



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional  
de Trabajo y Promoción del Empleo, Arequipa 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Huaycochea Mendoza, Miluzka Janeth ([orcid.org/0000-0002-1887-9274](https://orcid.org/0000-0002-1887-9274))

**ASESORA:**

Dra. Calanchez De Bracho, Africa Del Valle ([orcid.org/0000-0002-9246-9927](https://orcid.org/0000-0002-9246-9927))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2022

## Dedicatoria

Este mensaje es para mi familia, mis padres y mi hermano, quienes me han apoyado en los peores días en que algunos de nosotros estamos pasando momentos tristes, y por su apoyo incondicional, que siempre me hace sentir bien, gracias a todos los que me apoyaron todo el tiempo y a todos los que preguntaron por mí, muchas gracias a ustedes.

## Agradecimiento

En estos momentos agradezco a mis amigos ellos me apoyaron desde mi primer trabajo hasta la realización de la investigación y me apoyo demasiado a mis jefes de la GRTPE , en el área de Inspecciones laborales gracias a ellos soy una persona formada y desarrollada espero seguir en mi camino y poder seguir encontrando personas buenas que me apoyaron en mi educación laboral.

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Gráficos .....	vi
Índice de Cuadros.....	vii
Resumen .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	36
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII.RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS .....	41
ANEXOS.....	45

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Validación del Instrumento con expertos.....	24
<b>Tabla 2</b> Medidas de Alfa de Cronbach.....	25
<b>Tabla 3</b> Confiabilidad del Instrumento de Liderazgo .....	25
<b>Tabla 4</b> Confiabilidad del Instrumento de Productividad.....	25
<b>Tabla 5</b> Dimensión de Liderazgo Paternalista.....	28
<b>Tabla 6</b> Dimensión de Liderazgo Demócrata .....	29
<b>Tabla 7</b> Dimensión de Liderazgo Burócrata .....	30
<b>Tabla 8</b> Dimensión de Liderazgo Autócrata .....	31
<b>Tabla 9</b> Dimensión de Liderazgo Transformador .....	32
<b>Tabla 10</b> Dimensión de Productividad Priorizado.....	33
<b>Tabla 11</b> Dimensión de Productividad Planificadora .....	34
<b>Tabla 12</b> Dimensión de Productividad Aliada.....	34
<b>Tabla 13</b> Dimensión de Productividad Visualizadora .....	36
<b>Tabla 14</b> Prueba de Normalidad .....	37
<b>Tabla 15</b> Correlación del Liderazgo y Productividad .....	38
<b>Tabla 16</b> Objetivo Específico 1 .....	40
<b>Tabla 17</b> Objetivo Específico 2 .....	41
<b>Tabla 18</b> Objetivo Específico 3 .....	42
<b>Tabla 19</b> Objetivo Específico 4 .....	43
<b>Tabla 20</b> Objetivo Específico 5 .....	44

## Índice de Gráficos

<b>Gráfico 1</b>	Plano Cartesiano del modelo Grid Gerencial de Blake y Mouton .....	19
<b>Gráfico 2</b>	Dimensión de Liderazgo Paternalista .....	28
<b>Gráfico 3</b>	Dimensión de Liderazgo Demócrata.....	29
<b>Gráfico 4</b>	Dimensión de Liderazgo Burócrata.....	30
<b>Gráfico 5</b>	Dimensión de Liderazgo Autócrata .....	31
<b>Gráfico 6</b>	Dimensión de Liderazgo Transformador .....	32
<b>Gráfico 7</b>	Dimensión de Productividad Priorizado .....	33
<b>Gráfico 8</b>	Dimensión de Productividad Planificadora.....	34
<b>Gráfico 9</b>	Dimensión de Productividad Aliada .....	35
<b>Gráfico 10</b>	Dimensión de Productividad Visualizadora .....	36
<b>Gráfico 11</b>	Histograma del Liderazgo .....	38
<b>Gráfico 12</b>	Histograma de Productividad.....	39

## Índice de Cuadros

<b>Cuadro 1</b> La distinción entre Administración y Líder.....	17
---	----

## Resumen

En la presente investigación llamada “Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa ,2022”, se desarrolla el análisis del comportamiento del trabajador para poder realizar una buena pro para sus clientes y así dar a conocer el mejor desempeño con cada objetivo estratégico que sea realizado durante su tiempo laborado ya que normalmente como administradores debemos conocer el desarrollo psicosocial de las personas dentro de su trabajo por ende la finalidad es analizar cada aspecto de ambas variables para tener un conocimiento de que tipo de líderes son y qué tipo de productividad se considera de acorde a su liderazgo y su comportamiento dentro de la GRTPE. Su objetivo es Analizar el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la GRTPE, Asimismo en su metodología que se aplicó en el estudio es básica, no experimental, con un enfoque cuantitativo. correlacional , no experimental con diseño transversal. Por ello se ha realizado una encuesta a 33 personas en las que se ha analizado cada aspecto en base a sus variables por ello es que nosotros como investigadores hemos dado a reducir que tiene una relación el liderazgo y la productividad en la que tiene un coeficiente de correlación de 0.846 por lo cual es considerada correlación positiva alta , además se visualiza que el sig. Bilateral es de .000 por la teoría mostrada  $p < 0.05$  este resultado establece el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras Clave: Liderazgo, Productividad, Visión, Estrategia y Objetivos.

## ABSTRACT

In the present investigation called "Leadership and Productivity of the workers of the Regional Management of Labor and Employment Promotion Arequipa,2022", the analysis of the behavior of the worker is developed to be able to carry out a good pro for its clients and thus make known the better performance with each strategic objective that is carried out during their working time since normally as administrators we must know the psychosocial development of the people within their work, therefore the purpose is to analyze each aspect of both variables to have an understanding of what type of leaders they are and what type of productivity is considered according to their leadership and their behavior within the GRTPE. Likewise,Its objective is to analyze the leadership and productivity of the GRTPE workers, in which its methodology that was applied in the study is basic, not experimental, with a quantitative approach. correlational, non-experimental with cross-sectional design.For this reason, a survey of 33 people has been carried out in which each aspect has been analyzed based on its variables, which is why we as researchers have reduced the relationship between leadership and productivity in which it has a level a connection coefficient of 0.846 for which it is considered a high positive correlation, in addition it is visualized that the sig. Bilateral is .000 for the theory shown  $p < 0.05$  this result establishes the rejection of the null hypothesis.

Keywords: Leadership, Productivity, Vision, Strategy and Objectives.

## I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo fue un factor clave en la investigación, ayudando a orientar el uso de las habilidades de gestión y colocar a los empleados en los puestos correctos de una manera que se ha convertido en parte del comportamiento de los empleados. En términos de productividad, que es la clave de la rentabilidad, la capacidad de una empresa para prosperar nos brinda los recursos humanos para medir el desempeño de la empresa e identificar mediante el seguimiento de factores clave. Las mediciones de productividad pueden ayudar a las empresas a administrar y mejorar la productividad y el tiempo para resolver tareas dentro de la empresa y como fuerza laboral. Apoyar todos los estilos de productividad puede ser difícil, especialmente si sus empleados no conocen su estilo.

En el contexto internacional, Se realizó un estudio Ilostato (2022), dice la organización internacional del trabajo laboral es un indicador económico relacionado con el crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida de la economía. La productividad laboral representa la producción total por unidad de trabajo (empleo u horas trabajadas) en un período de referencia determinado. Este índice permite a los usuarios de datos medir la contribución del PIB al empleo y al crecimiento a lo largo del tiempo al proporcionar información general sobre la productividad y la calidad del capital humano, incluidas las contribuciones que complementan e innovan el proceso de producción en el contexto económico y social del producto.

En cuanto a la situación nacional, en el artículo Jiménez et al.(2020), Habiendo una colección de tantas imágenes y artículos como la gestión del liderazgo, se desarrolla un estudio conjunto de los resultados científicos obtenidos de 950 artículos, encontró que de 2016 a 2019, el 70.3% , del total de 237 publicaciones en los Estados Unidos y España que cuenta con 28 publicaciones para tener conocimiento de las expectativas globales de innovar dentro de la organización, el proceso analiza el estado actual de la organización para mejorar su fortaleza y oportunidades para incrementar su eficacia y potencial, motivación y satisfacción de los empleados. Es importante para los líderes que utilicen a todos sus empleados para desarrollar estrategias y crear metas.

Asimismo, para las empresas actuales y futuras, es imperativo identificar las características clave de los futuros líderes para que puedan identificar los problemas de asignación eficiente en la era digital, la transformación digital y el talento. Se puede argumentar que es muy relevante para las organizaciones hoy en día fomentar el liderazgo transformacional en la gestión de recursos humanos porque los líderes emplean este tipo de gestión para generar acciones imperativas en el lugar de trabajo, trabajar para promover y transformar a cada empleado en una empresa y coordinar para organizar para fines individuales.

Respecto a la situación actual de las empresas encuestadas, existen problemas de gestión estatal, muchas veces falta de liderazgo, así como otras falencias de gestión, que afectan directamente la calidad de la productividad y sobre todo la calidad de vida y eficiencia de los trabajadores.

Los miembros de la organización entienden que todos los empleados ocupan puestos gerenciales, ya que actualmente desconocemos la importancia del liderazgo y no podemos medir su productividad dentro de la Gerencia del Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa.

Formulación del problema es el problema general de ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022? Problemas específicos son los siguientes P<sub>1</sub> ¿Cómo se relaciona el Liderazgo Paternalista y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022?, P<sub>2</sub>: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Demócrata y la Productividad de la GRTPE ,Arequipa 2022?, P<sub>3</sub>:¿Cómo se relaciona entre el Liderazgo Transformador y la Productividad de la GRTPE ,Arequipa 2022?, P<sub>4</sub>:¿Qué relación tienen el Liderazgo Burócrata y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022?, P<sub>5</sub> ¿Cómo ocurre entre el Liderazgo Autócrata y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022?.

La justificación de la investigación es conveniencia, esta sección se utilizará para percibir el valor de los empleados y medir sus habilidades , funciones y su liderazgo esto permitirá ayudar a los directores y gerentes a comprender cómo les va y mejor dentro de la empresa.

Implicaciones prácticas Ayudará en la resolución de problemas con variables donde la actitud es cómo una persona piensa sobre algo, por ejemplo, cómo resolver problemas en función de su conocimiento, la habilidad es la capacidad natural de una persona para aprender, desarrollar y medir sus habilidades. Las nuevas habilidades y el apoyo al desempeño beneficiarán a la empresa en términos de comprensión de los empleados, un valor actual que se desarrollará en todo el mundo y en estudios futuros.

Luego las implicaciones trascendentales, esto se ha observado en algunas partes del mundo en relación con las variables explicadas en el estudio, genera todo tipo de interrogantes, como visiones de hacia dónde queremos llegar, todos tenemos habilidades para resolver problemas, entonces tenemos el conocimiento de lo que queremos experiencia acumulada en este campo queremos analizar las claves para la consecución a medio y largo plazo, que redundará en un mundo más competitivo y mejor para las sociedades.

Asimismo, la utilidad metodológica en este campo, utilizará técnicas de análisis estadístico para obtener información sobre los datos y el muestreo para ayudar a cada colaborador a obtener más comentarios de los constituyentes. Sabiendo cómo se observa esto en otras ciencias de la investigación, se puede experimentar con una variedad de dimensiones y un determinado número de personas, por lo que la ganancia de resultados es favorable y socialmente significativa. Con tantos problemas que resolver en el sector público fuera del lugar de trabajo, los directores ejecutivos y los empleados se beneficiarán de los resultados, ayudándolos a comprender nuestras oportunidades para los demás y administrar mejor nuestros servicios.

Para lo cual el valor teórico en esta área se trabaja en el desarrollo de teorías dadas por las variables de liderazgo y productividad, esto es particularmente en investigación, ya que se analizarán los valores en los empleados para analizar sus estilos de liderazgo y productividad a medida que evolucionan. Sus actividades son una medida de la capacidad de los miembros de la empresa que desarrollan la visión de la empresa de comprender su capacidad para ser líderes y aumentar la productividad. Para que los científicos puedan probar los resultados.

Encontrará que la información obtenida se puede utilizar para revisar y apoyar la teoría. Se conocerá en mayor medida el comportamiento de distintas variables. No conocemos los resultados previamente desconocidos, desarrollaremos ideas, recomendaciones o hipótesis para futuros estudios.

Por consiguiente, el Objetivo General es Analizar la relación entre el Liderazgo y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022,O<sub>1</sub>: Relacionar el Liderazgo Paternalista y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022,O<sub>2</sub>: Definir la relación entre el Liderazgo Demócrata y su productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022,O<sub>3</sub>: Relacionar el Liderazgo Burócrata y su productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022,O<sub>4</sub>: Diagnosticar la relación del Liderazgo Autócrata en la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022,O<sub>5</sub>: Establecer la relación que ocurre entre el Liderazgo Transformador y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

En la Hipótesis General es la Hipótesis Alternativa H<sub>1</sub> Existe relación positiva entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022 y la hipótesis nula es H<sub>0</sub> No existe relación positiva entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Ortega et al. (2018) El estudio tiene como finalidad identificar los estilos de liderazgo utilizados en las pequeñas y medianas empresas y determinar el grado de relación con la productividad empresarial, el método de correlación se lleva a cabo mediante la recopilación de información donde se realizó el estudio utilizando la escala de Likert y se aplicó a 323 pequeñas y medianas empresas. Los resultados muestran que el estilo más usado en las Pymes es el estilo de liderazgo democrático (50%), que aumenta la productividad laboral en un 46%, seguido del autocrático (24,20%) y autodirigido (17,60%). Se usó la prueba chi-cuadrado de Pearson entre estilo de liderazgo y productividad. En comparación con otros estilos (autoritario 0,17 y liberal 0,1095), el estilo democrático está altamente correlacionado con la productividad (0,742), y los autores concluyen que el liderazgo es un aspecto fundamental de la gestión empresarial y los líderes decidirán las bases del caso de uso.

Fiaz et al. (2017) A lo largo del artículo, el problema más apremiante en Pakistán es el liderazgo inadecuado, un problema más común en las instituciones públicas que en el sector privado. El objetivo ahora es abordar las crisis de liderazgo como un estilo de liderazgo apropiado para aumentar la motivación de los empleados. Por lo tanto, el objetivo de este estudio es exploratorio y descriptivo. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios cerrados, y los estilos de liderazgo autoritario fueron rudimentarios en la muestra y se correlacionaron significativamente negativamente con la motivación de los empleados, mientras que los estilos democrático y autodirigido fueron significativamente negativos debido a una predicción positiva de la motivación de los empleados. En general, el estudio ofrece varias implicaciones, como el fortalecimiento de las instituciones mediante la construcción de estilos de liderazgo democrático.

González (2017) El objetivo de este estudio fue desarrollar el liderazgo en la estrategia de productividad de los empleados en el sector de la aviación, con un enfoque no empírico, descriptivo, horizontal y relevante. Su propósito es mostrar un coeficiente de 0.830, lo que significa un mayor grado de asociados que tienen formación académica y contribuyen a la innovación, alta calidad y adaptabilidad a un nuevo mundo competir donde el mundo de los negocios está en constante cambio, desde la industria aeroespacial hasta la entorno de trabajo mundial.

Rehman et al. (2018) El artículo dice que el liderazgo, la cultura organizacional y la productividad son grandes puntos para que el lugar de trabajo entienda todos los aspectos de la empresa y sus asociados. El objetivo del estudio es investigar. Sin embargo, la encuesta determinó un tamaño de muestra de 200 encuestados y utilizó solo un cuestionario completo de 183 personas. El análisis de los datos recopilados reveló que ni los estilos de liderazgo autoritario ni democrático se relacionaron positivamente con la productividad de los empleados. Del mismo modo, la conclusión es que la cultura organizacional también se convierte en un motivador ineficaz para la productividad de los empleados. Sin embargo, los hallazgos sugieren que los estilos de liderazgo liberal, transaccional y transformacional están significativamente asociados positivamente con el desempeño de los empleados.

Rini y Evan (2020) Los síntomas identifican el vínculo entre el liderazgo, la cultura organizacional, el sistema de comunicación y la productividad en el sector público de Indonesia. Los encuestados se centraron en 102 empleados en esta encuesta, con 56 hombres (54,9%) y 46 mujeres (45,1%). En concreto, lo siguiente: el 6,9% tiene una experiencia laboral de 1 a 5 años; 31,4% de 6 a 10 años, 39,2% de 11 a 15 años, 22,5% para empleados con antigüedad superior a 15 años; Entre los encuestados: el 36,3% no tiene título, el 12,7% tiene título, el 31,4% tiene licenciatura y el 31,4% tiene maestría. Investigación descriptiva. Los resultados de las pruebas combinadas muestran que el liderazgo (X1), la cultura organizacional (X2) y los sistemas de comunicación (X3), el capital humano (Y) y la productividad (Z) están hasta en 0.560. El 0,440 restante fue influenciado por factores no examinados en este estudio.

Apagueno (2019) Para obtener más información sobre la imagen de los empleados al observar la relación entre los niveles de productividad y el liderazgo, este enfoque no es experimental, con secciones transversales de diseño descriptivo disponibles. Finalmente, muestran que la prueba de hipótesis puntúa 0.920 y que existe una relación muy fuerte entre el estilo de liderazgo y los niveles de productividad de los colaboradores en la empresa.

Donayre et al. (2018) Explique cómo la productividad de los empleados afecta el liderazgo de la organización en logística y describa un buen proceso para desarrollar las habilidades intelectuales de cada asociado y que su investigación sea correcta. Los resultados muestran que el liderazgo de la organización influye en el desempeño de estos empleados.

Martínez et al. (2018) En su estudio el liderazgo Transformacional con su Productividad de los Empleados, por ello tuvo como objetivo determinar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño de la productividad de los colegas en el campo, utilizando métodos estadísticos cuantitativos. , pertenece a la categoría apta para aplicación y diseño no experimental. Concluyendo que el resultado positivo entre las variables de investigación es de 0.889%.

Najar (2018) Se refiere al desarrollo cuantitativo del trabajo según fórmulas de referencia elaboradas por empleados de 20-30 años (67,7%) y alta dirección

(76,7%). También se identificó el estilo de liderazgo (83,33%), seguido de una variable (16,7%). Un objetivo relacionado con la productividad, ya que un índice de ingresos por empleado del 53,3% es común y el 46,7% restante es muy alto o superior. Hoy, 14 de 17 empleados han logrado su objetivo de "Productividad Muy Alta" y el 66,7% de los empleados son productivos y muy productivos. Finalmente, se puede usar la prueba de hipótesis chi-cuadrado, el nivel alfa es 0.05%  $p > 0.05$ , por lo que aceptamos la hipótesis nula. Los autores concluyeron que no hubo una relación significativa entre el estilo de liderazgo y la productividad de los grupos Gen Y(i) Gen Y en el Banco Financiero del Perú.

Virhuez (2017) En el estudio del artículo se presenta un método para determinar la influencia entre el liderazgo y la productividad, los métodos y resultados de investigación utilizados muestran que el liderazgo tiene una correlación positiva moderada entre el poder de transformar y la productividad, con baja significancia. Se debe rechazar la hipótesis nula 0.05 y asumir el resto, los autores concluyen que el liderazgo y la productividad tienen una gran influencia; Sobre cómo determinar el nivel de influencia entre la capacidad de liderazgo y la productividad, los métodos de investigación y los resultados usados muestran que las variables de liderazgo están relacionadas y los autores concluyen que el liderazgo y la productividad tienen un gran impacto.

Luego nos basamos en las siguientes variables: según la teoría Everett dice: El liderazgo es el arte de influir e inspirar a otros para mejorar una organización, comunidad o país. Necesitan convencer a otros para que les ayuden a lograr sus objetivos. Cualquiera que quiera ser líder puede convertirse en líder, independientemente de su posición o título. Personas que quieren convertirse en líderes o mejorar sus habilidades (Everett, 2021).

Según la teoría de Kouzes dice: El liderazgo es un conjunto de habilidades y destrezas específicas al alcance de cualquier persona. Debido a que hay muchos líderes, no solo unos pocos, las cosas extraordinarias suceden muy a menudo en las organizaciones; especialmente en tiempos de incertidumbre.

Los líderes movilizan a otros para querer luchar por aspiraciones comunes y eso básicamente significa que el liderazgo es una relación. Es la relación entre los que

aspiran a liderar y los que eligen seguir. No se puede tener uno sin el otro. Para liderar de manera efectiva, debe comprender completamente la dinámica subyacente de la relación entre el líder y los miembros del equipo. Las relaciones marcadas por demasiado miedo y desconfianza nunca crearán un valor duradero (Kouzes, 2018).

Saber lo que la gente espera de sus líderes es la única forma en que los líderes pueden tener una idea general de lo que deben hacer para generar y mantener el tipo de relación que hace que las cosas se hagan desde el punto de vista organizacional, los defensores del liderazgo influyen en el comportamiento de individuos y grupos, pueden inferir objetivos organizacionales y así tratar de alcanzarlos dentro de ciertos parámetros(Griffin et al.,2020).

Según Kotter (2020): La distinción entre administradores y líderes.

**Cuadro 1** *La distinción entre Administración y Líder*

<b>Actividad</b>	<b>Administración</b>	<b>Liderazgo</b>
<b>Creación de una agenda</b>	Planificación y presupuestación, estableciendo hitos y cronogramas detallados para lograr los resultados deseados, y asignando los recursos necesarios para alcanzarlos.	Establecer la dirección para desarrollar la visión para el futuro e implementar estratégicamente los cambios necesarios para lograr la visión.
<b>Desarrollo para cumplir con la agenda</b>	Crear una estructura para cumplir con los requisitos del plan y contratar a las personas necesarias para la estructura, asignar responsabilidad y autoridad para implementar el plan y procedimientos para poder ayudar a las personas y crear formas de monitorear el desempeño.	Alinear a las personas, comunicando la dirección a través de palabras y acciones a todos los que pueden trabajar juntos para influir en la creación de equipos que comprendan y acepten el valor de la visión y la estrategia.
<b>Implementación de los planes</b>	Dar seguimiento y solucionar el problema para hacer coincidir los resultados con el plan y así identificar las brechas para solucionar el problema.	Motivar e inspirar a las personas para que superen las barreras políticas, burocráticas y de recursos para el cambio al satisfacer sus necesidades básicas.

<b>Resultados</b>	Cree un nivel de orden y previsibilidad que tenga la capacidad de entregar consistentemente los resultados esperados por los equipos.	Realizar cambios con frecuencia y potencialmente generar ajustes de alto valor como productos demandados por los clientes o nuevos enfoques en las relaciones comerciales para aumentar la competitividad de la empresa.
-------------------	---	--

*Nota.* Elaboración Propia; Muestra la distinción de Administradores y Líderes (Kotter, 2020).

Las siguientes dimensiones de los Estilos de Liderazgo son: Liderazgo Burócrata: Los líderes con este estilo, mostrados en el ítem (1,1), bajo nivel de interés por las personas y la producción. En otras palabras, el líder no está interesado en comunicarse o hacer las cosas. La naturaleza sensible de un líder deja a los seguidores indiferentes al éxito y la tranquilidad.

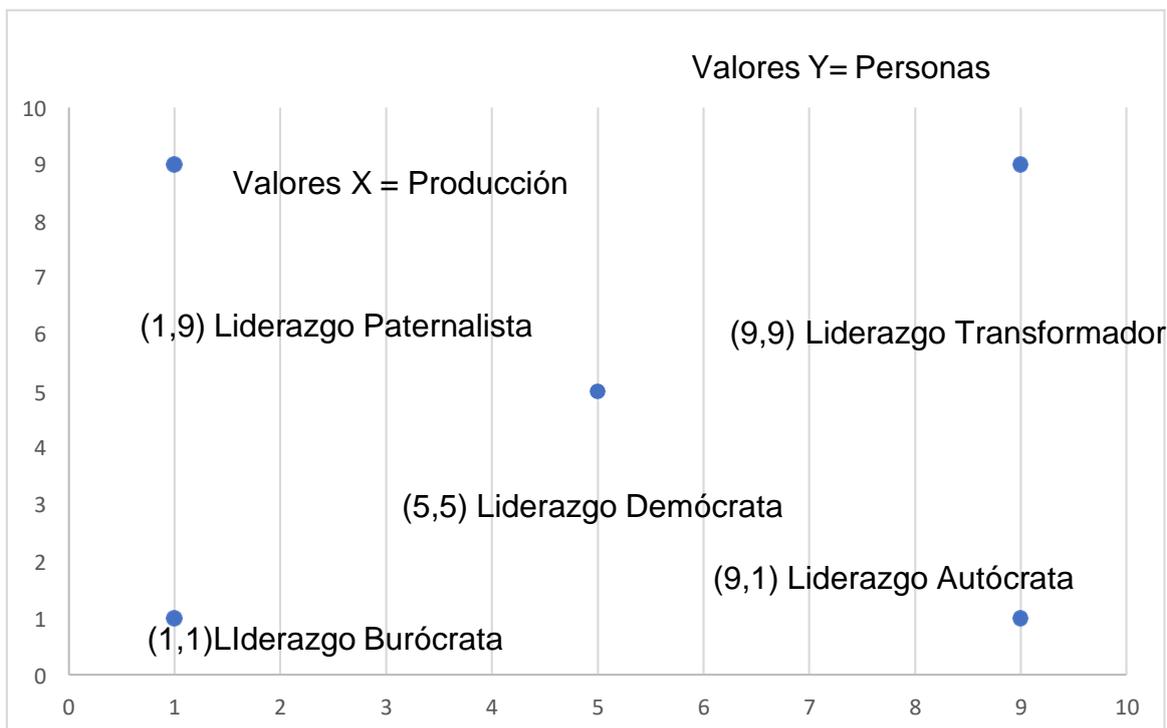
Del mismo modo, el Liderazgo Paternalista: Los líderes que se presentan en este estilo, que se muestran en la posición de matriz (1.9), están menos interesados en irse y más interesados en las personas. Estos líderes se enfocan en crear un entorno propicio para los negocios centrándose en las actitudes, emociones y necesidades sociales de las personas, no en el desempeño. Así que el trabajo está en segundo plano.

Por una parte, el Liderazgo Autócrata: Los líderes que se muestran en (9.1) muestran un alto grado de interés por la producción y un bajo nivel de interés por las personas. Estos líderes asignan tareas y responsabilidades a sus subordinados de manera no arbitraria. Para estos líderes, hacer el trabajo siempre es una prioridad.

Luego el Liderazgo Demócrata: El líder expresado en (5,5) muestra un interés moderado por las personas y la producción. Los líderes tratan de lograr un equilibrio entre la preocupación por las personas y la preocupación por la producción. Sin embargo, los resultados son subóptimos porque la capacidad del equipo puede ser mucho mayor, a pesar de que están trabajando para lograr el éxito.

Para concluir, el Liderazgo Transformador: En este estilo es expresado en posición matricial (9,9), muestran un alto grado de preocupación por la producción y las personas. Además, se enfocan no solo en el logro de los objetivos organizacionales, sino también en un buen ambiente de trabajo y buenas relaciones entre todos los empleados. Se considera el estilo de liderazgo más eficaz de la matriz(Ozgur y Mustafa, 2020).

**Gráfico 1** Plano Cartesiano del modelo Grid Gerencial de Blake y Mouton



*Nota.* Las cuadrículas de gestión de Blake y Mouton se centran en los resultados (outputs), en el eje horizontal, las personas y el eje vertical son los dos principales comportamientos de liderazgo. En la matriz, la primera posición significa nitidez mínima y la novena posición significa nitidez máxima. Con base en su puesto en la matriz 9 x 9, se han identificado cinco estilos de liderazgo entre los principales puestos orientados a las personas y orientados a la producción (Ozgur y Mustafa, 2020).

El liderazgo ideal es 9.9 para el autor es el modelo que crearon un programa de aprendizaje y desarrollo de múltiples etapas para ayudar a los gerentes a lograr sus capacidades para su efectividad (Griffin et al., 2020).

Los indicadores de los estilos de liderazgo son: Paternalista tiene a 1) Relaciones , 2) Compromiso, 3) Habilidad; Demócrata tiene a: 4) Desempeño ,Satisfacción; Burócrata tiene a: 6) Esfuerzo,7) Productividad;Autocrático tiene a: 8) Eficacia;Transformador tiene a : 9) Rendimiento,10) Visión y 11) Compromiso.

La segunda variable evaluada fue la productividad: Según la teoría de Abder es hacer el trabajo que necesita rápidamente y con el mínimo esfuerzo. Se trata de lograr sus objetivos sin sacrificar mucho de su tiempo. Realmente es solo una forma de asegurarse de que todas las tareas se completen rápidamente y que las personas puedan descansar de su trabajo diario, semanal, mensual o anual y relajarse. Se trata de aprender a usar su día de manera efectiva para que realmente tenga tiempo para hacer las cosas y alcanzar sus metas (Abder, 2019).

Según la Teoría de Carson para consejos de productividad personal, un tamaño es todo lo que necesita. De hecho, su estilo cognitivo, cómo reconoce y procesa la información, puede marcar una gran diferencia en el éxito o el fracaso de los métodos de gestión del tiempo y las estrategias de mejora. Las revisiones están diseñadas para ayudarlo a comprender su estilo (cómo pensar, aprender y mejorar la comunicación) y encontrar técnicas de productividad que sus colegas encuentren efectivas (Carson,2017).

Dentro de los cuatro estilos de productividad se destacan:Productividad Priorizadora que el privilegio incluye el pensamiento lógico, analítico, práctico, crítico y práctico. Usan su tiempo de manera eficiente y se enfocan en las tareas más valiosas, realizando múltiples tareas cuidadosamente como analizar los objetivos del proyecto y trabajar para lograr los resultados deseados.

Por otra parte, a la Productividad Planificadora les gusta el pensamiento estructurado, secuencial y detallado. Crean listas de tareas pendientes, ahorran tiempo en tareas y preparan planes de proyecto completos y precisos. No pierden el tiempo en cosas inútiles o sin importancia. Cumplen con las leyes, políticas, reglamentos y estándares de calidad y seguridad, y con frecuencia cumplen con los plazos.

Luego, Productividad Aliada que les gusta la música solidaria, expresiva y emotiva. Pensar. Fomentan el trabajo en equipo para maximizar la producción y tomar

decisiones intuitivas a medida que se desarrollan los eventos. Se toman su tiempo para hacer las cosas, pero son muy buenos para coordinar con otros para hacer las cosas. Se comunican de manera efectiva, ayudándolos a construir y liderar equipos de proyectos.

Por consiguiente, Productividad Visualizadora, personas a las que les gusta pensar de manera holística, intuitiva y comprensiva de que manejan y administran múltiples tareas mientras miran el panorama general. Son conocidos por su creatividad e innovación, al mismo tiempo que reúnen las ideas dispares de otros en un todo unificado. Dan su opinión sobre los proyectos de forma estratégica. Y trabaje rápido para hacer el trabajo tienden a mantener los menús intuitivos y, a menudo, usan colores (Carson,2017).

Los indicadores de los estilos de productividad: Son los siguientes: Priorizadora tiene a: 1) Planificación, 2) Orientación al objetivo; Planificadora tiene a: 3) Oportunidades, 4) Organización de Proyectos; Aliada tiene a: 5) Persuasión; Visualizadora tiene a: 6) Innovación.

### III. METODOLOGÍA

Según Vinayak & Mousami (2019), la investigación cuantitativa mide el número de características que se pueden utilizar para la investigación. Para ello, es necesario establecer el número de personas que adoptan diferentes estilos de liderazgo y productividad en el sector gobierno. La investigación contribuye significativamente al desarrollo de países e individuos con beneficios empresariales, sociales y educativos. La investigación es un parámetro importante para medir el desarrollo de cualquier país. La investigación es una parte fundamental de los sectores privado y gubernamental. La investigación interdisciplinaria tiene una gran demanda en la actualidad.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Según Vinayak y Mousami (2019), La investigación aplicada intentó resolver problemas específicos a corto plazo que enfrenta la industria o la sociedad. La solución resultante se puede uso para resolver el problema. Las encuestas de aplicaciones son de corta duración debido a la necesidad de soluciones rápidas.

## **Diseño de investigación:**

El diseño fue presentada por un estudio que resultó ser no experimental, Transversal, no empírico a nivel descriptivo por las variables utilizadas no han sido manipuladas y según Vinayak y Mousami (2019) , los proyectos de investigación se basan en modelos de correlación, centrándose en el estudio de las relaciones o relaciones entre la incidencia variables. A partir de los datos recopilados, los investigadores pueden realizar una amplia gama de observaciones y análisis.

### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo

**Definición conceptual :** El arte de influir y alentar a otros a ayudar a llevar una organización, comunidad o nación a un lugar mejor. Ellos deben convencer a otros para que los ayuden a lograr sus objetivos. Cualquiera que quiera ser un líder puede ser un líder, independientemente de su posición o título. Las personas que deseen ser líderes o mejorar sus habilidades (Everett,2021).

**Definición operacional:** El método de medición de las variables en el estudio se detalla y debe tener en cuenta las dimensiones de las variables, Liderazgo Burócrata, Liderazgo Paternalista, Liderazgo Autócrata, Liderazgo Demócrata y Liderazgo Transformador.

Indicadores: Paternalista tiene a 1) Relaciones,2) Compromiso,3) Habilidad;  
Demócrata tiene a: 4) Desempeño,Satisfacción;Burócrata tiene a: 6) Esfuerzo,7)  
Productividad; Autocrático tiene a:8) Eficacia ;Transformador tiene a:9)  
Rendimiento,10) Visión y 11) Compromiso.

**Escala de medición:** La encuesta es de carácter nominal, ya que permite el uso de orden y clasificación tipo Likert en la encuesta.

Variable 2: Productividad

**Definición conceptual:** Cuando se trata de consejos de productividad personal, una talla no sirve para todos. De hecho, su estilo cognitivo, cómo le gusta percibir y procesar la información, puede marcar una gran diferencia en el éxito o el fracaso de las técnicas de gestión del tiempo y las estrategias de mejora. Esta revisión está diseñada para ayudarlo a comprender su propio estilo: cómo pensar mejor,

aprender y comunicarse, y guiarlo para encontrar las técnicas de productividad que las personas con ideas afines encuentran más efectivas (Carson,2017).

**Definición operacional:** El método de medición de las variables en el estudio se detalla y debe tener en cuenta las dimensiones de las variables: Priorizadora, Planificadora, Aliada y Visualizadora.

**Indicadores:** Son los siguientes: Priorizadora tiene a : 1) Planificación , 2) Orientación al objetivo; Planificadora tiene a :3) Oportunidades, 4) Organización de Proyectos; Aliada tiene a : 5) Persuasión ; Visualizadora tiene a : 6) Innovación.

**Escala de medición:** La encuesta es de carácter nominal, ya que permite el uso de orden y clasificación tipo Likert en la encuesta.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** La población estará conformada por 33 trabajadores administrativos de la GRTPE Arequipa.

- **Criterios de inclusión:** Son considerados los trabajadores CAS y trabajadores que han laborado por más de 20 años de la GRTPE Arequipa.
- **Criterios de exclusión:** Los que no sean considerados son los practicantes de la GRTPE Arequipa.

**Muestra:** La muestra de estudio será muestreada de manera censal, por lo que la muestra estará conformada por toda la población.

**Muestreo:** Esta técnica de muestreo no probabilístico es la técnica por la cual los investigadores seleccionan sus muestras. Por lo tanto, el investigador decide qué muestra incluir. Este método de muestreo también se conoce como muestreo deliberado por un juicio. (Vinayak & Mousami V, 2019).

**Unidad de análisis:** Trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa del año 2022.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta es la cantidad de datos con la prueba que se utilizarán deben decidirse antes del comienzo de la investigación. Esto depende de la naturaleza de la investigación, como si se tratara de una investigación basada en la descripción: necesitaría una

gran cantidad de datos en comparación con otros. La recolección de datos es la tarea que consume más tiempo. Muchas veces el investigador se enfrenta a un problema de la indisponibilidad de los datos (Vinayak, 2019).

Este tipo de proceso de recolección, ya sea que se requiera a lo largo de la investigación o los datos deben adquirirse solamente al principio. Esto se caracteriza nuevamente por la naturaleza de la investigación que uno estaría haciendo. Esta encuesta usó tecnología de encuesta realizada a través de un cuestionario que se aplicará a los trabajadores de la GRTPE Arequipa.

#### 3.4.1. Instrumento

La herramienta de cambio se aplicará directamente, a través de un cuestionario validado, a los 33 colaboradores regionales de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, y consta de 33 preguntas para cada variable, en una escala tipo Likert de 5 puntos.

#### 3.4.2. Validez

En cuanto a la honestidad, se aplica para aumentar la precisión, la calidad y la confianza en los resultados de la investigación, a través del juicio de 3 expertos, luego se presenta para su confirmación por 3 expertos.

**Tabla 1** Validación del Instrumento con expertos

<b>Expertos</b>		<b>Resultado</b>
Merino Nuñez, Mirko	50%	<b>Aplicable</b>
Chávez Vera, Kerwin Jose	46%	<b>Aplicable</b>
Dueñas Cruz, Jaime Wilmer	50%	<b>Aplicable</b>

Nota. En la presente tabla elaborada por propia cuenta mostramos los nombres de los expertos evaluadores del cuestionario previo a la investigación.

#### 3.4.3. Confiabilidad del Instrumento

Es la verificación de una respuesta, es decir, se realizan pruebas repetidas; de muchas veces el mismo resultado, será confiable; Por tanto, evalúa la fiabilidad "porque el valor y la extensión de un instrumento produce resultados estables y fiables". Se aplicó el método alfa de Cronbach.

**Tabla 2** Medidas de Alfa de Cronbach

---

Coeficiente alfa >0.9 es excelente
Coeficiente alfa >0.8 es bueno
Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
Coeficiente alfa >0.5 es nula

---

Nota. Elaboración propia

**Tabla 3** Confiabilidad de las Instrumento de Liderazgo

---

<b>Estadísticas de Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,883	22

---

Nota. En la Tabla 3 se muestra que la fiabilidad del instrumento es de 0.883 Alfa de Cronbach para ello se ve que en tabla 1 el coeficiente es >0.8 se dice que es bueno y confiable de la variable de Productividad la cual se elaboró por el programa de SPSS.

**Tabla 4** Confiabilidad del Instrumento de Productividad

---

<b>Estadísticas de Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,830	12

---

Nota. En la tabla 4 se interpreta que la fiabilidad del instrumento es de 0.830 Alfa de Cronbach para ello se ve que en la tabla 1 el coeficiente es >0.8 se dice que es bueno y confiable de la variable de Productividad la cual se elaboró por el programa de SPSS.

### 3.5. Procedimientos

Como inicio ha sido pedir las autorizaciones que corresponden a la organización para hacer el cuestionario se realizó para cada trabajador previamente validado por expertos en administración cuya integridad fue aceptable y previo a ello se realizó con el aportación y así realizas el desarrollo estadístico en la investigación en la GRTPE Arequipa, para obtener el consentimiento adecuado para realizar una investigación.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se realizó una investigación con datos en Excel exportada a calculadora estadística Social Science Packages (SPSS), en la versión 25, para que esto suceda se describe las características de Cambio en frecuencia y porcentaje, usando tablas, gráficos, y para el análisis Inferencial, se realiza un análisis inferencial, que ayuda a validar suposiciones Por lo tanto, y La prueba de normalidad para cada variable se realizó mediante la prueba de Shapiro-Wilk (útil para estudios con muestras pequeñas) y, según los resultados obtenidos, la prueba de significancia del coeficiente de correlación de Spearman (prueba no paramétrica).

#### 3.6.1. Análisis descriptivo:

Se utilizó en análisis descriptivo Base de datos de Excel exportada a calculadora estadística Social Science Packages (SPSS), en la versión 25, para que esto suceda se describe las características de cambio en frecuencia y porcentaje, usando tablas y gráficos,

#### 3.6.2. Análisis inferencial:

Se realizó un análisis inferencial, que ayuda a validar suposiciones Por lo tanto, y se hizo la prueba de normalidad de cada variable se evalúa utilizando la prueba de Shapiro-Wilk (eficaz para estudios de muestras pequeñas) y de acuerdo con los resultados obtenidos, la prueba Significancia del coeficiente de correlación de Spearman (prueba no paramétrica)

Los coeficientes de correlación de Spearman van de -1 a +1. El signo del coeficiente indica si se trata de una relación positiva o negativa, en la que la correlación positiva significa que cuando una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar y con la correlación negativa significa que cuando una variable aumenta, la otra tiende a disminuir. Los valores cercanos a -1 o +1 representan una relación más fuerte que los valores cercanos a cero ;en la que el valor  $p > 0.05$ , se acepta

la  $H_1$  hipótesis alterna y el valor  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  hipótesis nula (dataversity, 2021).

### 3.7. Aspectos éticos

Durante la preparación de este estudio, todos los autores están dentro de la presente investigación, asimismo dar una normativa que ayude a participar para la investigación realizada con libre participación sin presión alguna y los datos fueron anónimos por reserva de nombres por ley.

Las respuestas respetan la confidencialidad de los resultados presentados y de manera responsable y eficiente para el análisis de cada uno de las variables y se respeta la integridad del principio de propiedad intelectual.

Según la investigación se utilizó APA para el trabajo previo constituye los antecedentes de nuestra investigación; Además, la singularidad Investigación desde su inclusión en Turnitin. De igual forma, la estructura de la encuesta depende de lo que se evalúe.

La honestidad, la integridad y la confidencialidad se utilizan en los trabajos de investigación y en las guías para preparar los trabajos para la adquisición.

#### IV. RESULTADOS

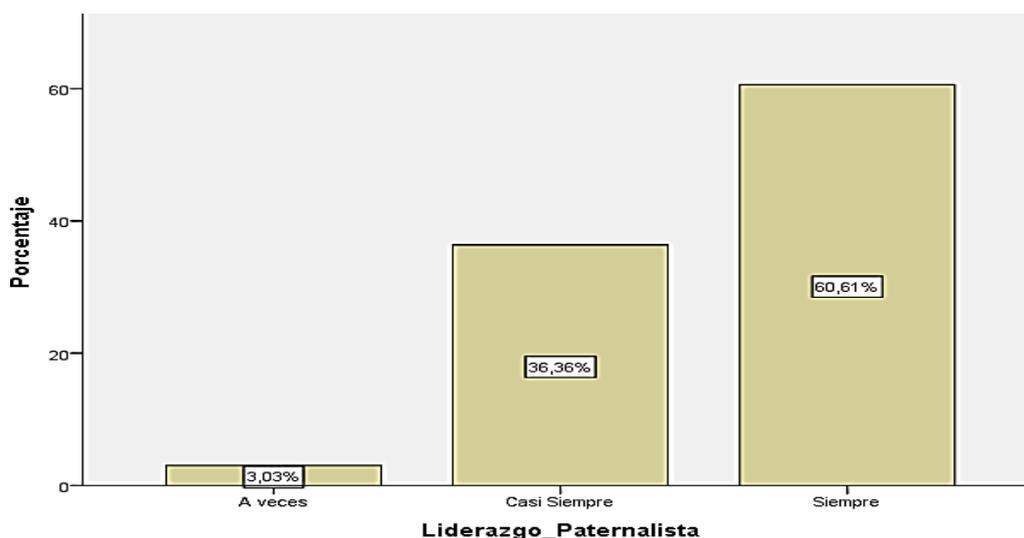
Análisis Descriptivo:

**Por dimensiones de la variable del Liderazgo:**

**Tabla 5** Dimensión de Liderazgo Paternalista

Dimensión: Liderazgo Paternalista				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,0	3,0
	Casi Siempre	12	36,4	39,4
	Siempre	20	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0

**Gráfico 2** Dimensión de Liderazgo Paternalista



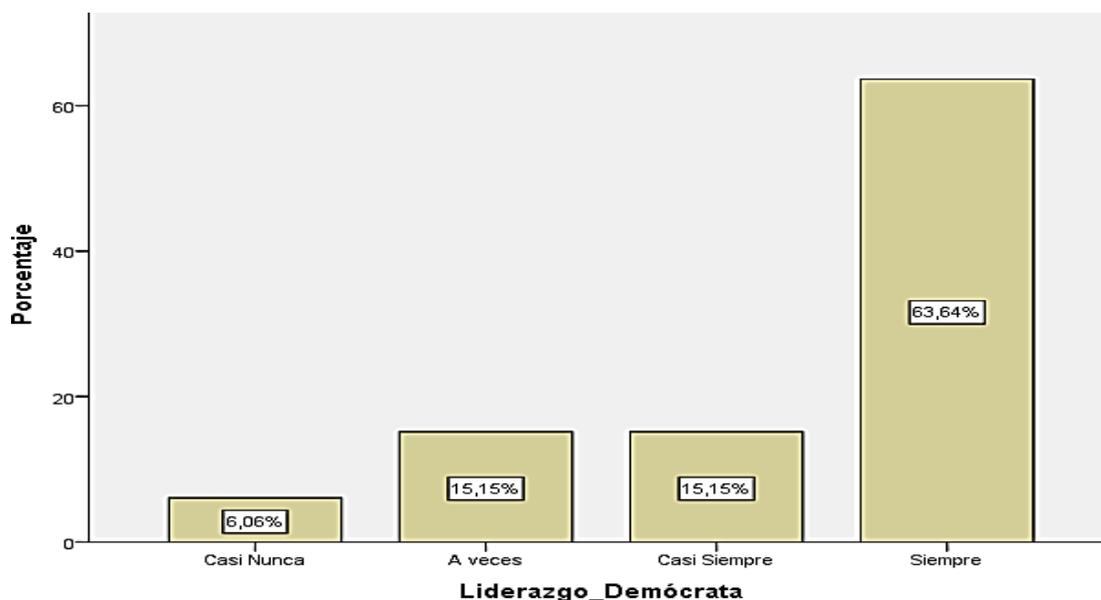
*Nota.* La tabla se relaciona con la dimensión liderazgo paternalista

Interpretación: La presente Tabla 5 y Gráfico 2, en base del programa de estadística SPSS, previamente realizada las encuestas en los trabajadores de la GRTPE se interpretó con los 33 encuestados el resultado obtenido por la dimensión de Liderazgo Paternalista, con 20 personas el puntaje más alto es 60.6 % con el valor de Siempre y con 1 persona el mínimo es 3.0 % con el valor de A veces, por lo cual se lleva a cabo un alto nivel de Liderazgo Paternalista.

**Tabla 6** Dimensión de Liderazgo Demócrata

Dimensión: Liderazgo Demócrata					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	6,1	6,1	6,1
	A veces	5	15,2	15,2	21,2
	Casi Siempre	5	15,2	15,2	36,4
	Siempre	21	63,6	63,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Gráfico 3** Dimensión de Liderazgo Demócrata



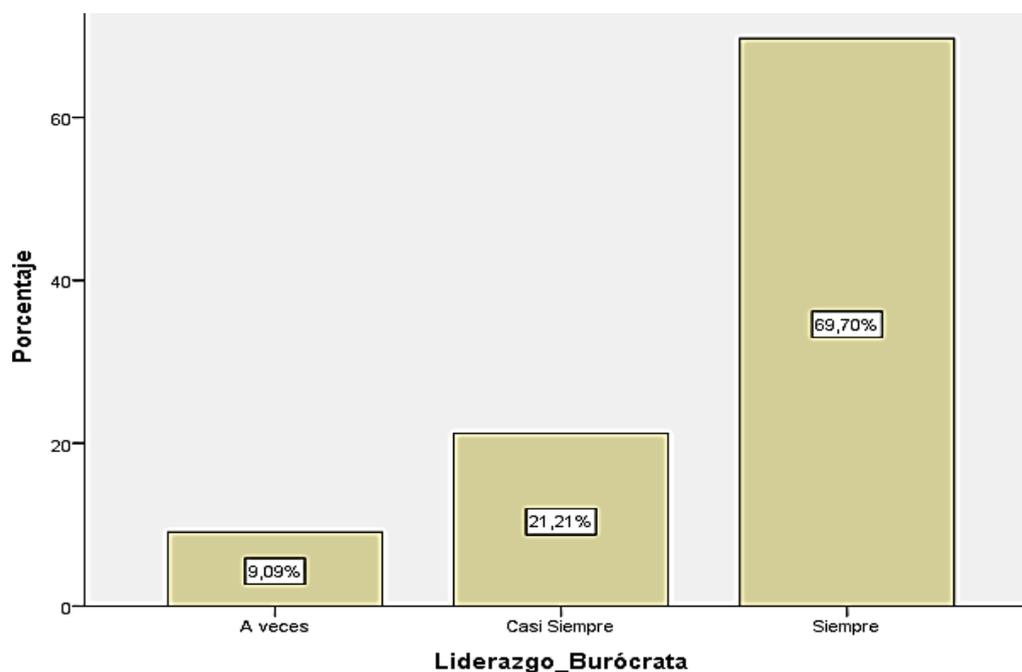
Nota. En la presente Tabla 6 y Gráfico 3 se relaciona con la dimensión Liderazgo Demócrata.

Interpretación: La presente Tabla 6 y Gráfico 3, en base del programa de estadística SPSS, previamente realizada las encuestas en los trabajadores de la GRTPE se interpretó con los 33 encuestados el resultado obtenido por la dimensión de Liderazgo Demócrata, con 21 personas el puntaje más alto es 63.6 % con el valor de Siempre y el mínimo con 2 personas es 6.1 % con el valor de Casi Nunca, por lo cual se lleva a cabo un alto nivel de Liderazgo Demócrata.

**Tabla 7** Dimensión de Liderazgo Burócrata

Dimensión: Liderazgo Burócrata					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	9,1	9,1	9,1
	Casi Siempre	7	21,2	21,2	30,3
	Siempre	23	69,7	69,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Gráfico 4** Dimensión de Liderazgo Burócrata



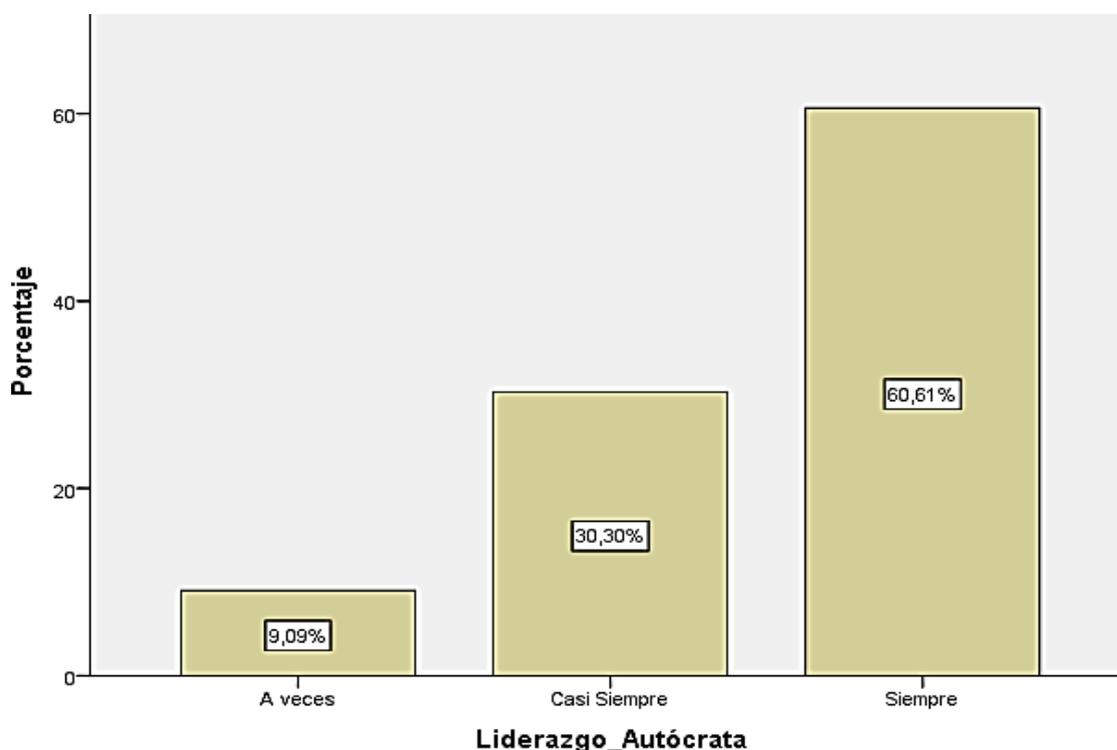
Nota. En la presente Tabla 7 y Gráfico 4 con relación de la dimensión de Liderazgo Burócrata.

Interpretación: La presente Tabla 7 y Gráfico 4, en base del programa de estadística SPSS, previamente realizada las encuestas en los trabajadores de la GRTPE se interpretó con los 33 encuestados el resultado obtenido por la dimensión de Liderazgo Burócrata, con 23 personas el puntaje más alto es 69.7 % con el valor de Siempre y con 3 personas el mínimo es 9.1 % con el valor de A veces , por lo cual se lleva a cabo un alto nivel de Liderazgo Burócrata.

**Tabla 8** Dimensión de Liderazgo Autócrata

Dimensión: Liderazgo Autócrata					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	9,1	9,1	9,1
	Casi Siempre	10	30,3	30,3	39,4
	Siempre	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Gráfico 5** Dimensión de Liderazgo Autócrata



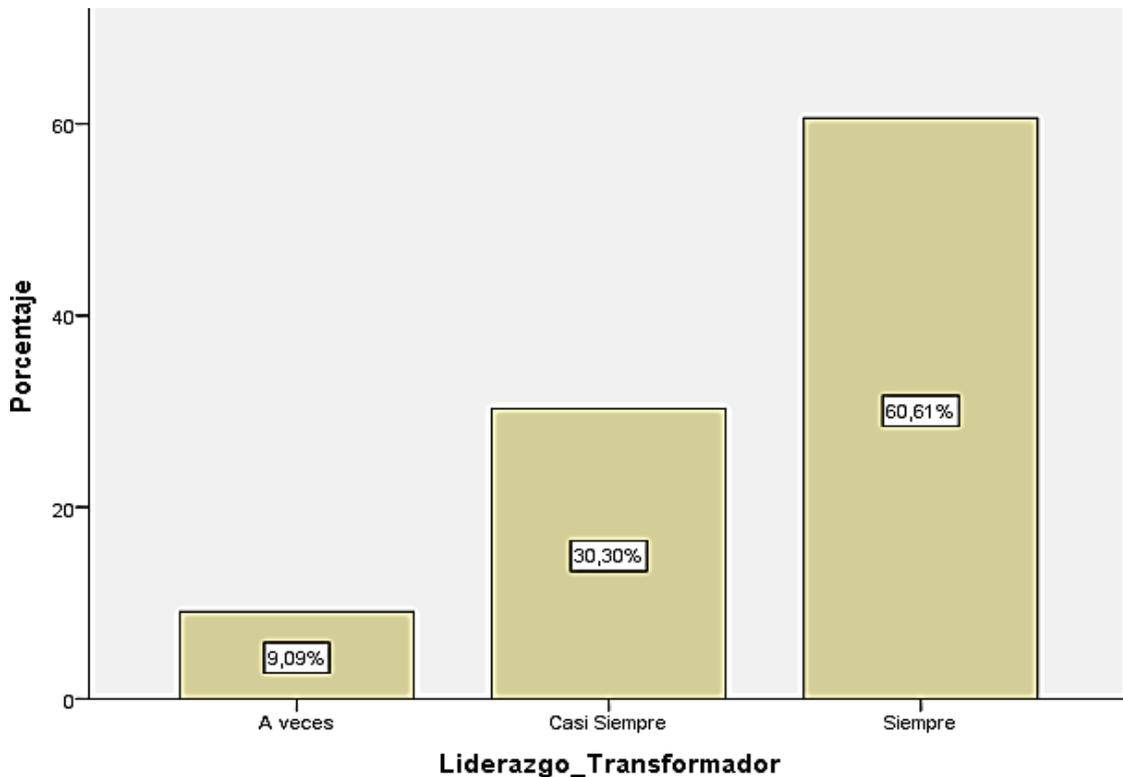
*Nota.* En la presente Tabla 8 y Gráfico 5 con relación a Liderazgo Autócrata.

Interpretación: La presente Tabla 8 y Gráfico 5, en base del programa de estadística SPSS, previamente realizada las encuestas en los trabajadores de la GRTPE se interpretó con los 33 encuestados el resultado obtenido por la dimensión de Liderazgo Autócrata, con 20 personas el puntaje más alto es 60.6 % con el valor de Siempre y con 3 personas el mínimo es 9.1 % con el valor de A veces, por lo cual su resultado es nivel alto en Liderazgo Autócrata.

**Tabla 9** Dimensión de Liderazgo Transformador

Dimensión: Liderazgo Transformador					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	9,1	9,1	9,1
	Casi Siempre	10	30,3	30,3	39,4
	Siempre	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Gráfico 6** Dimensión de Liderazgo Transformador



Nota. En la presente Tabla 9 y Gráfico 6 con relación al Liderazgo Transformador.

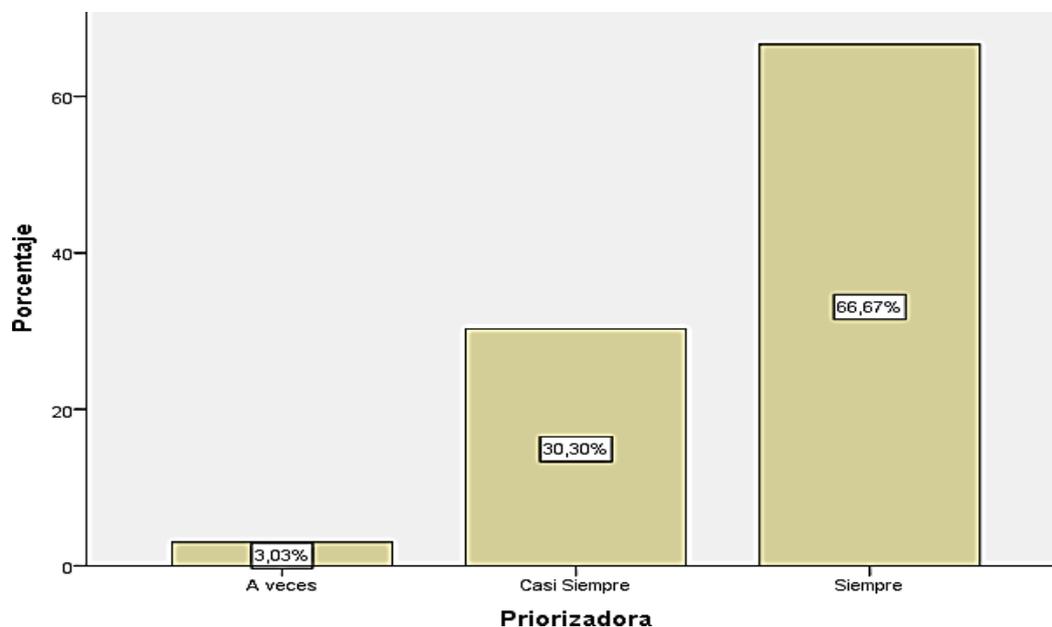
Interpretación: La presente Tabla 9 y Gráfico 6, en base del programa de estadística SPSS, previamente realizada las encuestas en los trabajadores de la GRTPE se interpretó con los 33 encuestados el resultado obtenido por la dimensión de Liderazgo Transformador, con 20 personas el puntaje más alto es 60.6 % con el valor de Siempre y con 3 personas el mínimo es 9.1 % con el valor de A veces, por lo cual se lleva a cabo un alto nivel de Liderazgo Transformador.

## Dimensiones de la variable Productividad:

**Tabla 10** Dimensión de Productividad Priorizado

Dimensión: Productividad Priorizado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,0	3,0	3,0
	Casi Siempre	10	30,3	30,3	33,3
	Siempre	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Gráfico 7** Dimensión de Productividad Priorizado



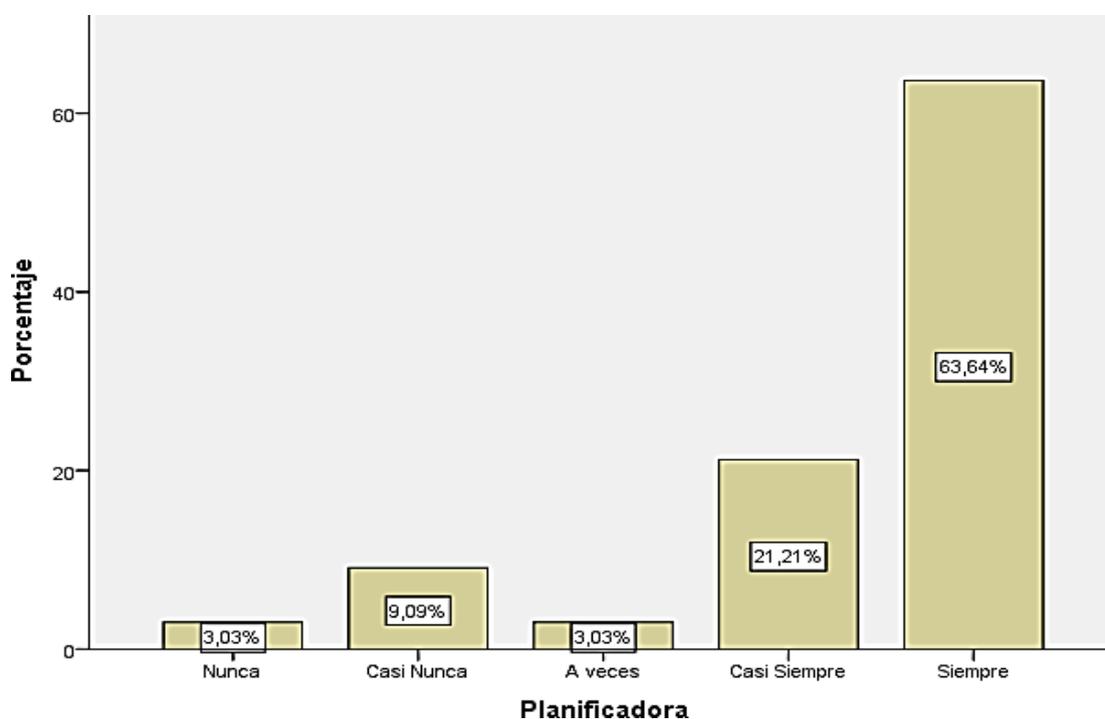
Nota. En la presente Tabla 10 y Gráfico 7 con relación en la Productividad Priorizadora.

Interpretación: La presente Tabla 10 y Gráfico 7, en base del programa de estadística SPSS, previamente realizada las encuestas en los trabajadores de la GRTPE se interpretó con los 33 encuestados el resultado obtenido por la dimensión de Productividad Priorizada, con 22 personas el puntaje más alto es 66.7 % con el valor de Siempre y con 1 personas el mínimo es 3.0 % con el valor de A veces, por lo cual se lleva a cabo un alto nivel de Productividad Priorizado.

**Tabla 11** Dimensión de Productividad Planificadora

Dimensión: Productividad Planificadora					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,0	3,0	3,0
	Casi Nunca	3	9,1	9,1	12,1
	A veces	1	3,0	3,0	15,2
	Casi Siempre	7	21,2	21,2	36,4
	Siempre	21	63,6	63,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Gráfico 8** Dimensión de Productividad Planificadora



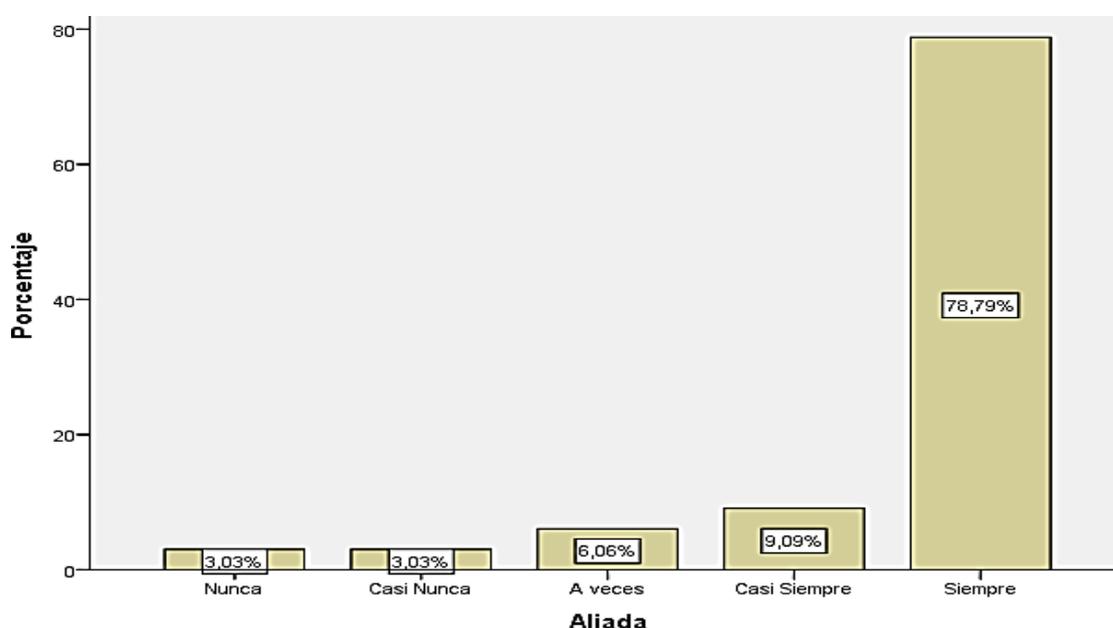
Nota. En la presente Tabla 11 y Gráfico 8 con relación en la Productividad Planificadora.

Interpretación: La presente Tabla 11 y Gráfico 8, con base en el programa estadístico SPSS, que antes ha realizado una encuesta al personal del GRTPE, se explican los resultados obtenidos en la dimensión de Productividad de la Planificación con 33 encuestados, con 21 personas, el puntaje más alto es 63,6% para Siempre y para 1 persona con un mínimo de 3,0% para Nunca, para un alto nivel de productividad de planificación.

**Tabla 12** Dimensión de Productividad Aliada

Dimensión: Productividad Aliada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,0	3,0	3,0
	Casi Nunca	1	3,0	3,0	6,1
	A veces	2	6,1	6,1	12,1
	Casi Siempre	3	9,1	9,1	21,2
	Siempre	26	78,8	78,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Gráfico 9** Dimensión de Productividad Aliada



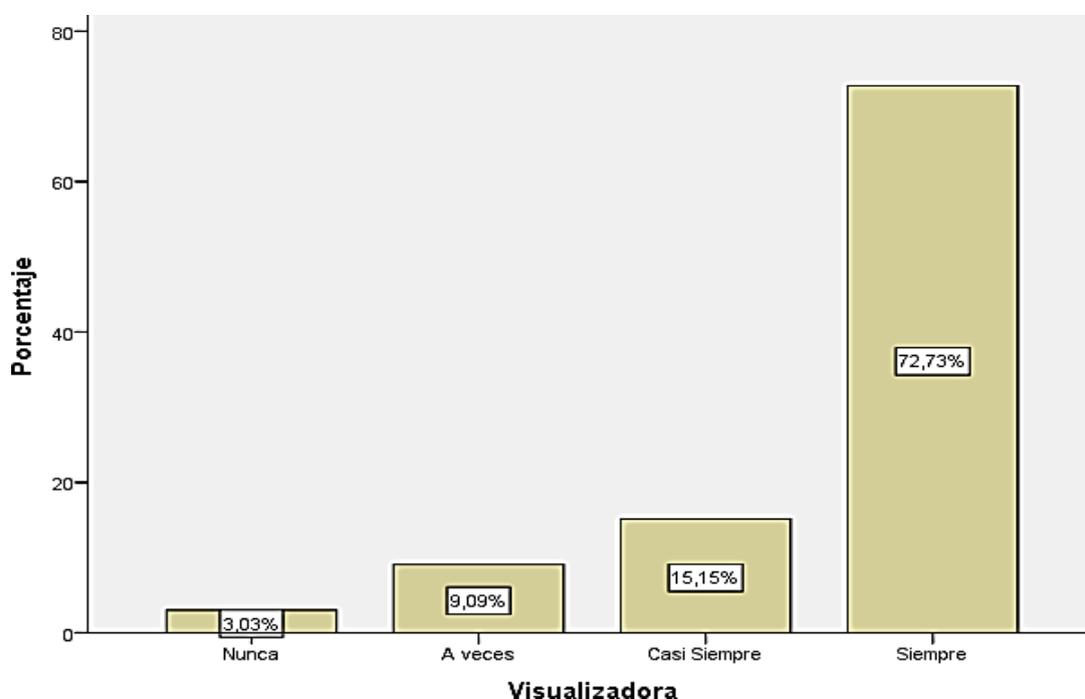
Nota. En la presente Tabla 12 y Gráfico 9 con relación a la Productividad Aliada.

Interpretación: La presente Tabla 12 y Gráfico 9, en base del programa de estadística SPSS, previamente realizada las encuestas en los trabajadores de la GRTPE se interpretó con los 33 encuestados el resultado obtenido por la dimensión de Productividad Aliada, con 26 personas el puntaje más alto es 78,8 % con el valor de Siempre y con 1 personas el mínimo es 3,0 % con el valor de Nunca, por lo cual se lleva a cabo un alto nivel de Productividad Aliada.

**Tabla 13** Dimensión de Productividad Visualizadora

Dimensión: Productividad Visualizadora					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	1	3,0	3,0	3,0
	A veces	3	9,1	9,1	12,1
	Casi Siempre	5	15,2	15,2	27,3
	Siempre	24	72,7	72,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Gráfico 10** Dimensión de Productividad Visualizadora



Nota. En la presente Tabla 13 y Gráfico 10 con relación a la Productividad Visualizadora.

Interpretación: La presente Tabla 13 y Gráfico 10, en base del programa de estadística SPSS, previamente realizada las encuestas en los trabajadores de la GRTPE se interpretó con los 33 encuestados el resultado obtenido por la dimensión de Productividad Visualizadora, con 24 personas el puntaje más alto es 72.7 % con el valor de Siempre y con 1 personas el mínimo es 3.0 % con el valor de Nunca , por lo cual se lleva a cabo un alto nivel de Productividad Visualizadora.

## Prueba de Normalidad

**Hipótesis General: Hipótesis Alterna** :H<sub>1</sub> Existe relación positiva entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

**Hipótesis Específica: Hipótesis nula** : H<sub>0</sub> No existe relación positiva entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

**Tabla 14** Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístic			Estadístic		
	o	gl	Sig.	o	gl	Sig.
Liderazgo	,371	33	,000	,701	33	,000
Productividad	,424	33	,000	,621	33	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Dado los datos de la tabla 19 con Prueba de normalidad.

Interpretación: La tabla 19 del programa de SPSS, Si  $n < 50$  se aplica Shapiro — Wilk la prueba de Normalidad es Shapiro- Wilk por su nivel de  $n < 50$  en la tabla 19 muestra que el uso de gl es de 33 es menor que 50 cae resultar su nivel de normalidad.

Se usa Spearman si se acepta la En la Hipótesis General es la Hipótesis Alterna H<sub>1</sub> Existe relación positiva entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022 ;H<sub>1</sub>: Los datos no siguen una distribución normal ,como no siguen una distribución normal se utiliza el coeficiente de spearman para las correlaciones de pruebas no paramétricas.

Y se rechaza la hipótesis nula en la que la hipótesis nula es H<sub>0</sub> No existe relación positiva entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022. y su nivel de significancia es de margen de error = 0.05 y nivel de confianza =0.95.

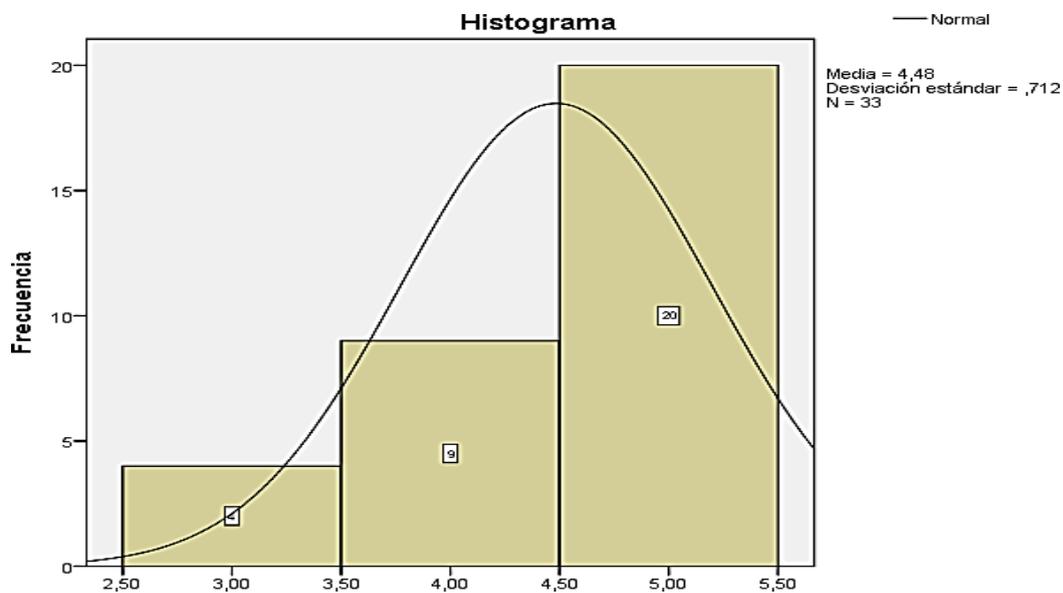
**Objetivo General:** Analizar la relación entre el Liderazgo y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

**Tabla 15** Correlación del Liderazgo y Productividad

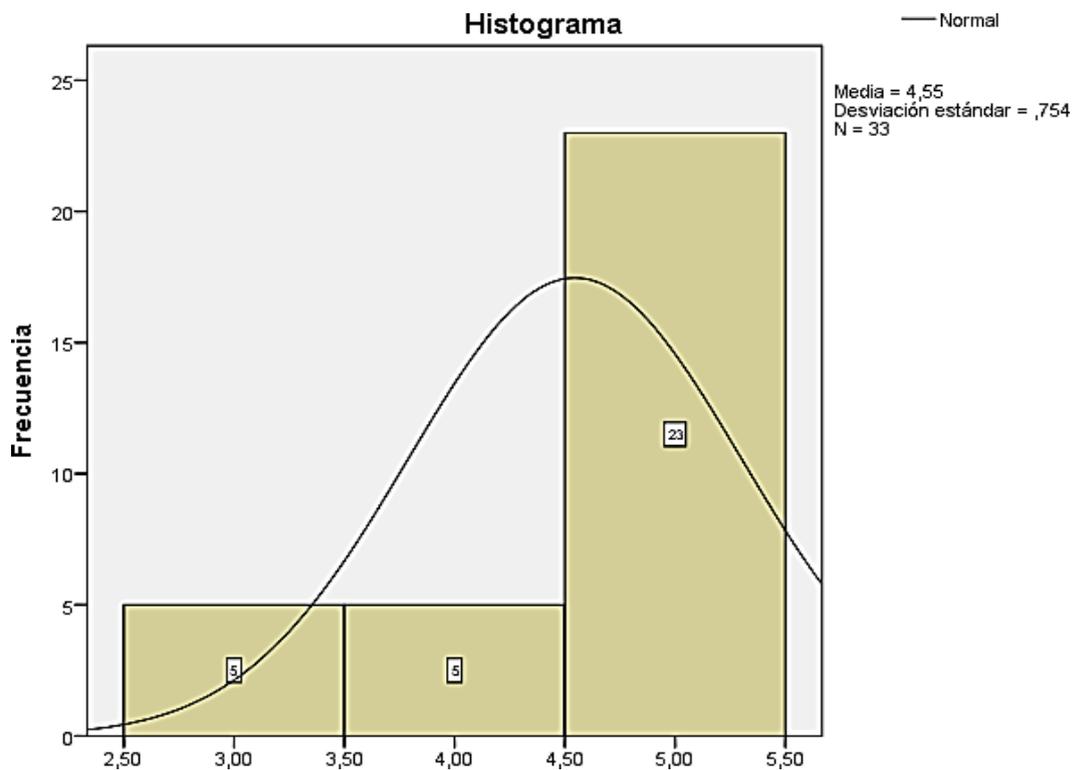
Correlaciones				
			Liderazgo	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Productividad	Coefficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

**Gráfico 11** Histograma del Liderazgo



**Gráfico 12** Histograma de Productividad



Nota. En la Presente tabla 20 y gráfico 11 , 12 con relación en el Liderazgo y Productividad.

Interpretación: La Presente tabla 20 y gráfico 11; está realizada por el programa SPSS con la correlación entre las dos variables se vio en donde la correlación su respuesta es más cercana de 1.000 , y así puede observarse el nivel de significancia que el sig. Bilateral es de .000 para corroborar por rechazar a la hipótesis nula.

Se demuestra que el proceso de correlación de Spearman de las dos variables con un nivel de 0.846 por lo cual es considerada correlación positiva alta , además se visualiza este resultado establece rechaza la hipótesis nula.

## Análisis inferencial

Dada la validación de la prueba de normalidad, se decidió utilizar la eficacia de Spearman para las correlaciones no paramétricas de la distribución anormal.

- **Objetivo 1:** Relacionar el Liderazgo Paternalista y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

**Tabla 16** *Objetivo Específico 1*

Correlaciones				
Rho de Spearman	Liderazgo Paternalista	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Productividad	Coeficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Nota. En la presente tabla 14 con relación del Liderazgo Paternalista y Productividad.

Interpretación: La presente tabla 14 está realizada por el programa SPSS con la correlación entre las dos variables se vio en donde la correlación su respuesta es más cercana de 1.000 , y así puede observarse el nivel de significancia que el sig. Bilateral es de .000 para corroborar a la hipótesis presente.

Se demuestra que el proceso de correlación de Spearman de las dos variables con un nivel de 0.709 por lo cual es considerada correlación positiva alta , además se visualiza este resultado establece el rechazo de la hipótesis Nula.

- **Objetivo 2:** Definir la relación entre el Liderazgo Demócrata y su productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

**Tabla 17** *Objetivo Específico 2*

Correlaciones				
			Liderazgo Demócrata	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo Demócrata	Coeficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Productividad	Coeficiente de correlación	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Nota: En la presente tabla 15 con correlación del Liderazgo Demócrata y Productividad.

Interpretación: La presente tabla 15 está realizada por el programa SPSS con la correlación entre las dos variables se vio en donde la correlación su respuesta es más cercana de 1.000 , y así puede observarse el nivel de significancia para corroborar a la hipótesis presente.

Se demuestra que el proceso de correlación de Spearman de las dos variables con un nivel de 0.908 por lo cual es considerada correlación positiva alta , además se visualiza que el sig. Bilateral es de .000 este resultado establece el rechazo de la hipótesis Nula.

- **Objetivo 3:** Relacionar el Liderazgo Burócrata y su productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

**Tabla 18** Objetivo Específico 3

Correlaciones				
Rho de Spearman	Liderazgo Burócrata	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Productividad	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Nota: En la presente tabla 16 con relación de Liderazgo Burócrata y Productividad. Interpretación: La Presente tabla 16 está realizada por el programa SPSS con la correlación entre las dos variables se vio en donde la correlación su respuesta es más cercana de 1.000 , y así puede observarse el nivel de significancia para corroborar a la hipótesis nula.

Se demuestra que el proceso de correlación de Spearman de las dos variables con un nivel de 0.882 por lo cual es considerada correlación positiva alta , además se visualiza que el sig. Bilateral es de .000 este resultado establece el rechazo de la hipótesis Nula.

- **Objetivo 4:** Diagnosticar la relación del Liderazgo Autócrata en la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

**Tabla 19** *Objetivo Específico 4*

Correlaciones				
Rho de Spearman	Liderazgo Autócrata	Coeficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Productividad	Coeficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Nota. En la presente tabla 17 con la correlación del Liderazgo Autócrata y Productividad.

Interpretación: la Presente tabla 17 está realizada por el programa SPSS con la correlación entre las dos variables se vio en donde la correlación su respuesta es más cercana de 1.000 , y así puede observarse el nivel de significancia para corroborar a la hipótesis presente.

Se demuestra que el proceso de correlación de Spearman de las dos variables con un nivel de 0.594 por lo cual es considerada correlación positiva moderada, además se visualiza que el sig. Bilateral es de .000 este resultado establece el rechazo de la hipótesis Nula.

- **Objetivo 5:** Establecer la relación que ocurre entre el Liderazgo Transformador y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE, Arequipa 2022.

**Tabla 20** Objetivo Específico 5

Correlaciones			
		Liderazgo Transformador	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo Transformador	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,746**
		N	33
	Productividad	Coeficiente de correlación	,746**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	33

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

Nota. En la presente tabla 18 con correlación del Liderazgo Transformador y Productividad.

Interpretación: La presente tabla 18; está realizada por el programa SPSS Dada la correlación entre las dos variables, se ha encontrado que la correlación, su respuesta es más cercana a 1000, por lo que se puede observar el nivel de significancia para sustentar la presente hipótesis.

Se muestra que el proceso de correlación de Spearman de dos variables con nivel 0.746, por lo que se considera altamente positivo, también se visualiza como sig. Bilateral es .000, este resultado establece el rechazo de la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta una comparación de los resultados obtenidos en buscar en el fondo actual; con la teoría de que apoyo a la investigación.

- **Objetivo General:** Analizar la relación entre el Liderazgo y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

En la competencia global se genera por aspectos sociales, ambientales y económicos, lo cual es inevitable solo con estos aspectos si no con el talento humano. Los líderes tienen dos perspectivas: 1) las características del líder en comparación con los ideales del jefe, 2) el resultado de la gestión entre el éxito y el fracaso con su relación con la productividad.

Enfatiza que el desarrollo del pensamiento de liderazgo tiene el potencial de influir positivamente en el comportamiento de los empleados.

En la investigación actual, basada en liderazgo y productividad, marca el ritmo que motiva a los empleados a alcanzar las metas y lograr los objetivos de la empresa. Promover un ambiente de trabajo dinámico y dinámico. donde compartimos, según los investigadores, estamos relacionados con la productividad, los datos nos muestran una buena correlación con una correlación positiva alta de 0,742, en comparación con nuestra encuesta que mantiene el nivel alto es de 0,709. Positivo en ambos casos, por lo que los resultados obtenidos del estilo de liderazgo indican avances en el sistema financiero (Ortega et al.,2018).

- **Objetivo 1:** Relacionar el Liderazgo Paternalista y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

La toma de decisiones es un problema debido a la indecisión, la falta de voluntad de cambio y la mala resolución en una situación en la que uno se encuentra endeudado por gastar demasiado y el gasto ya no es innecesario.

La empresa buscaba dominar el mercado competitivo comprando y vendiendo maquinaria pesada. El valor de liderazgo se estima en 74,3% y la productividad en 87,1% con un coeficiente de correlación de 0,841 y la correlacional actual tiene 0.709 de la presente investigación el liderazgo está ligado a la productividad por lo tanto Cuando el trabajo se hace bien, los empleados pueden esforzarse más para completar las tareas dentro de un cierto período de tiempo para que puedan cumplir y, a veces, incluso superar

sus objetivos para satisfacer el liderazgo y tratar a los empleados y socios como si fueran parte de una gran familia(González,2017).

- Objetivo 2: Definir la relación entre el Liderazgo Demócrata y su productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

El liderazgo está representada por los elementos contractuales adecuados para motivar a los empleados. La mayoría de las personas necesitan ser conscientes de ello en función de sus características. En la encuesta actual, se recopilan comentarios y el equipo los revisa antes de tomar una decisión. Los estilos de liderazgo democrático a menudo se ven como una mejora de la cohesión del equipo y de los empleados y la satisfacción laboral, ya que los miembros del equipo escuchan sus voces y sienten que las contribuciones son importantes(Fiaz et al,2017).

- Objetivo 3: Relacionar el Liderazgo Burócrata y su productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

En el estudio del artículo se muestra que el liderazgo tiene una relación positiva moderada entre el poder de transformar con la productividad, con baja significancia. Se debe rechazar la hipótesis nula 0.05 y asumir el resto, los autores concluyen que el liderazgo y la productividad tienen una gran influencia; Los métodos de investigación y los resultados utilizados para determinar el alcance del impacto entre la capacidad de liderazgo y la productividad muestran que las variables de liderazgo son relevantes, y los autores encontraron que este estudio se basa en tareas fijas dentro de la jerarquía, si es así, concluimos que el liderazgo y la productividad tener un impacto significativo. Cada empleado tiene una lista definida de responsabilidades y poca necesidad de colaboración o creatividad. Este estilo de liderazgo es más efectivo en industrias y sectores altamente regulados, como las finanzas y el gobierno (Virhuez ,2017).

- Objetivo 4: Diagnosticar la relación del Liderazgo Autócrata en la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

Diagnosticar desde el estudio fue desarrollar el liderazgo en la estrategia de productividad de los empleados en el sector de la aviación, con un enfoque no empírico, descriptivo, horizontal y relevante. Su propósito es mostrar un coeficiente de 0.83, lo que significa un mayor grado de asociados que tienen

formación académica y contribuyen a la innovación, alta calidad y adaptabilidad a un nuevo mundo para competir en los negocios está en constante cambio, desde la industria aeroespacial hasta la entorno de trabajo mundial y en la presente investigación el objetivo es ser útil en organizaciones con pautas estrictas o industrias que requieren mucho cumplimiento. También puede ser útil cuando se usa con empleados que necesitan mucha supervisión, como aquellos con poca o ninguna experiencia. Sin embargo, este estilo de liderazgo puede sofocar la creatividad y hacer que los empleados se sientan restringidos(González ,2017).

- Objetivo 5: Establecer la relación que ocurre entre el Liderazgo Transformador y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.

Establecer entre el liderazgo, la cultura organizacional, el sistema de comunicación y la productividad en el sector público de Indonesia. Los encuestados se centraron en 102 empleados en esta encuesta, con 56 hombres (54,9%) y 46 mujeres (45,1%). En concreto, lo siguiente: el 6,9% tiene una experiencia laboral de 1 a 5 años; 31,4% de 6 a 10 años, 39,2% de 11 a 15 años, 22,5% para empleados con antigüedad superior a 15 años; Entre los encuestados: el 36,3% no tiene título, el 12,7% tiene título, el 31,4% tiene licenciatura y el 31,4% tiene maestría. Investigación descriptiva. Los resultados de las pruebas combinadas muestran que el liderazgo (X1), la cultura organizacional (X2) y los sistemas de comunicación (X3), el capital humano (Y) y la productividad (Z) están hasta en 0.560. El 0,440 restante fue influenciado por factores no examinados en este estudio y en el presente estudio se origina el valor de una relación personal con su equipo, que puede impulsar y mantener la moral de la empresa. También valora la ética de la empresa y del equipo más que solo estar orientado a objetivos (Rini y Evan ,2020).

## VI. CONCLUSIONES

Del conjunto de objetivos y empleo de supuestos generales y específicos, se extrajeron las siguientes conclusiones:

- Primera. Se analizó que tiene relación con el Liderazgo y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE Arequipa, posee un Coeficiente de 0,846 positivamente alta.
- Segunda. Se relaciona con el Liderazgo Paternalista y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE Arequipa posee un Coeficiente 0,709 positivamente alta.
- Tercera. Se define una relación con el Liderazgo Demócrata y su productividad de los trabajadores de la GRTPE Arequipa posee un Coeficiente de 0,908 muy positivamente alta.
- Cuarta. Se relaciona con el Liderazgo Burócrata y su productividad de los trabajadores de la GRTPE Arequipa posee un Coeficiente de 0,882 positivamente alta.
- Quinta. Se diagnostica la relación con el Liderazgo Autócrata en la Productividad de los trabajadores de GRTPE Arequipa posee un Coeficiente de 0,594 positivamente moderada.
- Sexto. Se establece que tiene relación con lo que ocurre en el Liderazgo Transformador y la Productividad de los trabajadores de GRTPE Arequipa posee un Coeficiente de 0,746 positivamente alta.

## VII. RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados obtenidos durante el estudio, sugerimos las siguientes recomendaciones para la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa:

- Primera. Se recomienda usar medidas nuevas de tecnología de información para mejorar la productividad de la información para los trabajadores.
- Segunda. Se recomienda ser motivador y beneficioso en un entorno acelerado donde los miembros del equipo necesitan energía, esta es la mejor solución para los miembros del equipo que necesitan orientación y comentarios para la mejora continua.
- Tercera. Se recomienda que los empleados se sientan empoderados, valorados y empoderados para aumentar su participación en la toma de decisiones y sepan lo que deben hacer si quieren ser reconocidos por su valiosa labor.
- Cuarta. Se recomienda fortalecer horarios con los planes de trabajo y las actividades de mejora permanente para todos los empleados y que generen un nuevo informe cada 15 días.
- Quinto. Se recomienda tener un monitoreo de todas las actividades buenas para el conocimiento público de sus avances continuos de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Apagueño, L. (2019). Estilos de liderazgo y su relación con los niveles de productividad en la empresa Furniture Perú S.A.C. de Villa El Salvador – 2017. *Universidad Autónoma del Perú*. Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/762>.
- Canson, T. (2017). *tate. (s.f.). Harvard Business Review Inicio*. Obtenido de <https://hbr.org/2015/01/assessment-whats-your-personal-productivity-style>.
- Carson, T. (2017). Guía HBR para ser más productivo. Boston, Massachusetts, Boston, Massachusetts: Harvard Business Review. Obtenido de <https://es.b-ok.lat/book/5286658/446e5f>.
- Donayre, S. J., Portocarrero, A. J., & Vidal, E. D. (2018). LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO. *PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN*. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/379>.
- Everett, E. (2021). Leadership in Local Government, Part 1: New series on leadership. *Tipo de documento: Article, Public Management (Vol. 103, Issue 1)*. International City-County Management Association. Obtenido de <https://bit.ly/3Lxakux>.
- Fiaz, M., Qin, S., Ikram, A., & Saqib, A. (2017). ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS: PERSPECTIVA DESDE UNA ECONOMÍA EMERGENTE. *Vol. 51 Issue 4*, p 143-156. 14p. Nashville, Estados Unidos: Journal of Developing Areas. Fall 2017, Vol. 51 Issue 4, p 143-156. 14p. doi:10.1353/jda.2017.0093.
- González, B. J. (2017). EL ESTILO DE LIDERAZGO COMO FACTOR ESTRATÉGICO PARA LA PRODUCTIVIDAD. Santiago de Querétaro, México. Obtenido de <http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/1542/1/RI004586.pdf>.
- Griffin, R. W., Phillip, J. M., & Gully, S. M. (2020). *comportamiento organizacional. 13 © 2020*. Estados Unidos: Cengage. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=9979>.
- Ilostato . (2022). *Organización laboral del trabajo*. Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>.
- Jimenez, -L. A., Gómez, A. D., Rendón, O. J., Peláez, A. S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS. Revista. Humanismo. y Sociedad, 08*. doi:<https://doi.org/10.22209/rhs.v8n1a06>.
- Kotter, J. p. (2020). distinción de administración y líderes. *Comportamiento organizacional , 13 © 2020*. Estados Unidos: Cengage. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=9979>.
- Leader. (2019). *The Leadership Grid: identifique su estilo de liderazgo natural al tomar nuestra prueba*. Obtenido de <https://bit.ly/3LqCORR>.
- Martínez, O. P., Yampufé, V. M. (noviembre de 2018). Liderazgo transformacional y su influencia en la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S. A. C. Lima, Perú. Obtenido de <https://bit.ly/3wNSTlv>.

- Najar, O.(2018). Estilo de liderazgo y productividad de los equipos generación (y) millenials del Banco Financiero del Perú de la ciudad de Tacna, 2017. Tacna, Perú. Obtenido de <https://bit.ly/3LfgC1l>.
- Ortega, N. W., Cuascota, P. A., Pilataxi, M. J., & Gualotuña, A. A. (03 de mayo de 2018). Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas. *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación. ISSN 1390-9150*. Pichincha, Ecuador. Obtenido de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/843/338>.
- Ozgun, D., & Mustafa, K. (2020). *Un manual de estilos de liderazgo* (1 ed.). Cambridge Scholars Publishing. Obtenido de <https://es.b-ok.lat/book/8077983/2b189c>.
- Rehman, S., Haseeb, U. R., Zahid, M., & Asif, M. (2018). Estilos de liderazgo, cultura organizacional y productividad de los empleados: nueva evidencia de los bancos privados de Khyber-Pakhtunkhwa, Pakistán. p1-15, 15p. Pakistan, Pakistan. Obtenido de ebcso: <https://bit.ly/3DvTCJq>.
- Rini, M. S., & Evan, N. (2020). Impacto del liderazgo, la cultura organizacional y el sistema de comunicación en el capital humano y la implicación en la mejora de la productividad en el sector público de Indonesia. *Vol 14*, Pp 471-482 (2020). Indonesia: Technium Social Sciences Journal, Vol 14, Pp 471-482 (2020). doi:10.47577/tssj.v14i1.2144.
- Vinayak, B., & Mousami V, M. (2019). Metodología de la investigación: un enfoque práctico y científico. *Hardcover*, 304 / 321. CRC Press. Obtenido de <https://es.b-ok.lat/book/5219865/5f7e8d>.
- Virhuez, E. A. (2017). "Liderazgo y su influencia en la productividad de los obreros del área. *TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL*. Lima, Perú. Obtenido de <https://bit.ly/3wYjXhN>.
- Academy of Strategic Management Journal. (2017). LOS EFECTOS DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL EQUIPO. *Volume 16, Issue 2*, 1-14. Obtenido de <https://www.abacademies.org/articles/The-effects-of-leadership-styles-1939-6104-16-3-113.pdf>
- Agudelo, & Escobar. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Universidad de zulia*, 28(2). doi:<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37928>
- Amussah. (2020). Estilos de liderazgo y su impacto en rendimiento de los empleados. Obtenido de <http://docs.neu.edu.tr/library/6855661248.pdf>
- Bernal González, I., Lucio Gómez, D. M., & Pedraza Melo, N. A. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*, 84. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/29058776003.pdf>
- Chukwuemeka. (2021). estilo de liderazgo ,comportamiento organizacional y productividad de los empleados un estudio de la comision ecowas , abuja ,nigeria. *Revista internacional de desarrollo y revision de gestión*. Obtenido de <https://www.ajol.info/index.php/ijdmr/article/view/208139>

- Deyanira, & Ávalos. (2022). Liderazgo, personalidad y competencias digitales y su relación con la productividad. *universidad francisco de paula Santander*, 16(16). Obtenido de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3486>
- Franco, G., & Seth, S. (2018). liderazgo, estilos de liderazgo,. *Journal of Management Research*, 18(4), 261-269. Obtenido de <https://www.lasnny.org/wp-content/uploads/2018/11/Leadership-Leadership-Styles-and-Servant-Leadership.pdf>
- Herrera, L. A., Hernández, X. M., & Hernández, A. A. (2020). ESTUDIO DE MOTIVACIÓN DE COLABORADORES EN LAS MEDIANAS EMPRESAS EN LA CIUDAD DE XALAPA, MÉXICO. *REVISTA GEON VOL 7 NO 2 JULIO DICIEMBRE 2020*, 7(2). Obtenido de <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/207>
- International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies. (2020). LIDERAZGO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL. *TuEngrGroup*, 1-12. Obtenido de <https://tuengr.com/V11B/11A16MM.pdf>
- Jiménez, A., Gómez, D., Rendón, J., & Peláez, S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de la medición. *revista humanismo y sociedad*, 81-98. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7597829>
- Khajeh, E. H. (2018). Impacto de los estilos de liderazgo en desempeño de la organización. *Revista de investigación en gestión de recursos humanos*, 1-9. doi:<https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Lara, Avilés, & Barba. (2021). RELACIÓN DEL LIDERAZGO CON LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL. *revista publicando revista ciencias sociales*, 8(31). doi:<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228>
- Mark. (2021). Determinantes de la productividad del trabajo en terciarios seleccionados empleados de la educación: un análisis de la pandemia PreCOVID-19. *International Journal of Didactical Studies*, 2. doi:<https://doi.org/10.33902/IJODS.2021167470>
- Otero Gorotiz, T. V. (2018). LA MOTIVACIÓN Y EL LIDERAZGO EN LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES COMO DETERMINANTE DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. *INGENIERIA Y SOCIEDAD*, 13(2), 121-135. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/IngenieriaY Sociedad/a13n2/art02.pdf>
- Oussible. (2022). el efecto del liderazgo democrático. *Revista reciente de comercio economico y administración*, 6-16. Obtenido de <https://www.paperpublications.org/upload/book/The%20Effect%20of%20Democratic-26012022-4.pdf>
- Pancasila. (s.f.). Efectos de la motivación laboral y el liderazgo hacia la Satisfacción Laboral. *revista de finanzas , economia y negocios asiáticos*, 7(6), 387-397. doi:<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Setiawan. (2021). El impacto de los estilos de liderazgo en la productividad de los empleados en las organizaciones: un estudio comparativo entre estilos de liderazgo. *Gestión de la productividad*, 382-404. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3875252](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3875252)

- Solano, Luna, & González. (2021). Productividad del valor agregado y estilos de liderazgo. Sector minero Norte de Santander, Colombia. *revista redipe* , 10(13). doi:<https://doi.org/10.36260/rbr.v10i13.1769>
- Viloria, Pedraza, Cuesta, & Pérez. (2016). Liderazgo informal en las organizaciones: análisis sobre su impacto e influencia en la productividad y competitividad. *ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA*, 10(19). doi:<https://doi.org/10.21676/23897848.1658>
- Widyaningrum. (2022). El papel de compromiso organizacional y el liderazgo en el desempeño de una empresa naviera. *revista de la academia de Gestión Estratégica*. Obtenido de <https://www.abacademies.org/articles/the-role-of-organizational-commitment-and-leadership-on-performance-in-shipping-company-13540.html>

## ANEXOS

Anexo 01

Cuadro de operacionalización de las variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Nivel de medición
<p>Liderazgo: Es el arte de influir y alentar a otros a ayudar a llevar una organización, comunidad o nación a un lugar mejor. Ellos deben convencer a otros para que los ayuden a lograr sus objetivos. (Everett ,2021).</p>	<p>Liderazgo tiene como dimensiones                      Liderazgo Paternalista                      Liderazgo Demócrata                      Liderazgo Burócrata                      Liderazgo Autocrático                      Liderazgo Transformador</p>	Liderazgo Paternalista	Relaciones Compromiso Habilidad	Encuestas ordinales
		Liderazgo Demócrata	Desempeño Satisfacción	
		Liderazgo Burócrata	Esfuerzo Productividad	
		Liderazgo Autócrata	Eficacia Rendimiento	
		Liderazgo Transformador	Visión Compromiso	
<p>Productividad: Cuando se trata de consejos de productividad personal, talla única no se ajusta a todos. De hecho, su estilo cognitivo, es decir, la forma en que prefiere percibir y procesar la información: puede tener un impacto dramático en el éxito o el fracaso de técnicas de gestión del tiempo y estrategias de mejora del rendimiento. (Carson ,2017)</p>	<p>Productividad tiene como dimensiones                      Priorizadora                      Planificadora                      Aliada                      Visualizadora</p>	Priorizadora	Planificación Orientación al Objetivo	Encuestas ordinales
		Planificadora	Oportunidades Organización de Proyectos	
		Aliada	Persuasión	
		Visualizadora	Innovación	

Anexo 02

Matriz de Consistencia

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO DE INVESTIGACIÓN	
Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Arequipa 2022	problema general de ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022? Problemas específicos son los siguientes P1 ¿Cómo se relaciona el Liderazgo Paternalista y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022?, P2: ¿Cuál es la	Por consiguiente, el objetivo general es Analizar la relación entre el Liderazgo y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.	O1: Relacionar el Liderazgo Paternalista y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022,O2: Definir la relación entre el Liderazgo Demócrata y su productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022,O3: Relacionar el Liderazgo	. En la Hipótesis General es la Hipótesis Alterna H1 Existe relación positiva entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022 y la hipótesis nula es Ho No existe relación positiva entre el liderazgo y la productividad	Liderazgo	Liderazgo Paternalista	Relaciones	33 Trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo	Tipo: Aplicada Diseño: No experimental - Transversal Nivel: Descriptivo - correlacional causal Enfoque de la investigación: Cuantitativo	
							Compromiso			
							Habilidad			
						Liderazgo Demócrata	Desempeño			
							Satisfacción			
						Liderazgo Burócrata	Esfuerzo			
							Productividad			
						Liderazgo Autócrata	Eficacia			
							Rendimiento			
						Liderazgo Transformador	Visión			
							Compromiso			
						Productividad	Priorizadora			Planificación
										Orientación al objetivo
Planificadora	Oportunidades									
	Organización de proyectos.									
Aliada	Persuasión									

	<p>relacion entre el Liderazgo Demócrata y la Productividad de la GRTPE ,Arequipa 2022?,P3:¿Cómo se relaciona entre el Liderazgo Transformador y la Productividad de la GRTPE ,Arequipa 2022?,P4:¿Qué relación tienen el Liderazgo Burócrata y la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022?, P5 ¿Cómo ocurre enter el Liderazgo Autócrata y la Productividad de los</p>		<p>Burócrata y su productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022,O4: Diagnosticar la relación del Liderazgo Autócrata en la Productividad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022,O5: Establecer la relación que ocurre entre el Liderazgo Transformador y la Productividad de los trabajadores</p>	<p>ad de los trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022.</p>		<p>Visualizadora</p>	<p>Innovación</p>		
--	---	--	--	---	--	----------------------	-------------------	--	--

	trabajadores de la GRTPE ,Arequipa 2022?.		de la GRTPE ,Arequipa 2022.						
--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Anexo 03 Cuestionario de la Variable Liderazgo y Productividad



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CUESTIONARIO SOBRE: Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Arequipa 2022

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los Trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con la finalidad se descubra lo que piensan sobre los estilos de liderazgo y la productividad.

Según la situación actual que presenta a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca N.	Casi nunca C.N	A veces A.V	Casi Siempre C.S	Siempre S

### Cuestionario de Liderazgo

Variable: LIDERAZGO				Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
				N	C. N	A. V	C. S	S
Liderazgo Paternalista	Relaciones	1	Me <b>relaciono</b> con mis compañeros de trabajo					
		2	Tengo una buena <b>relación</b> con la comunicación abierta entre jefes de área.					
	Compromiso	3	Logré mantener un <b>compromiso</b> fundamentado en retroalimentación de valores y respeto.					
		4	Me <b>comprometo</b> con mi equipo apoyándolo en el desarrollo de sus actividades.					
	Habilidad	5	Tengo <b>habilidad</b> para explicar los proyectos y tareas planteadas.					

		6	Siento que nada es más importante que poseer la <b>habilidad</b> de trabajar y completar la tarea o la meta de la organización.					
Liderazgo Demócrata	Desempeño	7	Me aseguro que mi <b>desempeño</b> en cada proyecto o tarea esté bien definido					
		8	Mi desempeño resulta equilibrado en mis decisiones.					
	Satisfacción	9	Siento <b>satisfacción</b> al participar en la toma de decisiones en equipo y en la implementación de las mismas para una mayor productividad.					
		10	Me <b>satisface</b> tomar decisiones y que sean escuchadas en mi lugar de trabajo					
Liderazgo Burócrata	Esfuerzo	11	Soy empático con el <b>esfuerzo</b> y necesidades de los demás.					
		12	Yo identifico mis <b>esfuerzos</b> y nuevas tácticas para mejorar en la organización.					
	Productividad	13	Mi <b>productividad</b> es importante para construir un gran equipo productivo					
		14	Mi comunicación es <b>productiva</b> es fluida en el entorno laboral					
Liderazgo Autócrata	Eficacia	15	Me encanta <b>ser eficaz</b> para analizar problemas y encontrar soluciones					
		16	Soy <b>eficaz</b> en dividir proyectos y tareas en partes manejables					
	Rendimiento	17	Es importante el <b>rendimiento</b> al construir un gran equipo efectivo					
		18	Siento que mi <b>rendimiento</b> es más importante para completar la tarea o la meta.					

Liderazgo Transformador	Visión	19	Soy <b>visionario</b> y administro mi tiempo de manera muy efectiva					
		20	Tienes la <b>visión</b> de ser capaz de ser un líder o un seguidor.					
	Compromiso	21	Estoy <b>comprometido</b> de alcanzar nuevos objetivos.					
		22	Me <b>comprometo</b> a supervisar de cerca los plazos y metas para garantizar que se cumplan					

### Cuestionario de Productividad

Variable: Productividad				Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
				N	C. N	A. V	C. S	S
Priorizadora	Planificación	1	<b>Me Planifico</b> los problemas que llegan a ser graves antes de tomar decisiones.					
		2	<b>Me Planifico</b> toda mi atención en la solución de problemas y manejo los errores, quejas y fallas					
	Orientación al objetivo	3	<b>Yo Oriento</b> a los demás con nuevas formas de hacer su trabajo y cumplir los <b>objetivos.</b>					
		4	Realizó una <b>orientación al objetivo</b> del cliente para mejorar sus errores que se produjo.					
Planificadora	Oportunidades	5	Hago que los colaboradores tenga <b>oportunidades</b> que deseen poner más de su parte en el trabajo					
		6	Estoy en una área que me da <b>oportunidades</b> de crecer dentro del trabajo y son personas efectivas					

	Organización de proyectos.	7	Me gusta <b>organizar proyectos</b> nuevos para implementar dentro de la organización.					
		8	Me reúno para la <b>organización de proyectos</b> con el fin de capacitar me.					
Aliada	Persuasión	9	<b>Persuado</b> que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.					
		10	<b>Persuado</b> confianza para alcanzar las metas.					
Visualizadora	Innovación	11	<b>Soy innovador</b> con nuevas ideas para resolver conflictos.					
		12	Visualizó el futuro de modo <b>innovador</b> .					

## Anexo 04 Validación de Instrumento



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Arequipa 2022.

#### I.- DATOS GENERALES

<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Dr. Merino Nuñez, Mirko DNI: 16716799
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Señor de Sipán
<b>Especialidad:</b>	Gestión – Marketing
<b>Instrumento de evaluación:</b>	Cuestionario de Liderazgo
<b>Autor (s) del instrumento (s):</b>	Bach. Miluzka Janeth Huaycochea Mendoza

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan la organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer					X

	inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50



Lugar y fecha: Chiclayo, 21 de mayo 2022

Observación:

---



---



---



---



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Arequipa 2022

#### I.- DATOS GENERALES

<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	DR. Mirko Merino Nuñez DNI: 16716799
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de San Agustín
<b>Especialidad:</b>	Gestión – Marketing
<b>Instrumento de evaluación:</b>	Cuestionario de Productividad
<b>Autor (s) del instrumento (s):</b>	Bach. Miluzka Janeth Huaycochea Mendoza

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan la organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50



Lugar y fecha : Chiclayo, 21 de mayo 2022

Observación:

---



---



---



---



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Arequipa 2022.

#### I.- DATOS GENERALES

<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	<b>CHAVEZ VERA KERWIN JOSÉ</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO</b>
<b>Especialidad:</b>	<b>ADMINISTRACIÓN</b>
<b>Instrumento de evaluación:</b>	Cuestionario de Liderazgo
<b>Autor (s) del instrumento (s):</b>	Bach. Miluzka Janeth Huaycochea Mendoza

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X

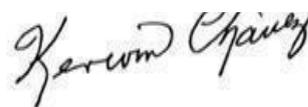
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan la organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					16	30

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**46**  
PROMEDIO DE VALORACIÓN.



Lugar y fecha

Lima, 16/05/2022

CE. 003058624

Observación:

---

---

---

---

---



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Arequipa 2022

#### I.- DATOS GENERALES

<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	<b>CHAVEZ VERA KERWIN JOSÉ</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO</b>
<b>Especialidad:</b>	<b>ADMINISTRACIÓN</b>
<b>Instrumento de evaluación:</b>	Cuestionario de Productividad
<b>Autor (s) del instrumento (s):</b>	Bach. Miluzka Janeth Huaycochea Mendoza

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	

<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan la organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde					X
	con la variable, dimensiones e indicadores					
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>				X	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>				X	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					16	30

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.



46

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha LIMA, 16/05/2022

CE. 003058624

Observación:

---

---

---

---

---



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Arequipa 2022.

#### I.- DATOS GENERALES

<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Jaime Wilmer Cruz Dueñas ; DNI:45557130
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de San Agustín
<b>Especialidad:</b>	Mg. Gestión Pública y Contrataciones en el estado.
<b>Instrumento de evaluación:</b>	Cuestionario de Liderazgo
<b>Autor (s) del instrumento (s):</b>	Bach. Miluzka Janeth Huaycochea Mendoza

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X

<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan la organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

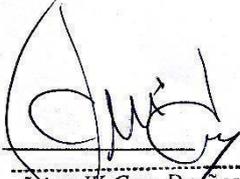
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50
----



Jaime W. Cruz Duññas  
Min. en Gestión Pública y Contrataciones  
con el Estado

Lugar y fecha: Arequipa, 20/02/2022

Observación:

---

---

---

---

---



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Arequipa 2022

#### I.- DATOS GENERALES

<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Jaime Wilmer Cruz Dueñas ; DNI:45557130
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de San Agustín
<b>Especialidad:</b>	Mg. Gestión Pública y Contrataciones en el estado.
<b>Instrumento de evaluación:</b>	Cuestionario de Productividad
<b>Autor (s) del instrumento (s):</b>	Bach. Miluzka Janeth Huaycochea Mendoza

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X

<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan la organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

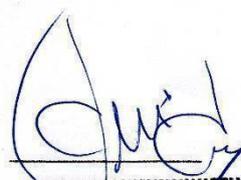
### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

50

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha : Arequipa, 20/02/2022

  
 Jaime V. Cruz Duñás  
 Jefe en Gestión Pública y Contrataciones  
 con el Estado

Observación:

---

---

---

---

---

## Anexo 05 Autorización del Instrumento



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL  
EMPLEO

DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



Arequipa, 2022 | Junio 16

CARTA N° 0069-2022-GRA/GRTPE-OA

Señora Doctora

YVETTE CECILIA PLASENCIA MARIÑOS  
Coordinadora Nacional Titulación PE Administración

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
e-mail: secretaria\_general@ucv.edu.pe

PRESENTE. -

**ASUNTO** : Autoriza aplicación instrumento — Proyecto  
Tesis

**REFERENCIA** : Escrito SISGEDO Doc. N° 4719153

Por el presente y en atención al documento de la referencia mediante el cual solicita autorización a fin de que la Bach. MILUZKA JANETH HUAYCOCHEA MENDOZA, pueda ejecutar su investigación titulada "LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO AREQUIPA 2022", se hace de su conocimiento que se AUTORIZA a la Srta. Huaycochea Mendoza realizar su investigación.

Es preciso señalar que la información y los resultados obtenidos son exclusivamente para el trabajo de investigación, de ser utilizados para otro fin se procederá con las acciones legales que correspondan.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

BQH/sg  
c.c.: Archivo  
Adjunto: Carta de  
fecha 16.06.20  
Fotos: 02  
Doc. N° 4710697  
ERR, N° 3043228



6 06 2022

GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA

CPC. Basilio Benalcázar Felipe Huayta  
ADMINISTRADOR (a)  
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO  
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

[www.trabajoarequipa.gob.pe](http://www.trabajoarequipa.gob.pe)

Calle Universidad N° 117, Urb. Victoria — Arequipa

Teléfono (054) 380060

E-mail: grtpe@trabajoarequipa.gob.pe



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y Productividad de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Arequipa 2022", cuyo autor es HUAYCOCHEA MENDOZA MILUZKA JANETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

LIMA, 20 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE <b>DNI:</b> 000573626 <b>ORCID</b> 00000-0002-9246-9927	Firmado digitalmente por: DCALANCHEZBR el 25- 07-2022 11:26:03

Código documento Trilce: TRI - 0355174