este parámetro es buscar que se cumpla con tener los mismos hallazgos o resultados al aplicar el mismo instrumento en diversas iteraciones. (Hernández, Baptista & Fernández (2014). Para este estudio se acudió al Alfa de Cronbach para el ensayo de confiabilidad sobre el cuestionario con los ítems planteados.

3.5. Procedimientos

De acuerdo a Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), los procedimientos indican que se refiere a la particularidad que se tiene al llevar a cabo una acción. Teniendo la información pertinente y la autorización respectiva por parte de la

entidad en referencia, se prosiguió con el análisis, asistiéndose de una hoja electrónica que es complemento del formulario de Google, el estadístico Alfa de Cronbach, para continuar con el cálculo del índice de correlación. Se continuó con la respectiva discusión sobre los resultados y el arribo a las conclusiones acorde a los objetivos planteados; culminándose con las recomendaciones correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Los investigadores Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) manifiestan que el método de análisis de datos, consiste en una serie de operaciones basadas en la estadística, que permitan obtener información relevante. En este caso, una vez obrada la encuesta, se procesó inferencialmente empleando el software estadístico SPSS y Excel, a fin de lograr la estimación de parámetros para contrastar la hipótesis, y obtener las correspondientes al cálculo del ansiado índice de correlación.

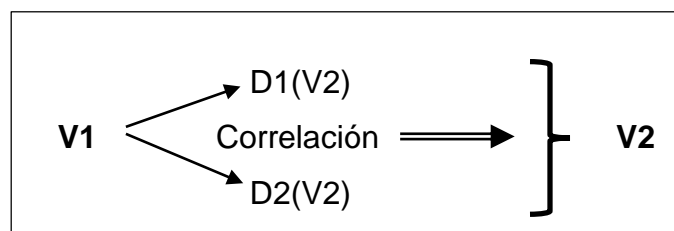
3.7. Aspectos éticos

Como asidero de la investigación, el presente estudio se rigió por los principios de beneficencia, por favorecer implícitamente el desarrollo del conocimiento; también el de no maleficencia, puesto que la intención del presente estudio no conlleva intenciones de perjudicar a los participantes involucrados. Respecto al manejo de la información, se consideró la reserva de la identidad de los sujetos, unidades de análisis; en cuanto a citas textuales, referencias y otros documentos, se respetó al copyright o derechos de autor y la formalidad en la presentación de la información.

Es propicio mencionar que, se tuvo presente los principios de justicia y no manipulación de resultados, enfatizando que el depósito del estudio, se dio solo con la permisión de la entidad en estudio, y el apoyo de los participantes. Para el aspecto de la redacción, se asumió la séptima edición de las normas de la Asociación Americana de Psicología (APA), de acuerdo a las políticas educativas de la Universidad César Vallejo, considerando su código de ética y el software detector de similitud denominado Turnitin (ver Anexo 13).

IV. RESULTADOS

Obtenida la información requerida, se muestran a continuación los resultados acordes a los objetivos de la investigación, bajo el esquema:



Objetivo Específico 1: Identificar la relación entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo.

H₁: Existe relación entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral en los colaboradores de una entidad financiera, Chiclayo.

H₀: No existe relación entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral en los colaboradores de una entidad financiera, Chiclayo.

Tabla 1

Tabla cruzada Liderazgo gerencial (V₁) - Eficiencia laboral (D₁(V₂))

		EFICIENCIA LABORAL			Total	CORRELACIONES
		BAJO	MEDIO	ALTO		
LIDERAZGO GERENCIAL	BAJO	0 0,0%	5 14,3%	2 5,7%	7 20,0%	Rho de Spearman ,753**
	MEDIO	3 8,6%	5 14,3%	5 14,3%	13 37,1%	
	ALTO	0 0,0%	1 2,9%	14 40,0%	15 42,9%	
		3 8,6%	11 31,4%	21 60,0%	35 100,0%	Sig. (bilateral) ,000
	Total	8,6%	31,4%	60,0%	100,0%	

Fuente: SPSS Statistics 26, según datos obtenidos de la muestra.

De donde se desprende:

Tabla 2

$V_1 - D_1(V_2)$

			Liderazgo gerencial	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,753"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	35	35
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,753"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	35	

Fuente: SPSS Statistics 26, según datos obtenidos de la muestra.

Nota: Por lo mostrado en la tabla 1, para la contrastación de la hipótesis, mediante el Rho de Spearman, se obtuvo un índice correlacional de 0.753 entre la variable liderazgo gerencial y la dimensión eficiencia laboral. Partiendo de este indicador, se puede percibir la existencia de un grado de correlación positiva considerable, según la escala de Hernández (2014). En consecuencia, es posible afirmar que dicha existencia implica una relación directamente proporcional entre la variable y la dimensión, citadas líneas arriba, siendo pertinente aseverar que un liderazgo gerencial propicia la eficiencia laboral.

Adicionalmente, en la prueba de aceptación o rechazo, mediante el estadígrafo Rho de Spearman, se obtuvo un resultado de su Significancia Bilateral (Sig.) de 0.000 y conforme a la regla de decisión se tiene que para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se acepta la H_1 , descartándose la H_0 . El cruce de los datos porcentuales obtenidos, permitió determinar que existe una correlación positiva considerable entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral de con un índice del 40% en el nivel alto. Del hallazgo obtenido mediante el análisis inferencial en la entidad financiera. Se debe seguir enfatizando el liderazgo gerencial a fin de optimizar la eficiencia laboral en la entidad financiera.

Objetivo Específico 2: Identificar la relación entre el liderazgo gerencial y la eficacia laboral en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo.

H₁: Existe relación entre el liderazgo gerencial y la eficacia laboral en los colaboradores de una entidad financiera, Chiclayo.

H₀: No existe relación entre el liderazgo gerencial y la eficacia laboral en los colaboradores de una entidad financiera, Chiclayo.

Tabla 3

Tabla cruzada Liderazgo gerencial (V₁) - Eficacia laboral (D₂(V₂))

		EFICACIA LABORAL				CORRELACIONES
		BAJO	MEDIO	ALTO	Total	
LIDERAZGO GERENCIAL	BAJO	3 8,6%	4 11,4%	0 0,0%	7 20,0%	Rho de Spearman ,751**
	MEDIO	3 8,6%	9 25,7%	1 2,9%	13 37,1%	
	ALTO	1 2,9%	12 34,3%	2 5,7%	15 42,9%	
		7	25	3	35	Sig. (bilateral) ,000
	Total	20,0%	71,4%	8,6%	100,0%	

Fuente: SPSS Statistics 26, según datos obtenidos de la muestra.

De la que se genera:

Tabla 4

V₁ - D₂(V₂)

			Liderazgo gerencial	Eficacia laboral
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	Coefficiente de correlación	1,000	,751"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	35	35
	Eficacia laboral	Coefficiente de correlación	,751"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	35	

Fuente: SPSS Statistics 26, según datos obtenidos de la muestra.

Nota: De acuerdo a la tabla 2, en la contrastación de la hipótesis el Rho de Spearman, arrojó un valor de 0.751 entre la variable liderazgo gerencial y la dimensión eficacia laboral, existiendo pues una correlación positiva en un grado considerable, según Hernández (2014), constituyendo una relación directamente proporcional, donde un mejor liderazgo gerencial generará mayor eficacia laboral; adicionalmente, se obtuvo un Sig. Bilateral de 0.000 que, tomando en cuenta la regla de decisión de un Sig. $0.000 \leq 0.05$, se acepta la H_1 , en consecuencia, se opta por prescindir de la H_0 . Luego, se evidencia que el liderazgo gerencial se vincula estrechamente con la eficacia laboral en un nivel medio con un 25.7%, infiriéndose que se debería enfatizar en el liderazgo gerencial a fin de lograr mayor eficacia laboral.

Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo.

H₁: Existe relación entre liderazgo gerencial y productividad en los colaboradores de una entidad financiera, Chiclayo.

H₀: No existe relación entre liderazgo gerencial y productividad en los colaboradores de una entidad financiera, Chiclayo.

Tabla 5

Tabla cruzada Liderazgo gerencial (V₁) – Productividad (V₂)

		PRODUCTIVIDAD			Total	CORRELACIONES
		BAJO	MEDIO	ALTO		
LIDERAZGO GERENCIAL	BAJO	2 5,7%	5 14,3%	0 0,0%	7 20,0%	Rho de Spearman ,748** Sig. (bilateral) ,000
	MEDIO	3 8,6%	9 25,7%	1 2,9%	13 37,1%	
	ALTO	1 0,0%	2 8,6%	12 34,3%	15 42,9%	
	Total	5 14,3%	17 48,6%	13 37,1%	35 100,0%	

Fuente: SPSS Statistics 26, según datos obtenidos de la muestra.

De la que se desglosa:

Tabla 6

V₁ - V₂

			Liderazgo gerencial	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	Coefficiente de correlación	1,000	,748"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	35	35
	Productividad	Coefficiente de correlación	,748"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	35	

Fuente: SPSS Statistics 26, según datos obtenidos de la muestra.

Nota: De acuerdo a la tabla 3, para la contrastación de la hipótesis general se empleó el Rho de Spearman, obteniéndose una correlación de 0.748 entre las variables estudiadas, infiriéndose la existencia de una correlación positiva considerable, según Hernández (2014). Asimismo, obtenido un Sig. Bilateral de 0.000 y considerando la regla de decisión que, para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se acepta la H_1 , existe relación entre liderazgo gerencial y productividad en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo, descartándose la H_0 , lo cual se complementa con el cruce de porcentajes de 34,3%, en el nivel alto, permitiendo inferir que el liderazgo gerencial se vincula estrechamente con la productividad, debiéndose enfatizar en desarrollar y consolidar el liderazgo gerencial a fin de lograr una mayor productividad en la entidad financiera.

V. DISCUSIÓN

En el presente tratado se investigó teniendo como objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo; con ello, retomando lo sostenido por Herrera (2021), el liderazgo gerencial, con su comportamiento, desarrolla su influencia en el equipo de trabajo, y por eso se erige, lo cual conlleva a la optimización del desarrollo de todas las actividades que se realizarán organizacionalmente con la finalidad de cumplir con lo programado. Por otro lado, Aragonez y Changanqui (2020), concluyeron que la productividad es una combinación de lo producido y la cantidad de insumos empleados en esa producción. Adicionalmente, es pertinente recordar que Villena (2018), plantea la eficacia y la eficiencia como dimensiones sobre las que se puede medir la productividad, por lo que es razonablemente científico considerar los hallazgos obtenidos que yacen en la tablas anteriormente mostradas.

Como ya se observó, la tabla 3, ilustra sobre los resultados obtenidos luego de los procesos de información con el aplicativo SPSS statistics y la aplicación de las pruebas estadísticas del Rho de Spearman, corroborándose que existe una correlación bilateral entre variables con un grado de 0.748, resultado que conlleva a inferir que sí existe un grado de correlación positiva considerable, obteniendo, además, un Sig. Bilateral es 0.000 que según la regla de decisión Sig. $0.000 \leq 0.05$ se acepta la Hipótesis General H_1 , siendo su tenor “existe relación entre el liderazgo gerencial y productividad en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo; descartando H_0 : No existe relación entre liderazgo gerencial y productividad en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo”.

Las evidencias obtenidas marchan acorde con lo que postula Hernández (2013) quien sostiene que el liderazgo constituye trascendentemente, un factor relevante en toda empresa, porque de suyo, se requiere la capacidad de orientar y dirigir; por lo que, toda organización jamás debe prescindir en sus procesos de planificación y control, de un líder que desarrolle un fuerte vínculo o influencia entre el liderazgo ejercidos y la productividad, concluyendo que la buena orientación del

liderazgo, mejora el desempeño, y permite obtener resultados positivos en cualquier empresa. También se suma a tal criterio, lo afirmado por, Guerrero & Vásquez (2017) que en su estudio obtuvieron 1.0 de coeficiente de correlación, que lo sitúa en un nivel de correlación positiva perfecta, permitiéndole concluir con la existencia de un fuerte vínculo a relación entre el liderazgo y la productividad.

Consolidando lo expuesto líneas arriba, Pillaca (2021) que estudió correlacionalmente el vínculo entre motivación gerencial y los niveles de productividad, hallando un coeficiente de 0,815, y de otro lado Chipana (2018) que en su tesis correlacional de posgrado determinó la relación entre liderazgo gerencial y desempeño laboral; y Laurencio (2018) que investigó en qué medida la toma de decisiones tiene relación con el liderazgo gerencial, con un diseño no experimental, descriptivo – correlacional, obtuvo un Rho de Spearman de 0,8, comprobando la existencia de una relación muy alta entre las variables.

Por lo expuesto, se puede afirmar sin lugar a dudas, que sí existe una relación significativa entre las dos variables mencionadas; tal afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes y de acuerdo a los baremos propuestos Alto, Medio y Bajo, donde se ha obtenido en el nivel alto, un 34.3%, determinándose que el liderazgo gerencial estudiada bajo sus dimensiones de autoliderazgo, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y liderazgo de resultados, propuestas por Herrera (2021), se vincula estrechamente con la productividad, la misma que fue abordada desde sus dimensiones postuladas por Villena (2018), eficiencia y eficacia laborales.

Realizando una recensión de lo manifestado por Urgilés (2019) que propone que la productividad sucede en diversos contextos como el laboral y lo económico; y en concordancia a los estudios anteriores sobre liderazgo, es posible afirmar categóricamente que la hipótesis, que el liderazgo gerencial y la productividad laboral sí se relacionan directamente, observando, además, que la optimización de una variable impulsa automáticamente la mejora de la otra por la correlación positiva considerable entre ellas.

Haciendo referencia al primero de los objetivos específicos: determinar la relación entre la variable liderazgo gerencial y la dimensión eficiencia laboral correspondiente a la variable productividad, en los colaboradores de una entidad

financiera de Chiclayo, el procesamiento de la data con el aplicativo previsto, pudo ofrecer un índice de correlación con los guarismos 0.753, que brinda consistencia a la correlación positiva considerable, fortaleciendo dicha condición con una Significancia Bilateral de 0.000, que según la regla de la Sig. $0.000 \leq 0.05$ permite aceptar la hipótesis específica H_1 enunciada como: existe relación entre la variable liderazgo gerencial y la dimensión eficiencia laboral, y por ende se opta por descartar la H_0 ; que es la negación de la H_1 ; todo ello conlleva indudablemente a aseverar la existencia de una considerable relación entre la variable estudiada liderazgo gerencial y la dimensión eficiencia laboral; la misma que se evidencia, posibilita y se sustenta mediante el cruce de la data porcentual de ambos niveles, donde se determina que se relaciona de forma alta, llegando inclusive a un 40%.

Una forma de contrastación de la relación mencionada, se basó en el recurso argumentativo de lo que plantea Domínguez (2018) quien, en su estudio de posgrado referido, se pronuncia sobre el vínculo entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral, donde dicho vínculo se manifiesta en ambos sentidos; a esto se suma la conclusión de Ochoa (2018) que obtiene un importante indicador correlacional de 0.542, por lo que manifiesta que cuanto mayor sea el liderazgo gerencial, mayor será la satisfacción laboral, la que contribuiría a mejor productividad, tal como lo sostiene Valente & Ramírez (2017) cuando vincula el rendimiento del colaborador y las necesidades de carácter técnico productivo, que en otras palabras, no es más que decir la estrecha relación del liderazgo gerencial y la eficiencia laboral.

Así mismo, Guerrero & Vásquez (2017) plantea que la productividad de suyo, promueve tácitamente un proceso de evaluación respecto al desempeño eficiente, es decir, la capacidad de realizar las funciones correctas como lo afirma Villena (2018), la misma que se relaciona con el liderazgo gerencial ejercido según lo que plantea Domínguez (2018) línea arriba. En consecuencia, este estudio permitió inferir sin lugar a dudas que existe una relación significativa entre la variable liderazgo gerencial y la dimensión eficiencia laboral. Por tanto, si se cuenta con un liderazgo gerencial óptimo, se asegura mayor eficiencia laboral.

Realizando un análisis de triangulación entre el marco teórico, los hallazgos y la hipótesis específica; para determinar el cumplimiento del segundo objetivo específico que indica: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la eficacia laboral, se parte del coeficiente correlacional alcanzado que llegó a 0.751, entre la variable mencionada y la dimensión citada; aludiendo a la escala planteada por Hernández (2014), ello, permite afirmar categóricamente que, sí ocurre una correlación positiva y en nivel considerable, de tal manera que, se da una relación proporcional directa entre variable liderazgo gerencial y la dimensión eficacia laboral, cumpliéndose que, con un mejor liderazgo gerencial se obtendrá mayor eficacia laboral.

Apelando al estadígrafo Rho de Spearman, este, arrojó un Sig. Bilateral de 0.000 y acorde a la regla de decisión donde Sig. debe ser ≤ 0.05 , exige científicamente que se dé por aceptada la hipótesis enunciada H_1 , Existe relación entre el liderazgo gerencial y la eficacia laboral en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo; como consecuencia, se rechaza la hipótesis H_0 , la cual se sustenta en el cruce de los porcentajes ubicado en el nivel medio con un 25.7%.

Igualmente, si Guerrero (2021), está de acuerdo en conceptualizar la productividad como resultante entre insumos, productos, espacio y tiempo que conlleva a la calidad que es el objetivo de la conducción e influencia del liderazgo gerencial en un contexto descriptivo - correlacional, no experimental, en la que concluyó, que el ejercicio de un liderazgo gerencial, favorece relevantemente la competitividad laboral de sus colaboradores, llevando a la eficacia laboral deseada; esta es una sólida base para afirmar que concuerda con los resultados hallados en el presente estudio, donde se evidencia que existe una correlación positiva considerable entre la variable liderazgo gerencial y la dimensión eficacia laboral como parte de la variable Productividad.

VI. CONCLUSIONES

Luego de los hallazgos y la respectiva discusión se arribó a las conclusiones siguientes:

1. Existe relación entre las variables liderazgo gerencial y productividad en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo, toda vez que se ha demostrado la hipótesis general propuesta, evidenciándose a la vez, el cumplimiento del objetivo general, apoyándose en los estándares sostenidos por Hernández (2010) citado por Contreras & Ramírez (2019); de una correlación positiva considerable con un coeficiente de Spearman 0.748, un alto nivel de cruce de 34.3 % y un Sig. Bilateral de 0.000; en consecuencia, la fijación de un liderazgo gerencial permitirá una mayor productividad y por ende una mejora continua empresarial.
2. Existe relación entre la variable liderazgo gerencial y la dimensión eficiencia laboral de la variable productividad, la cual se fundamenta con la correlación obtenida de 0.753 y un Sig. 0.000, ubicada en la regla de decisión Sig. $0.000 \leq 0.05$; luego, cumplido el primer objetivo específico y demostrada la hipótesis específica correspondiente, permite afirmar categóricamente que a mayor liderazgo gerencial mayor eficiencia laboral.
3. Existe relación entre la variable liderazgo gerencial y la dimensión eficacia laboral de la variable productividad, puesto que el índice de correlación encontrado es de 0.751 y un Sig. 0.000, perteneciente al rango de Sig. $0.000 \leq 0.05$, por tanto, cumplido el segundo objetivo específico y demostrada la hipótesis específica respectiva, permite aseverar que a mayor liderazgo gerencial mayor eficacia laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Finalizando el estudio, se plantean ciertas recomendaciones que permitan orientar y mejorar los procesos estudiados, entre ellas, se tiene:

- Es pertinente recomendar a la Gerencia de la entidad financiera, que debe mantener y afianzar el liderazgo gerencial, promoviendo la comunicación, motivación, capacidad de dirigir e influir, a fin de que mejoren los desempeños, evidenciándose eficiencia y eficacia laborales, que conlleve a optimizar la productividad de la entidad. Por tanto, sería conveniente asumir este tipo de liderazgo gerencial como política y proceso de emprendimiento, de manera que asegure significativas mejoras en cuanto a la productividad en la entidad financiera.
- Es recomendable, orientar el liderazgo gerencial hacia estrategias de trabajo colaborativo que permitan optimizar la eficacia laboral, con el fin de alcanzar mayor productividad, para lo cual, los autores dejan como propuesta un Programa de Coach Empresarial, orientada con una filosofía Kaizen (metodología de gestión de la calidad para el mejoramiento continuo); su formato puede apreciarse en el anexo N° 14.
- Se recomienda, extender este tipo de liderazgo gerencial a todas las agencias de la entidad financiera, la que debe ser implementada desde la Alta Dirección, para reforzar el desempeño laboral, manteniéndose actualizada en los paradigmas de liderazgo y conducción empresarial, a fin de fortalecer su entidad proponiendo mejoras continuas que le conlleven a obtener mayor productividad.
- A quienes continúan en la línea de investigación, es bueno profundizar en la temática a fin de seguir aportando conocimiento científico, respetando siempre la secuencia metodológica que asegure un tratamiento adecuado de la información.

REFERENCIAS

- Aragonez, J., Changanqui, A. (2020). Liderazgo Transformacional y su relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019. (Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas)
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652906/Aragonez_MJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Arias, J., Villasís, M., Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206 Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C. Ciudad de México, México. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Aguilar, M. (2017). Analysis of Variables Related to the Study of Leadership: Universidad Santo Tomás, Colombia <http://orcid.org/0000-0003-2990-9667>
<http://www.redalyc.org/autor.oa?id=1085> Andrea Correa-Chic.
- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arévalo, S. (2021). Estudio de liderazgo gerencial en la empresa Consultores Arévalo S.R.L. en la actividad de la construcción, ciudad de Tarapoto año 2019. (Tesis de Posgrado, Universidad Científica del Perú)
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1661>
- Bobea, M. & Cordero, E. (2021). Efectividad del liderazgo gerencial para los colaboradores durante la pandemia COVID19, en Bobea, Cordero & Asociados Corredores de Seguros S.R.L., período julio-noviembre 2020, Distrito Nacional, República Dominicana. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Enríquez Ureña)
<https://repositorio.unphu.edu.do/bitstream/handle/123456789/4131/Efectividad%20del%20liderazgo%20gerencial%20para%20los%20colaboradores%20durante%20la%20pandemia-%20Michelle%20Melissa%20Bobea%20Herrera-%20Elymar%20Cordero%20Matos-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Calero, E. (2019). Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la dirección provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Chimborazo. (Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador) Ambato – Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2788?mode=full>
- Cahuana, E. (2018). Liderazgo gerencial y su relación con el manejo de conflictos en la empresa de transportes expreso Huancaray–Turpo S.A.C., Andahuaylas, Apurímac, 2018. (Tesis de posgrado, Universidad Nacional José María Arguedas). Perú. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/401>
- Centellas, H. (2018). Calidad mental en la automotivación como Factor Influyente de estudiantes en la Institución Educativa Secundaria JEC “Alfonso Torres Luna” de Acora. (Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez) Juliaca – Perú.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1623>
- Cevallos, D. (2020). Análisis al liderazgo gerencial de la Empresa Minimarket Cebú Quilichao, y el impacto causado en su recurso humano. Fundación Universitaria de Popayán. Colombia. (Tesis de pregrado, Universidad de Popayán) <http://unividafulp.edu.co/repositorio/items/show/1120>
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración (7 ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. ITES Monterrey – México (10a ed.). Mc. Graw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Chipana, J. (2018). Liderazgo Gerencial y desempeño laboral del servidor público de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30299/chipana_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cisneros, C. (2019). Eficacia en las funciones realizadas por la gerente de zona en la mejora de la productividad del sistema de venta directa, empresa “DUPREE” Sullana - Piura, 2018, (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura) –

- Perú. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1906/CON-CIS-ARR-2019.pdf?sequence=1&isAllow>
- Cohen L. et al (2018) *Research Methods in Education*. (8th edition.). Taylor & Francis Group. https://routledge.com/textbooks/_author/cohen/
- Contreras Z. & Ramirez P. (2019). Comparación de métodos utilizados en la valoración del riesgo biológico. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(2), 91-108. Epub 14 de octubre de 2019. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000200002&lng=es&tlng=es.
- Erazo L. & Vílchez J. (2019). *Habilidades gerenciales y la productividad en la empresa Demem S.A. distrito San Isidro 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo)
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57596?show=full>
- Domínguez, R. (2018). *Relación entre Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio*. (Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31816/dominguez_fr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero, D. & Vásquez, A. (2017). *Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán)
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4135/Guerrero%20-%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.). México: McGraw Hill Education. (P 183)
- Hernández, J. (2013). *El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica*. Tesis de posgrado. Universidad del Rosario, Bogotá.

- Herrera, M. & Roa, M. (2021) Liderazgo Gerencial para Promover la Productividad de la Empresa SERMARSU S.A.C - Piura, 2021. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82288>
- Isea, J. & Aldana, J. (2017). Filosofía gerencial Kaizen dirigido al talento humano con responsabilidades gerenciales administrativas. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables). ISS N: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 2(2), 17-31. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v2i2.15>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2020) Investigación del comportamiento. Cuarta Edición. México. <https://psicologiaexperimental.files.wordpress.com/2011/03/kerlinger-y-lee-cap-1.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración: Una perspectiva global (14 ed.). México: McGraw Hill. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Laurencio, N. (2018) La toma de decisiones y su contribución con el liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Molino, provincia de Pachitea, región Huánuco - periodo 2017 (Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán) <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4069/PMGP%2000026L29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López-Zapata E. et al. (2017) Dimensions of transformational leadership and organizational learning capability in SMEs. Revista Espacios, Vol. 38. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>

- Malpica, C. (2015). Dimensiones del liderazgo gerencial y su incidencia en la satisfacción del cliente interno en una empresa constructora (Tesis de posgrado, Universidad Privada del Norte) <https://hdl.handle.net/11537/10956>
- Novela, R. (2016). Teoría de los rasgos: el inicio del Liderazgo. En R. Novela, Teoría de los rasgos: el inicio del Liderazgo (pág. 56).
- Ñaupas, H., Mejía, E. Novoa, E. y Villagómez, A. (2014) Metodología de la Investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis (4a. Ed.) Ediciones de la U – Colombia.
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Ochoa, E. (2018) Liderazgo Gerencial y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37506/ochoa_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pastor, H. & Reátegui, J. (2019) “Liderazgo gerencial y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Autonort Nor Oriente S.A.C. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión)
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5049/Hender_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Picón, D. (2014) La unidad de análisis en la problemática enseñanza aprendizaje. Universidad Nacional de la Patagonia Austral. Argentina.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5123550>
- Pillaca, R. (2021) La motivación gerencial y los niveles de la productividad de la empresa Trascender, Piura 2021. Piura. (Estudio de posgrado, Universidad César Vallejo) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85261>
- Puruguay, C. (2019). El clima laboral y su influencia en la productividad del personal de FONDEPES Paita - Año 2019. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo) Piura - Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35708/Puruguay_MCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, A. (2021) Liderazgo gerencial y su influencia en la competitividad laboral de Infocentro SRL – en la Ciudad de Jaén, Cajamarca- 2020. (Tesis de posgrado, Universidad Alas Peruanas)

https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/5675/Liderazgo%20gerencial_Influencia_Laboral_Infocentro.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Resolución del Vice Rectorado de Investigación de la Universidad César Vallejo: RVI N° 110-2022-VI-UCV Guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa.

Reza I. et al. (2021) The influence of leadership styles, organizational changes on employee performance with an environment work as an intervening variable at pt. Bank sumut binjai Branch DOI: 10.47750/cibg.2021.27.02.032. https://www.cibgp.com/article_7966_6f9c90a300b6c3baca091b34229b1d6d.pdf

Rodríguez, N. (2015). Teoría del comportamiento. En N. Rodríguez, Teoría del comportamiento (pág. 56).

Sánchez, H. (2018). Manual de términos de en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, J., Gómez, M., & Molina, W. (2018). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la productividad en las tortillerías de la localidad de Escárcega. Daena: International Journal of Good Conscience, 13(1), 317-327.

Sánchez, S. (2018). El liderazgo gerencial y su impacto en la motivación del personal de las cooperativas financieras del sector económico popular y solidario en la provincia de Pichincha (Tesis de posgrado, Repositorio institucional Cybertesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos)

Santos, C. & otros (2019) Elementos gerenciales en la productividad académica del docente universitario. Polo del Conocimiento. (Edición núm. 36) Vol. 4, N° 8 Agosto 2019.

- Suárez, H. (2019), Programa de entrenamiento en liderazgo gerencial en organizaciones empresariales.
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/77/103>
- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. Revista de CC.SS. Vol. XXVI, N° especial 2, 2020, pp.42-53. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Urgilés, S., Erazo, J., Narváez, C. (2019) Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año IV. Vol IV. N°1. Edición Especial 2019. Santa Ana de Coro. Venezuela.
https://www.researchgate.net/publication/336623994_El_coaching_y_la_productividad_laboral_en_la_Cooperativa_de_Ahorro_y_Credito_de_la_Pequena_Empresa_Biblian_Ltda
- Valente, J., & Ramírez, J. (2017). Liderazgo situacional como influencia en el desempeño laboral del personal del Restaurante Toro Gallo (Tesis de Licenciatura, Universidad Fermín Toro, Yaracuy)
- Vásquez W. (2018). Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima. (Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo) Perú
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1
- Villena L. (2018). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Reyser Ing. SRL de Cajamarca en el 2018. (Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte) Cajamarca – Perú.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14493/Villena%20Ynfantes%2C%20Luis%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1

Variable 1: Liderazgo gerencial

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo gerencial	Herrera (2021) capacidad y habilidad de un gerente para dirigir las actividades del entorno laboral, influyendo en sus colaboradores en la consecución de los objetivos organizacionales.	Herrera (2021) el liderazgo gerencial es un comportamiento que puede medirse desde el aspecto personal, liderazgo de influencia sobre sus colaboradores, liderazgo estratégico para la toma de decisiones que y liderazgo de resultados que conlleven al éxito.	Autoliderazgo Liderazgo de influencia Liderazgo estratégico Liderazgo de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Automotivación. • Autoestima. • Responsabilidad. <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Motivación. • Manejo de personal. <ul style="list-style-type: none"> • Enrutadores organizacionales. • Trabajo de equipo. <ul style="list-style-type: none"> • Logros alcanzados. • Mejoras organizacionales. 	Ordinal Escala de Likert

Variable 2: Productividad

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad	Aragonez y Changanaqui. (2020) Relación valor de lo producido-cantidad de insumos de empleados en esa producción.	Villena (2018) la productividad es un concepto que puede estudiarse a partir de dos dimensiones, la eficiencia, relacionada al uso óptimo de los recursos, buscando invertir lo menos posible y obtener los mejores resultados; y la eficacia, referida a realizar lo correcto, funcional y responsable.	Eficiencia laboral. Eficacia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de recursos. • Desarrollo profesional. <ul style="list-style-type: none"> • Realización de actividades. • Responsabilidad de funciones. 	Ordinal Escala de Likert

Anexo 2


MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Liderazgo gerencial y Productividad en los colaboradores de una entidad financiera, Chiclayo, 2022”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Método	
<p>Problema General: ¿Existe relación entre el liderazgo gerencial y la productividad en una entidad financiera de Chiclayo?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo.</p>	<p>Hipótesis General H₁: Existe relación entre el liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera de Chiclayo.</p> <p>Hipótesis Alternativa H₀: No existe relación entre el liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera de Chiclayo.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo gerencial</p>	Autoliderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> • Automotivación. • Autoestima. • Responsabilidad. 	Tipo de Inv.: Básica	
				Liderazgo de influencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Motivación. • Manejo personal. 	de	Diseño de Inv.: No experimental, Correlacional
				Liderazgo estratégico.	<ul style="list-style-type: none"> • Enrutadores organizacionales. • Trabajo en equipo. 		Población: 35 Colaboradores de la Entidad Financiera
				Liderazgo de resultados.	<ul style="list-style-type: none"> • Logros alcanzados. • Mejoras organizacionales. 		
<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre liderazgo gerencial y eficiencia individual? • ¿Existe relación entre liderazgo gerencial y eficacia? 	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre liderazgo gerencial y eficiencia laboral en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo. • Determinar la relación entre liderazgo gerencial y eficacia laboral en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo. 	<p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre liderazgo gerencial y eficiencia laboral. • No existe relación entre liderazgo gerencial y eficiencia laboral. • Existe relación entre el liderazgo gerencial y eficacia laboral. • No existe relación entre el liderazgo gerencial y eficacia laboral. 	<p>Variable 2: Productividad</p>	Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo recursos. • Desarrollo profesional. 	de	Muestra: 35 Colaboradores de la Entidad Financiera
				Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Realización actividades. • Responsabilidad de funciones. 	de	Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Anexo 3

CARTA REMITIDA A LA EMPRESA SOLICITANDO DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

COSEMSELAM
SECRETARÍA
26 ABR. 2022
HORA: 11:41 AM
FORMA: [Signature]

*Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Chiclayo, 26 de abril del 2022

CARTA N° 013-2022-UVCV-CH-EPA

Señor:
ROBERT MARTÍN CARLOS MORA
COOPERATIVA DE SERVICIOS MÚLTIPLES DEL SECTOR EDUCACIÓN DE LAMBAYEQUE

ASUNTO: Presentación de estudiantes

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chiclayo y desearte todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.


La Escuela Profesional de Administración ha previsto en su plan de estudios, el desarrollo y ejecución de soluciones con un enfoque científico el cual se ejecuta a través de sus proyectos de investigación.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle le brinde facilidades a los estudiantes del IX ciclo: **SANTAMARIA MURO, ANA ROSA** con DNI N° 17532483 y **SANTAMARIA MURO, JOSE DEL CARMEN** con DNI N° 17535960; puedan desarrollar su investigación titulada, **Liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera de Chiclayo - 2022**, en el tiempo que crea conveniente, y que busca solución en el área que guarda relación directa con la especialidad de Administración, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación de su formación profesional.

La información que solicitará será eminentemente con fines académicos y nuestros estudiantes están advertidos que cualquier información que adquieran deberán guardar absoluta confidencialidad. De ser aceptada, sírvase informarnos al correo administracion.civ@ucv.edu.pe

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente, me despido.

Atentamente,



Mgtr. César E. Finedo Lozano
Coordinador de la Escuela de Administración

Anexo 4

CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA PARA LA INVESTIGACIÓN

Chiclayo, 28 de mayo de 2022

Mgr. César E. Pinedo Lozano
Coordinador de la Escuela de Administración – Facultad de Ciencias
Empresariales
Universidad César Vallejo

Presente. -

REF: Carta N° 013-2022-UCV-CH-EPA de fecha 26 de mayo de 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento la aceptación de mi representada para que los estudiantes Santamaria Muro Ana Rosa y Santamaria Muro José del Carmen, alumnos de la Escuela profesional de **ADMINISTRACIÓN**, puedan realizar su investigación titulada Liderazgo gerencial y productividad de una entidad financiera de Chiclayo. 2022, según las consideraciones de la referencia.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,



C.E. Pinedo Lozano
GERENTE
COSEMSLAN



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización: COOPERATIVA DE SERVICIOS MÚLTIPLES SECTOR EDUCACIÓN LAMBAYEQUE	RUC: 20103430381
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Gerente General CPC Robert Martín Carlos Mora	DNI: 41401829

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera de Chiclayo, 2022	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Ana Rosa SANTAMARIA MURO	17532483
José del Carmen SANTAMARIA MURO	17535960

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente a los autores del estudio.

Lugar y Fecha: Chiclayo, 27 de mayo de 2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo CPC Robert Martín Carlos Mora
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 41401829, en mi calidad de ...Gerente
General.....
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de ...Financiera Cooperativa.....
(Nombre del área de la empresa)

de la empresa ...Cooperativa de Servicios Múltiples del Sector Educación Lambayeque.....
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N°...20103430381....., ubicada en la ciudad de ...Chiclayo.....

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A los señores, ...Santamaria Muro Ana Rosa y Santamaria Muro José del Carmen.....
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificados con DNI N°...17532483 y 17535960..., de la Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

A través de Encuestas, que posibiliten el acopio de información actualizada como parte de la gestión que se viene realizando en mi representada.....
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (✓) Tesis, para optar al grado de () Bachiller, o (✓) Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una 'X' la opción seleccionada.

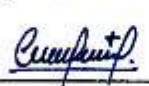
- (x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal
DNI: 41401829

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 17532483


Firma del Estudiante
DNI: 17535960

Anexo 7

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COLABORADORES
DE LA EMPRESA FINANCIERA DE CHICLAYO**

Instrucciones: Lo saludamos cordialmente, a la vez que contando con su consentimiento, le presentamos una serie de ítems con fines académicos y carácter confidencial, para lo cual que permitirán recoger información relevante para el estudio: Liderazgo gerencial y productividad en su entidad, por lo que se solicita responder valorando su respuesta, marcando con un (✓) según la Escala que se presenta:

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

ITEM		5	4	3	2	1
AUTOLIDERAZGO						
Automotivación						
1	El gerente muestra iniciativa en los retos que asume.					
2	Valore en el gerente, el control emocional ante dificultades o conflictos.					
Autoestima						
3	El gerente muestra su emprendedurismo.					
4	El gerente evidencia seguridad y fortaleza en lo que se propone.					
Responsabilidad						
5	El gerente muestra ser disciplinado en su desempeño.					
6	En la empresa, se planifica o proyectan las acciones con frecuencia.					
7	En la empresa, se cumplen los compromisos y objetivos trazados.					
LIDERAZGO DE INFLUENCIA						
Comunicación						
8	Califique la disposición de escucha del gerente con su personal.					
9	Valore la situación en que el gerente promueve el diálogo con los colaboradores.					
10	Grado de asertividad del gerente al proponer políticas o normas.					
Motivación						
11	Se evidencia muestras de justicia y equidad en situaciones de conflicto.					

12	La empresa otorga reconocimiento al personal periódicamente.						
13	El gerente fomenta la interactúa con su personal, compartiendo sus expectativas.						
Manejo de personal							
14	Califique la disposición del gerente por atender las inquietudes de su personal.						
15	El gerente muestra poder de convencimiento y sustento de sus indicaciones.						
16	La empresa capacita y orienta en la elaboración de los planes organizacionales.						
17	Se promueve un clima apropiado mediante asertividad y buen manejo de conflictos.						
LIDERAZGO ESTRATÉGICO							
Enrutadores organizacionales							
18	Se promueve el cumplimiento de la misión institucional.						
19	Las propuestas de innovación se orientan al logro de los objetivos organizacionales.						
20	La planificación está orientada a la visión institucional.						
Trabajo en equipo							
21	Qué tanto, las acciones se realizan colaborativamente.						
22	Los equipos de trabajos tienen metas colectivas.						
23	Se evidencia cultura organizacional, priorizando los objetivos de la empresa.						
LIDERAZGO DE RESULTADOS							
Logros alcanzados							
24	Valore el cumplimiento de los objetivos según lo planificado anualmente.						
25	Califique la visión de mejoras organizacionales del gerente.						
Mejoras organizacionales							
26	Se evalúan periódicamente, los resultados obtenidos.						
27	Se realiza una retroalimentación para tomar decisiones de mejora.						
EFICIENCIA							
Realización de actividades							
28	Las actividades se ejecutan funcionalmente logrando brindar el servicio solicitado.						
29	Siente que cumple el perfil para los puestos.						
Responsabilidad de funciones							
30	Se promueve la autoevaluación en la empresa.						
31	Se cumplen las normas y reglamentos en la empresa.						
EFICACIA							
Manejo de recursos							

32	Cuenta con los recursos necesarios para su labor.						
33	Utiliza los recursos apropiados.						
34	Cumple con los tiempos establecidos en los trámites solicitados.						
Desarrollo profesional							
35	Cree que posee el perfil adecuado en el cargo que ocupa.						
36	En su puesto laboral, tiene oportunidades de mejora continua o ascenso.						

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 7A

FORMATO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD DIRIGIDO A COLABORADORES DE UNA ENTIDAD FINANCIERA DE CHICLAYO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera de Chiclayo. 2022. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes.

Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO GERENCIAL

Definición de la variable: Herrera (2021) capacidad y habilidad de un gerente para dirigir las actividades del entorno laboral, influyendo en sus colaboradores en la consecución de los objetivos organizacionales.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Autoliderazgo	Automotivación	El gerente muestra iniciativa en los retos que asume.	1	1	1	1	--	
		Valore en el gerente, el control emocional ante dificultades o conflictos.	1	1	1	1	--	
	Autoestima	El gerente muestra su emprendedurismo.	1	1	1	1	--	
		El gerente evidencia seguridad y fortaleza en lo que se propone.	1	1	1	1	--	
	Responsabilidad	El gerente muestra ser disciplinado en su desempeño.	1	1	1	1	--	
		En la empresa, se planifica o proyectan las acciones con frecuencia.	1	1	1	1	--	
		En la empresa, se cumplen los compromisos y objetivos trazados.	1	1	1	1	--	
	Liderazgo de influencia	Comunicación	Califique la disposición de escucha del gerente con su personal.	1	1	1	1	--
			Valore la situación en que el gerente promueve el diálogo	1	1	1	1	--

		con los colaboradores.					
		Grado de asertividad del gerente al proponer políticas o normas.	1	1	1	1	--
	Motivación	Se evidencia muestras de justicia y equidad en situaciones de conflicto.	1	1	1	1	--
		La empresa otorga reconocimiento al personal periódicamente.	1	1	1	1	--
		El gerente fomenta la interacción con su personal, compartiendo sus expectativas.	1	1	1	1	--
		Califique la disposición del gerente por atender las inquietudes de su personal.	1	1	1	1	--
	Manejo de personal	El gerente muestra poder de convencimiento y sustento de sus indicaciones.	1	1	1	1	--
		La empresa capacita y orienta en la elaboración de los planes organizacionales.	1	1	1	1	--
		Se promueve un clima apropiado mediante asertividad y buen manejo de conflictos.	1	1	1	1	--
		Se promueve el cumplimiento de la misión institucional.	1	1	1	1	--
Liderazgo estratégico	Enrutadores organizacionales	Las propuestas de innovación se orientan al logro de los objetivos organizacionales.	1	1	1	1	--
		La planificación está orientada a la visión institucional.	1	1	1	1	--
		Qué tanto, las acciones se realizan colaborativamente.	1	1	1	1	--
	Trabajo en equipo	Los equipos de trabajos tienen metas colectivas.	1	1	1	1	--

		Se evidencia cultura organizacional, priorizando los objetivos de la empresa.	1	1	1	1	--
Liderazgo de resultados	Logros alcanzados	Valore el cumplimiento de los objetivos según lo planificado anualmente.	1	1	1	1	--
		Califique la visión de mejoras organizacionales del gerente.	1	1	1	1	--
	Mejoras organizacionales	Se evalúan periódicamente, los resultados obtenidos.	1	1	1	1	--
		Se realiza una retroalimentación para tomar decisiones de mejora.	1	1	1	1	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable: Aragonez y Changanqui. (2020) Relación valor de lo producido-cantidad de insumos empleados en esa producción.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Realización de actividades	Las actividades se ejecutan funcionalmente logrando brindar el servicio solicitado.	1	1	1	1	--
		Siente que cumple el perfil para los puestos.	1	1	1	1	--
	Responsabilidad de funciones	Se promueve la autoevaluación.	1	1	1	1	--
		Se cumplen las normas y reglamentos.	1	1	1	1	--
Eficacia	Manejo de recursos	Cuenta con los recursos necesarios para su labor.	1	1	1	1	--
		Utiliza los recursos apropiados.	1	1	1	1	--
		Cumple con los tiempos establecidos en los trámites solicitados.	1	1	1	1	--
	Desarrollo profesional	Cree que posee el perfil adecuado en el cargo que ocupa.	1	1	1	1	--
		En su puesto laboral, tiene oportunidades de mejora continua o ascenso.	1	1	1	1	--

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recoger con fines académico y en forma confidencial, información para la investigación: Liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera de Chiclayo. 2022
Nombres y apellidos del experto	Liliana Marivel Figueroa Roque
Documento de identidad	17534856
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Señor de Sipán
Cargo	Docente de Administración de Empresas
Número telefónico	979560513
Firma	 Mg. Liliana M. Figueroa Roque CLAD 12958
Fecha	18 /06 / 2022

FORMATO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD DIRIGIDO A COLABORADORES DE UNA ENTIDAD FINANCIERA DE CHICLAYO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera de Chiclayo. 2022. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes.

Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO GERENCIAL

Definición de la variable: Herrera (2021) capacidad y habilidad de un gerente para dirigir las actividades del entorno laboral, influyendo en sus colaboradores en la consecución de los objetivos organizacionales.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación	
Autoliderazgo	Automotivación	El gerente muestra iniciativa en los retos que asume.	1	1	1	1	--	
		Valore en el gerente, el control emocional ante dificultades o conflictos.	1	1	1	1	--	
	Autoestima	El gerente muestra su emprendedurismo.	1	1	1	1	--	
		El gerente evidencia seguridad y fortaleza en lo que se propone.	1	1	1	1	--	
	Responsabilidad	El gerente muestra ser disciplinado en su desempeño.	1	1	1	1	--	
		En la empresa, se planifica o proyectan las acciones con frecuencia.	1	1	1	1	--	
		En la empresa, se cumplen los compromisos y objetivos trazados.	1	1	1	1	--	
	Liderazgo de influencia	Comunicación	Califique la disposición de escucha del gerente con su personal.	1	1	1	1	--
			Valore la situación en que el gerente promueve el diálogo	1	1	1	1	--

		con los colaboradores.					
		Grado de asertividad del gerente al proponer políticas o normas.	1	1	1	1	--
	Motivación	Se evidencia muestras de justicia y equidad en situaciones de conflicto.	1	1	1	1	--
		La empresa otorga reconocimiento al personal periódicamente.	1	1	1	1	--
		El gerente fomenta la interactúa con su personal, compartiendo sus expectativas.	1	1	1	1	--
	Manejo de personal	Califique la disposición del gerente por atender las inquietudes de su personal.	1	1	1	1	--
		El gerente muestra poder de convencimiento y sustento de sus indicaciones.	1	1	1	1	--
		La empresa capacita y orienta en la elaboración de los planes organizacionales.	1	1	1	1	--
		Se promueve un clima apropiado mediante asertividad y buen manejo de conflictos.	1	1	1	1	--
		Se promueve el cumplimiento de la misión institucional.	1	1	1	1	--
Liderazgo estratégico	Enrutadores organizacionales	Las propuestas de innovación se orientan al logro de los objetivos organizacionales.	1	1	1	1	--
		La planificación está orientada a la visión institucional.	1	1	1	1	--
		Qué tanto, las acciones se realizan colaborativamente.	1	1	1	1	--
	Trabajo en equipo	Los equipos de trabajos tienen metas colectivas.	1	1	1	1	--


		Se evidencia cultura organizacional, priorizando los objetivos de la empresa.	1	1	1	1	--
Liderazgo de resultados	Logros alcanzados	Valore el cumplimiento de los objetivos según lo planificado anualmente.	1	1	1	1	--
		Califique la visión de mejoras organizacionales del gerente.	1	1	1	1	--
	Mejoras organizacionales	Se evalúan periódicamente, los resultados obtenidos.	1	1	1	1	--
		Se realiza una retroalimentación para tomar decisiones de mejora.	1	1	1	1	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable: Aragonez y Changanqui. (2020) Relación valor de lo producido-cantidad de insumos empleados en esa producción.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Realización de actividades	Las actividades se ejecutan funcionalmente logrando brindar el servicio solicitado.	1	1	1	1	--
		Siente que cumple el perfil para los puestos.	1	1	1	1	--
	Responsabilidad de funciones	Se promueve la autoevaluación.	1	1	1	1	--
		Se cumplen las normas y reglamentos.	1	1	1	1	--
Eficacia	Manejo de recursos	Cuenta con los recursos necesarios para su labor.	1	1	1	1	--
		Utiliza los recursos apropiados.	1	1	1	1	--
		Cumple con los tiempos establecidos en los trámites solicitados.	1	1	1	1	--
	Desarrollo profesional	Cree que posee el perfil adecuado en el cargo que ocupa.	1	1	1	1	--
		En su puesto laboral, tiene oportunidades de mejora continua o ascenso.	1	1	1	1	--

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recoger con fines académico y en forma confidencial, información para la investigación: Liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera de Chiclayo. 2022
Nombres y apellidos del experto	María del Socorro Gonzales Hernández
Documento de identidad	475419079
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Lic. en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Salud – Lambayeque
Cargo	Responsable Presupuesto USPP - GERESA
Número telefónico	954888695
Firma	
Fecha	18 /06 / 2022

FORMATO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD DIRIGIDO A COLABORADORES DE UNA ENTIDAD FINANCIERA DE CHICLAYO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera de Chiclayo. 2022. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes.

Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO GERENCIAL

Definición de la variable: Herrera (2021) capacidad y habilidad de un gerente para dirigir las actividades del entorno laboral, influyendo en sus colaboradores en la consecución de los objetivos organizacionales.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación	
Autoliderazgo	Automotivación	El gerente muestra iniciativa en los retos que asume.	1	1	1	1	--	
		Valore en el gerente, el control emocional ante dificultades o conflictos.	1	1	1	1	--	
	Autoestima	El gerente muestra su emprendedurismo.	1	1	1	1	--	
		El gerente evidencia seguridad y fortaleza en lo que se propone.	1	1	1	1	--	
	Responsabilidad	El gerente muestra ser disciplinado en su desempeño.	1	1	1	1	--	
		En la empresa, se planifica o proyectan las acciones con frecuencia.	1	1	1	1	--	
		En la empresa, se cumplen los compromisos y objetivos trazados.	1	1	1	1	--	
	Liderazgo de influencia	Comunicación	Califique la disposición de escucha del gerente con su personal.	1	1	1	1	--
			Valore la situación en que el gerente promueve el diálogo	1	1	1	1	--

		con los colaboradores.					
		Grado de asertividad del gerente al proponer políticas o normas.	1	1	1	1	--
	Motivación	Se evidencia muestras de justicia y equidad en situaciones de conflicto.	1	1	1	1	--
		La empresa otorga reconocimiento al personal periódicamente.	1	1	1	1	--
		El gerente fomenta la interacción con su personal, compartiendo sus expectativas.	1	1	1	1	--
	Manejo de personal	Califique la disposición del gerente por atender las inquietudes de su personal.	1	1	1	1	--
		El gerente muestra poder de convencimiento y sustento de sus indicaciones.	1	1	1	1	--
		La empresa capacita y orienta en la elaboración de los planes organizacionales.	1	1	1	1	--
		Se promueve un clima apropiado mediante asertividad y buen manejo de conflictos.	1	1	1	1	--
Liderazgo estratégico	Enrutadores organizacionales	Se promueve el cumplimiento de la misión institucional.	1	1	1	1	--
		Las propuestas de innovación se orientan al logro de los objetivos organizacionales.	1	1	1	1	--
		La planificación está orientada a la visión institucional.	1	1	1	1	--
	Trabajo en equipo	Qué tanto, las acciones se realizan colaborativamente.	1	1	1	1	--
		Los equipos de trabajos tienen metas colectivas.	1	1	1	1	--


		Se evidencia cultura organizacional, priorizando los objetivos de la empresa.	1	1	1	1	--
Liderazgo de resultados	Logros alcanzados	Valore el cumplimiento de los objetivos según lo planificado anualmente.	1	1	1	1	--
		Califique la visión de mejoras organizacionales del gerente.	1	1	1	1	--
	Mejoras organizacionales	Se evalúan periódicamente, los resultados obtenidos.	1	1	1	1	--
		Se realiza una retroalimentación para tomar decisiones de mejora.	1	1	1	1	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable: Aragonéz y Changanaqui. (2020) Relación valor de lo producido-cantidad de insumos empleados en esa producción.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Realización de actividades	Las actividades se ejecutan funcionalmente logrando brindar el servicio solicitado.	1	1	1	1	--
		Siente que cumple el perfil para los puestos.	1	1	1	1	--
	Responsabilidad de funciones	Se promueve la autoevaluación.	1	1	1	1	--
		Se cumplen las normas y reglamentos.	1	1	1	1	--
Eficacia	Manejo de recursos	Cuenta con los recursos necesarios para su labor.	1	1	1	1	--
		Utiliza los recursos apropiados.	1	1	1	1	--
		Cumple con los tiempos establecidos en los trámites solicitados.	1	1	1	1	--
	Desarrollo profesional	Cree que posee el perfil adecuado en el cargo que ocupa.	1	1	1	1	--
		En su puesto laboral, tiene oportunidades de mejora continua o ascenso.	1	1	1	1	--

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recoger con fines académico y en forma confidencial, información para la investigación: Liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera de Chiclayo. 2022
Nombres y apellidos del experto	Flor De María Cervera Timaná
Documento de identidad	72428911
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Licenciado en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Cargo	Administradora
Número telefónico	956456581
Firma	
Fecha	18 /06 / 2022

Anexo 8

TOMA DEL CUESTIONARIO VIRTUAL A APLICAR

<https://forms.gle/AawVW2KW5FZHHBQK7>

The screenshot shows a web-based questionnaire interface. At the top, the title 'CUESTIONARIO A COLABORADORES' is displayed in a purple header. Below the title, there are navigation tabs for 'Preguntas', 'Respuestas', and 'Configuración'. The main content area is divided into sections. The first section, 'Sección 1 de 8', contains the title 'CUESTIONARIO A COLABORADORES' and a set of instructions: 'Instrucciones: Lo saludamos cordialmente, a la vez que contando con su consentimiento, le presentamos una serie de ítems con fines académicos y carácter confidencial, para lo cual que permitirán recoger información relevante para el estudio: Liderazgo gerencial y productividad en su entidad, por lo que se solicita responder valorando su respuesta, marcando con un (○) según la Escala que se presenta: (1) Nunca (4) Casi nunca (3) A veces (2) Casi siempre (1) Siempre'. Below the instructions, there is a button that says 'Después de la sección 1 ir a la siguiente sección'. The second section, 'Sección 2 de 8', is titled 'VARIABLE: LIDERAZGO GERENCIAL' and has a dimension of 'Autoliderazgo'. It contains two items: '1. El gerente muestra iniciativa en los retos que asume.' and '2. Valore en el gerente, el control emocional ante dificultades o conflictos.'. Each item has a five-point Likert scale with radio buttons labeled 1 through 5. The interface also includes a sidebar with various icons for navigation and a 'Enviar' button in the top right corner.

Prueba de fiabilidad del instrumento

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

Fuente: Ruiz Bolívar (2002)

**Resumen de procesamiento
de casos**

		N	%
Casos	Válido	36	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	36	100,0

Estadísticas de fiabilidad

General

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,967	36

Estadísticas de fiabilidad

Liderazgo Gerencial

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	19

Estadísticas de fiabilidad

Productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	17

Prueba de Normalidad

H₁: Los datos procesados no siguen una distribución normal.

H₀: Los datos procesados siguen una distribución normal.

Prueba de Normalidad de las variables Liderazgo Gerencial y Productividad en los colaboradores de una entidad financiera, Chiclayo, 2022

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Gerencial	,087	35	,200 [*]	,954	35	,152
Productividad	,140	35	,079	,930	35	,027

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS Statistics 26, Según datos obtenidos de la Muestra.

Nota:

En la tabla se puede visualizar que la cantidad de encuestados fue menor a 50, por lo que se decidió asumir la prueba de Shapiro-Wilk, en la cual se puede observar que es no paramétrica al no seguir una distribución normal y al ser la significancia menor a 0.05 se pudo realizar la prueba de correlación con el Rho de Spearman. Por tanto, se acepta la H₁ y se rechaza la H₀.

Tablas de Correlación

$$V_1 - D_{1(V_2)}$$

			Liderazgo gerencial	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,753"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	35	35
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,753"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	35	

Fuente: SPSS Statistics 26, según datos obtenidos de la muestra.

$$V_1 - D_{2(V_2)}$$

			Liderazgo gerencial	Eficacia laboral
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,751"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	35	35
	Eficacia laboral	Coeficiente de correlación	,751"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	35	

Fuente: SPSS Statistics 26, según datos obtenidos de la muestra.

$$V_1 - V_2$$

			Liderazgo gerencial	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,748"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	35	35
	Productividad	Coeficiente de correlación	,748"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	35	

Fuente: SPSS Statistics 26, según datos obtenidos de la muestra.

Anexo 12

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman

Valor de Rho/ Rango	Significado / Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.79 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: En base a los autores Hernández S. & Fernández C., 2010.

EVIDENCIA DE TURNITIN

ANA ROSA SANTAMARIA MURO | 7mo Avance ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera de Chiclayo. 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:
 Santamaria Muro, Ana Rosa (orcid.org/ 0000-0003-2022-4194)
 Santamaria Muro, José del Carmen (orcid.org/ 0000-0001-8101-5826)

ASESORA:
 Mag. Pacheco Gonzales Ida Blanca (orcid.org/ 0000-0001-9118-149X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias ✕

17 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	repositorio.ucv.edu.pe	8 % >
	Fuente de Internet	
2	Entregado a Universida...	3 % >
	Trabajo del estudiante	
3	hdl.handle.net	3 % >
	Fuente de Internet	
4	Entregado a Universida...	1 % >
	Trabajo del estudiante	
5	cibgp.com	1 % >
	Fuente de Internet	

Nota:

- ✓ El Informe se elaboró considerando las pautas de la Guía de elaboración de productos de Investigación de fin de programa, según RVI N°110-2022-VI-UCV.
- ✓ Adicionalmente, dicho Informe se sometió a la prueba de turnitin obteniéndose un porcentaje de similitud aceptable de 17%.

PROPUESTA: PLAN DE COACHING EMPRESARIAL

Esquema de Plan

I. DATOS GENERALES:

Denominación de la Empresa: Entidad financiera

II. FUNDAMENTACIÓN:

Según la International Coaching Federation el coaching puede aumentar la productividad de una empresa en un 70 % con las estrategias adecuadas. Mediante la guía del coach, los trabajadores aprenden a identificar procesos que ayudan a alcanzar objetivos de manera eficiente, sin dañar su salud mental, física o emocional. Por eso es importante encontrar una conexión real entre lo que la empresa necesita de sus colaboradores para alcanzar objetivos y las propias metas de las personas que forman parte de ella. Si eso se logra, será más sencillo que los trabajadores se identifiquen positivamente con las labores de las que son responsables y encuentren un propósito en sus funciones.

Al mismo tiempo, el coach ayudará a la empresa a encontrar las mejores recompensas, que en verdad motiven y se sientan como un reconocimiento legítimo al esfuerzo invertido, para apreciar a sus empleados. Así, los trabajadores no dudarán de su talento ni la importancia de sus aportaciones.

Los colaboradores tanto como el líder deben laborar en equipo, por tanto un programa de coaching empresarial permitirá que todas las áreas de la entidad

se puedan beneficiar con las estrategias del coaching, incluida la dirección, para que las personas que ocupan esos puestos sean más conscientes de su rol como líderes. y confiar en su equipo, sin que sus gustos o preferencias se interpongan a las propuestas de sus integrantes, siempre y cuando sean valiosas.

Un buen coach ayuda a que los profesionales reconozcan que en cada error hay una oportunidad de aprendizaje y crecimiento, sobre todo porque dentro de la empresa es común que existan complicaciones que deben resolverse de manera rápida. Es de mucha utilidad, porque a veces es importante modificar algunas formas de pensar y de actuar que todavía permean en la gestión de las organizaciones.

Por lo ya expresado, la propuesta de este plan, es proporcionar a la entidad una estrategia de mejora a partir de un liderazgo gerencial que conlleve a elevar la productividad, ya que en la tesis que antecede al presente plan, se ha demostrado que existe una considerable relación positiva entre ambas variables.

III. OBJETIVOS:

General:

Sensibilizar a los colaboradores de la entidad financiera respecto a la productividad obtenida a partir de un liderazgo gerencial.

Objetivos Específicos:

- Brindar los conocimientos necesarios sobre el trabajo en equipo.
- Fortalecer las capacidades blandas de los colaboradores.
- Concientizar de la necesidad de un liderazgo empresarial.

IV. ALCANCE:

El Programa de Coaching Empresarial está dirigido preferentemente al personal de la Entidad Financiera, constituido por 35 colaboradores distribuidos entre los diferentes cargos o responsabilidades, y personal administrativo.

V. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE COACHING EMPRESARIAL:

Descripción: El programa constará de la temática apropiada, para lo cual se propone los siguientes:

N°	TEMÁTICA	RESPONSABLE
01	Fomento de las relaciones laborales productivas.	Coach Empresarial
02	Desarrollo de las capacidades profesionales de los trabajadores.	Coach Empresarial
03	Enrolamiento interno para la mejora del desempeño y de los equipos.	Coach Empresarial
04	Fomenta una cultura de la asesoría y la capacitación.	Coach Empresarial
05	Identifica problemas de desempeño y comportamiento.	Coach Empresarial
06	Estimulación del autocoaching.	Gerente y Directivos

VI. METODOLOGÍA:

- Talleres basados en la filosofía Kaizen, con todos los participantes a fin de conocer desempeños y formas de trabajo.

- Estrategias participativas diversas: plenario, focus group y entrevistas que revelen capacidades blandas y potencialidades laborales.
- La participación activa de los colaboradores y líderes, permitirá el desarrollo de habilidades productivas para optimizar la labor de los colaboradores, lo cual sería el indicador evidente de la eficiencia y eficacia de la ejecución del programa.
- Se realizará una labor de acompañamiento a los colaboradores, de manera presencial, a fin de promover y verificar la mejora continua.

VII. RECURSOS – POTENCIALIDADES – ASPECTO PRESUPUESTAL:

7.1 Recursos y Potencialidades

La propuesta está orientada a fortalecer la relación entre líderes y colaboradores, por tanto, requiere de recursos potenciales y materiales, que, por razones de viabilidad, deben ser considerados como parte de los costos propios de emprendimiento.

- Talento Humano: Referida al personal que participará en el plan de capacitación: personal de financiero, administrativo y directivos responsable máximos de la ejecución del plan. Adicionalmente se considera la participación de especialistas coachs.
- Equipos y bienes: Considerando la necesidad de contar o usar equipos con su respectiva instalación, gastos de operatividad y capacitación.
- Materiales e Insumos: Incluyendo adquisición de materiales bibliográficos, insumos, accesorios, etc. o suscripciones a redes informativas digitales, útiles para la capacitación.
- Técnicos y especialistas: Por servicios y acopio de información según requerimientos.

7.2 Gastos

- Gastos: Referidos a los costos por actividades a realizar según la propuesta: participantes, personal enrolado, útiles de oficina, escaneados, impresiones, movilidad entre otros, además de gastos externos, logísticos y publicación.

Bajo esos criterios, los autores consideran los siguientes aspectos y rubros:

Rubros	Aporte no monetario
Equipos y bienes duraderos	<ul style="list-style-type: none">• PC y Proyector.• Impresora.
Recursos humanos propios del proyecto	<ul style="list-style-type: none">• Responsable.• Personal de apoyo.
Servicios externos.	<ul style="list-style-type: none">• Profesionales.• Papel Bond A4.• Energía eléctrica.
Materiales e insumos, gastos operativos.	<ul style="list-style-type: none">• Servicio de internet.• Servicio de equipos informáticos.• Material de escritorio.• Movilidad.• Otros.

7.3 Presupuesto

Se muestra el detalle en el cuadro siguiente:

Rubros	Aporte Monetario (S/)		
	C.U.	Cantidad	Total
Equipos y bienes duraderos			1 260.00
	40.00	30	1 200.00
• PC y proyector (Hora).	0.20	300	60.00
• Impresora.			
Remuneraciones de recursos humanos			2 000.00
		02	2 000.00
• Servicio profesional (Coach).	1000.00		
Servicios			160.00
• Servicio de energía eléctrica (Glb).	30.00	1	30.00
	30.00	1	30.00
• Servicio de internet (Hora).	50.00	2	100.00
• Movilidad.			
Materiales e insumos			220.00
• Papel Bond A4 (Ciento).	20.00	1	20.00
• Útiles de escritorio.	50.00	2	100.00
• Otros.	50.00	2	100.00
Subtotal (S/)			3 640.00
Imprevistos (5 %)			182.00
Total (S/)			3 822.00

7.4 Financiamiento

Consiste en los cálculos para cubrir los gastos de toda acción a emprender, en la propuesta se decidió que autofinanciado por la misma empresa puesto que los beneficios son directamente para ella.

Entidad financiadora	Monto	Porcentaje
Empresa	3 822.00	100.00
Otros	0.00	0.00

VIII. EVALUACIÓN:

La Evaluación del programa se realizará según los objetivos y los productos obtenidos, evidenciados mediante una ficha de evaluación con la certificación respectiva, así como los documentos de fin de ejercicio anual donde se perciba la mejora continua según la filosofía Kaizen, la misma que redundará en optimación de la productividad.

Referencias:

- Amorós E. (2022) Business Coaching Online – Leads Perú. <https://hi-in.facebook.com/leads.peru.sitio.oficial.1/videos/bmc/589270215333414/>
- Suárez-Barraza M. (2009) Encontrando al Kaizen: Un análisis teórico de la Mejora Continua. Universidad de León – España. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/1378/3117757%5B1%5D.pdf?sequ>
- Rodríguez J. (2020) Coaching empresarial: qué es, qué hará por tu empresa y cómo elegir un coach. <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-coaching-empresarial>
- Lagunes A. (2018) Aplicación del Método Kaizen. Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz. México. http://reini.utcv.edu.mx/bitstream/123456789/782/1/IMI_ANDREA_GPE_LAGUNES.pdf



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PACHECO GONZALES IDA BLANCA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera de Chiclayo. 2022

", cuyos autores son SANTAMARIA MURO ANA ROSA, SANTAMARIA MURO JOSE DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 21 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PACHECO GONZALES IDA BLANCA DNI: 41135686 ORCID: 0000-0001-9118-149X	Firmado electrónicamente por: IPACHECOGO01 el 01-12-2022 17:48:21

Código documento Trilce: TRI - 0449539