



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Estilos de liderazgo y productividad del personal de la gerencia
Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Lic. Panduro Nishizaka, Christian Gilberto (orcid.org/0000-0002-3523-251X)

ASESORA:

Mg. Morón Valenzuela, Julia Cecilia (orcid.org/0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la tesis a mi familia y amigos. Un sentimiento especial de gratitud a mis amados padres, cuyas palabras de aliento y empuje por la tenacidad resuenan en mis oídos. Mis seres queridos nunca se han separado de mi lado y son muy especiales.

Christian Gilberto Panduro Nishizaka

Agradecimiento

Deseo agradecer a los docentes de la Maestría que fueron muy generosos con su experiencia y su precioso tiempo. Agradecemos de manera especial a nuestra asesora MGT Julia Cecilia Morón Valenzuela por sus incontables horas de reflexión, lectura, aliento, y sobre todo paciencia durante todo el proceso, el entusiasmo y la voluntad de proporcionarnos comentarios hicieron que finalicemos esta investigación, siendo una experiencia placentera.

Christian Gilberto Panduro Nishizaka

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	40
3.2. Variables y Operacionalización.....	41
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	43
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	44
3.5. Procedimientos.....	46
3.6. Métodos de Análisis de Datos.....	46
3.7. Aspectos éticos.....	47
IV. RESULTADOS.....	48
4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	51
Discusión de los Resultados.....	72
CONCLUSIONES.....	79
VII. RECOMENDACIONES.....	81
ANEXOS.....	87
Anexo N° 01: Matriz de Consistencia.....	88
Estilos de Liderazgo.....	89
Productividad.....	91

RESUMEN

La tesis intitulada “*Estilos de Liderazgo y su Relación con la Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022*”, tenía como objetivo determinar cómo los estilos de liderazgo se relacionan con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022; la muestra fue censal, por cuanto se trabajó con el total de la población, es decir con los 38 trabajadores de la institución, el tipo y diseño de la tesis fue descriptivo correlacional de corte transversal. Los instrumentos empleados tuvieron 48 ítems, en estilos de liderazgo tenía 28 ítems, productividad tenía 20 ítems, ambos con igual escala Likert. La fiabilidad en ambos instrumentos tuvo “Buena Confiabilidad” por cuanto el coeficiente de Alfa de Cronbach, en estilos de liderazgo fue 0.801 y en productividad del personal 0.830. El coeficiente de correlación de las variables tuvo un valor de 0,946, expresando una correlación significativa, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,895, que indica el 89.50% de los cambios observados en la variable productividad es debido a los cambios de la variable estilos de liderazgo.

Palabras clave:

Estilos de liderazgo, productividad del personal, eficacia, eficiencia, efectividad.

ABSTRACT

The thesis entitled "Leadership Styles and their Relationship with the Productivity of the Personnel of the Regional Forestry and Wildlife Management of Madre de Dios, 2022", aimed to determine how leadership styles are related to the productivity of the personnel of the Regional Forestry and Wildlife Management of Madre de Dios, 2022; the sample was census, since the total population was worked with, that is, with the 38 workers of the institution, the type and design of the thesis was cross-sectional correlational descriptive. The instruments used had 48 items, in leadership styles they had 28 items, productivity had 20 items, both with the same Likert scale. Confidence in both instruments had "Good Reliability" because Cronbach's Alpha coefficient in leadership styles was 0.801 and in staff productivity 0.830. The coefficient of conclusions of the variables had a value of 0.946, expressing a significant, the coefficient of determination R squared 0.895, which indicates 89.50% of the changes observed in the variable productivity is due to changes in the variable styles of work. leadership.

Keywords:

Leadership styles, staff productivity, efficacy, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente todo cambia velozmente, generándose el desarrollo continuo del potencial de la fuerza laboral se considera un requisito previo para seguir siendo competitivo, es posible que los estilos de liderazgo no logren enfrentar los desafíos de liderazgo que enfrentan generalmente las instituciones.

Las organizaciones son sistemas sociales que cuentan con diversos recursos entre ellos el humano, los cuales son componentes importantes que contribuyen a la eficacia y la eficiencia. Además, el desarrollo y la utilización óptima de las características y competencias individuales son cruciales para mejorar la eficacia en el lugar de trabajo (Jonker & Joubert, 2017).

El éxito en una organización en términos de lograr las metas y la consecución de los objetivos depende de los gerentes y su(s) estilo(s) de liderazgo. Por lo tanto, al adoptar un estilo de liderazgo adecuado, los gerentes tendrán un efecto positivo en el bienestar del personal, la productividad y el compromiso organizacional de los directivos y empleados (Rad & Yarmohammadian, 2018).

Por ese motivo el liderazgo ha sido un tema crucial ya que las instituciones están siempre en una lucha decidida de ser más competitivos, es una función importante de gestión que ayuda a maximizar la eficiencia y lograr metas organizacionales. La palabra liderazgo ha sido descrito en términos de posición, personalidad, responsabilidad, influencia, proceso; instrumento para lograr una meta, conductas (Limsila & Ogunlana, 2017). La mayoría de las definiciones tienen un tema común de dirigir a un grupo hacia una meta. Por lo tanto, el liderazgo puede ser ampliamente definido como la relación entre un individuo y un grupo construida alrededor de algún beneficio común, se comportará de una forma dirigida o establecida por el líder (Shastri, Shashi Mishra y Sinha, 2017), influyendo en sus seguidores a través del uso de diversos estilos, o enfoques, para dirigir a otros. La crisis de liderazgo en nuestras instituciones es la amenaza más inmediata y

peligrosa que enfrenta el mundo de hoy, ya que el liderazgo no se comprende lo suficiente.

Las instituciones ya sean públicas o privadas necesitan líderes efectivos que a través de sus competencias (innovación y creatividad) lograr la tarea de restauración en estas instituciones (Avolio & Bass, 2017). el liderazgo puede darse cuenta de las obstrucciones en el desempeño junto con los principales problemas que hay detrás. La misma ocurrencia puede impulsarse hacia los objetivos últimos con los empleados que trabajan en el frente (Avolio, Walumbwa & Webber 2017). En la misma línea, muchas cuestiones como la autoridad y desempeño de liderazgo, habilidades de comunicación y toma de decisiones, capacidades intelectuales y características personales son las fuerzas impulsoras centrales detrás. Los líderes y sus seguidores están unidos por el nivel de rendimiento (Avolio, Jung y Berson, 2016). En la misma línea, el éxito de estas instituciones sólo se basa en el desempeño de los empleados y el liderazgo al mando. Por parte del personal, sus intrépidos esfuerzos, diligencia y eficiencia conducentes a los objetivos deseados son la reproducción de varios estilos de liderazgo (Anwar & Haider, 2017).

En la actualidad en este mundo moderno, el grado de compromiso del personal es crítico para la supervivencia y continuidad de cualquier organización (Azeez, 2017). Para que cualquier organización funcione de manera efectiva, la organización debe ser capaz de retener la fuerza laboral calificada y comprometida. Sin embargo, este no es el caso en muchas organizaciones hoy en día, ya que la evidencia ha demostrado que se está volviendo difícil para los gerentes retener a sus trabajadores y esto está aumentando la tasa de intención de rotación entre los empleados en varios sectores. De hecho, (Caglar & Duarte, 2019) señaló que los gerentes ahora dedican entre un 10 % y un 20 % de su tiempo a reclutar y capacitar a nuevos empleados en empresas de servicios de alta rotación. Aunque en un país en desarrollo como Nigeria y con la incertidumbre inducida por el incremento de las tasas de

desempleo incluso entre la vibrante población joven, se puede decir que la rotación puede no ser tan alta como la registrada en los países desarrollados, sin embargo, existe la intención de dejar una organización por otra debido a uno o a la combinación de varios factores. La intención de dejar el lugar de trabajo es el resultado de varios factores. (Bandhanpreet, 2017) declararon que el propósito de la rotación es una maravilla multifacética que depende de varios factores; (Omeluzor et al., 2017) señalaron que estos indicadores son: la edad, el género, el cargo, la designación, la experiencia, la compensación, la educación, la naturaleza del empleo son predictores de las intenciones de rotación de los empleados en las organizaciones.

La productividad laboral conlleva al uso más eficiente de los recursos, a un aumento de la producción mientras se reducen los costos de su producción (prestación de servicios), es un factor clave para determinar la competitividad y la supervivencia a largo plazo de una empresa y también una base para aumentar los ingresos, creando un buen entorno laboral para los empleados. La productividad muestra si la actividad de una organización es eficaz y eficiente (Barrera 2017)

El desempeño y la productividad del personal es un componente crítico en el éxito institucional, siendo el personal eficaz un excelente conjunto de habilidades y un ambiente de producción de trabajo. Existen numerosos componentes que influyen el desempeño y la productividad, uno de ellos es el estilo de liderazgo.

En la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre se han observado entre el personal una baja productividad entre algunos colaboradores además de escucharse entre ellos quejarse de uno que otro líder, se observó también un inadecuado cumplimiento de los procesos a cargo de los directivos, además desconocen la importancia del liderazgo directivo, lo que conlleva a diversas restricciones para proceder frente a dificultades de orden técnico y administrativo, careciendo de una conducción adecuada del recurso humano; no hay un buen manejo del liderazgo propio de los directivos o funcionarios,

surgiendo la necesidad de conocer adecuadamente para ayudar a mejorar la productividad, como consecuencia del buen desempeño del grupo humano.

En ese sentido el problema General: ¿Cómo los estilos de liderazgo se relacionan con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022?, y los Problemas Específicos PE₁ ¿Cómo el liderazgo autocrático se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios?, PE₂ ¿De qué manera el liderazgo democrático se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios?, PE₃ ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios?, PE₄ ¿De qué manera el liderazgo laissez faire se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios?

La Justificación de la Investigación se fundamenta, en lo teórico supone exponer las brechas de conocimiento existentes que el estudio buscaría disminuir (Fauzi & Nagu, 2019); el estudio demuestra la situación de la problemática referidas al estilo de liderazgo y la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD y estos resultados ayudarían a mejorarla, pudiendo aplicarse también en otras entidades del gobierno y servir como referencia a otros estudios similares. En lo práctico se buscaría conocer de qué modo los resultados del estudio servirían para cambiar el contexto del ámbito de la investigación (Fauzi & Nagu, 2019); surge de una estructura actual, por lo cual se necesita conocer el resultado del trabajo que permitió formular proposiciones o recomendaciones, que contribuirán a mejorar el contexto presente en la que se encuentran y hacer más eficiente el desempeño del personal, el cual es una de las grandes inquietudes que tienen los directivos en la gestión organizacional. En lo metodológico implicaría describir el motivo para

utilizar la metodología proyectada (Fauzi & Nagu, 2019); aplicaron procedimientos, métodos, técnicas y cuestionarios que facilito alcanzar información para una mejor ejecución del estilo de liderazgo y obtener una mejor productividad del personal en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD. En lo social el estudio a llevarse a cabo abordará los escenarios confusos concernientes a la presente situación de los estilos de liderazgo y la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD. En lo viable o factible implica contar con todos los recursos requeridos (Fauzi & Nagu, 2019); porque en esta oportunidad se da el mejor escenario y las excelentes condiciones que aseguran el cumplimiento de lo programado para alcanzar los objetivos, así mismo contaron con los medios o recursos obligatorios para realizar la investigación.

Como resultado de lo expresado se hace preciso establecer como Objetivo General: Determinar cómo los estilos de liderazgo se relacionan con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022; y como Objetivos Específicos, OE₁. Determinar cómo el liderazgo autocrático se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. OE₂. Determinar de qué manera el liderazgo democrático se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. OE₃. Determinar cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. OE₄. Determinar de qué manera el liderazgo laissez faire se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios.

Tenemos como Hipótesis General, los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022; cómo Hipótesis Específicas: HE₁. El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con la productividad del personal de la

Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. HE₂. El liderazgo democrático se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. HE₃. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. HE₄. El liderazgo laissez faire se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios.

II. MARCO TEÓRICO

Se encontraron diversas investigaciones relacionadas a las variables estudiadas, en el nivel internacional Barba (2021) en la investigación “Relación del liderazgo con la productividad empresarial” realizada en la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí, Manta, Ecuador, tenía como objetivo general examinar la correlación del liderazgo con la productividad institucional, en la metodología implicaba no experimental, cualitativo, descriptiva, aplicaron un instrumento para cada variable. Asimismo, la muestra estuvo compuesta por 65 personas, arribaron a estas conclusiones: un adecuado liderazgo en la organización permitiría que los colaboradores de las organizaciones sean capaces de manejar los recursos requeridos para las prestaciones de servicios o bienes, de forma óptima y apropiada, lo que conllevaría a optimizar los niveles de productividad en la organización, lo cual es muy significativo para alcanzar un desarrollo económico tanto de la organización como del país donde se encuentra, destacándose con relación a los competidores, el líder siempre debe enfocarse en los objetivos y visiones de la organización encontrándose en armonía a las ideas actuales en los trabajadores.

Rivera (2020) en la tesis “el Liderazgo y su Influencia en la Productividad de las Organizaciones” realizada en la UNICATÓLICA - Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Colombia, tuvo como objetivo general indagar sobre las correlaciones que se establecen entre el liderazgo y los efectos sobre el ámbito psicosocial del recurso humano, para fortalecer la productividad. La metodología empleada fue un estudio bibliográfico de autores y estudios relacionados al liderazgo y la productividad, aplicaron un instrumento para cada variable. Asimismo, la muestra estuvo compuesta por 65 personas, arribaron a estas conclusiones: la motivación se constituye en un elemento fundamental al momento de incentivar la producción, de modo que, si una organización quisiera implementar el uso del liderazgo como piedra angular de la productividad en la misma, debería remitirse a tipos de liderazgo que tiendan a lo motivacional e inspiracional en los colaboradores, lejos de

modelos de castigo y recompensa. Los resultados en términos de productividad en una organización si se ven influenciados por el tipo de liderazgo que se ejerce, el clima organizacional y las acciones adoptadas por los líderes con relación a la calidad productiva, ya que varios estudios y autores demuestran que el estilo de liderazgo afecta directamente la productividad y que el estilo transformacional se convierte en el de mejores resultados, ya que permite una mayor participación de los equipos de trabajo, se percibe mayor satisfacción laboral, efectividad en los procesos y motivación.

Anbazhagan (2020) en la investigación "estilo de liderazgo y su correlación con el desempeño de los trabajadores de la fábrica de azúcar ubicada en la ciudad de Chittoor, en el sur de la India" realizada por la Universidad Bharathidasan, Campus Khajamalai, India, tenía como objetivo general encontrar la correlación de estilo de liderazgo con el desempeño de los trabajadores de la Fábrica de azúcar ubicada en la ciudad de Chittoor, en el sur de la India. La metodología empleada fue aplicada, se utilizó instrumentos para obtener datos recopilados de los trabajadores de la fábrica, aplicaron un instrumento para cada variable. Asimismo, la muestra estuvo conformado por 127 colaboradores de la institución que fueron elegidos al azar (elegidos) por el investigador, arribaron a estas conclusiones: el desempeño de los trabajadores sí están relacionados con sus estilos de liderazgo en una distancia lineal. Se encuentra que los trabajadores con mejor desempeño exhiben el estilo autocrático; los de menor rendimiento se encontraron que exhiben el estilo de liderazgo laissez-faire y los ejecutantes promedio se inclinan hacia el estilo democrático. Así, este estudio demuestra que los rasgos de desempeño, agresividad y liderazgo de los trabajadores están efectivamente conectados de manera lineal, más el desempeño de un trabajador es más la agresividad y la exhibición de autoridad también.

Hebert (2019) escribió el artículo, relación entre estilos de liderazgo y la productividad del personal como parte de un trabajo de investigación sobre estilos de liderazgo en el sudeste asiático para el

programa Executive MBA de la Universidad de Quebec en Montreal (Campus HCMC). A través de su análisis, los investigadores han podido concluir que el liderazgo democrático tuvo el mayor impacto en el desempeño de los empleados, seguido del laissez-faire. En cuanto al estilo de liderazgo autocrático, los datos indicaron que este estilo tuvo una influencia negativa en el desempeño del personal en Malasia (Basit, et al., 2017). Con base en los resultados, los investigadores creen que las organizaciones de Malasia deberían comenzar a emplear un estilo de liderazgo más democrático que ayudará a los empleados de Malasia a desempeñarse a un nivel superior. Los equipos directivos deben enfocarse en actividades de trabajo en equipo y tareas creativas que permitan a los empleados sentirse valorados y así incrementar su desempeño (Basit, et al., 2017). En 2017, muchas organizaciones malayas todavía empleaban un estilo de liderazgo autocrático; sin embargo, esta forma de liderazgo ya no es una forma efectiva de impulsar el desempeño y, a medida que los empleados adquieren más educación, ya no tienen la voluntad de trabajar con líderes autocráticos (Basit et al., 2017). Sorprendentemente, el liderazgo laissez-faire tenía una influencia positiva en el desempeño, aunque a un nivel más bajo que el liderazgo democrático. Este estilo se utiliza mejor en organizaciones en las que los empleados son muy conscientes de su función laboral, la visión de la empresa y pueden automotivarse fácilmente (Basit et al., 2017). Sorprendentemente, el liderazgo laissez-faire tenía un impacto positivo en el desempeño, aunque a un nivel más bajo que el liderazgo democrático. Este estilo se utiliza mejor en organizaciones en las que los empleados son muy conscientes de su función laboral, la visión de la empresa y pueden automotivarse fácilmente (Basit et al., 2017). Sorprendentemente, el liderazgo laissez-faire tenía influencia positiva en el desempeño, aunque a un nivel más bajo que el liderazgo democrático. Este estilo se utiliza mejor en organizaciones en las que los empleados son muy conscientes de su función laboral, la visión de la empresa y pueden automotivarse fácilmente (Basit et al., 2017).

Ortega y Cuascota (2018) realizaron la tesis “liderazgo y productividad de pequeñas y medianas organizaciones en la provincia de Pichincha-Ecuador” realizada en la Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES, tenía el objetivo principal determinar los estilos de liderazgo que se emplean en esas organizaciones de la provincia de Pichincha y su correlación con la productividad. La metodología utilizada fue el análisis documental y para la recopilación de información emplearon instrumentos uno para cada variable, con escala Likert que fueron aplicados a los directivos, propietarios y administradores de las organizaciones. Asimismo, la muestra fue de 323 PyME que se encontraban ubicados en los rincones de la provincia de Pichincha, arribaron a estas conclusiones: se encontraron tres estilos de liderazgo en las PyME de Pichincha, en la predomina el democrático seguida por el autocrático e inmediatamente después el liberal. Hay un bajo porcentaje de organizaciones que emplean una mixtura de estilos de liderazgo: democrático-liberal, autocrático democrático y autocrático-liberal. Hay una correlación significativa de los estilos de liderazgo empresarial con la productividad en las instituciones estudiadas. El estilo de liderazgo democrático prevalece en las PyME de Pichincha, generando una mejor productividad que el estilo liberal y autocrático.

A nivel nacional, Giraldo y Valdivia (2021) en la investigación “estilos de liderazgo y su correlación con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las más importantes universidades privadas de Lima Metropolitana, 2020”; ejecutada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, tenía como objetivo establecer la relación de los estilos de liderazgo con el desempeño del colaborador administrativo en las más importantes universidades privadas en Lima Metropolitana. La metodología tuvo un alcance correlacional, de corte transversal, no experimental, aplicaron un instrumento para cada variable. Asimismo, la muestra era de 195 trabajadores pertenecientes a las diferentes áreas administrativas de la universidad, arribaron a estas conclusiones: hay una correlación significativa de los estilos de liderazgo con el desempeño del colaborador administrativo en las más importantes

universidades privadas en Lima Metropolitana. Hay una relación significativa del estilo transformacional con el desempeño de los trabajadores administrativos en las más importantes universidades privadas en Lima Metropolitana. Hay una correlación significativa del estilo transaccional con el desempeño laboral del colaborador administrativo en las más importantes universidades privadas en Lima Metropolitana. Hay una correlación significativa del estilo laissez-faire con el desempeño laboral del colaborador administrativo en las más importantes universidades privadas en Lima Metropolitana, las Universidades UPC y PUCP tienen mayor relación con el liderazgo Laissez-Faire frente al desempeño laboral, mientras que, en la UP con el estilo de liderazgo transaccional.

Bamonde y Sardi (2021) realizaron la tesis “los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la administración de las PYMES de Lima Metropolitana”, realizada en la Universidad de Piura, tuvo como objetivo general establecer la clase de vínculo del estilo de liderazgo democrático y autocrático en la gestión en las PYMES de Lima Metropolitana. La metodología tuvo un enfoque no experimental, descriptivo, aplicaron un instrumento para cada variable. Asimismo, la muestra era de e 381 PYMES ubicadas dentro de Lima Metropolitana, arribaron a estas conclusiones: se pudo comprobar que el estilo practicado que tiene un mayor vínculo es el liderazgo democrático; que desde un enfoque cualitativo se da un mejor resultado con relación a la relación con la gestión administrativa de las organizaciones, de acuerdo a lo definido por diversos expertos, investigadores y autores, incidiendo desde la perspectiva cuantitativa, en una correspondencia más alta entre estas dos dimensiones analizadas, surgiendo de esta manera la relevancia del adecuado desempeño del papel de los directivos en calidad de líder institucional y guía de los subordinados.

Vásquez (2018) en la investigación “estilos de liderazgo y la productividad en el personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2017”; tuvo como objetivo

general delinear una programación de adiestramiento de Coaching para el personal de la Facultad de Ciencias Empresariales, 2017. La metodología fue cuantitativo - descriptivo – propositiva, de diseño no experimental, aplicaron un instrumento para cada variable. La muestra era de 121 colaboradores (directores, docentes y personal administrativo), arribaron a estas conclusiones: el liderazgo democrático es el de más preponderancia en la Facultad de Ciencias Empresariales, como se muestra en el 62% de los participantes; el cual no es adecuado este estilo de liderazgo, demostrándose que el liderazgo que hay en la FACEM no es adecuadamente bueno en conducir al personal y de esa forma reflejarse en la productividad laboral. Se identificaron que la productividad del personal de la Facultad es alta, así lo determina el 48 % de los participantes; teniéndose en consideración que los resultados conseguidos no son favorables, al existir determinadas carencias por optimizar en el personal de la Facultad.

Alva y Juárez (2017) en el estudio “relación del nivel de satisfacción laboral con la productividad del personal de Chimú agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo”, realizada en la Universidad Privada Antenor Orrego, la metodología utilizada tenía el enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, aplicaron un instrumento para cada variable, llegaron a la conclusión que, la correlación de la satisfacción laboral con la productividad es positiva, al existir satisfacción laboral influyendo en la productividad; quedando demostrado la hipótesis. Hay medianamente productividad, al no existir una correcta disposición hacia los resultados, la oportunidad de entregar los recursos no es apropiada, y la preparación de los colaboradores es escasa.

Según Winston y Patterson (2016) indican que un líder es una persona que elige, provee, adiestra, influyendo en sus seguidores, los cuales tienen diversas habilidades, dones y destrezas, enfocando al seguidor (es) a los objetivos y la misión institucional haciendo que el seguidor (es) voluntariamente y con entusiasmo gastar energía emocional, espiritual y

física en un esfuerzo acordado y coordinado para alcanzar la misión y los objetivos organizacionales.

Sin embargo, en lugar de concentrarse en un solo estilo de liderazgo, los líderes pueden variar sus enfoques dependiendo de tres factores: fuerzas en el líder, fuerzas en el subordinado y fuerzas en la situación. Un líder eficaz se mide por su capacidad para gestionar y resistir las fuerzas que lo rodean y cómo utilizar eficazmente los recursos materiales y humanos para conseguir los objetivos institucionales.

Los líderes hacen que las cosas sean diferentes porque son diferentes en sí mismos. La labor del líder es influir e inspirar al personal que esperan de él guía y apoyo. Lo que distingue a un líder de las masas no es su género, edad u ocupación.

Tampoco su nivel de educación, cuánto dinero ganan, de dónde vienen o a quién conocen. Lo que separa a los verdaderos líderes de otras personas es la conciencia y la preocupación por las necesidades de los demás.

Los líderes resultantes inspiran a otros a apuntar más alto, trabajar más duro, lograr más en menos tiempo y disfrutar de lo que hacen. Cuando nuestra empresa entra en la ronda ganadora, podemos convencer a los demás de que esto no fue un accidente (Pearce & Robinson, 2017)

Todo fue gracias a nosotros y a nuestro equipo, así como a nuestro buen trabajo en equipo. Y el propio líder ha hecho muy bien su trabajo.

Como líder, es muy importante estar absolutamente consciente de hacia dónde vamos y, aún más importante, por qué vamos allí; ¿Qué nos hace hacer lo que hacemos? Porque el liderazgo no es una posición que ocupamos. Es más, una actividad. Un líder es simplemente alguien que tiene el coraje de dar ejemplo.

El líder vive constantemente bajo la supervisión de otros. Nada de lo que dice o hace pasa desapercibido para sus seguidores. Su comportamiento será entonces simplemente un reflejo del ejemplo que les ha dado el líder.

Cuando una persona demuestra ser un líder, sus creencias, palabras y acciones hacen que otros lo sigan. El ayuno no hace a una persona. El hombre hace el correo.

La gente no aceptará a una persona como su líder por su nombramiento o porque sea el dueño de la empresa. Lo percibirán como tal, por el hombre que se esconde muy dentro de él.

El líder debe ser una persona de verdadero carácter que encarne la honestidad, la apertura y el verdadero compromiso. Estas cosas son importantes porque son la base sobre la que se construye todo lo demás. Debe estar listo para servir (Pearce & Robinson, 2017)

El deseo y la capacidad de servir a los demás, así como la naturaleza de la calidad de sus servicios, serán la clave del éxito de su organización.

Las características del líder son: a) desempeña un papel exigente y complejo que desempeñar, asegurando el éxito de la propia empresa, entregando resultados que cuentan y liderando de una manera que crea una atmósfera positiva y alentadora para los empleados; b) involucra a los empleados pidiéndoles su mejor opinión sobre problemas o posibilidades. A su vez, responderán a este tipo de comportamiento de liderazgo y, naturalmente, se inclinarán a hacer por la empresa incluso más que los requisitos básicos; c) comunica las reglas de compromiso y los compromisos de los integrantes del equipo para garantizar un diálogo abierto y el libre intercambio de ideas. Este enfoque participativo minimizará los riesgos de la innovación mientras mantiene el progreso y la emoción en el lugar de trabajo; d) demuestra conocimiento de que el factor humano/cultural es la fuerza impulsora detrás del éxito organizacional. Esta es la conciencia que deben tener los líderes que buscan construir el desempeño individual y colectivo; e) considera que el mayor impacto del trabajo que se realiza es buscando el bienestar de los empleados, la comunidad en la que trabaja y el medio ambiente. Estas consideraciones, hechas públicas, construyen la conciencia de los empleados, modelan valores profundamente arraigados e inspiran responsabilidad por las propias acciones.

Si bien los líderes pueden tener un estilo de liderazgo natural con el que se sientan más cómodos, es importante que todos los líderes reconozcan que existen varias habilidades de liderazgo que pueden ayudarlos a liderar de manera efectiva en varios tipos de situaciones, una gran decisión no vale mucho si no puedes convencer a otros de ella, las habilidades de liderazgo lo ayudan a persuadir a otros de que su decisión es la correcta (Barrera 2017).

El liderazgo, como sabemos, no se limita a los negocios, sino que abarca todos los sectores: gobierno, educación, iglesias fundacionales y todos los demás aspectos de la organización. En consecuencia, las labores ejecutadas por estas personas es el parámetro normativo de las identificaciones. Porque estos líderes realizan dos tareas específicas que nadie más en la organización realiza. "En primer lugar, tienen la tarea de organizar un verdadero todo que sea mayor a la suma de las partes individuales, una institución productiva que resalte más que la suma de los recursos invertidos; en segundo lugar, tienen la tarea de armonizar, en cada decisión. y acción, las exigencias del futuro cercano y de largo plazo". Por lo tanto, deben vivir y actuar en dos dimensiones temporales, es decir, el presente y el futuro con igual confianza.

El estilo de liderazgo es el acto de proveer orientación, implementando estrategias y motivando seguidores hacia el logro de las metas deseadas, se replican en actitudes y comportamientos, pero estos, a su vez, son el resultado de interacciones multifacéticas entre la forma los individuos piensan y sienten.

El estilo de liderazgo del gerente puede verse como un conjunto de conocimientos y habilidades, cualidades, forma de interactuar con los subordinados u otros gerentes, los métodos de trabajo que utiliza y la forma en que desempeña los roles gerenciales.

Los diversos elementos que componen un estilo de liderazgo son la razón de su diversidad. Sin embargo, la teoría organizacional ofrece una clasificación de estilos de liderazgo basada en algunas características generales del comportamiento gerencial.

Los estilos de liderazgo tienen diferentes efectos sobre los sentimientos de los seguidores objetivos, pero el mejor estilo operativo que un líder puede usar es una buena combinación que se adapta a la situación. De acuerdo con esta declaración, el estilo de liderazgo adoptado por cualquier persona debe guiarse por las creencias, valores y preferencias, cultura, normas, lo que se debe y lo que no se debe hacer en la organización o el organismo matriz. Según (Pearce & Robinson, 2017), la capacidad del equipo de gestión para lograr lo que el personal se propone lograr es la secuela del estilo de liderazgo adoptado. El liderazgo brinda abundantes oportunidades para que las personas conviertan las tareas desafiantes en un éxito histórico a través de su inspiración.

La intención de los empleados de abandonar su lugar de trabajo actual se convirtió en un problema crítico para las instituciones, independientemente de su tamaño, dónde se encuentren y qué hagan (Long, 2017). Esto significa que la intención de rotación entre los empleados es transversal a todos los sectores y organizaciones.

El liderazgo implica dirigir e influir en las actividades de otros individuos. En otras palabras, el liderazgo es a través del cual una persona influye en otros dirigiendo sus trabajos hasta lograr las metas de la organización. Todo líder debe influir en el comportamiento de los demás.

Esta posibilidad se llama "poder". Y "influencia" es el comportamiento de cada individuo, que cambia el comportamiento, los sentimientos, las actitudes de otro individuo. Para que el liderazgo sea eficaz, el líder debe desarrollar y utilizar el poder.

Una parte clave de la gestión de cualquier organización es coordinar sus actividades y dirigir los esfuerzos de los miembros para lograr sus objetivos. Este proceso incluye la capacidad de ser un líder. El liderazgo es una parte integral de la gobernanza eficaz.

Todo directivo tiene que ser un líder, pero no todo líder es un directivo, el liderazgo se manifiesta en nuestras relaciones interpersonales. Se asocia con el logro de metas para que los seguidores las perciban como

propias. La gestión afecta a las personas que realizan determinadas funciones, controlando la interacción entre ellas.

Existen numerosas formas de estilos de liderazgo (Andersen, 2017), seleccionados para este estudio de investigación son: autocrático, democrático, transformacional y laissez faire.

Como primera dimensión se tiene al liderazgo autocrático, como sugiere su nombre, el estilo de liderazgo autocrático es cuando un individuo toma todas las decisiones sin tener en cuenta los aportes de otras personas en el grupo (Andersen, 2017) Por eso, hay poco espacio para las ideas y contribuciones de los empleados en el estilo de liderazgo autocrático. De hecho, se supone que los empleados deben seguir órdenes. Si bien este enfoque puede sonar negativo, el estilo autocrático ofrece algunas ventajas, especialmente en el proceso de tomar decisiones, las cuales son tomadas rápidamente por las personas más experimentadas, y se brinda una guía clara a los empleados a través de instrucciones, tareas y objetivos.

Liderazgo democrático, al igual que una democracia, este estilo de liderazgo les da a todos a una sola voz (Andersen, 2017). Se alienta a todos a participar en el proceso de decisión. A diferencia del modelo autocrático, este modelo de liderazgo alienta a sus empleados a hacer contribuciones y traer nuevas ideas a la mesa.

Gracias a este enfoque, los empleados se sienten empoderados y motivados para hacer una contribución a la organización. Esto es algo que puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral, el compromiso y la productividad.

Por otro lado, es preciso indicar que el liderazgo democrático también es diferente del modelo de laissez-faire en cuanto a la orientación que proporciona. Con un liderazgo democrático, puede esperar un líder fuerte que no solo dirija y promueva un proceso de decisión consultivo, sino que también tenga la potestad para la toma de decisiones finales. Es por eso que el estilo de liderazgo democrático ofrece algunas ventajas sobre los otros dos estilos, especialmente cuando se trata de

administrar equipos híbridos y remotos. exploremos este estilo de liderazgo con más detalle.

El liderazgo democrático puede ser efectivo para la mayoría de las organizaciones que requieren ser altamente innovadoras. Esta forma de liderazgo promueve la creatividad y toma decisiones a través de la sabiduría colectiva de las masas.

Los estilos de liderazgo tienen funciones básicas guiadas por un conjunto de principios en los que las decisiones se dan teniendo como base el consentimiento y las relaciones corresponden que se apoyen en el respeto recíproco y la colaboración. (Andersen, 2017). Asimismo, la responsabilidad compartida se sustenta en la delegación y la consulta periódica.

Por otro lado, las características de los integrantes del grupo tienen habilidades y se encuentran deseosos en compartir sus conocimientos. Hay mucho tiempo para consentir que el personal contribuya, desarrollando un plan con el mejor curso de acción. Teniendo en cuenta que el proceso de tomar decisiones está en manos del equipo, es esencial que los miembros del grupo tengan la experiencia suficiente para hacer contribuciones significativas y valiosas al proceso. Si ese no es el caso, adoptar un estilo de liderazgo democrático puede conducir al estancamiento.

Para Andersen (2017), el liderazgo transformacional es un modelo determinado para promover el cambio positivo en los seguidores, centrándose en la transformación de los demás, buscando la ayuda mutua, de forma equilibrada, con un enfoque integral en la empresa; lo cual incrementa la moral, la motivación y el interés de los colaboradores hacia el cumplimiento de las metas corporativas. Con respecto a las teorías relacionadas a la productividad es definida como la eficiencia de su fuerza laboral, que se puede medir por la cantidad de bienes que producen o los servicios que brindan en un momento dado (Ahmed y Yang, 2021). Si bien esta definición de productividad de la fuerza laboral puede parecer sencilla, hay más que se refiere a cuán productiva es una

fuerza laboral. Lea a continuación para explorar más información sobre la productividad de la fuerza laboral, por qué es importante y más.

El líder transformacional motiva al empleado en un nivel intrínseco y articula y comparte una visión del futuro, actúa como un modelo a seguir y lo apoya para que se desarrolle.

Los líderes transformacionales trabajan según el enfoque equilibrado. Esto puede explicarse por el hecho de que ayudan a sus subordinados a resolver algunos de los problemas desafiantes al mismo tiempo que enseñan a sus subordinados sobre las formas de abordar los problemas en un contexto similar. Por lo tanto, los investigadores creen que se puede observar el papel de los líderes transformacionales en cuanto a llevar el nivel motivacional de sus empleados a la etapa de autorrealización. Además, las cualidades más comunes que se manejan para hacer una descripción de la personalidad de los líderes transformacionales incluyen carisma, estimulación intelectual. Otro nombre para el liderazgo transformacional es facilitador, en otras palabras, en este caso, los miembros del equipo y los líderes se motivan entre sí para lograr altos niveles de desempeño y motivación. De este modo, se considera como uno de los tipos de liderazgo más comúnmente adoptados donde los miembros del equipo se alientan entre sí por diferentes medios para lograr las metas organizacionales y los planes a largo plazo. A diferencia de otros tipos de liderazgo, este tiene un alto nivel de comunicación entre los miembros del equipo. Por tanto, el caso del liderazgo transformacional se relacionó con mayores niveles de motivación, mayor satisfacción laboral, compromiso, productividad y desempeño. Así, el control, la visión y el entusiasmo del líder transformacional inspirando a sus seguidores conducen a mejores resultados en la gestión. En este contexto, es necesario revisar los cuatro componentes esenciales de los líderes transformacionales.

Primero está la consideración individual (Mumford et al 2016). El segundo es la estimulación intelectual, lo que significa alentar a los seguidores a tratar de ver el problema desde el otro lado y ampliar la

mirada sobre asuntos específicos. En tercer lugar, la motivación inspiradora, donde el líder enfatiza la importancia particular de un empleado en el equipo que ayuda a la organización a alcanzar la meta y la cooperación exitosa y la realización del proyecto (Chen et al. 2017).

El líder transaccional proporciona al empleado una meta y ofrece recompensas por alcanzarla. Este líder libera la motivación extrínseca de los empleados a través de la oferta de bonos u otros beneficios a los empleados que logran sus objetivos.

El liderazgo transaccional se define como el estilo en el que el líder recompensa o castiga al empleado por la tarea realizada. Varios estudios sobre liderazgo encontraron que cuando se emplea el liderazgo transaccional en la organización, se desarrolla la confianza mutua entre el líder y el encargado de la tarea. Si hay un error en el trabajo de los subordinados, los empleados serán sancionados. Por lo tanto, es posible que los empleados no se desempeñen de la mejor manera y que tengan miedo de cometer un error. Como resultado, es menos probable que trabajen en nuevos proyectos y aprendan nuevas habilidades y conocimientos. Por el contrario, los empleados que rinden al máximo reciben una buena motivación en términos de recompensas, lo que los motiva a trabajar más duro.

La investigación de Deichmann (2018) muestra que los líderes transaccionales, aquellos que ofrecen bonificaciones y ventajas, motivan a las personas a enviar más ideas. Este tipo de líder brinda a los empleados instrucciones claras y recompensas apropiadas y tangibles por lograr objetivos, como generar más ideas. Es evidente que los factores que motivan a los trabajadores de forma extrínseca, como las recompensas, funcionan mejor que los factores que atraen a los trabajadores de forma intrínseca.

La motivación intrínseca a menudo está vinculada a la creatividad, por lo que se espera que el líder transformacional, el que motiva intrínsecamente a los empleados, tenga más éxito al alentar a los empleados a generar ideas. Pero lo contrario es cierto.

El liderazgo transformacional es un proceso donde un líder involucra a sus seguidores, motivándolos a través del empoderamiento, el aprendizaje, la confianza y la comunicación. El líder transformacional impulsa la colaboración, es un enfoque por el cual el líder y los discípulos trabajan juntos en una visión compartida del presente y el futuro de la organización.

El líder transformacional posee habilidades carismáticas, induce valores morales y trata de desarrollar las capacidades de los empleados. Este estilo de liderazgo da un tipo de visión que aumenta el potencial de trabajo y compromiso de los seguidores/empleados para lograr los altos tareas valiosas aquellas que producen un rendimiento máximo (Avolio & Bajo, 2017).

Al mismo tiempo, el liderazgo transformacional es innovador, creativo para algunos a la medida, toma decisiones audaces y se mantiene firme en la colaboración con la voluntad popular de todas las unidades de la organización de preocupación (Saifullah y Rashid, 2016).

Se cree que el líder reconstruye un marco estructural de la organización de acuerdo con las victorias y los deseos de los empleados, teniendo en cuenta los estándares globales y la actualidad situación. El líder transformacional desarrolla un nivel de confianza, aumentando la confianza entre los empleados que reúne los valores de pensamiento de los empleados dando como resultado un desempeño enriquecido (Chandra & Priyono, 2016).

El estilo de liderazgo transformacional tiene cuatro atributos, a saber, la influencia que se idealiza, consideraciones individualizadas, inspiración, la motivación y la estimulación intelectual.

Liderazgo de laissez-faire o de rienda suelta, los empleados son los encargados de tomar decisiones. De hecho, en este estilo, el papel de la gerencia se limita a establecer metas y brindar asistencia en caso de necesidad (Tsigu y Rao, 2017).

Si bien este enfoque empodera a los empleados, podría resultar contraproducente. Esto es especialmente cierto si los miembros del grupo no tienen las habilidades y/o experiencias necesarias para tomar decisiones. Asimismo, la falta de orientación puede provocar confusión y problemas de comunicación.

Un líder de *laissez-faire* es alguien que no interviene y proporciona poca supervisión a sus subordinados. En cambio, los líderes de *laissez-faire* creen en delegar el trabajo a los empleados que son los más adecuados para una tarea y darles la propiedad de esa tarea.

Los estilos de liderazgo *laissez-faire* son apropiados en organizaciones donde todos los miembros del equipo tienen experiencia trabajando en una tarea determinada. Esto se debe a que los empleados experimentados suelen necesitar menos motivación. Además, muchos empleados prosperan cuando se les da la propiedad de una tarea porque demuestra que su gerente confía en ellos. (Tsigu y Rao, 2017).

Se supone que mayormente el personal del equipo cuenta con mucha experiencia. Por lo tanto, la mayoría de ellos no necesitan un control y supervisión estrictos. Debido a ciertas desventajas proporcionadas por el liderazgo, los miembros del equipo pueden sufrir falta de comunicación, retroalimentación para la mejora y, al final, pueden no cumplir con la fecha límite para la finalización del proyecto.

Sin embargo, si un equipo aún no está motivado para trabajar en una tarea, es posible que no pueda funcionar de manera efectiva bajo un líder de *laissez-faire*.

Según Tsigu y Rao, (2017), en el liderazgo de *laissez-faire*, imagine que está empleado como gerente de una empresa de software. Usted y su equipo tienen la tarea de diseñar un programa para apoyar a los niños a aprender a leer y escribir. Ha decidido que cada empleado tiene derecho a crear sus propios programas, siempre y cuando cumplan con los requisitos de educación de los niños. No ha proporcionado otras reglas o regulaciones, y el equipo no tiene que consultarlo en absoluto a menos que tengan preguntas. Esto describe el estilo de liderazgo *laissez-faire*,

que utiliza un enfoque de no intervención que permite a los empleados y subordinados realizar sus funciones sin tener que consultar al líder.

El líder actúa como facilitador y proporciona cualquier material o recurso que los subordinados puedan necesitar para completar la tarea. Las características del liderazgo laissez-faire incluyen tener la capacidad de confiar en quienes lo rodean, creer en un enfoque de no intervención y tener pocos o ningún problema de ansiedad.

El liderazgo laissez-faire se ve en grupos donde el líder renuncia al poder y permite que los empleados elijan su propia dirección y establezcan sus propias reglas o regulaciones. Este tipo de líderes suelen evitar tomar decisiones o liderar con una visión o mentalidad orientada a objetivos para el equipo (Billig, 2016).

Los empleados que trabajan para un líder de Laissez-faire pueden experimentar frustraciones cuando su rol no está claramente definido o su nivel de experiencia no ha alcanzado un nivel lo suficientemente alto.

El liderazgo autocrático está marcado por una clara separación entre líderes y empleados, este estilo centraliza los poderes de decisión en una sola persona. Las decisiones se toman rápidamente y se espera que los empleados sigan sus instrucciones.

El enfoque autocrático es útil para impulsar el rendimiento a corto plazo. En situaciones en las que los equipos están compuestos por nuevos empleados, los líderes autoritarios son mejores para definir soluciones a los desafíos comerciales difíciles.

Un líder autocrático o "autoritario" es alguien que tomará la mayoría de sus decisiones por sí mismo. Estas personas considerarán toda la evidencia que tienen sobre por qué se debe tomar un curso de acción en particular y tomarán una decisión solos o con el aporte de un pequeño grupo de otros empleados.

Los estilos de liderazgo autocrático son comunes en las empresas con pautas regulatorias estrictas. Esto se debe a que, por lo general, existen sistemas claros que deben seguirse para una acción en particular, y los

gerentes suelen tener más experiencia en la implementación de esos sistemas. Sin embargo, el liderazgo autocrático puede resultar en una producción menos creativa por parte de un equipo, porque los miembros del equipo pueden sentir que sus ideas no son valoradas.

Cómo los diferentes estilos de gestión afectan la estimulación y la productividad del personal - Autocrático

Este estilo particular de gestión es cuando generalmente hay una persona que tiene voz en las decisiones que se toman. No hay discusión cuando se trata de la decisión que han tomado, y no aceptarán sugerencias.

La adopción de un estilo de gestión autocrático puede afectar la productividad y la motivación del personal, ya que tiende a: crear una sensación de desconfianza entre los gerentes y los empleados. No es el lugar ideal para fomentar las ideas creativas de los empleados, ni alentarlos a que se apropien de su función. Hay la sensación que el personal se sienta fácil de reemplazar y no clave para la empresa, dado que solo están realizando un trabajo que se ha diseñado paso a paso para ellos, cada uno de estos rasgos de gestión puede afectar la motivación de los empleados, y si se encuentra adoptando un estilo de gestión autocrático, debe preguntarse cómo puede empoderar al personal para que tome sus propias decisiones y asuma un papel más proactivo en la gestión diaria de su función laboral.

El estilo Liderazgo democrático utiliza un enfoque consultivo en el que los líderes solicitan comentarios de los miembros individuales del equipo. Las decisiones se toman más lentamente, y los líderes consideran los aportes de las partes interesadas relevantes.

El enfoque democrático es eficaz tanto a corto como a largo plazo. Específicamente, el circuito de retroalimentación creado al solicitar opiniones de los miembros del equipo conduce no solo a una mayor productividad sino también a una mayor moral.

El estilo democrático puede existir en dos formas:

Forma consultiva de gestión, en esta forma de gestión, el gerente está interesado en la opinión de los subordinados, consulta con ellos y se esfuerza por utilizar todas las buenas sugerencias. Los incentivos predominan en los mecanismos de incentivos, y las sanciones se utilizan solo en casos excepcionales.

Los subordinados están extremadamente satisfechos con tal liderazgo y rechazan la ayuda y el apoyo excepcionales para lograr las metas.

Forma participativa, esta forma de gestión presupone la plena confianza del jefe de sus subordinados en todos los asuntos. Para lograr los objetivos, confía exclusivamente en el trabajo en equipo y los subordinados son vistos como colaboradores y socios.

El estilo democrático de liderazgo se usa con más continuidad en las organizaciones modernas, ya que estimula la creatividad y la iniciativa del personal y ayuda a maximizar su potencial.

Se considera que no es apropiado para situaciones que demandan decisiones rápidas. Además, el estilo democrático no debe utilizarse cuando los subordinados carezcan de la disciplina necesaria y el nivel profesional y de cualificación no se ajuste a los objetivos fijados.

Un líder democrático es una persona que hará preguntas como: "¿Qué piensas?" antes de tomar una decisión final. Los líderes demócratas creen en la importancia de obtener los pensamientos y opiniones de los miembros del equipo para tomar decisiones efectivas.

Hay una serie de beneficios en este enfoque de liderazgo. Al involucrarse a los integrantes del equipo para tomar decisiones, puede desplegar una sólida cultura de confianza en una empresa. Además, si los miembros del equipo sienten que tienen algo que decir en una decisión, es más probable que se comprometan con el resultado, incluso si no era el resultado que deseaban.

El liderazgo democrático se enfoca en permitir que todos los empleados tengan su opinión y tengan la misma participación en el poder de voto de manera formal o informal. Estos líderes siempre tratan a sus empleados

de manera justa, ética e inclusiva. Los líderes demócratas empoderan a sus equipos para que expresen sus opiniones y brinden comentarios cuando estén disponibles; sin embargo, el líder demócrata todavía tiene un poco más de poder que los empleados. El líder demócrata puede verse como un capitán que dirige el barco o la estrategia y los empleados trabajan juntos para ejecutar y lograr el objetivo común del equipo.

En el liderazgo participativo, los líderes dejan mayormente una fracción del proceso para tomar decisiones y ponen en manos de miembros del equipo de confianza. Los líderes brindan orientación según sea necesario y delegan tareas a las personas en función de sus habilidades.

El enfoque participativo es menos efectivo en el corto plazo, siendo muy útil en el largo plazo, con una influencia positiva en el rendimiento y productividad del personal. Este estilo conduce a un ambiente de trabajo positivo en el que se fomenta la creatividad.

El liderazgo burocrático generalmente se implementa y practica en entornos regulados. De hecho, es uno de los estilos más antiguos a nivel mundial iniciado por el sociólogo alemán Max Weber. Los líderes se adhieren a reglas y regulaciones estrictas. También pueden buscar comentarios, opiniones o aportes de los empleados. Sin embargo, en última instancia, el líder tiende a rechazar la entrada de un empleado, en caso de que haya un conflicto con la política de la empresa.

Este estilo de liderazgo no domina a sus empleados como lo hace el liderazgo autocrático. Sin embargo, hay una falta de libertad total.

Esa es el motivo por la que las instituciones que fomentan la libertad de pensamiento y de entrada no eligen apegarse a este estilo de liderazgo. Las organizaciones con grandes ambiciones y metas elevadas no pueden crecer a pasos agigantados si cierran la innovación.

Las organizaciones pueden usar una combinación de estos estilos de liderazgo. Las empresas pueden adoptar un enfoque autocrático en sus

estrategias de inversión, por ejemplo, pero utilizar un estilo más democrático al desarrollar productos. Al evaluar diferentes tipos de liderazgo, los gerentes también deben considerar qué tan bien los miembros de su equipo confían en sus decisiones.

Las sólidas habilidades de liderazgo pueden ayudar a motivar a los empleados a alcanzar sus objetivos y ayudar a promover el trabajo en equipo. Asegúrese de tomarse el tiempo para construir relaciones sólidas con sus compañeros de trabajo, para que pueda conocerlos y se sientan cómodos hablando libremente a su alrededor. Cuanto más comprometido y accesible esté, mayor será la probabilidad de que pueda trabajar de manera cohesiva con su equipo y tomar decisiones productivas con un impacto a largo plazo.

La habilidad de liderazgo es la facultad de influir en la conducta humana, un gerente debe incrementar sus habilidades de liderazgo para estimular a los trabajadores, estas habilidades ayudan al gerente a guiar a los trabajadores y alentarlos a realizar el trabajo de manera oportuna.

El liderazgo es la capacidad de empoderar a otros para crear nuevos sistemas de gestión o humanos para lograr cambios de manera eficiente mediante los objetivos organizacionales y el proceso de tomar decisiones.

El camino que deben emprender los gerentes para crecer y desarrollar habilidades de liderazgo comienza con la discusión y puesta en práctica de estas habilidades esenciales. Los gerentes tienen el poder de hacer que las cosas se hagan dentro de las organizaciones, pero esto no es suficiente.

Para tener éxito como líder que puede enseñar y asesorar a un equipo, puede perfeccionar las habilidades para tomar decisiones, por cuanto en circunstancias adversas, el destino pende de las decisiones que uno toma. Esto se aplica tanto a nivel individual como organizacional. En lo que a una organización se refiere, cuando afloran los desafíos de la globalización, la supervivencia del negocio depende del liderazgo y la capacidad de decisión de su gerente. Aunque no sea para sobrevivir, el

buen funcionamiento de una empresa solo es posible si se toman decisiones acertadas en el momento adecuado, sin demora.

Desarrollar habilidades para tomar decisiones se convierte en un procedimiento donde interviene la ciencia, el proceso de análisis, síntesis, evaluación, selección, evaluación y control se vuelven vitales para que los gerentes puedan formular mejores alternativas. Los gerentes deben utilizar una metodología mediante la cual, en primer lugar, definan los problemas y desafíos dentro de la empresa que están tratando de resolver.

El proceso finaliza con el control y evaluación de los resultados obtenidos, siendo posible vislumbrar oportunidades o amenazas para el desarrollo en el momento actual y futuro de la institución o empresa, la capacidad de tomar una decisión y atenerse a ella es la piedra angular de las buenas habilidades de liderazgo.

Entonces, lo que se requiere para un desempeño efectivo es estilos de liderazgo compartidos que contienen la mezcla de atributos de los estilos de liderazgo mencionados. La forma de liderazgo con estos atributos compartidos fortalecerá las instituciones y así se mejorará la productividad.

Con respecto a las teorías relacionadas a la productividad es definida como la eficiencia de su fuerza laboral, que se puede medir por la cantidad de bienes que producen o los servicios que brindan en un momento dado (Ahmed y Yang, 2021). Si bien esta definición de productividad de la fuerza laboral puede parecer sencilla, hay más que se refiere a cuán productiva es una fuerza laboral. Lea a continuación para explorar más información sobre la productividad de la fuerza laboral, por qué es importante y más.

La productividad de los empleados es el nivel en que los resultados se alcanzan de manera eficiente mediante la maximización de los insumos en un período de tiempo determinado (Adeniran, 2016). Los resultados son únicos para cada empresa, pero pueden incluir cualquier servicio o producto que proporcione al mercado. Los insumos o "facilitadores de la

productividad" tienden a ser similares en todas las empresas y abarcan cosas como el trabajo en equipo, la eficiencia de las herramientas, los flujos de trabajo y la innovación.

La productividad de una persona es la cantidad de trabajo que puede hacer en un tiempo determinado. Es una medida simple, pero los factores que influyen en ella son variados y complejos: todo, desde las herramientas que usa la gente hasta cómo su organización crea un entorno que genera el éxito. (Gager 2018)

Siempre habrá una variación natural entre la productividad del individuo. Eso no es necesariamente algo malo. Después de todo, el empleado que dedica mucho tiempo a un trabajo sobresaliente es tan valioso como la persona que puede crear grandes volúmenes en poco tiempo. La persona que resuelve problemas en un almacén marcará un ritmo diferente y tendrá objetivos diferentes a los de alguien que trabaja en una oficina.

Según Adeniran (2016). Las organizaciones pueden medir la productividad general a nivel de empresa o equipo, así como observar la tasa de producción de cada empleado. Trabajar a mayor escala puede ayudar a los líderes empresariales a comprobar que tienen la combinación correcta de personas en sus equipos.

A menudo se olvida que la productividad y las recompensas económicas que la acompañan se logran a través de las personas de una organización. Una regla fundamental de la supervivencia organizacional es poner a los empleados en primer lugar incrementar sus habilidades y destrezas a través del establecimiento de un entorno de formación de calidad.

Eficiencia y eficacia no son lo mismo. La eficiencia se define como la capacidad de conseguir algo con la mínima cantidad de tiempo, dinero y esfuerzos desperdiciados o competencia en el desempeño. La eficacia es definida como el nivel en que se alcanza producir, obteniéndose los resultados deseados; los directivos tienen que valorar la forma en que cada uno afecta a una organización (Gager 2018)

La eficacia se refiere a la medida en que el resultado obtenido se aproxima al resultado previsto para determinar la viabilidad de toda la organización. La eficacia está orientada a los resultados, y describe el éxito con el que se ha llevado a cabo una tarea que ha llevado al logro del resultado deseado casi a la perfección.

La perspectiva de la eficacia es de naturaleza externa, por cuanto, muestra la relación de la institución con su macroentorno y se concentra en volverse competitiva en el mercado.

Mientras que la eficiencia se refiere a lograr la máxima productividad, con menores esfuerzos invertidos, la eficacia es la medida en que algo tiene éxito en facilitar los resultados deseados.

La eficiencia es la capacidad de generar el mayor rendimiento a partir de los insumos, generando al mismo tiempo la menor cantidad de desperdicio en términos de tiempo, dinero, materias primas, esfuerzo y energía. Es posible obtener una medición cuantitativa de la eficiencia mediante el procedimiento de las relaciones de entrada - salida de los recursos organizacionales, como mano de obra, costos, energía, material, etc. (Gager 2018)

La eficiencia es uno de los parámetros utilizados para calcular la productividad y el rendimiento de una empresa comparando la producción planificada con la producción real generada, con las entradas fijas. Es la capacidad de realizar actividades de manera organizada de modo que se pueda lograr el resultado estándar (Lama 2022)

Tanto la Eficiencia como la Eficacia tiene un enfoque claro en la reducción del gasto o el desperdicio o la eliminación de costos innecesarios para lograr el resultado con una cantidad determinada de insumos (Lama 2022)

Eficiencia es realizar las cosas adecuadamente; la eficacia es realizar las cosas correctamente, dijo Peter Drucker, a menudo promocionado como el padre de la gestión moderna. Si bien mejorar la eficiencia significa hacer las cosas más rápido, usar menos recursos y en menos

pasos, la eficacia significa alinear las mejoras en la forma en que trabaja con los objetivos corporativos de alto nivel. En lugar de eficiencia por el bien de la eficiencia, aumentar la efectividad requiere adoptar un enfoque más centrado y estratégico.

Tanto la eficacia como la eficiencia son necesarias para un lugar de trabajo que funcione bien. Para que un equipo se vuelva cohesionado, ninguno de estos puede ser ignorado.

Un equipo que es altamente eficiente, pero carece de efectividad puede dedicar demasiado tiempo a asegurarse de que se cumplan los plazos y se marquen las casillas. Pueden hacer esto sin priorizar los proyectos correctos (Lama 2022)

Un equipo que prioriza la efectividad sobre la eficiencia puede estar enfocándose en las tareas correctas. Pero no a la velocidad o consistencia preferida que tendría un equipo eficiente.

Dicho esto, antes de que un equipo pueda volverse más eficiente, debe identificar lo que debe hacerse. Solo así pueden optimizar su trabajo y hacerlo de manera eficiente.

Ser eficiente y hacer muchas cosas no significa necesariamente una mayor productividad porque podría estar haciendo las tareas incorrectas.

En este sentido, la eficacia debe ser el foco antes que la eficiencia. Pero, el objetivo final es que un equipo se vuelva eficientemente efectivo, lo que significa hacer bien las cosas correctas.

Todos los dueños de negocios buscan formas de acrecentar la productividad del personal de vez en cuando, y una forma de hacerlo es rediseñando la oficina. Dado que todos los empleados tienen diferentes estilos de trabajo, algunos prefieren un área tranquila para concentrarse, mientras que otros prefieren un área más activa para ser creativos, es importante ofrecer áreas dentro de la oficina que permitan diferentes estilos de trabajo.

Para mejorar la productividad y la creatividad de todos los empleados, aquí hay algunas formas de renovar los espacios de oficina antiguos. (Ahmed y Yang, 2021).

Tener niveles de ruido más bajos, el ruido es uno de los factores más importantes cuando se trata de distracciones. Los sonidos emitidos dentro de un radio de 20 pies tienen el mayor impacto en la concentración de un empleado. Solucione este problema colocando paneles acústicos en las paredes que amortigüen los ruidos fuertes. Las plantas son otra gran barrera del sonido y aportan un poco de naturaleza al espacio.

También puede considerar instalar paredes transparentes. Las paredes transparentes amortiguarán el sonido, pero no crearán una barrera visual. Estos son excelentes cuando se desea reducir los niveles de ruido, pero permiten la comunicación entre los empleados.

Mejorar la iluminación, el diseño ligero es esencial para la eficiencia de la oficina. Si los empleados no pueden ver bien, es poco probable que sean productivos. La mala iluminación causa fatiga visual, lo que provoca dolores de cabeza, estrés y fatiga. Por lo tanto, es importante crear un espacio de oficina bien iluminado por el bien de la salud de sus empleados.

Al iluminar una oficina, considere utilizar la luz natural tanto como sea posible. La luz natural ayuda a mejorar el estado de ánimo y fomenta un mejor rendimiento en el trabajo. Si la oficina carece de luz natural, simule usando luces LED. Instale luces LED que emitan una temperatura de color más fría como la luz natural en las áreas donde los empleados tienen sus escritorios. La mayoría de las luces LED del mercado actual ofrecen una extensa gama de efectos y colores que le permiten cambiar la temperatura de color de cualquier área de la oficina. En salas de descanso y áreas tranquilas, considere tonos más cálidos para ayudar a promover el rejuvenecimiento.

Sea creativo con el color, el color de la pared puede ser muy estimulante para los empleados y diferentes colores pueden evocar diferentes

emociones en las personas. Intente usar una variedad de colores en los espacios de trabajo de toda la oficina. Manténgase alejado de las paredes blancas y tostadas: los azules, amarillos, naranjas y verdes estimulan la creatividad de una persona y brindan una sensación de calma. Al mismo tiempo, evite usar colores llamativos o murales elaborados que puedan distraer demasiado.

Crear áreas de descanso, todos los empleados necesitan un área para tomar un descanso de la agitada jornada laboral. Al diseñar estas áreas, debe tener en cuenta que diferentes empleados descansan de diferentes maneras. Algunos prefieren una habitación tranquila para descansar la vista durante diez minutos, mientras que otros prefieren jugar o ver las noticias durante unos minutos.

Para acomodar todas las necesidades de los empleados, cree múltiples áreas de descanso en la oficina. Designe una habitación tranquila con asientos cómodos para los trabajadores que necesitan unos minutos para recargar energías. Crea otro espacio con mesas de ping pong, futbolines y un televisor para aquellos que buscan tomarse un descanso y potenciar su creatividad.

Diseña un espacio al aire libre, tener un espacio al aire libre para que los empleados tomen un poco de aire fresco o den un paseo es una forma inteligente de incrementar la productividad y la creatividad. Muchas personas disfrutan de dar un paseo mientras hacen una lluvia de ideas o aclaran sus mentes. Los espacios al aire libre también brindan beneficios para la salud de los trabajadores que están quietos en gran parte de la jornada laboral. Estos incluyen ejercicio, aire fresco y luz solar.

Implementar algunos elementos de diseño para ayudar a los empleados a funcionar a un alto nivel no tiene por qué parecer una tarea desalentadora. Tómese unos minutos para caminar por la oficina y ver dónde están ocurriendo las deficiencias. Considere qué funcionará mejor en su entorno y use estos consejos para ayudar a aumentar la productividad y hacer que el equipo vuelva a la normalidad. (Ahmed y Yang, 2021).

III. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

La investigación es básica o fundamental, es un tipo de investigación centrada en generar nuevas ideas, principios y teorías, que pueden no ser de utilidad práctica inmediata, aunque dicha investigación sienta las bases del progreso y desarrollo moderno en muchos campos.

La información obtenida de la investigación básica a menudo crea una base para los estudios aplicados, referidos a estilos de liderazgo y productividad del personal de la gerencia regional forestal y de fauna silvestre de Madre de Dios, 2022.

Diseño del Estudio

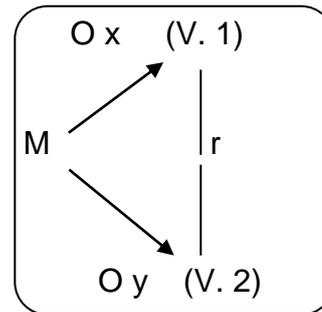
Para Durrheim (2018), es una estrategia marco de acción que sirva de puente entre las preguntas de investigación y la ejecución, o implementación de la estrategia de investigación.

El diseño descriptivo le brinda al investigador la oportunidad de comprender mejor el problema en sí. También ayuda al equipo de investigación a ver la necesidad de la investigación (Blaikie (2017)

Es una investigación correlacional, por cuanto el objetivo es determinar una correlación entre dos variables, trata de buscar asociaciones y similitudes entre ellas (Sassower, 2017).

Tiene un enfoque cuantitativo, y la información será procesable y se podrá encontrar vinculada a una conclusión estadística, asimismo enmarca los números como una representación de datos (Abutabenjeh y Jaradat, 2018) Debido a que los números son objetivos, se utilizará un software estadístico y otras herramientas para analizarlos.

La investigación es no experimental, por cuanto no se manipula ninguna variable, dimensión condición o situación, es decir se describirá tal y como está sucediendo, relacionadas a estilos de liderazgo y productividad de los colaboradores de una gerencia del Perú, 2022.



Indicación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable 1: (Estilos de liderazgo)

Oy = Variable 2: (Productividad del personal)

r = Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Definición Conceptual

Variable 1: Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo prescritos son un estilo de narración orientado a la tarea, un estilo de venta orientado a la relación, un estilo de participación orientado a la relación y, finalmente, un estilo de delegación de comportamiento orientado a la relación y la tarea baja. (Andersen, 2017).

Se utilizan diferentes estilos de liderazgo que se adaptan a los empleados en función de la cantidad de instrucciones, el empoderamiento y el poder de toma de decisiones. Un fenómeno administrativo refleja la contingencia del liderazgo y el estilo, la

situación y los criterios de actuación se han dejado sofocar por sí solos.

Definición Operacional

Los estilos de liderazgo se medirán mediante el liderazgo autocrático, liderazgo democrático, liderazgo transformacional y liderazgo laissez faire con el uso de un instrumento estructurada con 4 alternativas para responder, escala Likert.

1= Nunca

2= Algunas Veces

3= Casi Siempre

4= Siempre

Definición Conceptual

Variable 2: Productividad del personal

Se puede definir como la cantidad de trabajo (o producción) producido por un empleado en un período de tiempo específico. Como gerente, es importante comprender cuánto tiempo lleva a sus compañeros de equipo completar tareas específicas y si hay obstáculos o distracciones en el camino que podría ayudarlos a superar. (Adeniran, 2016).

Definición Operacional

La Productividad del Personal se medirá mediante la eficacia, la eficiencia y la efectividad; con el uso de instrumento estructurada con 4 alternativas para responder, escala Likert.

1= Nunca

2= Algunas Veces

3= Casi Siempre

4= Siempre

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

Una población puede estar compuesta por aquello que se quiere estudiar, en las ciencias sociales, se refiere con mayor frecuencia a un grupo de personas, en la investigación estuvo conformada por 38 trabajadores de una Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, 2022.

Muestra

En la investigación la muestra es censal, por cuanto se trabajará con el total de la población, siendo los 38 colaboradores de una Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre.

Muestreo

Es censal porque trabajaremos con toda la población, el cual es la opción estadísticamente más válida, pero a menudo es difícil de lograr a menos que se trate de una población muy pequeña y accesible, en nuestro caso todo el personal tendrá igual posibilidad de ser escogidos para participar en nuestro estudio.

Realizamos el muestreo por conveniencia, por cuanto los participantes son seleccionados consecutivamente por orden de aparición según su conveniente accesibilidad (también conocido como muestreo consecutivo (Martínez 2016).

El proceso de muestreo finaliza cuando se alcanza la cantidad total de participantes, en nuestro caso todo el personal participará en nuestro estudio.

Unidad de Análisis

En este caso son los trabajadores de una Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, 2022.

Tabla 1

Confiabilidad de la Variable Estilos de Liderazgo a través del Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,801	,867	28

Nota. Validación obtenida con el Software SPSS

El alfa de Cronbach 0,801, muestra la fiabilidad buena, para evaluar la variable Estilos de Liderazgo en la muestra trabajada.

Tabla 2

Confiabilidad de la Variable Productividad del Personal a través del Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,830	,881	20

Nota. Validación obtenida con el Software SPSS

El alfa de Cronbach 0,830, muestra la fiabilidad buena, para evaluar la variable Productividad del Personal en la muestra trabajada.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
ESTILOS DE LIDERAZGO	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%
PRODUCTIVIDAD	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Nota. Software SPSS Statistics 22

Los datos alcanzados en la prueba piloto se ingresaron al Software Estadístico SPSS 22, y no se descartaron ninguno de ellos, por lo que procedimos a aplicar a toda la muestra, lo que nos permitió evaluar los Estilos de Liderazgo y la Productividad del Personal.

3.5. Procedimientos

Inicialmente se realizó muchas observaciones para establecer los asuntos a investigar y estar en condiciones de bosquejar la problemática, inmediatamente se realizó un estudio documental sobre los temas que se ha elegido, después del cual se podrá explicar los antecedentes y realizar el marco teórico y metodológico, seguidamente se elaborará los instrumentos que se emplearan en la investigación, siendo validados por tres expertos o especialistas, de requerirse se podría aplicar una muestra piloto, asimismo se entregará un documento a los directivos de una Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre para que nos autoricen y podamos aplicar los cuestionarios previamente validadas, efectuando la labor de campo, para que posteriormente procesemos la información obtenida, en el sistema de estadística SPSS 22, cuyos resultados serán examinados y explicados.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Se emplearon las estadísticas descriptivas para resumir y graficar los datos de las variables y dimensiones de la tesis, este proceso nos permitirá comprender ese conjunto específico de observaciones. Con las estadísticas descriptivas, no hay imprecisión ya que se estaría representando solamente a los elementos o personas que efectivamente estamos midiendo.

Las estadísticas descriptivas que utilizamos, fueron las siguientes medidas estadísticas para describir grupos: tendencia central, dispersión, sesgo.

Las pruebas de normalidad ayudan a verificar si los datos se distribuyen normalmente o no. Las pruebas estadísticas como la regresión asumen la existencia de datos normalmente distribuidos.

Las estadísticas descriptivas son una parte importante de la investigación, se utilizan diferentes métodos para probar la normalidad de los datos, incluidos métodos numéricos y visuales.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio desde el inicio hasta la finalización hemos respetado los criterios éticos, informándoseles el objeto del estudio a los directivos de una Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, asimismo a cada trabajador que participaron en la presente investigación, considerando que solo tiene fines académicos.

Obtuvimos el consentimiento informado de los colaboradores en la investigación, se minimizó el riesgo de daño a los participantes, se protegió su anonimato y confidencialidad, se evitó el uso de prácticas engañosas; y los participantes tuvieron el derecho a retirarse de la investigación si así lo hubieran requerido.

IV. RESULTADOS

Los resultados conseguidos después de aplicar cada instrumento en la muestra previamente determinada, distribuyéndose las frecuencias y proporciones, las cuales exponemos en figuras y tablas.

Tabla 4

Estadísticos Descriptivos para la Variable Estilos de Liderazgo y sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
ESTILOS DE LIDERAZGO	38	61,00	108,00	83,5789	9,33066
LIDERAZGO AUTOCRATICO	38	15,00	28,00	21,6053	3,26769
LIDERAZGO DEMOCRATICO	38	15,00	27,00	20,5526	2,85409
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	38	14,00	28,00	21,4737	2,98407
LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	38	13,00	25,00	19,9474	3,21271
N válido (por lista)	38				

Nota. Software SPSS Statistics 22

Podemos visualizar que los Estilos de Liderazgo, se encuentra en una medida Buena al ser la media 83,57 respecto a los 112 puntos, constituyendo un 74.62%, lo cual indica que los colaboradores aprecian un adecuado Liderazgo Autocrático, Liderazgo Democrático, Liderazgo Transformacional y Liderazgo Laissez Faire, la desviación estándar 9.33, estableciendo una muestra adecuadamente homogénea. Liderazgo Autocrático, tiene la mediana 21,60 de nivel respecto a los 28 puntos, desviación estándar 3.26; Liderazgo Democrático, tiene la mediana de 20,55 respecto a los 28 puntos, desviación estándar 2.85, en Liderazgo Transformacional, tiene la mediana de 21,47 respecto a los 28 puntos, desviación estándar 2.98 y en Liderazgo Laissez Faire tiene la mediana de 19.94 respecto a los 28 puntos, desviación estándar 3.21, mostrándonos que

normalmente tienen buenos Estilos de Liderazgo los colaboradores de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de MDD.

Tabla 5

Estadísticos Descriptivos para la Variable Productividad del Personal con sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
PRODUCTIVIDAD	38	43,00	79,00	60,3947	7,26167
EFICIENCIA	38	15,00	28,00	21,6053	3,26769
EFICACIA	38	11,00	23,00	17,4737	2,63794
EFFECTIVIDAD	38	13,00	28,00	21,3158	3,05008
N válido (por lista)	38				

Nota. Software SPSS Statistics 22

Podemos visualizar que en la variable Productividad del Personal el nivel es Bueno por cuanto alcanzo la media 60.39 respecto a los 80 puntos, constituyendo el 75.49%, Mostrándonos que los colaboradores cumplen de manera adecuada sus labores alcanzando la Eficacia, la Eficiencia y la Efectividad, la desviación estándar es 7,26 representado de manera diversa. En Eficiencia, observamos la mediana 21,60 puntos respecto a los 28 puntos, la desviación estándar 3.26; en Eficacia, se tiene la mediana 17,47 puntos respecto a los 24 puntos, desviación estándar 2.63; la Efectividad, posee la mediana 21,31 puntos en relación a los 28 puntos, desviación estándar 3.05, Mostrándonos que de manera frecuente los colaboradores de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre vienen Cumpliendo con la productividad establecida.

Tabla 6
Matriz de Correlaciones

		ESTILOS DE LIDERAZGO	LIDERAZGO AUTOCRATICO	LIDERAZGO DEMOCRATICO	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA	EFICACIA	EFFECTIVIDAD
ESTILOS DE LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,714**	,756**	,860**	,708**	,946**	,714**	,750**	,839**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
LIDERAZGO AUTOCRATICO	Correlación de Pearson	,714**	1	,424**	,499**	,217	,809**	1,000**	,449**	,466**
	Sig. (bilateral)	,000		,008	,001	,191	,000	,000	,005	,003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
LIDERAZGO DEMOCRATICO	Correlación de Pearson	,756**	,424**	1	,562**	,354*	,791**	,424**	,962**	,597**
	Sig. (bilateral)	,000	,008		,000	,029	,000	,008	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Correlación de Pearson	,860**	,499**	,562**	1	,561**	,833**	,499**	,575**	,951**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,000		,000	,000	,001	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	Correlación de Pearson	,708**	,217	,354*	,561**	1	,448**	,217	,331*	,548**
	Sig. (bilateral)	,000	,191	,029	,000		,005	,191	,042	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,946**	,809**	,791**	,833**	,448**	1	,809**	,794**	,828**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,005		,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
EFICIENCIA	Correlación de Pearson	,714**	1,000**	,424**	,499**	,217	,809**	1	,449**	,466**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,008	,001	,191	,000		,005	,003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
EFICACIA	Correlación de Pearson	,750**	,449**	,962**	,575**	,331*	,794**	,449**	1	,545**
	Sig. (bilateral)	,000	,005	,000	,000	,042	,000	,005		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38
EFFECTIVIDAD	Correlación de Pearson	,839**	,466**	,597**	,951**	,548**	,828**	,466**	,545**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,003	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 7

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTILOS DE LIDERAZGO	,064	38	,200*	,990	38	,974
PRODUCTIVIDAD	,087	38	,200*	,987	38	,928

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Software SPSS Statistics 22

La significancia al emplear la prueba de Kolmogorov – Smirnov es de 0,200 y 0,200, estos valores que obtuvimos son completamente superiores a 0.05 ($p < 0.05$), por consiguiente se decidió utilizar las pruebas paramétricas, por lo cual procesamos mediante la prueba estadística paramétrica Pearson.

4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA ESTADÍSTICA PARA DEMOSTRAR LA HIPÓTESIS GENERAL

“Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022”.

Tabla 8**Correlación entre la Variable Estilos de Liderazgo y la Variable Productividad del Personal**

		ESTILOS DE LIDERAZGO	PRODUCTIVIDAD
ESTILOS DE LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,946**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,946**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Nota. Software SPSS Statistics 22

Con los resultados obtenidos en la Tabla 8, conseguimos certificar que existe una influencia significativa de la primera variable Estilos de Liderazgo y la segunda variable Productividad del Personal, al haberse obtenido en el Coeficiente de Correlación de Pearson ,946 el cual indica una relación directa positiva.

Tabla 9**Resumen del modelo entre las dos variables**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,946 ^a	,895	,892	2,38891

a. Predictores: (Constante), ESTILOS DE LIDERAZGO

Nota. Software SPSS Statistics 22

El valor del coeficiente de determinación es ,895, lo que indica una relación del 89.50% en la variable Estilos de Liderazgo con la variable Productividad del Personal, siendo el 89.50% de los cambios que habría en la variable Productividad del Personal son debido a los cambios de la variable Estilos de Liderazgo, quedandose sin explicación el 10.50% (100-89.50).

Tabla 10

Anova entre las dos variables

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1745,632	1	1745,632	305,882	,000 ^b
	Residuo	205,447	36	5,707		
	Total	1951,079	37			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD

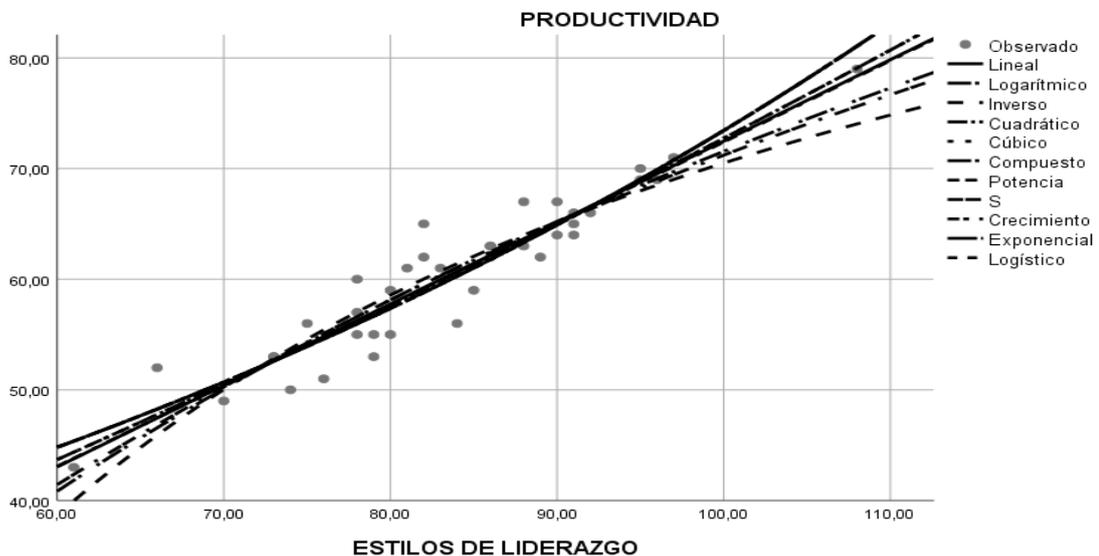
b. Predictores: (Constante), ESTILOS DE LIDERAZGO

Nota. Software SPSS Statistics 22

El valor $p = 0,000$ expone que las probabilidades asociadas al estadístico es ,000, valor menor a $\alpha = 0,05$. Situación que permite la aceptación de la hipótesis alterna, el estándar de regresión lineal de las variables Estilos de Liderazgo y Productividad del Personal, siendo adecuada.

Figura 2

Variable Estilos de Liderazgo y Variable Productividad



En la figura 2, consideramos que la función curvilínea coincide discretamente al diagrama de dispersión, mostrándose la dispersión de la Variable Estilos de Liderazgo y la Variable Productividad, encontrándose en una influencia directa de 89.50% ($r^2 = 0,895$). Considerando que a una

mayor puntuación en Estilos de Liderazgo mayor será la puntuación en Productividad del Personal.

a) Hipótesis Estadísticas:

Hipótesis Alternativa (H):

$$H_0: \rho = 0$$

“Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022”.

$$H_0: \rho \neq 0$$

“Los estilos de liderazgo no se relacionan significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022”.

b) Nivel de significación:

El porcentaje de error que creímos apropiado para efectuar la prueba de hipótesis es $\alpha=0,05$.

c) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 36 grados, con n-2 grados de libertad es expresada: :

$$RC = \{t: t > |1,68830|\}$$

d) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba alcanza una distribución t de Student con n-2 grados de libertad:

$$t = \pm 0,946 \sqrt{\frac{38-2}{1-(0,946)^2}} = 17.51$$

e) Decisión:

El valor $t= 17,51$ se halla en la franja de rechazo de H_0 , motivándonos a admitir la hipótesis alterna al existir relación entre las variables examinadas.

f) Conclusión:

El $t = 17,51$ se encuentra fuera de la franja de Efectividad de la H_0 ($-1.68830 < t < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de

correlación de las dos variables es 0,946 mostrándonos una relación directa, con un nivel de confianza 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,895, indicando que el 89.50% de las variaciones encontradas en la variable Productividad del Personal vendrían a ser expuestas por los cambios de la variable Estilos de Liderazgo. El $p=0,000$ tiene una significancia menor al 5%, el estándar de regresión lineal de las dos variables trabajadas es apropiada, lo que nos indica que, si influye significativamente los Estilos de Liderazgo en la Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022.

4.2.2. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.

4.2.2.1. Hipótesis Específica 1

HE₁ El Liderazgo Autocrático se relaciona significativamente con el Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022.

Ho₁ El Liderazgo Autocrático no se relaciona significativamente con el Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022.

Tabla 11

Correlación entre la Dimensión Liderazgo Autocrático y la Variable Productividad del Personal

		LIDERAZGO AUTOCRATICO	PRODUCTIVIDAD
LIDERAZGO AUTOCRATICO	Correlación de Pearson	1	,809**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,809**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

Podemos observar que el Coeficiente de Correlación de Pearson del Liderazgo Autocrático con la Productividad del Personal es 0,809 y el nivel de

significancia es 0,000, por consiguiente se acepta la hipótesis alterna, al observarse que hay una relación significativa entre la dimensión Liderazgo Autocrático en la Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios.

Tabla 12

Resumen del Modelo entre la Dimensión Liderazgo Autocrático y la Variable Productividad del Personal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,809 ^a	,654	,644	4,33146

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO AUTOCRATICO

Nota. Software SPSS Statistics 22

El valor del coeficiente de determinación es ,654, muestra una correlación del 65.40% de la dimensión Liderazgo Autocrático con la variable Productividad del Personal, siendo el 65.40% de los cambios en la variable Productividad del Personal es explicado por los cambios de la dimensión Liderazgo Autocrático, quedando sin explicarse el 34.60% (100-65.40).

Tabla 13

Anova entre la Dimensión Liderazgo Autocrático y la Variable Productividad del Personal

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1275,664	1	1275,664	67,994	,000 ^b
	Residuo	675,415	36	18,762		
	Total	1951,079	37			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD

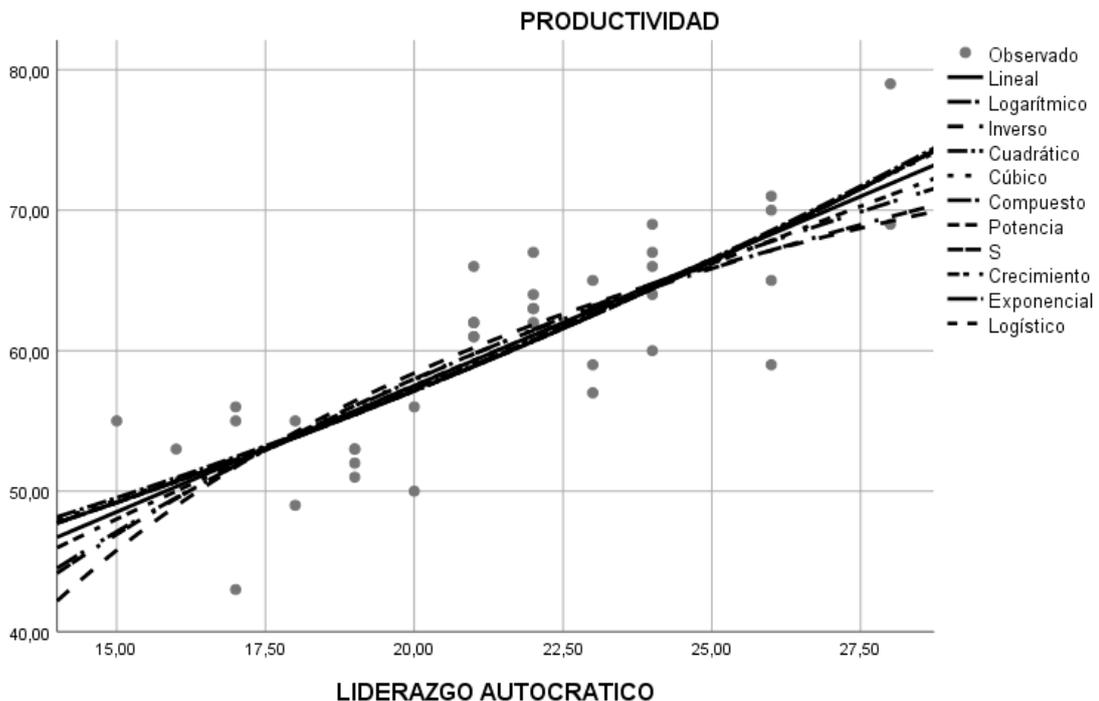
b. Predictores: (Constante), LIDERAZGO AUTOCRATICO

Nota. Software SPSS Statistics 22

El valor $p = 0,000$ indica que las probabilidades relacionadas al estadístico son menores a $\alpha = 0,05$. Lo que permite aceptar la hipótesis alterna, el estándar de regresión lineal de la Dimensión Liderazgo Autocrático con la segunda variable Productividad del Personal, es adecuada.

Figura 3

Dimensión Liderazgo Autocrático y la Variable Productividad del Personal



Nota. Software SPSS Statistics 22

Observamos la función curvilínea coincide moderadamente al diagrama de dispersión, exponiendo la dispersión de la Dimensión Liderazgo Autocrático y la Variable Productividad del Personal, Observamos una influencia de 65.40% ($r^2 = 0,654$). Considerando que a una mayor puntuación en Liderazgo Autocrático mayor será la puntuación en Productividad del Personal.

a) Nivel de significación:

El porcentaje de error que creímos apropiado para efectuar la prueba de hipótesis es $\alpha = 0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 36 grados, con n-2 grados de libertad e expresada::

$$RC = \{t: t > |1,68830|\}$$

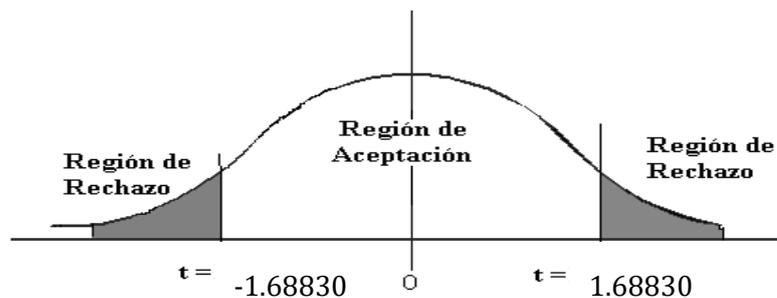
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba alcanza una distribución t de Student con n-2 grados de libertad:

$$t = \pm 0,809 \sqrt{\frac{38-2}{1-(0,809)^2}} = 8.26$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	36	-1.68830 < t < 1.68830	8,26



El valor de t hallado para Liderazgo Autocrático y Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD es $8,26 > 1.68830$, encontrándose en la zona para rechazar la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna.

e) Justificación y decisión

El $t = 8,26$ se encuentra afuera de la región de aceptación de la H_0 ($-1.68830 < t < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,809 mostrando una relación significativa, teniéndose un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,654, siendo el 65.40% de los cambios observados en la variable Productividad del Personal podrían explicarse por los cambios de la dimensión Liderazgo Autocrático. El valor de $p=0,000$ con una significancia menor al 5%, el estándar de regresión lineal de la

dimensión con la variable que se han estudiado son apropiadas, lo que nos indica que, si influye significativamente la Dimensión Liderazgo Autocrático en la variable Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022.

4.2.2.2. Hipótesis Específica 2

HE₂ El Liderazgo Democrático se relaciona significativamente con la Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022.

Ho₂ El Liderazgo Democrático no se relaciona significativamente con la Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022.

Tabla 14

Correlaciones entre la Dimensión Liderazgo Democrático y la Variable Productividad del Personal

		LIDERAZGO DEMOCRATICO	PRODUCTIVIDAD
LIDERAZGO DEMOCRATICO	Correlación de Pearson	1	,791**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,791**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Nota. Software SPSS Statistics 22

Encontramos una relación o influencia significativa de la Dimensión Liderazgo Democrático con la segunda Variable Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, alcanzándose en el Coeficiente de Correlación de Pearson 0.791, la relación es efectivamente significativa.

Tabla N° 15**Resumen del Modelo entre la Dimensión Liderazgo Democrático y la Variable Productividad del Personal**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,791 ^a	,626	,616	4,50236

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO DEMOCRATICO

Nota. Software SPSS Statistics 22

El coeficiente de determinación ,626, muestra una influencia del 62.60% de la dimensión Liderazgo Democrático con la Variable Productividad del Personal, siendo el 62.60% de los cambios en la variable Productividad del Personal serian expuestas por los cambios de la dimensión Liderazgo Democrático, permaneciendo sin explicación el 37.40% (100-62.60).

Tabla 16**Anova entre la Dimensión Liderazgo Democrático y la Variable Productividad del Personal**

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1221,314	1	1221,314	60,249	,000 ^b
	Residuo	729,765	36	20,271		
	Total	1951,079	37			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD

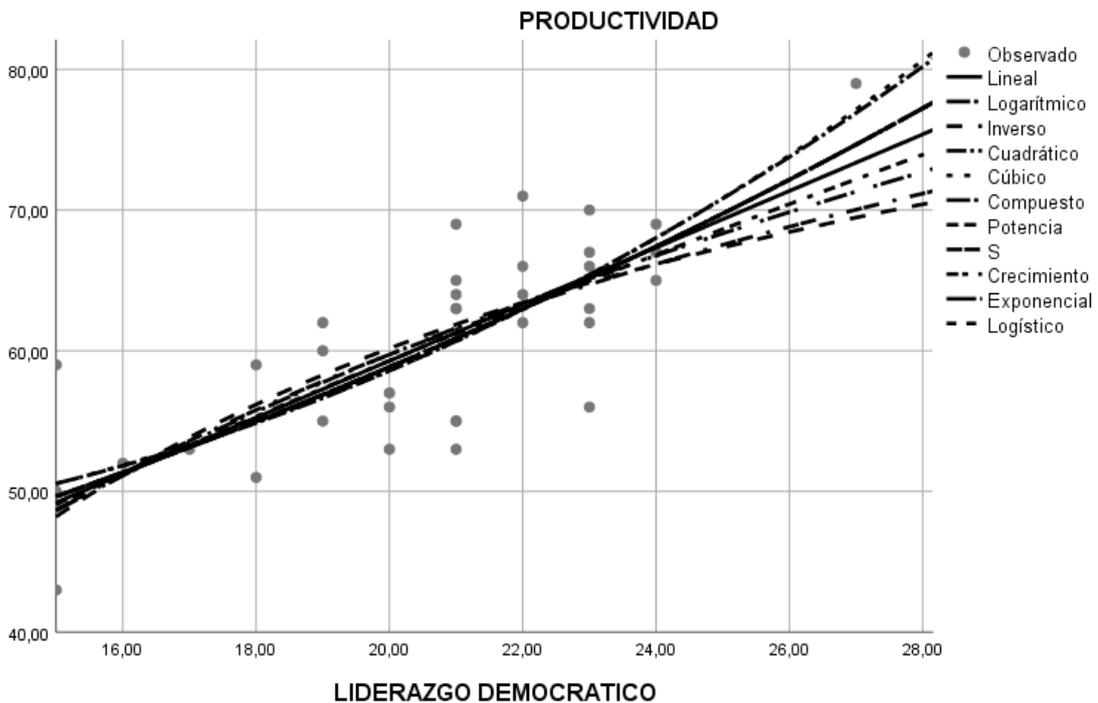
b. Predictores: (Constante), LIDERAZGO DEMOCRATICO

Nota. Software SPSS Statistics 22

El valor $p = 0,000$ expone que las probabilidades relacionadas al estadístico son menores a $\alpha = 0,05$. Lo que permite aceptar la hipótesis alterna, el estándar de regresión lineal de la Dimensión Liderazgo Democrático con la segunda variable Productividad del Personal, es importante.

Figura 4

Dimensión Liderazgo Democrático y la Variable Productividad del Personal



Nota. Software SPSS Statistics 22

Observamos que la función curvilínea coincide moderadamente al diagrama de dispersión, exponiéndose la dispersión de la Dimensión Liderazgo Democrático y la Variable Productividad del Personal, observamos una influencia o relación de 62.60% ($r^2= 0,626$). Considerando que a una mayor puntuación en Liderazgo Democrático mayor será la puntuación en Productividad del Personal.

a) Nivel de significación:

El porcentaje de error que creímos apropiado para efectuar la prueba de hipótesis es $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 36 grados, con n-2 grados de libertad se expresa:

$$RC = \{t: t > |1,68830|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

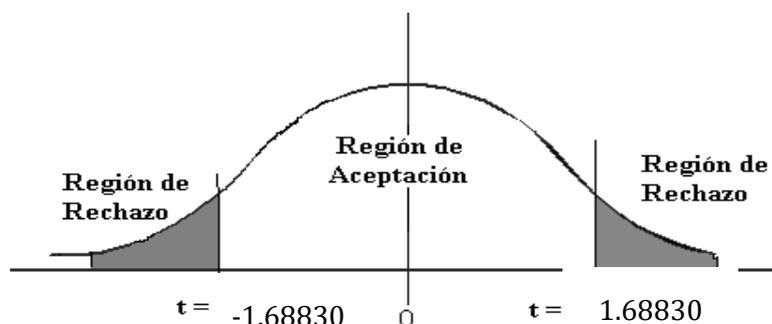
El estadístico de prueba alcanza una distribución t de Student con n-2 grados de libertad:

$$t = \pm 0,791 \sqrt{\frac{38-2}{1-(0,791)^2}} = 7.76$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	36	-1.68830 < t < 1.68830	7,76

Nota. Elaboración Propia



El valor de t encontrado para la dimensión Liderazgo Democrático y la variable Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre es $7,76 > 1.68830$, encontrándose en la franja para el rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna.

e) Justificación y decisión

El $t = 7,76$ está afuera de esa región de aceptación de la H_0 ($-1.68830 < t < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,791 mostrando una relación significativa, considerándose el nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,626, siendo el 62.60% de los cambios observados en la variable Productividad del Personal podrían explicarse por los cambios de la dimensión Liderazgo Democrático. El valor de $p=0,000$ con una significancia menor al 5%, el estándar de regresión lineal

de la dimensión con la variable trabajadas es adecuada, lo que nos indica que, si influye significativamente la dimensión Liderazgo Democrático en la Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 3

HE₃ El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022.

Ho₃ El Liderazgo Transformacional no se relaciona significativamente con el Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022.

Tabla 17

Correlaciones entre la Dimensión Liderazgo Transformacional y la Variable Productividad del Personal

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PRODUCTIVIDAD
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Se observa una relación significativa de la Dimensión Liderazgo Transformacional con la Variable Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, considerando el Coeficiente de Correlación de Pearson que es 0.833, la correspondencia es positivamente ponderada.

Tabla N° 18**Resumen del Modelo entre la Dimensión Liderazgo Transformacional y la Variable Productividad del Personal**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,833 ^a	,694	,685	4,07278

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nota. Software SPSS Statistics 22

El coeficiente de determinación ,694, señala una relación del 69.40% de la dimensión Liderazgo Transformacional con la Variable Productividad del Personal, siendo el 69.40% de los cambios en la variable Productividad del Personal podrán ser sustentadas por los cambios de la dimensión Liderazgo Transformacional, encontrándose sin explicarse el 30.60% (100-69.40).

Tabla 19**Anova entre la Dimensión Liderazgo Transformacional y la Variable Productividad del Personal**

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1353,927	1	1353,927	81,623	,000 ^b
	Residuo	597,152	36	16,588		
	Total	1951,079	37			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD

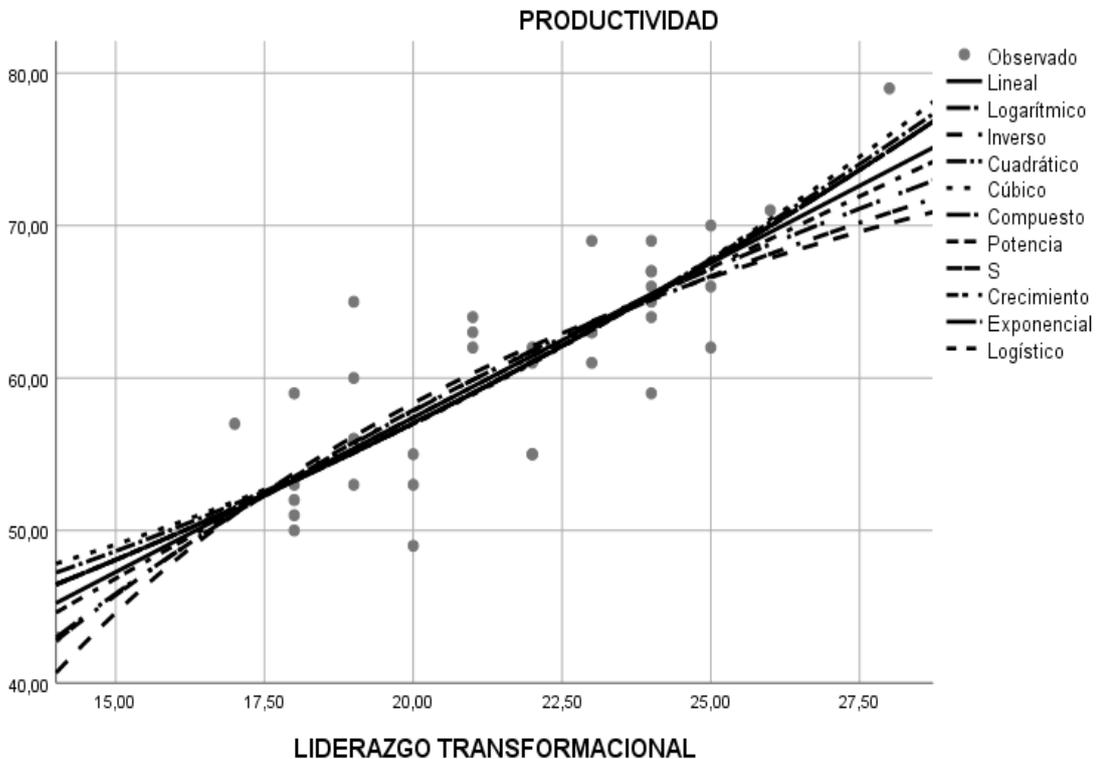
b. Predictores: (Constante), LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nota. Software SPSS Statistics 22

El valor $p = 0,000$ señala que las probabilidades relacionadas al estadístico son menores a $\alpha = 0,05$. Lo que motiva a aceptar la hipótesis alterna, el estándar de regresión lineal de la Dimensión Liderazgo Transformacional con la variable Productividad del Personal, es adecuada.

Figura 5

Dimensión Liderazgo Transformacional y la Variable Productividad del Personal



Nota. Software SPSS Statistics 22

Observamos que la función curvilínea coincide moderadamente al diagrama de dispersión, exponiéndose la dispersión de la Dimensión Liderazgo Transformacional y la Variable Productividad del Personal, observamos una influencia o relación de 69.40% ($r^2= 0,694$). Considerando que a una mayor puntuación en Liderazgo Transformacional mayor será la puntuación en Productividad del Personal.

a) Nivel de significación:

El porcentaje de error que creímos apropiado para efectuar la prueba de hipótesis es $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 36 grados, con n-2 grados de libertad es expresada:

$$RC = \{t: t > |1,68830|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

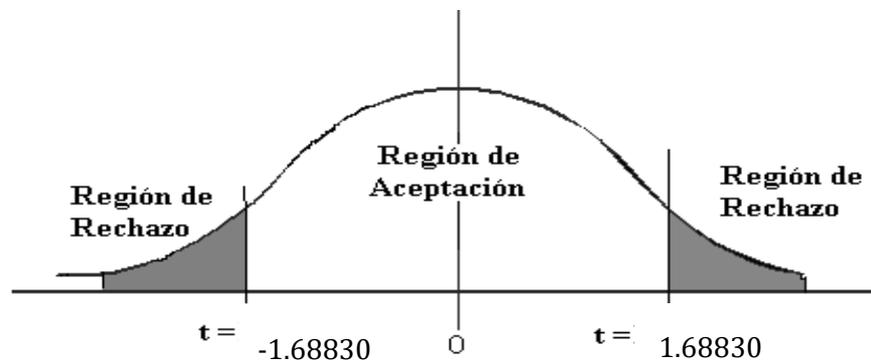
El estadístico de prueba persigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad:

$$t = \pm 0,833 \sqrt{\frac{38-2}{1-(0,833)^2}} = 9,03$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	36	-1.68830 < tc < 1.68830	9,03

Lo ubicamos en la campana de Gauss:



El valor de t encontrado para la dimensión Liderazgo Transformacional y la variable Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios es $9,03 > 1.68830$, encontrándose en la zona para el rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna.

e) Justificación y decisión

El $t = 9,03$ está afuera de esa región para la aceptación de la H_0 ($-1.68830 < t_c < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,833 mostrando una relacion

significativa, teniéndose el nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,694, es decir el 69.40% de las variabilidades observadas en la variable Productividad del Personal podrán explicarse por los cambios de la Dimensión Liderazgo Transformacional. El valor de $p=0,000$ con una significancia menor al 5%, el estándar de regresión lineal entre la dimensión y la variable trabajadas es adecuada, lo que nos indica que, si influye significativamente la Liderazgo Transformacional en la Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 4

HE₃ El Liderazgo Laissez Faire se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios.

Ho₃ El Liderazgo Laissez Faire no se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios.

Presentamos la siguiente tabla donde:

Tabla 20

Correlaciones entre la Dimensión Liderazgo Laissez Faire y la Variable Productividad del Personal

Correlaciones			
		LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	PRODUCTIVIDAD
LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	Correlación de Pearson	1	,448**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	38	38
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,448**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	38	38

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

Nota. Software SPSS Statistics 22

Encontramos una relación significativa entre la Dimensión Liderazgo Laissez Faire y la Variable Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, considerando el Coeficiente de Correlación de Pearson que es 0.448, la correspondencia es positivamente ponderada.

Tabla N° 21

Resumen del Modelo entre la Dimensión Liderazgo Laissez Faire y la Variable Productividad del Personal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,448 ^a	,201	,179	6,58140

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

Nota. Software SPSS Statistics 22

El coeficiente de determinación ,201, muestra una relación del 20.10% de la dimensión Liderazgo Laissez Faire con la Variable Productividad del Personal, siendo el 20.10% de los cambios en la variable Productividad del Personal podrán explicarse por los cambios de la dimensión Liderazgo Transformacional, encontrándose sin explicarse el 79.90% (100-20.10).

Tabla 22

Anova entre la Dimensión Liderazgo Laissez Faire y la Variable Productividad del Personal

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	391,747	1	391,747	9,044	,005 ^b
	Residuo	1559,332	36	43,315		
	Total	1951,079	37			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD

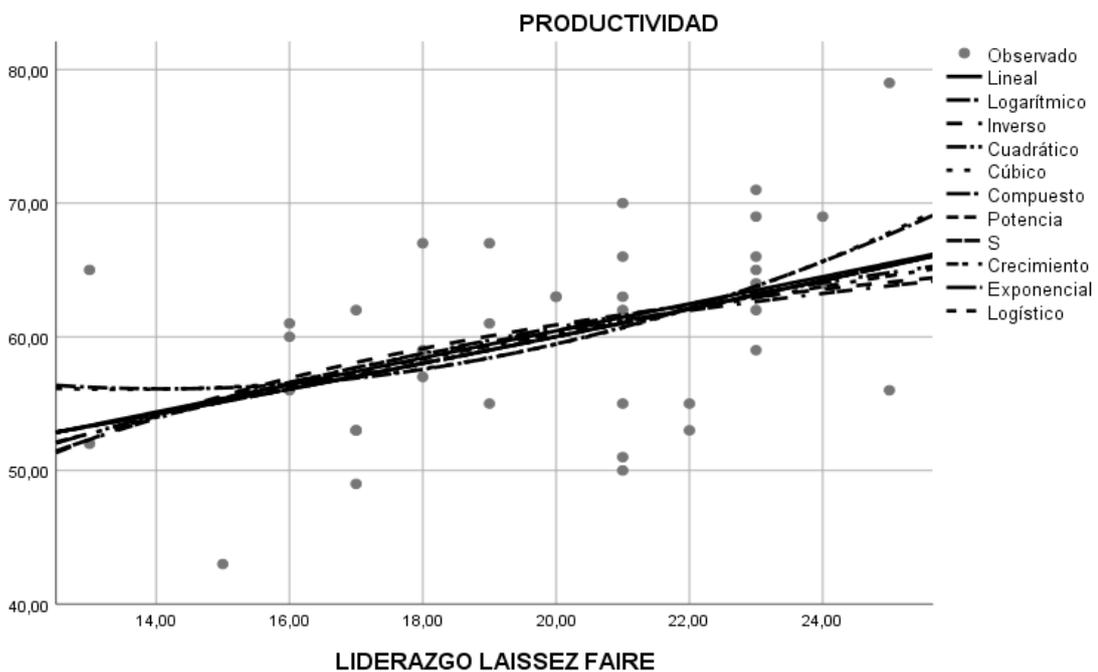
b. Predictores: (Constante), LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

Nota. Software SPSS Statistics 22

El valor $p = 0,005$ muestra que las probabilidades relacionadas al estadístico son menores a $\alpha = 0,05$. Lo que permite aceptar la hipótesis alterna, el estándar de regresión lineal de la Dimensión Liderazgo Laissez Faire con la variable Productividad del Personal, es adecuada.

Figura 5

Dimensión Liderazgo Laissez Faire y la Variable Productividad del Personal



Nota. Software SPSS Statistics 22

Observamos que la función curvilínea coincide moderadamente al diagrama de dispersión, exponiéndose la dispersión de la Dimensión Liderazgo Transformacional y la Variable Productividad del Personal, observamos una influencia o relación de 20.10% ($r^2 = 0,201$). Considerando que a una mayor puntuación en Liderazgo Laissez Faire mayor será la puntuación en Productividad del Personal.

f) Nivel de significación:

El porcentaje de error que creímos apropiado para efectuar la prueba de hipótesis es $\alpha=0,05$.

g) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 36 grados, con n-2 grados de libertad se expresa:

$$RC = \{t: t > |1,68830|\}$$

h) Cálculo del estadístico de prueba:

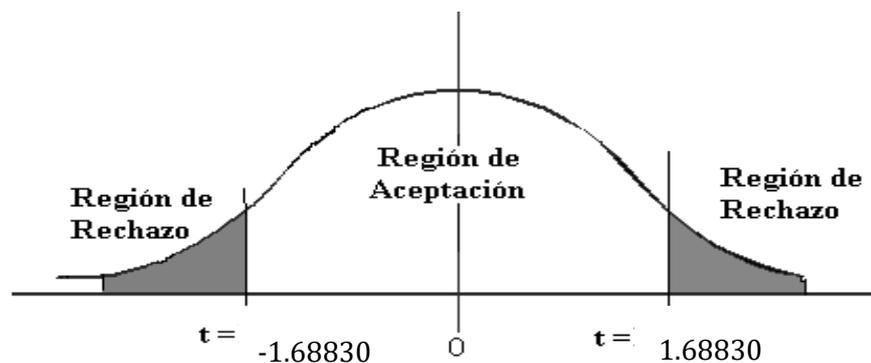
El estadístico de prueba alcanza una distribución t de Student con n-2 grados de libertad:

$$t = \pm 0,448 \sqrt{\frac{38-2}{1-(0,448)^2}} = 3,01$$

i) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	36	$-1.68830 < t_c < 1.68830$	3,01

Lo ubicamos en la campana de Gauss:



El valor de t encontrado para la dimensión Liderazgo Laissez Faire y la variable Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios es $3,01 > 1.68830$, encontrándose en la zona de rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna.

j) Justificación y decisión

El $t = 3,01$ está afuera de esa región para ser aceptada la H_0 ($-1.68830 < t_c < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,448 lo que señala una relación significativa, considerándose el nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,201, siendo el 20.10% de los cambios observados en la variable Productividad del Personal podrán explicarse por los cambios de la Dimensión Liderazgo Laissez Faire es adecuada, lo que nos indica que, si influye significativamente el Liderazgo Laissez Faire en la Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022.

Discusión de los Resultados

En los resultados alcanzados, validamos la hipótesis general: los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022. Al obtenerse en el coeficiente de correlación de las dos variables 0,946 lo que indica una relación específica, considerándose el nivel de confianza 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,895, siendo el 89.50% de las variaciones encontradas en la variable Productividad del Personal podrán ser sustentadas por los cambios de la variable Estilos de Liderazgo.

El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. Al obtenerse en el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,809 lo que indica una relación significativa, considerado en un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,654, siendo el 65.40% de las variaciones presentadas en la variable Productividad del Personal podrán sustentarse por los cambios de la dimensión Liderazgo Autocrático.

El liderazgo democrático se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. Al haberse obtenido en el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,791 indicándonos una correlación significativa, teniendo un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,626, es decir el 62.60% de las variabilidades observadas en la segunda variable Productividad del Personal serian explicadas por las variaciones de la dimensión Liderazgo Democrático.

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. Al haberse obtenido en el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es 0,833 indicándonos una

correlación significativa, teniendo un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,694, es decir el 69.40% de las variabilidades observadas en la variable Productividad del Personal serian explicadas por las variaciones de la Dimensión Liderazgo Transformacional.

El liderazgo laissez faire se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. Considerando que el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es 0,448 indicándonos una correlación significativa, teniendo un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,201, es decir el 20.10% de las variabilidades observadas en la variable Productividad del Personal serian explicadas por las variaciones de la Dimensión Liderazgo Laissez Faire.

Resultados similares a los obtenidos en otras investigaciones, como el estudio de Oladipo et al (2018), el éxito o fracaso de las organizaciones empresariales, junto con otras unidades sociales es principalmente son reconocidos como dependientes de la forma de su estilo de liderazgo. El estilo de liderazgo altamente efectivo es visto como una excelente manera de obtener desarrollo gerencial junto con un beneficio competitivo consistente.

El estilo de liderazgo hace posible que las organizaciones adquieran sus metas y objetivos mejor al vincular el desempeño de los empleados con valiosos beneficios y también asegurarse de que los empleados tengan los requisitos esenciales y los recursos para realizar el trabajo, los administradores de empresas atribuyen los logros de ellos a la eficacia del liderazgo, es decir, al estilo de liderazgo de los directivos, los cuales tienen una influencia significativa en la organización y en el rendimiento general (Sun, 2016). Similares resultados los obtenidos por Fu Jin et al. (2017) en la establecieron que, cuando los gerentes aprovechan su estilo de liderazgo para mostrar preocupación, cuidado y también el respeto por los empleados, el deseo de los empleados en su trabajo mejoraría y también les permite hacer el trabajo mucho mejor, y al hacerlo positivamente influir en su satisfacción laboral y, en última instancia, afectar las metas organizacionales y sus objetivos.

Resultados que confirman lo establecido en las investigaciones consultadas, en las que se encontró que la eficacia del personal es afectada por los tres estilos de liderazgo. Además, los estilos de liderazgo influyeron en la motivación del personal en el lugar de trabajo. Los empleados que son altamente reconocidos por sus gerentes tienden a estar muy motivados porque el reconocimiento propio es mucho mejor que el reconocimiento monetario.

Diversos estudios encontraron que la mayoría de los gerentes emplearon un liderazgo que es un estilo transformacional en la gestión de sus organizaciones. El liderazgo transformacional tiene un gran atractivo para los gerentes porque fomenta los valores sociales y, por lo tanto, alienta a los trabajadores a cooperar y, por lo tanto, alcanzar grandes objetivos organizacionales. Esto fue necesario por el hecho de que los empleados prefieren líderes que prediquen con el ejemplo, y que la mayoría de los empleados tienden a estar motivados cuando los gerentes los tienen en alta estima. El liderazgo de laissez-faire se usa menos porque los gerentes son inflexibles en dejar que sus trabajadores realicen sus tareas por sí mismos. Además, la eficacia de los empleados mejoró en gran medida por los diversos estilos de liderazgo empleados por los gerentes, sin importar qué estilo de liderazgo adopten los gerentes, hay una ventaja positiva. impacto en la producción de los empleados.

Cualquier organización tiene un conjunto de metas y objetivos que desea alcanzar y para lograrlo, la gerencia necesita exhibir características de liderazgo que sacará lo mejor de sus trabajadores, considerando que la investigación realizada nos muestra las diferentes formas en que los trabajadores reaccionan a los diferentes estilos de liderazgo y en la forma en que desempeñan sus funciones, lo cual es necesario conocer y poder lograr las metas de la organización a través del desarrollo del liderazgo.

Asimismo, debemos mencionar que, de acuerdo a los resultados obtenidos, generar ideas es esencial para que las instituciones perfeccionen los procesos y generen eficiencias. Y existen vínculos directos entre el tipo de liderazgo y la cantidad de ideas exitosas generadas. Una nueva investigación del profesor asistente Dirk Deichmann de la Escuela de Administración de Rotterdam,

Universidad Erasmus (RSM) revela que los líderes que usan recompensas para motivar a los empleados obtienen la mayor cantidad de ideas.

Es así que, tener un flujo regular de nuevas ideas dentro de la empresa puede crear nuevas fuentes de ingresos y generar grandes ahorros y ganancias. Pero parece que el ambiente laboral es un componente concluyente en la cantidad de ideas que presentarán el personal, por lo que el tipo de líder que dirige la empresa juega un rol muy significativo. En esencia, el corazón del desafío de liderazgo que enfrentan los líderes de hoy es aprender a liderar en el entorno empresarial (volátil, incierto, complejo y ambiguo) de hoy, aliado con las necesidades de lidiar con la escala y las nuevas formas organizacionales que a menudo rompen con el estructuras y modelos organizacionales tradicionales dentro de los cuales muchos han aprendido su 'oficio de liderazgo'. Entonces, la suposición básica de que la experiencia pasada es la clave para el éxito futuro del liderazgo está más abierta que nunca al escrutinio.

Creemos que el liderazgo tiene que ver con la capacidad de tener impacto e influencia en sus seguidores utilizando los estilos de liderazgo correctos para involucrarlos en lograr resultados de su institución a través de enfoques de humildad ontológica y liderazgo de servicio combinados con elementos de competencias de inteligencia social y poder socializado.

Finalmente, la mayoría de las teorías de liderazgo contemporáneas comparten el punto de que un estilo de liderazgo debe elegirse de acuerdo con las características de los seguidores y otras demandas situacionales. En particular, el estilo de liderazgo autoritario del modelo clásico de Lewin puede funcionar mejor para empleados con necesidades básicas y aquellos con brechas considerables en motivación y/o habilidad (Billig, 2016). Para aquellos con alta motivación y nivel profesional, el estilo de liderazgo participativo es preferible porque ayudará a que estos empleados se sientan valorados y aumente aún más su compromiso (Lazaroiu, 2016). Puede existir una división similar entre el liderazgo transformacional y transaccional, ya que la evidencia empírica disponible de su efectividad comparativa es muy poco concluyente. Algunos estudios encontraron una aparente superioridad del estilo transformacional para perfeccionar la estimulación y el desempeño de los seguidores (Asrar-ul-Haq et al., 2016; Elqadri et al., 2016), mientras que otros indicaron su

inferioridad (Domingues et al., 2017) o paridad. (Zareen et al., 2016) al estilo transaccional.

De acuerdo a los resultados obtenidos, la confianza en el liderazgo es un componente crítico en el desempeño de los empleados, independientemente del estilo que adopten los líderes. Un estudio de 2017 encontró una fuerte correlación entre la confianza y los comportamientos de los empleados que estimulan el desempeño, incluida la voluntad de permanecer en la organización a largo plazo.

Con solo el 37 por ciento de los encuestados en una encuesta que dijeron que consideraban a los líderes empresariales "extremadamente/muy creíbles", parece que una de las mejores maneras de impulsar el desempeño de los empleados es que los líderes generen una mayor confianza con ellos. Los líderes pueden ganarse la confianza de sus empleados, siempre diciendo la verdad, cumpliendo con los compromisos, escuchar las preocupaciones y opiniones del personal y promoviendo un ambiente de trabajo positivo.

La confianza tiene que construirse con el tiempo. Pero cuanto más se esfuerzan los líderes por ganarse la confianza de los empleados y demostrar su confiabilidad, mejores ganancias pueden ver en el desempeño de los empleados.

Los estilos de liderazgo y la confianza tienen un impacto directo en el desempeño de los empleados. Diferentes enfoques de liderazgo se adaptan a diferentes situaciones, y es importante que los gerentes entiendan cómo implementar el que mejor se adapte a las circunstancias. Al mismo tiempo, los líderes también deben trabajar para aumentar la confianza para que los empleados estén más comprometidos y empoderados y, por lo tanto, más propensos a tomar la iniciativa.

El liderazgo innegablemente afecta el desempeño organizacional, específicamente los resultados y la productividad de los empleados. La satisfacción laboral, la productividad y el compromiso organizacional se ven afectados por los comportamientos de liderazgo. Los líderes, además de sus acciones e influencia personal, deben estar facultados para tomar las decisiones críticas, manteniendo las operaciones trabajando sin inconvenientes y de forma efectiva. También necesitan mantenerse constantemente al día con

los asuntos y situaciones actuales. Es fundamental que los líderes sean conscientes y capaces de identificar los nuevos mercados emergentes, que pueden presentar nuevas oportunidades comerciales en las que podrían considerar aventurarse. La productividad de los empleados en algunas organizaciones generalmente se ve obstaculizada por el estilo de liderazgo y el comportamiento organizacional existentes.

Cada estilo de liderazgo es único en cuanto a su comunicación, cooperación y motivación, en el establecimiento de sus objetivos y la forma de tomar decisiones, es fundamental que los líderes tengan en consideración los potenciales efectos secundarios de la ambigüedad y el conflicto de funciones, que es perjudicial para el proceso de productividad y eficacia de los empleados. Una comprensión clara de las necesidades de los empleados y una imagen clara de los posibles efectos negativos de la ambigüedad y el conflicto de roles pueden alentar a los líderes a tomar medidas efectivas para crear un mejor entorno organizacional donde los empleados puedan trabajar con su mejor potencial. Si se lleva a cabo de manera efectiva, los líderes tenderán a transformar las empresas para que sean un lugar de trabajo más inclusivo a través de procesos activos y dinámicos que se lograrán al superar los factores estresantes del trabajo, como el conflicto de roles y la imprecisión de roles. Además, los líderes y sus estilos de gestión además juegan un rol esencial en la gestión de conflictos de roles y en la búsqueda de las fuentes principales de los factores estresantes de los roles.

La revisión de la literatura puede ser una buena evidencia para afirmar que el campo del liderazgo es bastante diverso y existen muchas áreas de liderazgo sin explorar que pueden ser críticas para el éxito de las organizaciones. Se cree que el liderazgo está sujeto a la planificación estratégica, se ha descubierto que el liderazgo desempeña un papel importante al proporcionar una dirección y un compromiso comunes. La estrategia de trabajo colectivo está fuertemente relacionada con la búsqueda de un estilo de liderazgo exitoso. En un mundo altamente competitivo, es crucial que las organizaciones sean conscientes del impacto potencial de los factores estresantes del rol.

Los líderes centrados en la persona ofrecen a las personas participar en la creación y contribución de sus ideas mientras toman decisiones importantes.

Vale la pena mencionar que es más probable que un líder orientado a la persona motive a las personas para el trabajo que realizan. Por lo tanto, es más probable que se orienten hacia la persona que hacia la tarea. Uno de los beneficios significativos del liderazgo orientado a la persona es que se orienta en la gestión de las relaciones entre los empleados al formular una relación sólida con los clientes y hacer que sus empleados marquen la diferencia en la empresa.

CONCLUSIONES

En la presente investigación llegamos a las siguientes conclusiones:

Primero.- En los resultados conseguidos, se valida la hipótesis general, es decir, los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022. El $t = 17,57$ se encuentra fuera de la franja de Efectividad de la H_0 ($-1.68830 < t < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de las dos variables es 0,946 indicándonos una correspondencia específica, siendo el nivel de confianza 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,895, es decir el 89.50% de las variaciones observadas en la variable Productividad del Personal vienen a ser explicadas por las variaciones de la variable Estilos de Liderazgo.

Segundo.- El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. El $t = 8,26$ se halla fuera de la región para aceptar la H_0 ($-1.68830 < t < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,809 indicándonos una correlación significativa, considerado en un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,654, es decir el 65.40% de las variaciones observadas en la variable Productividad del Personal serian explicadas por las variaciones de la dimensión Liderazgo Autocrático.

Tercero.- El liderazgo democrático se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. El $t = 7,76$ se encuentra fuera de esa región para aceptar la H_0 ($-1.68830 < t < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,791 indicándonos una correlación significativa, teniendo un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,626, es decir el 62.60% de las variabilidades observadas en la segunda variable Productividad del Personal serian explicadas por las variaciones de la dimensión Liderazgo Democrático.

Cuarto.- El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. El $t = 9,03$ se encuentra fuera de esa región para aceptar la H_0 ($-1.68830 < t_c < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es 0,833 indicándonos una correlación significativa, teniendo un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,694, es decir el 69.40% de las variabilidades observadas en la variable Productividad del Personal serian explicadas por las variaciones de la Dimensión Liderazgo Transformacional.

Quinto.- El liderazgo laissez faire se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. El $t = 3,01$ se encuentra fuera de esa región para aceptar la H_0 ($-1.68830 < t_c < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es 0,448 indicándonos una correlación significativa, teniendo un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,201, es decir el 20.10% de las variabilidades observadas en la variable Productividad del Personal serian explicadas por las variaciones de la Dimensión Liderazgo Laissez Faire.

VII. RECOMENDACIONES

Seguidamente presentaremos estas recomendaciones:

Primero.- Se recomienda a la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios a adaptarse a un liderazgo transformacional para aumentar la eficiencia y el grado de bienestar de sus trabajadores. Además, los gerentes no pueden dirigir su organización sin liderazgo, y con el liderazgo vienen estilos de liderazgo que podría haber un impacto negativo o positivo o en una organización. Una organización necesitaría organizar un estilo de liderazgo que incorpore su misión y objetivos. La organización también deberá decidir la importancia de sus trabajadores, tomar decisiones sobre buenos estilos de liderazgo que promuevan el crecimiento y desarrollo del personal con una mayor creatividad.

Segundo.- Debido al impacto de los diversos tipos de liderazgo, se sugiere que los gerentes usen el liderazgo como estrategia central de gestión en la organización, debiendo ser capacitados para utilizar estos estilos de liderazgo y junto con la creciente necesidad de nuevas habilidades y competencias de liderazgo como resultado de los cambios generados actualmente, el programa de capacitación en liderazgo es más importante que nunca. Considerando que la organización puede desarrollar ciertos programas de capacitación para supervisores y gerentes para hacerlos mejores líderes y esto a su vez definitivamente conducen a mucha más productividad y calidad de rendimiento por parte del personal.

Tercero.- Considerando que la planificación y supervisión es la acción de desempeño, se sugiere a los gerentes que para proceder a los propósitos organizacionales realicen una planificación cuidadosa y calculada y en función de las necesidades aplicar un estilo de liderazgo que permita lograr los propósitos institucionales. La institución también puede incluir a

los trabajadores en el proceso de tomar decisiones, proporcionando una mejor formación a los trabajadores sobre la base del trabajo en equipo.

Cuarto.- La Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios debe promover la creación de un buen ambiente de trabajo, una prioridad total. Deben adoptar el mecanismo de retroalimentación y apreciarlo adoptando las cualidades de un buen líder, adoptando los estilos de liderazgo que permitan a sus subordinados hacer su aporte. Deben intensificar el esfuerzo para llevar consigo a todo el personal y manifestar su respaldo y apreciación a todos, la cual es una adecuada estrategia para sacar lo mejor de sus trabajadores.

Quinto.- Los supervisores deben estar atentos y prestar atención a las cosas o elementos que afectarían el desempeño del personal y explotarlo para ayudar a completar los objetivos departamentales u organizacionales, el gerente también debe motivar la resiliencia y la creatividad en su personal para que la innovación dentro de la organización sea fácil. Asimismo, deben mirar más allá de su propio interés y conectarse con sus trabajadores, promoviendo su fe en ellos y esto, a su vez, seguramente aumentaría la confianza del personal en su actuación.

REFERENCIAS

Abutabenjeh, S., & Jaradat, R. (2018). Clarification of research design, research methods, and research methodology: A guide for public administration researchers and practitioners. Sagepub, 36(3).

<http://www.sciepub.com/reference/308488>

Adeyemi, T. O. (2016). Estilos de liderazgo de los directores y desempeño laboral de los maestros en escuelas secundarias superiores en el estado de Ondo, Nigeria. Current Research Journal of Economic Theory, vol. 3, núm. 3, págs. 84-92.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1741143218764178>

Andrew J. Dubrin, (2017). Liderazgo: hallazgos de investigación, práctica y habilidades, 9ª edición, Houghton Mufflin co., Boston, EE. UU.

<https://www.cengagebrain.com.mx/shop/isbn/9781337620208>

Akparobore, D. y Omosekejimi, A. F. (2020). Cualidades y estilo de liderazgo: una panacea para la productividad laboral y la prestación eficaz de servicios entre el personal bibliotecario en bibliotecas académicas en el sur de Nigeria. Esmeralda: Gestión de bibliotecas, 41, 677-687.

<https://www.scirp.org/%28S%28351jmbntvnsjt1aadkposzje%29%29/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3083342>

Azeez, R. O., Jayeoba, F. I. y Adeoye, A. O. (2016). Satisfacción Laboral, Intención de Rotación y Compromiso Organizacional. BVIMSR's Journal of Management Research, 8, 102-114.

https://www.researchgate.net/profile/RasheedAzeez/publication/316885080_Job_Satisfaction_Turnover_Intention_and_Organizational_Commitment/links/59162eb1a6fdcc963e83ce6e/Job-Satisfaction-Turnover-Intention-and-Organizational-Commitment.pdf

Belete, A. K. (2018). Factores que influyen en la intención de rotación de los empleados: una revisión empírica del trabajo. Revista de Gestión de Organizaciones Empresariales, 7, 253-267.

<https://www.scirp.org/%28S%28351jmbntvnsjt1aadkposzje%29%29/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3083345>

Bendecir. C y Higson-Smith. C (2016). Fundamentos de los métodos de investigación social (3ed.), Lusaka, Juta Education (Pvt) Ltd.

Blaikie N. (2017). Investigación Social: Paradigmas en Acción, Universidad RMIT, Melbourne, y la Universidad de Ciencias, Malasia.

<https://www.wiley.com/en-us/Social+Research:+Paradigms+in+Action-p-9780745671840>

Caglar, D. y Duarte, C. (2019). 10 Principios de Transformación de la Fuerza Laboral, Organizaciones y Personas (Revista). Estrategia+Negocio

<https://www.scirp.org/%28S%28351jmbntvnsjt1aadkposzje%29%29/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3083346>

Durrheim (2018). Research in practice: Applied methods for the social sciences
British journal of social psychology 42 (1), 1-23

Hoch JE, Bommer WH, Dulebohn JH, Wu D (2018). El liderazgo ético, auténtico y de servicio explica la variación más allá del liderazgo transformacional. Un meta-análisis. J Gestionar; 44(2): 501-29.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206316665461>

Ibrahim, Ali S. and Al-Taneiji, Shaikah, (2015). Estilo de liderazgo del director, desempeño escolar y efectividad del director en Escuelas de Dubai", Revista Internacional de Estudios de Investigación en Educación, vol. 2, No. 1, págs. 41-54, DOI: 10.5861/

<https://ivypanada.com/essays/principal-leadership-style-in-dubai-schools/>

Jensen JD (2018). Motivación de los empleados: un imperativo de liderazgo. Int J Bus Adm; 9(2): 93-8.

<https://ideas.repec.org/a/jfr/ijba11/v9y2018i2p93-98.html>

Porter TH, Riesenmy KD, Fileds D. (2016). Ambiente de trabajo y motivación de los empleados para liderar. Am J autobús; 31(2)

<https://ideas.repec.org/a/eme/ajbpps/v31y2016i2p66-84.html>

- Fischer SA (2017). Liderazgo transformacional en enfermería: un análisis conceptual. *J Adv Enfermeras*; 72(11): 2644-53.
- Germano, M. A. (2010). Estilo de Liderazgo e Impacto Organizacional. *Vida laboral de la biblioteca*.<http://ala-apa.org/newsletter/2010/06/08/spotlight/>
- Idiegbeyan-Ose, J., Opeke, R. y Nwokeoma, N. M. (2018). Influencia de la cultura organizacional en la intención de rotación del personal bibliotecario en bibliotecas universitarias privadas, suroeste de Nigeria. *Revista de la Academia de Gestión Estratégica*, 17, 1-16.
- Igbaekemen, G. O. y Odivwri, J. E. (2015). Impacto del estilo de liderazgo en el desempeño de la organización: una revisión crítica de la literatura. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5, 1-7.10.
- Long, C. S., Thean, L. Y., Ismail, W. K. W. y Jusoh, A. (2016). Estilos de liderazgo e intención de rotación de los empleados: estudio exploratorio del personal académico en una universidad de Malasia. *Revista mundial de ciencias aplicadas*, 19, 575-581.
- Martínez-Mesa J, González-Chica DA, Bastos JL, Bonamigo RR, Duquia RP. Tamaño de la muestra: cuántos participantes necesito en mi investigación. *Un Bras Dermatol*. 2015; 89:609–615. [Artículo gratuito de PMC] [PubMed] [Google Scholar]
- McNamara, C. (2016). *Organizational Leadership Overview: A Practical Guide to Leading and Supervising*. New York: Harper and Row Publishers.
- Ohemeng, FLK, Amoako-Asiedu, E., and Obuobisa Darko, T. (2018). The Relationship Between Leadership Style and Employee Performance: An Exploratory Study of the Ghanaian Public Service. *International Journal of Public Leadership*, vol. 14 no. 4, pp. 274-296. <https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2017-0025>
- Oladipo K. S, Daskareem V. E, Salami D.K and Mohammed A., (2015). Relationship between employee performance, leadership, Styles and Emotional Intelligence in an Organization. *Journal of Humanities and Social Sciences*, V.

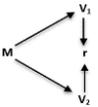
- Saragih R, Fakhri M, Pradana M, Gilang A, Vidjashesa GA. (2018). The Effect of Ethical Leadership on Employee Discipline: case of an Indonesian Telecommunications Company Proc Int Conf Ind Eng Oper Manage South Africa.
- Sassower (2017). Professor in the Philosophy department at University of Colorado Springs
- Segun-Adeniran, C.D. (2016). Leadership styles and work productivity of university library staff: interrogating the nexus. Library of Philosophy and Practice (e-Journal). <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac>.
- Wilson, DE (2020). Towards democratic-transformative leadership in academic libraries. Esmeralda: Library Management, 41, 731-744.<https://doi.org/10.1108/LM-03-2020-0044>
- Winston, B. E., & Patterson, K. (2016). An Integrative Definition of Leadership. International Journal of Leadership Studies, 1, 6-66.
- Van der Kolk B, van Veen-Dirks PM, ter Bogt HJ. (2019). The impact of management control on the motivation and performance of employees in the public sector. Eur Rev Account; 28(5): 901-28.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Título: “Estilos de Liderazgo y su Relación con la Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo los estilos de liderazgo se relacionan con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar cómo los estilos de liderazgo se relacionan con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>H.G. Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Estilos de Liderazgo</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo autocrático • Liderazgo democrático • Liderazgo transformacional • Liderazgo laissez 	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel: Descriptiva – correlacional de corte transversal</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población: 38</p> <p>Muestra: 38</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE₁ ¿Cómo el liderazgo autocrático se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios?</p> <p>PE₂ ¿De qué manera el liderazgo democrático se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios?</p> <p>PE₃ ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios?</p> <p>PE₄ ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE₁. Determinar cómo el liderazgo autocrático se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios.</p> <p>OE₂. Determinar de qué manera el liderazgo democrático se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios.</p> <p>OE₃. Determinar cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios.</p> <p>OE₄. Determinar de qué manera el liderazgo laissez faire se relaciona con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>HE₁ El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios.</p> <p>HE₂ El liderazgo democrático se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios.</p> <p>HE₃ El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios.</p> <p>HE₄ El liderazgo laissez faire se relaciona significativamente con la productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Productividad del Personal</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia • Efectividad 	<p>Donde:</p> <p>M : muestra</p> <p>V1 : Estilos de Liderazgo</p> <p>V2 : Productividad del Personal</p> <p>r : correlación</p>



Estilos de Liderazgo

La presente tiene como finalidad recabar información importante relacionada con los Estilos de Liderazgo de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, en las preguntas que a continuación se presenta, sírvase elegir una alternativa, marcando con (X), esta técnica es anónima y se le agradece su participación.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Liderazgo Autocrático					
1. El directivo toma decisiones, sin consultar con el personal a su cargo.					
2. El directivo indica a cada uno de los trabajadores lo que tienen que hacer.					
3. El directivo no propicia el trabajo en equipo dentro de la institución.					
4. El directivo controla constantemente las funciones que deben realizar los trabajadores.					
5. Las normas dentro de la institución son dadas por el directivo.					
6. El directivo exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.					
7. El directivo no respeta la opinión del personal cuando hay que tomar decisiones.					
Liderazgo Democrático					
8. El directivo pide propuestas innovadoras de trabajo a los trabajadores.					
9. El directivo tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal.					
10. El directivo antes tomar una decisión, hace participar a los trabajadores para recoger opiniones.					
11. El directivo escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.					
12. Centra su atención en las propuestas y pide apoyo para solucionar los problemas dentro de la institución.					
13. Es tolerante con mis errores y defectos.					
14. Respalda mis posturas siempre que sean justas y coherentes a todo el equipo de trabajo.					
Liderazgo Transformacional					
15. El directivo permite la creatividad de los trabajadores para realizar sus actividades.					
16. Orienta a los trabajadores recién llegados a la institución.					
17. Recurre al sentido del humor para indicarme mis equivocaciones.					
18. Suele ajustar su forma de comportarse a las diversas situaciones y necesidades.					
19. Expreso mis dudas y desacuerdos sin preocupaciones.					

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
20.Facilita el tiempo y los espacios para la reflexión sobre los procesos de trabajo.					
21.El directivo estimula para desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo.					
Liderazgo Laissez Faire					
22.Se limita a cumplir con las funciones legalmente estipuladas para su cargo.					
23.Me deja que siga haciendo mi trabajo como siempre.					
24.Siempre encuentra un culpable en situaciones difíciles.					
25. Está ausente cuando se le necesita.					
26.Los trabajadores son los únicos responsables de la administración del PEI.					
27. No toma las decisiones de forma oportuna y eficaz.					
28.Evita decirme cómo debo hacer las cosas					

Productividad

La presente tiene como finalidad recabar información importante relacionada con la Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, en las preguntas que a continuación se presenta, sírvase elegir una alternativa, marcando con (X), esta técnica es anónima y se le agradece su participación.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Eficiencia					
1. ¿Se alcanza las metas propuestas en el menor tiempo posible?					
2. ¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?					
3. ¿Emplea adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo?					
4. ¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios?					
5. ¿Cree que el uso de una mayor tecnología mejoraría su desempeño?					
6. ¿Considera que tiene claro sus responsabilidades individuales?					
7. ¿Le gusta participar en actividades de grupo?					
Eficacia					
8. ¿Siente que el trabajo que realiza asegura un servicio de buena calidad?					
9. ¿En ausencia de su jefe inmediato asume una mayor responsabilidad?					
10. ¿Observa que el servicio de atención es oportuno y de calidad?					
11. ¿Toma en cuenta las quejas de los usuarios para mejorar su servicio?					
12. ¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?					
13. ¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de la Institución?					
Efectividad					
14. ¿Piensa que su rendimiento es el adecuado para el desarrollo de la Institución?					
15. ¿Cree que la Institución debe dar mayor prioridad a los recursos humanos?					
16. ¿Se siente productivo cuando realiza su trabajo?					
17. ¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?					
18. ¿Cómo miembro del equipo expresa confianza y comprensión en las actividades de la Institución?					
19. ¿Estima que el volumen de servicios actual permitiría coberturar a un mayor número de usuarios?					
20. ¿Considera que los servicios brindados y la atención a los usuarios tiene el impacto esperado?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Autocrático							
1	El directivo toma decisiones, sin consultar con el personal a su cargo.							
2	El directivo indica a cada uno de los trabajadores lo que tienen que hacer.							
3	El directivo no propicia el trabajo en equipo dentro de la institución.							
4	El directivo controla constantemente las funciones que deben realizar los trabajadores.							
5	Las normas dentro de la institución son dadas por el directivo.							
6	El directivo exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.							
7	El directivo no respeta la opinión del personal cuando hay que tomar decisiones.							
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Democrático	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El directivo pide propuestas innovadoras de trabajo a los trabajadores.							
9	El directivo tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal.							
10	El directivo antes de tomar una decisión, hace participar a los trabajadores para recoger opiniones.							
11	El directivo escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.							
12	Centra su atención en las propuestas y pide apoyo para solucionar los problemas dentro de la institución.							
13	Es tolerante con mis errores y defectos.							
14	Respalda mis posturas siempre que sean justas y coherentes a todo el equipo de trabajo.							
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo Transformacional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El directivo permite la creatividad de los trabajadores para realizar sus actividades.							
16	Orienta a los trabajadores recién llegados a la institución.							

17	Recurre al sentido del humor para indicarme mis equivocaciones.							
18	Suele ajustar su forma de comportarse a las diversas situaciones y necesidades.							
19	Expreso mis dudas y desacuerdos sin preocupaciones.							
20	Facilita el tiempo y los espacios para la reflexión sobre los procesos de trabajo.							
21	El directivo estimula para desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo.							
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo Laissez Faire	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Se limita a cumplir con las funciones legalmente estipuladas para su cargo.							
23	Me deja que siga haciendo mi trabajo como siempre.							
24	Siempre encuentra un culpable en situaciones difíciles.							
25	Está ausente cuando se le necesita.							
26	Los trabajadores son los únicos responsables de la administración del PEI.							
27	No toma las decisiones de forma oportuna y eficaz.							
28	Evita decirme cómo debo hacer las cosas							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI:

Especialidad del validador: de del 20

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
1	¿Se alcanza las metas propuestas en el menor tiempo posible?							
2	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?							
3	¿Emplea adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo?							
4	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios?							
5	¿Cree que el uso de una mayor tecnología mejoraría su desempeño?							
6	¿Considera que tiene claro sus responsabilidades individuales?							
7	¿Le gusta participar en actividades de grupo?							
	DIMENSIÓN 2: Eficacia							
8	¿Siente que el trabajo que realiza asegura un servicio de buena calidad?							
9	¿En ausencia de su jefe inmediato asume una mayor responsabilidad?							
10	¿Observa que el servicio de atención es oportuno y de calidad?							
11	¿Toma en cuenta las quejas de los usuarios para mejorar su servicio?							
12	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?							
13	¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de la Institución?							
	DIMENSIÓN 3: Efectividad							
14	¿Piensa que su rendimiento es el adecuado para el desarrollo de la Institución?							
15	¿Cree que la Institución debe dar mayor prioridad a los recursos humanos?							



ESCUELA DE POSTGRADO

16	¿Se siente productivo cuando realiza su trabajo?							
17	¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?							
18	¿Cómo miembro del equipo expresa confianza y comprensión en las actividades de la Institución?							
19	¿Estima que el volumen de servicios actual permitiría coberturar a un mayor número de usuarios?							
20	¿Considera que los servicios brindados y la atención a los usuarios tienen el impacto esperado?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI:

Especialidad del validador: de del 20

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estilos de Liderazgo y Productividad del Personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios", cuyo autor es PANDURO NISHIZAKA CHRISTIAN GILBERTO, 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, 01 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA DNI: 21562085 ORCID 0000-0002-1977-3383	Firmado digitalmente por: JCMORONM el 17-08- 2022 23:29:46

Código documento Trilce: TRI - 0385897