



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo organizacional en la productividad laboral de los  
colaboradores de la DREC, en el distrito Bellavista, año 2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Herrera Quezada, Lesly Jakelin (orcid.org/0000-0003-4085-0707)

**ASESORA:**

MSc. Mairena Fox, Petronila Liliana (orcid.org/0000-0001-9402-5601)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

A mis padres, hermana y abuela por ser mi motor y fuerza para desarrollarme en todo ámbito de mi vida, por impulsarme a ser mejor cada día, por ser la luz de mi camino.

A mis amigos que siempre confiaron en mi para lograr este sueño que será cumplido gracias al esfuerzo y la dedicación constante.

### **Agradecimiento**

Agradezco en primer lugar, a Dios por darme la sabiduría y la vida para culminar esta etapa en mi vida.

Agradezco inmensamente a cada uno de los docentes que me acompañaron en el transcurso de mi educación universitaria y a mis padres por confiar en mí, por su amor y apoyo incondicional.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

## Índice de tablas

Tabla 1	Variable independiente (agrupada) liderazgo organizacional	19
Tabla 2	Variable independiente (agrupada) Productividad laboral	20

## Índice de figuras

Figura 1	Porcentaje de colaboradores de la DREC, que contestaron a las preguntas de la variable “Liderazgo Organizacional” del distrito de Bellavista, 2018	19
Figura 2	Porcentaje de colaboradores de la DREC, que contestaron a las preguntas de la variable “Productividad laboral” del distrito de Bellavista, 2018	20

## Resumen

La presente investigación titulada “Liderazgo organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC en el distrito de Bellavista, año 2018”, la cual tiene como objetivo determinar cómo influye el liderazgo organizacional en la productividad laboral de los colaboradores, lo cual influyo en la búsqueda de fuentes de información científica. La población que fue objeto de estudio estuvo conformada por 183 colaboradores de la entidad, con un nivel de confiabilidad de 95%, genero una confiabilidad 0.810, para la recolección de datos se aplicó el cuestionario la cual estuvo compuesta por 24 preguntas, la validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos. Los datos obtenidos se procesaron en el SPSS, luego de interpretarse cada variable y dimensión se interpretaron los gráficos estadísticos obtenidos. Finalmente se obtuvo resultados significativos para el estudio cuya intención era determinar la relación del liderazgo organizacional en la productividad laboral.

**Palabras clave:** Liderazgo, productividad laboral, motivación, eficacia, visión

## **Abstract**

The present project entitled "Organizational leadership in labor productivity of DREC employees in the district of Bellavista, 2018", which had as a general problem How does organizational leadership influence the labor productivity of employees of the DREC, in the bellavista district, year 2018?, Likewise has as a general hypothesis There is an influence on the organizational leadership in the labor productivity of the collaborators of the DREC, in the bellavista district, year 2018, finally it has as general objective that it is Determine how organizational leadership influences the labor productivity of DREC employees in the bellavista district, 2018.. The methodology of the present investigation was correlational-causal, the design was non-experimental of cross-section, the population will be 250 collaborators and the sample will be the total of the population of the DREC entity, as a data collection instrument the questionnaire was applied which was composed of 12 questions for each variable in Likert scale measurement, with the purpose of gathering information on the variables Organizational Leadership and Labor Productivity. The data obtained were processed in the SPSS, it was demonstrated based on the results that there is a significant influence of the organizational leadership on labor productivity.

**Keywords:** Leadership, labor productivity, motivation, effectiveness, vision

## I. INTRODUCCIÓN

Nos encontramos en una situación global donde las organizaciones tratan de adaptarse a su entorno para poder ser mejor que la competencia y lograr el éxito en sus organizaciones, sin embargo, un factor importante para lograr todo ello es contar con el liderazgo organizacional ya que, con un líder eficiente la organización podrá lograr los objetivos que se proponga.

Es por ello que toda organización está enfocada a alguna dirección, es decir, a donde quiere ir y a dónde quiere llegar, estableciendo estrategias para la organización y logrando que estas tengan con éxito y más aún si mejora la productividad laboral pues en este sentido son las personas que trabajan para lograr lo que el líder de la organización proponga con el fin de tener logros positivos para la organización.

Por lo tanto, es necesario medir e investigar la influencia entre el liderazgo organizacional con la productividad laboral ya que este es el resultado del estado emocional en la que se encuentran los colaboradores, es decir si hay un buen liderazgo organizacional se podrá conseguir mayores resultados tanto como equipo, así como para la empresa ya que esto genera un ambiente laboral positivo que se relaciona con la misión de la empresa y así permitirá lograr alcanzar el éxito.

La investigación abordo la **problemática** orientada a ¿Cuál es la influencia significativa entre el liderazgo organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018? Así mismo se establecieron **problemas específicos**, (1)¿Cuál es la influencia significativa entre el Liderazgo carismático en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018?; (2)¿Cuál es la influencia significativa entre el Liderazgo transformacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018?; (3)¿Cuál es la influencia significativa entre la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018?; (4)¿Cuál es la influencia significativa entre en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018?

Se Justifica teóricamente, porque se hará uso de la investigación de manera exhaustiva de las variables a investigar y poder comprender la influencia que existe en las mismas. Así mismo se considerará cada aporte de los autores que hacen mención a las variables de esta investigación y que será apoyada por bases teóricas y científicas.

En la justificación práctica nos permitirá conocer la situación en la que se encuentra actualmente la DREC, y en cuanto a la productividad laboral, lo que posibilitará tomar acciones de mejora para las variables involucradas. Pues ello permitirá ofrecer como aporte no solo una referencia de estudio sino los niveles en los que se encuentra cada una de las variables para la toma de decisiones de quienes deseen hacerlas, para mejorar dicha variable en una realidad determinada. Bernal (2010) menciona que la investigación práctica se usa para poder ayudar con el desarrollo de algún problema.

Así mismo en la justificación metodológica se centra en el aporte por la elaboración de los instrumentos con los que se midieron las dimensiones de ambas variables para el ámbito de gestión en las direcciones regionales educativas para que de la misma forma que pueda ser de uso para futuras investigaciones que se encuentren interesados en las variables presentadas.

La investigación tuvo como **objetivo general** Determinar la influencia que existe entre el liderazgo organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018. También se planteó los **objetivos específicos**, (a) Determinar la influencia que existe entre el liderazgo carismático en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018; (b) Determinar la influencia que existe entre el Liderazgo transformacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018, (c) Determinar la influencia que existe entre el liderazgo de servicio en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018, (d) Determinar la influencia que existe entre el Liderazgo de cultura en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018.

De otro lado la **hipótesis general** que Existe influencia directa del liderazgo organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018 cuyas **hipótesis específicas** estuvieron determinadas, (i) Existe influencia directa del Liderazgo carismático en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018; (ii) Existe influencia directa del Liderazgo transformacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018; (iii) Existe influencia directa del Liderazgo de servicio en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018; (iv) Existe influencia directa del Liderazgo de cultura en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018.

## II. MARCO TEÓRICO

**En el contexto internacional** Mera, Pozo & Ollero (2017) en su artículo científico menciona que La principal contribución de este trabajo es el resultado empírico obtenido para la variable que representa el porcentaje de contratos temporales y/o a tiempo parcial. Esta variable tiene un gran impacto negativo en la productividad laboral de los hoteles, ya que el uso de modalidades contractuales diferentes de los contratos permanentes a tiempo completo reduce significativamente la productividad laboral. Este resultado, que utiliza una especificación econométrica diferente, es coherente con los resultados anteriores para la economía española, pero para diferentes sectores, como se describe en la introducción.

Raeisi & Amirnejad (2017) en su artículo científico reportó que el liderazgo orientado a las relaciones tiene un impacto positivo en la agilidad organizacional, y se puede concluir que los líderes y gerentes llevan a cabo sus actividades e implementan decisiones en consulta con sus empleados, tienen una fuerte comunicación organizacional con su personal y acogen sus ideas y creatividad, y de hecho, proporcionan el contexto para la dinámica organizativa y la agilidad. En general, a partir del impacto positivo del liderazgo en la agilidad organizativa, se puede concluir que el uso de ambos liderazgos simultáneamente como un liderazgo orientado a tareas para alcanzar los objetivos organizacionales y como un liderazgo orientado a las relaciones para alentar a los empleados a autocontrol e innovación crea un ambiente dinámico y lograr la agilidad de la organización.

**A nivel nacional**, Paz & Espinoza (2017) en su tesis presenta como problema el grado en el que influye la felicidad de los colaboradores de la organización en la productividad laboral de los trabajadores de un centro de atención al cliente de la empresa Claro en el distrito de Arequipa en el año 2017. La metodología es de tipo mixta con un alcance exploratorio correlacional, los resultados plasmados en los gráficos fueron de 0,763 en la encuesta en noviembre y para mayo 0,85. Ambos índices fueron superiores al mínimo que fue requerido, que es el 0,70. Se concluye que las respuestas del cuestionario son fiables para esta investigación. Así mismo se obtiene como respuesta al objetivo general que ambas variables tienen una alta correlación con la productividad en la cual se

dio como resultado 0,60 de correlación, se puede confirmar la hipótesis que, la felicidad organizacional aumenta, la productividad incrementara de la misma manera.

Vega (2017) En su tesis analizó la relación de las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de salud, su metodología fue descriptiva no-experimental con corte transversal. Luego de analizar los datos obtenidos para la hipótesis en esta investigación fue aceptada en la cual se concluyó que, existe relación altamente significativa en ambas variables en el centro de salud San Jerónimo.

Tello, M (2016) En su artículo científico presento las nuevas difusiones de prácticas tecnológicas y la productividad laboral en cuanto a la producción en el sector agrícola que está dirigido por los jefes de cada familia quienes producen y venden al mercado. Los resultados principales en esta investigación señalan que es una unidad productiva y que los factores principales que incurrieron es la capacidad tecnológica, innovación y así mismo se concluye que el principal determinante de la productividad laboral es el stock de tierras por trabajador.

**En el contexto local,** la Dirección Regional de Educación (DREC) en donde sus funciones son las de asesorar y brindar asistencia técnica-pedagógica, centrado en el aprendizaje, así como también brindar asesorías a los centros educativos promoviendo desarrollar la creatividad, la iniciativa y el trabajo en equipo, también la institución se encarga de evaluar la calidad en la educación que ejecuta la sede central del Ministerio de educación, siendo este el caso lo que se quiere lograr es que la institución mejore su productividad laboral en cuanto a la rapidez de respuestas de las solicitudes, entre otros documentos que se hagan en el establecimiento para los padres de familia o docentes que tengan algún inconveniente referente a la educación de los alumnos de las diferentes instituciones del Callao y pues para dar solución a ello se debe contar con el liderazgo organizacional que en este caso lo lleva a cabo la Directora de la institución Abog. Jose García Santillán Es así, que Lussier & Achua (2011). Opinan que el liderazgo organizacional es la influencia que existe entre colaboradores y seguidores, pues, como se sabe el líder es quien está enfocado en las circunstancias en las que trabaja cada individuo, es decir, que ejerce cierta

influencia sobre sus subordinados para que logren los objetivos de la organización. Así mismo, Prokopenco (1989) Opina que la productividad se relaciona entre la producción que se obtiene en la producción de servicios y recursos que son utilizados para ser obtenidas.

**Internacionalmente** Según los hallazgos de Martins & Costa (2015) en el artículo científico analiza que relación puede haber entre el liderazgo transformacional y la posibilidad de compromiso en la organización que tiene efecto mediante esta relación, nos menciona que la falta de competitividad de una organización se puede asociar en la baja productividad. Por conclusión se demostró los efectos del liderazgo transformacional en la confianza organizacional, esta relación se consideró significativa y relevante ya que se obtiene un claro resultado en el desempeño de los empleados. Los resultados efectivos dan confirmación que el liderazgo transformacional esfuerza de manera positiva la confianza organizacional y por el contrario estas no están influenciadas positivamente en el compromiso organizacional.

Vázquez (2018) En su tesis se planteó como objetivo establecer la relación que existe entre motivación y productividad de los agentes de la PMT. En esta investigación se empleó el método descriptivo por lo que se explica que es caracterizado por ser un estudio que influye entre las relaciones de las variables. Su nivel de investigación fue de tipo cuantitativa y se da por conclusión hay una relación altamente significativa entre la motivación intrínseca y la productividad de los agentes ya que las funciones que realizan los colaboradores poseen un sentido de trabajo y ello hace que su trabajo sea efectivo.

Jimenez & Contreras (2016) Clima organizacional y liderazgo en un colegio de Cundinamarca. Esta investigación fue cuantitativa - no experimental de diseño transaccional descriptivo El autor formula la siguiente conclusión: La institución presenta un liderazgo inadecuado y eso es percibido por el personal docente puesto que marca una evidente propensión inadecuada que se ven reflejados en el liderazgo prefínete, así mismo se recomienda lograr un cambio de personal administrativo y docente, pues, ante todo por una labor inicial de ser capacitados e instruirlos sobre los cambios, es de la opción de conocerlos y transformar su

pensamiento y acción para hacer parte del nuevo ambiente laboral que entre todos los colaboradores se deberá construir y mantener.

Kato,E.(2019) en su artículo científico menciona sobre la innovación que es un componente clave para las ventas competitivas en una organización, el objetivo del artículo es probar de qué manera influye la inversión en innovación para la productividad laboral, el estudio de la muestra se realizó en las empresas de Mexico.Se aplicó un análisis de regresión de 2 etapas en la cual se halló un vínculo positivo entre ambas variables.

**En el Perú** Callata & Gonzales (2017) El objetivo de su investigación fue decretar la coherencia existente entre la Motivación y Productividad Laboral en los colaboradores del Municipio de La Joya, así mismo se empleó el método descriptivo ya que recopilaremos, registraremos y analizaremos la información obtenida. La presente investigación es no experimental puesto que ambas variables no fueron manipuladas. El autor formula siguiente conclusión: De las dimensiones planteadas cuatro de ellas tienen una relación directa con significancia en la productividad laboral, la que nos indica que si la motivación es mayor, mayor será el nivel de productividad de cada trabajador.

Funes (2017) Su objetivo fue definir la relación existente entre los factores laborales y los indicadores de productividad en los trabajadores de una empresa de construcción. En la investigación el método empleado fue el descriptivo, con un nivel comparativo ya que como medida básica y se procedió a realizar una descripción de los problemas de esta. El autor dio la conclusión: Según el análisis inferencial comparativo se puede apreciar diferencias estadísticas luego de comparar los resultados que muestra un pretest de los factores laborales entre los grupos de trabajadores locales y foráneos. Los resultados revelaron que existen diferencias

Vásquez (2017) La investigación fue de tipo cuantitativo no experimental, como instrumento se usó el cuestionario y como técnica se usó una encuesta. Se concluyó que, que según el área administrativa existe un ambiente laboral favorable pero también adolece de algunas diferencias en cuanto al agradecimiento y recompensas por la labor que realizan cada uno de ellos.

**En el enfoque teórico,** la Teoría de sistemas dinámicos con comportamiento complejo según Chiavenato (2012) indica que Estudiar los diferentes estilos de liderazgo y de comportamiento del líder frente a sus seguidores y el enfoque apunta a lo que es el líder y el enfoque de los estilos de liderazgo a lo que se refiere lo que hace el líder y sus comportamientos. De acuerdo con Riggio y Bass (2006), nos dice que el líder transformacional se mide con el efecto que causan a sus colaboradores, aquellos que confían y admiran por el trabajo que estos realizan, así mismo los respetan al grado de tener conductas fuera de lo normal.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada; Behar (2008) Se refiere a que las investigaciones aplicadas se caracterizan por que buscan aplicar conocimientos, el poder confrontar la teoría con la realidad. Por tal motivo, se podrá analizar una problemática en específica y así poder dar una solución. Así mismo el **enfoque** utilizado en la presente investigación es cuantitativa, por lo tanto Fernández, Hernández y Baptista (2010) no mencionan que el proceso cuantitativo tiene etapas y cada etapa del proceso te lleva a la siguiente y no se puede evadir algún procedimiento, puesto que el ordenamiento es riguroso, aunque se podría iniciar nuevamente alguna fase.

Por consiguiente, **la investigación es de diseño No experimental con corte transversal**; Fernández, Hernández, y Baptista (2010) nos dice que por ser una investigación transversal no existe ningún tipo de manipulación en las variables y podemos observar al fenómeno desde su contexto natural.

El nivel utilizado fue explicativo causal, según Fernández, Hernández, y Baptista (2010) porque está enfocado en resolver consecuencias de fenómenos físicos y sociales ya que el motivo principal de la investigación explicativa es saber en qué condiciones se vinculan dos o más variables.

Se usó el **método** hipotético - deductivo puesto que la hipótesis fue planteada mediante la observación en la problemática, usando la incitación para seguidamente ser comprobados. Según Bernal (2010) nos menciona que trata de unos procedimientos que comienza con aceptación de hipótesis y busca replicar falsas, con ello obteniendo conclusiones y sean comparados con los sucesos.

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Variable 1: Liderazgo Organizacional**

#### **Definición conceptual**

Lussier & Achua (2011) mencionan que el liderazgo organizacional es la relación que existe entre líderes y trabajadores con un propósito en común.

#### **Definición operacional**

La medición para la variable será realizada mediante un cuestionario, que se elaboro con una encuesta de 12 preguntas de tipo Likert, y estarán en relacion con las dimensiones del liderazgo organizacional, que son las siguientes: liderazgo carismático, liderazgo transformacional, liderazgo de servicio y liderazgo de cultura. Estará dirigido a los colaboradores de la institución.

#### **Dimensión1. Liderazgo carismático**

Lussier & Achua (2011) perciben las conductas en su líder y se afirma que estos son indicadores de otros resultados psicológicos y de conductas, tales como: el sacrificio personal, lealtad condicional, obediencia y compromiso con el líder son la base en la cual el líder es considerado carismático.

#### **Indicadores**

##### **Indicador 1. Visión**

Publicaciones vértice (2007) Define que la visión es un conjunto de representaciones efectivas, que un conjunto de individuos asocian a una empresa como reflejo de la organización para la percepción del entorno.

### **Indicador 2. habilidades de comunicación**

Rodríguez (2011) afirma que la habilidad de la comunicación es saberse comunicar de la mejor manera posible sus sentimientos, actitudes, deseos u opiniones.

### **Indicador 3. Confianza en si mismo y convicción moral**

Taylor, Ros, et al.(2007) define como el sentimiento de conciencia que tiene uno mismo en su propio valor y seguridad.

### **Dimensión 2. Liderazgo transformacional**

Lussier & Achua (2011) Son líderes que buscan diferenciar los valores básicos, actitudes y creencias de los colaboradores para que dispongan a dar lo mejor de si y su desempeño sea más allá de los niveles mínimos planteados por la empresa.

### **Indicadores**

#### **Indicador 1. Motivación inspiradora**

Richardson y Chandler (2006) nos mencionan que para motivar a otras personas lo adecuado es que estas confíen en nosotros y saber escuchar a los demás.

#### **Indicador 2. Consideración individual**

Fischman (2016) detalla que la consideración individual se da cuando el líder crea un buen clima en el cual existen oportunidades de aprender y toma en cuenta las necesidades individuales de los suyos.

#### **Indicador 3. Estimulación intelectual**

Guilbert (2010) hace referencia a que despierte en el colaborador una conciencia sobre los problemas , que tengan un nuevo modo de pensamiento y mejoren su creatividad, asi aumentaría la independencia de los colaboradores frente a situaciones diversas.

### **Dimensión 3. Liderazgo de servicio**

Lussier & Achua (2011) menciona que es un líder que opera desde una perspectiva en la cual cada uno tenemos un deber moral con los demás y pues como líderes debemos liderar y servir.

#### **Indicadores**

##### **Indicador 1. Potencial humano**

Whitaker (1998) hace mención que en las organizaciones deberían tener en cuenta la participación y aptitudes ocultas de sus colaboradores para que puedan cultivar tendencias de autorrealización.

##### **Indicador 2. Ganar y mantener la confianza en los demás**

Puchol (2009) para mantener la confianza se debe usar un lenguaje correcto, mostrar nuestra competencia y profesionalidad en cualquier ocasión.

##### **Indicador 3. Escucha eficaz**

Kossen(1992) la escucha eficaz es importante para las relaciones tanto personales como en el trabajo, para poder reducir el estrés que va asociado con las relaciones interpersonales.

### **Dimensión 4. Liderazgo de cultura**

Lussier & Achua (2011) los líderes predicán y practican sus valores, culturas y la motivación que se da hacia los colaboradores, teniendo un objetivo en común.

#### **Indicadores**

##### **Indicador 1. Líderes modelos a seguir**

Folkman y Zenger (2012) para ser un líder destacado su comportamiento debe ser adecuado, ser comprometido y un ejemplo para los demás, puesto que esto beneficia para aumentar la exposición de las personas en la organización al líder.

## **Indicador 2. Celebrar logros**

Kouzes y Posner (1993) celebrar los resultados de los colaboradores en la organización, los líderes mantienen el espíritu de equipo y la interacción social aumenta el compromiso de la gente.

## **Indicador 3. Integración, empresa-trabajadores**

Yacoubian (2015) La inducción es un procedimiento que sigue una serie de instrucciones, la cual conlleva a determinar el comportamiento de los colaboradores durante su proceso de adaptación a un nuevo clima laboral.

## **Variable 2: Productividad laboral**

### **Definición conceptual**

Robbins (2004) Nos mencionó que la productividad laboral es medida con el desempeño de una persona en la que abarca eficacia y eficiencia, y se puede concluir si es productiva y efectiva.

### **Definición operacional**

Para esta variable la medición se realizará mediante un cuestionario, que se elaboró con una encuesta de 12 preguntas de tipo Likert, y estarán en relación con las dimensiones en la productividad laboral, que son las siguientes: eficacia, productividad total, productividad de servicios y productividad en el sector público y estatal. Estará dirigido a los colaboradores de la institución.

### **Dimensión 1. Eficacia**

Galeas, Mena, & Reátegui, Rubén Méndez, PhD, DSc. (2016) indica que es la capacidad de querer lograr algo que es deseado o se espera, pueden ser metas, objetivos o necesidades.

## **Indicadores**

### **Indicador 1. Mejora continua**

Peralta (2002) refiere que es un concepto de los procesos de trabajo con la meta de incrementar drásticamente la satisfacción de los clientes y así disminuir la duración de cada ciclo y los costos.

### **Indicador 2. Soluciones**

Cooper (1998) define que las compañías tendrán éxito solo con líderes que dominen circunstancias cambiantes y tengan una inteligencia emocional tratando las soluciones administrativas y manejar de forma fluida los retos propuestos.

### **Indicador 3. Resultados**

Nevado (2007) Para obtener resultados duraderos se requiere de un esfuerzo serio y sistemático, todo programa de mejora de productividad pasa por procesos, por control e innovaciones en realizar en ellos y revisiones constantes, buscando la estrategia adecuada para la empresa.

## **Dimensión 2. Productividad total**

Aliahmadi, Jafari-Eskandari, Mozafari, & Nozari, H. (2016) lo definen como cantidad de servicios o bienes en los cuales producen en comparación con el costo, el trabajo y la energía sin bajar la calidad.

## **Indicadores**

### **Indicador 1. Insumos para bienes o servicios**

Armenta (2007) afirma que desde un punto de vista analítico el insumo producto plantea una visión integrada en el mundo de la productividad en oferta de servicios y bienes con el mercado laboral para luego permitir la interacción con trabajadores.

## **Indicador 2. Factor trabajo**

Santa maría y Ortin (2006) nos afirman que el factor trabajo es de una calificación alta y los resultados de estas actividades tiene un nivel de riesgo superior, causar efectos externos y tiene implicaciones a largo plazo estas son diferenciadas en otras áreas funcionales.

## **Indicador 3. Factor capital**

Sanchez (2007) detalla que el factor capital físico interviene en el proceso de producción mediante los servicios que se proporciona, mientras más herramientas tengan los trabajadores, mejor será su efectividad en el trabajo.

## **Dimensión 3. Productividad de servicios**

Render y Heizer (2004) Nos mencionan que la productividad de servicios es más compleja puesto que los procesos de producción son distintos a los manufactureros ya que según el marco analítico este se basa en actividades para la producción de bienes.

## **Indicadores**

### **Indicador 1. Tiempos de trabajo en oficina**

Artal (2017) Nada es fácil en donde las incidencias son casi una norma, primera ayuda de importancia, se logra conseguir una planificación flexible, para una buena formación, motivación y mejor delegación se debe colaborar activamente.

### **Indicador 2. Estudio de tiempos**

Cruelles (2013) menciona que hacer cumplir los tiempos es totalmente imprescindible ya que la herramienta para conseguirlo es controlando la productividad ya que por medio de ella habrá una mejora continua .

### **Indicador 3. Muestreo de actividades**

Casso (2006) este es un método para demostrar mediante el muestreo de estadística, el porcentaje de aparición de una determinada actividad.

### **Dimensión 4. Productividad en el sector Público y estatal**

Mostajo(2000) La consecuencia de mayor nivel de productividad al usar recursos públicos tiene mayor significación en el sentido macroeconómico como en uno microeconómico.

### **Indicador 1. Metas ajustadas a la organización**

Sanchez (2013) indica que las metas cumplidas o no cumplidas o problemas suscitados se deben debatir como superarlos ya que es conveniente aprender de la experiencia y todo ello se reflejara en un aprendizaje estratégico para la organización.

### **Indicador 2. Justificar el presupuesto**

Pareja(2014) menciona que el estado es igual que una empresa ya que deben establecer actualizaciones para conseguir objetivos propios y deben de plasmar su plan financiero presupuestal ajustándose a una serie de normas y estructuras para que estas puedan ser aprobadas y se lleve una buena gestión y control.

### **Indicador 3. Controlar operaciones**

Singer (2017) Afirma que la vision funcional se enfoca en el control humano y fisico, ya que con respecto al capital humano, el control funcional de un supervisor es que las personas que se encuentren bajo su responsabilidad realicen sus procedimientos correctamente.

## **Escala de medición**

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La **población** fue representada por una cantidad de 183 colaboradores que laboran en la entidad pública DREC. Hernández, et al. (2010) nos menciona que la población es un conjunto de casos que tienen relación con el espacio al que se va a investigar para poder establecer con claridad los parámetros muestrales.

La **muestra** es censal. Rodríguez, Pierdant y Rodríguez (2014) es aplicar una encuesta a todo un elemento que integra la población.

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

La **técnica** usada fue la técnica de una encuesta, para Bernal (2010):Esta técnica se refiere a recolectar información de las personas que son parte de la organización así mismo ,tener una información veredita de la institución a la que se investigara para que así esta no pierda credibilidad.

Como **Herramienta** se hizo un cuestionario correspondiente a la técnica de la encuesta, según carrasco (2013) nos menciona que el cuestionario son hojas, con un listado preguntas que deben estar formuladas claras y concisas para que sean presentado a los encuestados.

### **Validez y confiabilidad**

Mediante la elaboración del instrumento con el cual se determinará la fiabilidad que se someterá a la validez con docentes con el grado de Magister y Doctor de la carrera profesional de Administración quienes son los expertos, los cuales son expertos (**ver anexo 4**).

## **Confiabilidad**

El instrumento para medir la confiabilidad fue una prueba piloto a 10 colaboradores, que es una prueba previa. En estos resultados serán analizados con la prueba del Alfa de cronbach, con la cual se definió la solidez interna del instrumento.

La encuesta presento una escala genérica de: No es Confiable, Confiabilidad baja, confiabilidad moderada, confiabilidad fuerte, confiabilidad alta como se muestra en el **(anexo 4)**.

Según los resultados el alfa de Cronbach de la variable independiente Liderazgo Organizacional tiene la fiabilidad de 0.892 y se concluye que existe una confiabilidad favorable debido a los datos alcanzados que fueron planteados en las preguntas **(anexo 5)**.

Para los resultados de la variable dependiente Productividad labora en el alfa de Cronbach tiene una confiabilidad de 0.834, se concluye que existe una fuerte confiabilidad que es adecuada en la cual se tomó en cuenta los datos obtenidos y fueron planteadas de las preguntas **(anexo 6)**.

### **3.5. Procedimientos**

Se planteó bases teóricas en el marco conceptual, así mismo se aplicó el método del cuestionario a los colaboradores de la DREC y así se recaudó las respuestas que se dieron en cuestionario, las mismas que fueron sometidas a un procedimiento de análisis en el programa estadístico SPSS.

### **3.6. Método de análisis de datos**

**Estadística Descriptiva**, Franco, García & Matus (2004) es un estudio que se refiere a la organización, descripción numérica y presentación.

**Estadística Inferencial**, Franco, García & Matus (2004) lo define como una estrategia a partir de la cual toman decisiones basada a una información dada mediante técnicas descriptivas.

### **3.7. Aspectos éticos**

En esta investigación la autora se compromete a cumplir los principios éticos respetando la veracidad de los resultados: respetando la identidad de los encuestados, uso de información y no se hizo ningún otro uso con los datos recaudados. Cabe resaltar que la información mencionada por otros autores está correctamente citada y con las fuentes correspondientes, además los datos de los autores no han sido alterados para así poder evitar divulgaciones de plagio.

## IV. RESULTADOS

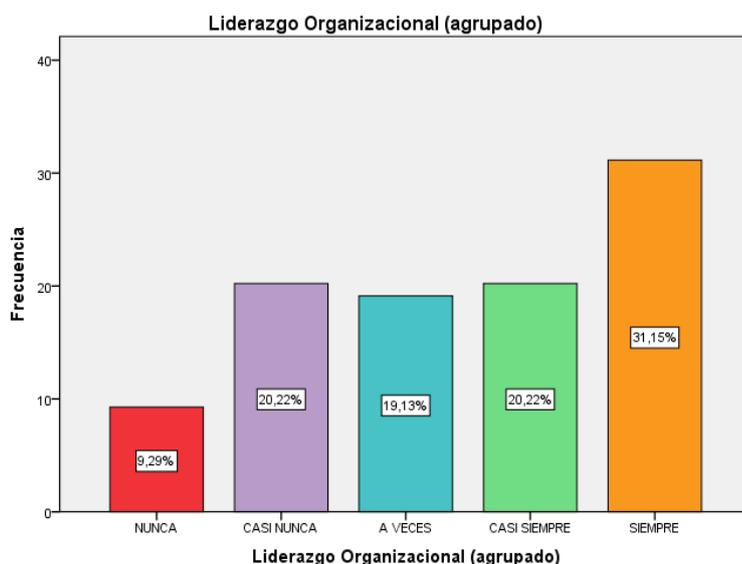
### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

. Variable independiente (agrupada) liderazgo organizacional

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	NUNCA	17	9,3	9,3	9,3
	CASI NUNCA	37	20,2	20,2	29,5
	A VECES	35	19,1	19,1	48,6
	CASI SIEMPRE	37	20,2	20,2	68,9
	SIEMPRE	57	31,1	31,1	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesado en software SPSS, versión 22



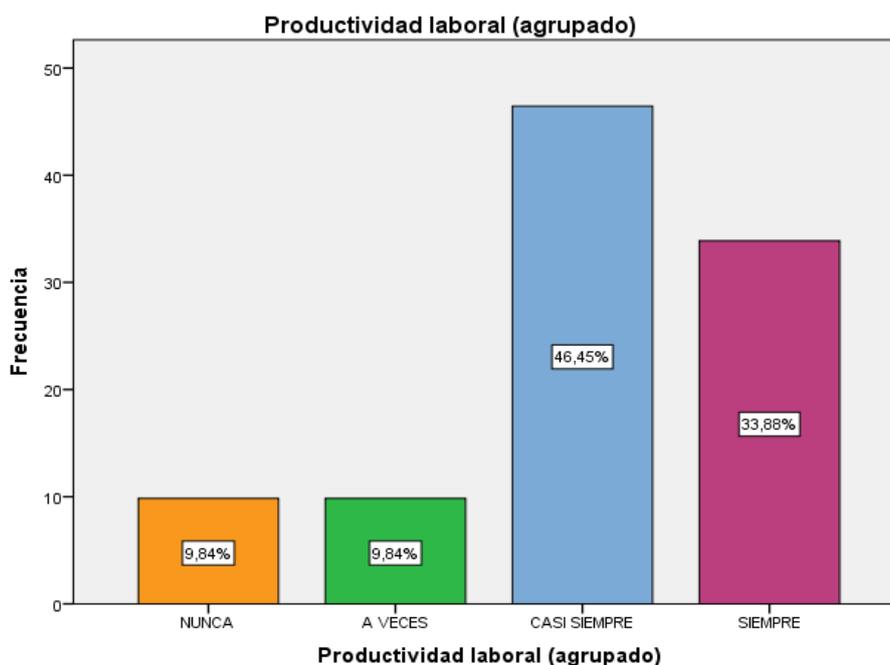
**Interpretación:** Según lo evidenciado en la Tabla 8, se aprecia que los 183 colaboradores de la DREC, del distrito de Bellavista, año 2018; contestaron a las preguntas de la variable “Liderazgo Organizacional”, de la siguiente manera: 17 colaboradores equivalente a 9,3% respondieron nunca, 37 colaboradores equivalente a 20,2% respondieron casi nunca, 35 colaboradores equivalente a 19,1% respondieron a veces, 37 colaboradores equivalente a 20,2% respondieron casi siempre y 57 colaboradores equivalente al 31,1% respondieron siempre.

**Tabla 2**

Variable independiente (agrupada) Productividad laboral

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	NUNCA	18	9,8	9,8	9,8
	A VECES	18	9,8	9,8	19,7
	CASI SIEMPRE	85	46,4	46,4	66,1
	SIEMPRE	62	33,9	33,9	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesado en software SPSS, versión 22.



**Interpretación:** Tabla 9, podemos observar que del total de 183 colaboradores de la DREC, del distrito de Bellavista, año 2018; contestaron a las preguntas de la variable “Productividad laboral”, de la siguiente forma: 18 colaboradores que corresponde al 9,8% respondieron la categoría nunca, 18 colaboradores que corresponde al 9,8% respondieron la categoría a veces, 85 colaboradores que corresponde al 46,4% respondieron la categoría casi siempre, finalmente 62 colaboradores correspondiente al 33,9 % respondieron la categoría siempre.

## 4.2. Análisis inferencial

H0:  $R=0$ ; Variable Independiente no influye en la Variable Dependiente.

H1:  $R>0$ ; Variable Independiente influye en la Variable Dependiente.

**Sig. De tabla = 0.05 o 5% Nivel de aceptación= 95%**

### Regla de decisión:

Sig. E < Sig. I (0.05) entonces se rechaza (Ho) y se acepta la hipótesis (H1).

Sig. E > Sig. I (0.05) entonces se acepta (Ho) y se acepta la hipótesis (H1).

Para ello se usó la tabla de valores más conocida, ver **(anexo 7)**.

### Prueba de correlación

#### Hipótesis General

**H0:** No existe influencia directa del liderazgo organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018.

**H1:** Existe influencia directa del liderazgo organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018.

Según la correlación para la **hipótesis general** se puede concluir que; el liderazgo organizacional en la productividad laboral es positiva considerable según el valor de 0.743. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, se afirma que un 74,3% del liderazgo organizacional determina la productividad laboral en los colaboradores de la DREC **(ver anexo 8)**.

Según los resultados de la **Hipótesis específica 1** podemos concluir que la correlación entre el liderazgo carismático en la productividad laboral es positiva muy fuerte según el valor de 0.780. Por lo tanto la hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula es rechazada. De la misma manera, se afirma que un 78% del liderazgo carismático determina la productividad laboral en los trabajadores de la DREC **(ver anexo 9)**.

Según los resultados de la **Hipótesis específica 2** entre el liderazgo transformacional en la productividad laboral la correlación es positiva considerable según el valor de 0.549. Así mismo, la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alterna se acepta. Por consiguiente, se afirma que un 54,9% del liderazgo transformacional determina la productividad laboral en los colaboradores de la DREC (**ver anexo 10**).

Según los resultados de la **Hipótesis específica 3** podemos concluir que la correlación entre el liderazgo de servicios en la productividad laboral es positiva media según el valor de 0.419. Por consiguiente, la hipótesis alterna se acepta y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, se afirma que un 41,9% del liderazgo de servicio determina la productividad laboral en los colaboradores de la DREC (**ver anexo 11**).

Según los resultados de la **Hipótesis específica 4** da la conclusión que la correlación entre el liderazgo de cultura en la productividad laboral es positiva considerable según el valor de 0.697. Así mismo, la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alterna se acepta. Por consiguiente, se afirma que un 69,7% del liderazgo de cultura determina la productividad laboral en los colaboradores de la DREC (**ver anexo 12**).

## V. DISCUSIÓN

### **Primero:**

Se tuvo como objetivo Determinar la influencia que existe entre el liderazgo organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018. Según la prueba de Rho Spearman el nivel de significancia es menor a 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, entre las variables se obtuvo una correlación de 0.743; lo cual indica que es una relación positiva considerable. Por lo tanto, la hipótesis de la investigación se acepta indicando que existe influencia positiva considerable entre el liderazgo organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018, por ende el objetivo general queda demostrado. Según Callata & Gonzales (2017) Establecieron Determinar la relación que existe Motivación y Productividad Laboral en los colaboradores del Municipio de La Joya, menciona que en una organización publica siempre se espera un alto rendimiento en cuanto a la productividad, así mismo se espera que tengan un buen desempeño y desarrollen bien sus actividades y que se preocupen por fortalecer la motivación en la organización, por lo que se planteó al área de RRHH implementar un programa con el cual se solucione el bajo nivel de producción de los trabajadores. El estudio para la investigación fue de tipo descriptivo no experimental, en tanto la población estaba conformada por 85 trabajadores y la muestra empleada para la investigación estaba conformada por 55 trabajadores. Los materiales e instrumentos fue la escala de motivación laboral R-MAWS y la escala de la productividad.

Se coincide con la conclusión de la tesis de Callata & Gonzales, si el grado de motivación que presentan los trabajadores es mayor pues el nivel de productividad también será mayor y el liderazgo organizacional se verá demostrado. La teoría del liderazgo organizacional para Chiavenato (2012) indica que el liderazgo organizacional es estudiar los estilos de liderazgo que están reflejados en sus comportamientos frente a los colaboradores.

## **Segundo:**

Se tuvo como Objetivo específico 1 Determinar la influencia que existe entre el liderazgo carismático en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018. Se demostró mediante la prueba de Rho spearman que el nivel de significancia es menor a 0.05, por ende, la hipótesis nula se rechaza. Además, ambas variables tienen una correlación de 0.780; la misma que indica relación positiva muy fuerte. Por lo tanto, la hipótesis de la investigación se acepta indicando que existe influencia positiva considerable entre el liderazgo carismático en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018, por ende, el objetivo general ha sido demostrado. Según Vásquez (2017) Se refiere que un gobierno local debe tener un personal capacitado, que trabaje en equipo y comprometido con la institución, brindado servicios públicos de calidad y que promuevan el desarrollo en la ciudad de Eten, en tal caso se puede dar referencia al liderazgo carismático que hay que tener en cuenta para que pueda diseñar una propuesta de mejora para brindar un servicio de buena calidad al público. Por tanto, La investigación es cuantitativa no experimental, como instrumento se usó un cuestionario y la técnica usada fue de una encuesta. Se concluyó que los trabajadores de la municipalidad de Eten tienen un buen clima laboral, que existe algunas deficiencias con respecto al agradecimiento y apoyo a superiores Se coincide con la conclusión de la tesis de Vásquez, en que el clima laboral influye de manera positiva y directa sobre la productividad de los servidores públicos, de la misma manera que influye el liderazgo carismático en la productividad laboral, ya que un líder carismático puede resolver las deficiencias en cuanto al clima laboral. Lussier & Achua (2011) se refieren al liderazgo organizacional como un proceso de influencia que existe entre colaboradores y líderes para lograr un cambio en la organización por medio de objetivos organizacionales.

### **Tercero:**

Se tuvo como Objetivo específico 2 el Determinar la influencia que existe entre el liderazgo transformacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018. Se demostró Mediante la Prueba Rho de Spearman que existe un nivel de significancia menor a 0.05, por ende, la hipótesis nula se rechaza. Además, la variable tiene una correlación de 0.549; lo que indica que hay una relación positiva considerable. Por lo tanto, la hipótesis de la investigación es aceptada indicando que existe influencia positiva considerable entre el liderazgo transformacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018, así mismo, el objetivo general queda demostrado. Según Martins & Costa (2015) Se refiere que entre el liderazgo transformacional y la posibilidad de compromiso organizacional que tiene efecto mediante esta relación, nos menciona que la falta de competitividad de una organización se puede asociar en la baja productividad. Por conclusión se demostró los efectos del liderazgo transformacional en la confianza organizacional, esta relación se consideró significativa y relevante ya que tiene un impacto claro en el desempeño de los empleados. Los resultados empíricos afirman que entre las variables liderazgo transformacional esfuerza positivamente la confianza organizacional y por el contrario estas no están influenciadas positivamente en el compromiso organizacional. Por conclusión el artículo científico de Martins & Costa demostró los efectos del liderazgo transformacional en la confianza organizacional, esta relación se consideró significativa y relevante ya que tiene un impacto claro en el desempeño de los empleados Bass y Riggio (2006), un líder transformacional es el que mide el efecto que causa en sus seguidores y que aquellos que lo sigan, confíen en él, los que son leales y lo respetan al grado ejecutar conductas que esta fuera de lo común.

#### **Cuarto:**

Como Objetivo específico 3 se menciona Determinar la influencia que existe entre el liderazgo de servicio en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018. El nivel de significancia obtenida mediante la prueba de Rho Spearman es menor a 0.05, por consiguiente, la hipótesis nula es rechazada. Así mismo, las variables muestran una correlación de 0.419; lo que indica que una relación positiva media. Por lo consiguiente, la hipótesis de la investigación es aceptada indicando que existe influencia positiva considerable entre el liderazgo de servicio en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018, por ende, queda demostrado el objetivo general. Según Jiménez & Contreras (2016) Se refiere al Liderazgo y clima organizacional que son básicos para su intervención ya que es lo que se requiere para los verdaderos generadores del cambio y más si es en el caso de la educación puesto que se relaciona con la formación de los alumnos de la misma manera en la que se requiere en la Drec. La presente investigación fue cuantitativa no experimental de diseño transaccional descriptivo El autor formula la siguiente conclusión: Existe una clara tendencia de un tipo de liderazgo que no es deseado en las instituciones y se ven reflejadas en su mayoría es por ello que se recomienda lograr un cambio en cuanto al personal que desempeñan cargo de docentes así como administrativos ,mediante todo como labor principal de capacitación y instrucción para que se oriente sobre los cambios, para así poder transformar un nuevo pensamiento y que sus acciones formen de un nuevo ambiente laboral que entre cada uno se debe construir mantener. Jiménez & Contreras indican que existe una tendencia clara de estilo de liderazgo no deseable ya que las malas prácticas se ven reflejadas en la mayoría de adjetivos desfavorables. El Liderazgo de servicio, Lussier & Achua (2011) opera desde la perspectiva de que todos tenemos un deber moral hacia los demás y que como líderes debemos servir y liderar.

## Quinto:

El objetivo específico 4 es Determinar la influencia que existe entre el liderazgo de cultura en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, año 2018. Según la prueba de Rho Spermán demostró tener un nivel de significancia (bilateral) " $0.000 < 0.05$ ", por consiguiente, la hipótesis nula es rechazada. La correlación de las dos variables es de 0.697; la indicando la relación positiva media. Así mismo la hipótesis es aceptada por lo que indica que se demuestra influencia positiva considerable entre el liderazgo de cultura en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito bellavista, 2018, por consecuencia, el objetivo en general quedó demostrado. Según Paz & Espinoza (2017) Se refiere al grado de influencia entre las variables felicidad organizacional y productividad en los colaboradores en las oficinas de atención al usuario en la empresa claro, en Arequipa año 2017. La metodología de presente investigación es mixta y tiene un enfoque correlacional, en la que se obtuvo como resultados positivos considerables lo que deduce que ambas encuestas como las respuestas son fiables. La respuesta al objetivo general es que el resultado de la influencia de una organización tiene alta correlación con la productividad, así mismo se afirma la hipótesis y da como conclusión que si la felicidad organizacional incrementa la productividad también incrementará. Paz & Espinoza concluyen existe correlación en las variables. Liderazgo de cultura, Lussier & Achua (2011) indican que los líderes manifiestan valores, normas y expectativas de líderes que practican y predicán con actitudes y conductas de superación hacia sus empleados, enseñándoles que premia sus valores en un entorno laboral.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

La correlación entre variables fue positiva en la cual se ve una influencia significativa de 0,743 la cual es positiva considerable entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de la DREC, en el distrito Bellavista, año 2018.

### **Segunda:**

La correlación fue positiva significativa de 0,743 la cual es positiva considerable entre el liderazgo carismático y la productividad laboral en los colaboradores de la DREC, en el distrito Bellavista, año 2018.

### **Tercera:**

La correlación fue de influencia significativa de 0,549 que es positiva considerable entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en los colaboradores de la DREC, en el distrito Bellavista, año 2018.

### **Cuarta:**

Se demostró que existe correlación significativa de 0,419 que es positiva media entre el liderazgo de servicio y la productividad laboral en los colaboradores de la DREC, en el distrito Bellavista, año 2018.

### **Quinta:**

Se concluyó que existe influencia significativa de 0,697 que es positiva considerable entre las variables el liderazgo de cultura y la productividad laboral en los colaboradores de la DREC, en el distrito Bellavista, año 2018.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primero**

Se recomienda que la dirección de la Drec opte por monitorear a las diferentes áreas de la institución para ver el trabajo que se está realizando y si se encuentra alguna deficiencia en alguna área pueda tomar decisiones inmediatas para dar solución y así pueda mejorar los procesos que existen en la misma.

### **Segundo**

Se recomienda a los directivos realizar capacitaciones y talleres motivacionales para que genere confianza en los colaboradores, para que ellos también puedan aportar con sus ideas y propuestas para mejorar la institución.

### **Tercero**

Se recomienda que en todas las áreas de la institución se fomente el liderazgo transformacional ya que ello es una manera de inculcar una visión para lograr un mejor rendimiento y mejor nivel de crecimiento.

### **Cuarto**

Realizar una retroalimentación en los logros que puede crear cada persona, generando así la confianza en cada uno de los colaboradores y así mismo motivar a cada uno de ellos en la mejora de la atención al usuario.

### **Quinto**

Se recomienda, si hay un nuevo ingreso de personal a la institución presentarlo en la formación que se realizan los días lunes, todo ello con la intención de que este se sienta parte de la organización ya que así se incluye a la cultura organizacional y es clave para la productividad.

## REFERENCIAS

- Alemán, G. (2002). De la filosofía de la calidad al sistema de mejora continua: 37 actividades para realizarlas en su negocio. México: Panorama Editorial S.A. De C.V.
- Aliahmadi, A., Jafari-Eskandari, M., Mozafari, A., & Nozari, H. (2016). COMPARING LINEAR REGRESSION AND ARTIFICIAL NEURAL NETWORKS TO FORECAST TOTAL PRODUCTIVITY GROWTH IN IRAN. *International Journal of Information, Business and Management*, 8(1), 93-113. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1752118106?accountid=37408>
- AREQUIPA,2016\_2017”[http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/P\\_AZ\\_CAYA\\_KAR\\_FEL.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/P_AZ_CAYA_KAR_FEL.pdf)
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación, Introducción a la metodología científica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=fidias+arias+2006+poblacion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwib3MHg3eAhXIs1kKHeGiCO8Q6AEILDAB#v=onepage&q=fidias%20arias%202006%20poblacion&f=false>
- Artal, M. (2017). Dirección de ventas: Organización del departamento de ventas y gestión de vendedores. España: ESIC Editorial.
- ATENCION AL CLIENTE DE LA EMPRESA AMERICA MOVIL- CLARO,
- Behar,D.(2008).*Metodología de la investigacion*.Recuperado de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3era. ed.). Colombia: Pearson educación.
- Callata,L. & Gonzales, J.(2017).Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya, arequopa,2017. Recuperado de:<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4565/PScacalm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. (1era ed.). Perú: Editorial San Marcos.

- Caso, A. (2006). Técnicas de medición del trabajo.. España: Fundación Confemetal.
- Castro, R. M. S. (2018). ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU IMPACTO EN EL FACTOR HUMANO-ADMINISTRATIVE STRATEGIES FOR THE IMPROVEMENT OF LABOR PRODUCTIVITY AND ITS IMPACT ON THE HUMAN FACTOR. Revista Teckne, 16(1).
- Céspedes, N., Lavado, P. y Rondan, N. (2016). Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedesNikita2016.pdf>.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Contreras, D. & Jimenez, L. (2016). Liderazgo y clima organizacional en un colegio de condimarca. lineamientos básicos para su intervención. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/flexpaper/handle/10336/11983/ContrerasRios-Doris-2016.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Cooper, R. K., Sawaf, A. (1998). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Cruelles Ruíz, J. A. (2013). Productividad e incentivos: Cómo hacer que los tiempos de fabricación se cumplan. España: Marcombo.
- Cruz, Y. y Velazques, M. (2014). Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados, caso empresa textilera municipio Ixtapaluca-México (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>
- Folkman, J., H. Zenger, J. (2012). El líder inspirador. España: Profit Editorial.
- Funes, I. (2017). Indicadores de productividad y factores laborales en trabajadores locales y foráneos en una empresa de construcción –Arequipa 2016 (Tesis de magister ). Recuperada de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4680/RIMfuhuie.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galarza, F. B., & Díaz, J. G. (2015). Productividad total de factores en la agricultura peruana: Estimación y determinantes \*/Total factor productivity in the

- peruvian agriculture: Estimation and determinants: Revista del departamento de economía, pontificia universidad católica del Perú revista del departamento de economía, pontificia universidad católica del Perú. Economía, 38(76), 77-116. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1792770345?accountid=37408>
- Galeas, N. V. L., Mena, M. C. M., & Reátegui, Rubén Méndez, PhD, DSc. (2016). EFICACIA, EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS TRANSIGIBLES DE NIÑEZ Y ADOLESCENCIA EN EL ECUADOR/EFFICACY, EFFICIENCY AND EFFECTIVENESS OF ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION CASES FOR CHILDHOOD AND ADOLESCENCE IN ECUADOR. Revista De Derecho UNED, (18), 567-595. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1830020149?accountid=37408>
- García, H. & Matus, J. (2004). Estadística descriptiva e inferencial I. Recuperado de [https://repositorio.cbachilleres.edu.mx/wpcontent/material/compendios/quinto/edi\\_1.pdf](https://repositorio.cbachilleres.edu.mx/wpcontent/material/compendios/quinto/edi_1.pdf)
- Hernández, et al. (2003). Metodología de la Investigación. Recuperado de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/calva\\_p\\_db/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/capitulo3.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. Recuperado de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20Edici%C3%B3n%20de%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20Edici%C3%B3n%20de%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Kato-Vidal, E. (2019). Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas. Estudios Gerenciales, 35(150), 38-46. doi:<http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909>
- Kossen, S. (1992). La venta creativa. España: Díaz de Santos.
- Levy, S., & Székely, M. (2016). ¿Más escolaridad, menos informalidad? un análisis de cohortes para México y América Latina \*/ more schooling, less informality? A cohort analysis for Mexico and Latin America. El Trimestre Económico, 83(4), 499-548. doi: <http://dx.doi.org/10.20430/ete.v83i332.232>
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. (4ta ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A.

- Mera, A. J. M., Pozo, A. G., & Ollero, J. L. S. (2017). Labour flexibility and productivity in the andalusian lodging sector. *Revista De Estudios Regionales*, (108), 17-41. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1917696097?accountid=37408>
- Monje, C. (2011) Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Recuperado de: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- paz & spinoza(2017) INFLUENCIA DE LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL EN LA
- Peña, D. (2007). *Cómo gestionar el binomio rentabilidad-productividad: Función económico-financiera, la gestión de procesos, la gestión de la calidad y el cuadro de mando integral*. España: Especial Directivos.
- Posner, B. Z., Kouzes, J. M. (1993). *El Desafío del liderazgo: Cómo Obtener Permanentemente Logros Extraordinarios*. Argentina: Grancia, Ediciones, S.A..
- PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LOS CENTRO DE
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad manual práctico*. Recuperado de <https://docplayer.es/23869681-La-gestion-de-la-productividad.html>
- Raeisi, N., & Amirnejad, Q. (2017). Investigating the effect of organizational leadership on organizational agility: Mediating role of organizational commitment. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 1154-1168. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1964556341?accountid=37408>
- Rodriguez,J; Pierdant, A & Rodriguez, E.(2014)*Estadística para la administración*.(1era edicion).Mexico:editorial patria.
- Rua,Orlando Manuel Martins Marques De Lima, & Araújo, J.,Manuel Costa. (2016). Linking transformational leadership and organizational trust: Has organizational commitment a mediating effect on it?/ relacionando liderazgo transformacional y confianza organizacional: ¿Tiene el compromiso organizacional un efecto mediador? *Cuadernos De Gestión*, 16(1), 43-61. doi:<http://dx.doi.org/10.5295/cdg.140484om>
- Sánchez, L., Ortín Ángel, P. (2006). *El Factor humano en la innovación: dilemas organizativos para los departamentos de I+D*. España: Centre d'Economia Industrial.

- Sánchez, R. J. (2007). Lecciones de Economía Marítima. España: Netbiblo.
- SUÁREZ CASTRO, R. M., YOLIMA, A. R., & NATALIA MUÑOZ, P. (2017). ANÁLISIS DE PERCEPCIÓN SOBRE ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS Y EL IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. Revista De Ingeniería, Matemáticas y Ciencias De La Información, 4(8) doi : <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- Tello, M. (2016). Productividad, capacidad tecnológica y de innovación, y difusión tecnológica en la agricultura comercial moderna en el Perú: Un análisis exploratorio regional/Productivity, technology and innovation capacity and dissemination of technology in modern commercial agriculture in Peru: A regional exploratory analysis: Revista del departamento de economía, Pontificia Universidad Católica del Perú revista del departamento de economía, Pontificia Universidad Católica del Perú. Economía, 39(77), 103-144. doi: <http://dx.doi.org/10.18800/economia.201601.003>
- Valera, G. (2015). Liderazgo estratégico y motivador: La herramienta clave ante la adversidad organizacional (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5236/gvalera.pdf?sequence=1>
- Vazquez, J. (2016). El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Ciudad Eten, 2016. Recuperado de: <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/93/1/Tesis%20Oficial%20Jhon%20Vasquez.pdf>
- Vazquez, M. (2018). Motivación intrínseca y productividad laboral (Estudio realizado con agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepequez, San Marcos) (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>.
- Vega (2017) EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD, CENTRO DE SALUD SAN JERÓNIMO, 2017 Recuperado de : <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2832/253T20171160.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yacoubian, G. (2015). Proceso de inducción como factor de integración: Proceso clave para la adaptación. Alemania: Editorial Académica Española.

## ANEXOS 1

Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	ESCALA
<b>Liderazgo Organizacional</b>	Lussier & Achua (2011) nos mencionan que el liderazgo organizacional es la relación que existe entre líderes y trabajadores con un propósito en común.	Se elaboró una encuesta de 12 preguntas.	Liderazgo carismático	visión	1,2,3	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	<b>Ordinal</b>
				habilidades de comunicación			
				Confianza en <u>si</u> mismo y convicción moral			
			Liderazgo transformacional	Motivación inspiradora	4,5,6		
				Consideración individual			
				Estimulación intelectual			
			Liderazgo de servicio	Potencial humano	7,8,9		
				Ganar y mantener la confianza en los demás			
				Escucha eficaz			
			Liderazgo de cultura	Líderes modelos a seguir	10,11,12		
				Celebrar logros			
				Integración, empresa-trabajadores			
<b>Productividad Laboral</b>	Robbins (2004) manifestó que la productividad laboral es la medida del desempeño de una persona en la que abarca eficacia y eficiencia, y se puede concluir si es productiva y efectiva.	Se elaboró una encuesta de 12 preguntas.	Eficacia	Mejora continua	13,14,15	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	<b>Ordinal</b>
				Soluciones			
				resultados			
			Productividad total	Insumos para bienes o servicios	16,17,18		
				Factor trabajo			
				Factor capital			
			Productividad de servicios	Tiempos de trabajo en oficina	19,20,21		
				Estudio de tiempos			
				Muestreo de actividades			
			Productividad en el sector Público y estatal	Metas ajustadas a la organización	22,23,24		
				Justificar el presupuesto			
				Controlar operaciones			

## Anexo 2

### INSTRUMENTO 1

#### Variable Independiente: Liderazgo Organizacional

Instrumento De Medición: Encuesta (basado en escala de Likert)

#### INSTRUCCIONES.

- La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto responda en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.
- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- **Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:**

5=Siempre	4=Casi Siempre	3=A Veces	2=Casi Nunca	Nunca
-----------	----------------	-----------	--------------	-------

	Items	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN:LIDERAZGO CARISMÁTICO</b>						
1	¿Considera usted que está comprometido con la visión de la DREC?					
2	¿Logró captar el interés de sus compañeros cuando se dirigió a ellos en alguna oportunidad, ya sea un evento en particular que se dio en la entidad?					
3	¿Cuándo le asignan un trabajo importante , suelo confiar en mi mismo y me siento seguro al realizar estas actividades?					
<b>DIMENSIÓN:LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>						
4	¿Considera usted que se promueve la motivación inspiradora en su centro de trabajo?					
5	¿Está usted dispuesto a apoyar cuando se llevan a cabo importantes cambios en el trabajo?					
6	¿Considera usted que se fomenta la creatividad en sus compañeros?					
<b>DIMENSIÓN:LIDERAZGO DE SERVICIO</b>						
7	¿Está en constante descubrimiento de nuevas habilidades?					
8	¿Realiza un desarrollo constante de habilidades para alcanzar la confianza necesaria en sus compañeros de trabajo?					

9	¿Considera importante escuchar las propuestas de los colaboradores?					
<b>DIMENSIÓN:LIDERAZGO DE CULTURA</b>						
10	¿Considera que los funcionarios ejercen bien su ámbito laboral?					
11	¿Considera que su esfuerzo en la entidad, es reconocido por los directivos de la entidad?					
12	¿Considera importante que los funcionarios compartan festividades con sus colaboradores?					

### Tabla de Valoración

- Siempre=5 puntos
- Casi siempre=4 puntos
- A veces=3 puntos
- Casi Nunca=2 puntos
- Nunca=1 punto

### TABLA DE NIVELES:

RANGO	NIVEL
0-20	Liderazgo MALO
21-40	Liderazgo MEDIO
41-60	Liderazgo ALTO

### Anexo 3

#### INSTRUMENTO 2

#### Variable Dependiente: Productividad Laboral

Instrumento De Medición: Encuesta (basado en escala de Likert)

#### INSTRUCCIONES.

- La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto responda en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.
- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- **Marca con un aspa en solo uno de los cuadros correspondiente a la escala siguiente:**

5=Siempre	4=Casi Siempre	3=A Veces	2=Casi Nunca	Nunca
-----------	----------------	-----------	--------------	-------

	Items	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN:EFICACIA</b>						
1	¿Considera usted que existen soluciones rápidas para los problemas que suscitan en la DREC?					
2	¿Considera usted que aporta soluciones a la entidad?					
3	¿Considera usted que la entidad aplica mejoras continuas?					
<b>DIMENSIÓN:PRODUCTIVIDAD TOTAL</b>						
4	¿Considera usted que la entidad brinda el material necesario para cumplir con sus funciones?					
5	¿Considera usted que su trabajo aporta a la entidad?					
6	¿Considera usted que el recurso del presupuesto cubre los costos de la entidad?					
<b>DIMENSIÓN:PRODUCTIVIDAD DE SERVICIO</b>						
7	¿Considera que su horario de oficina es el adecuado?					

8	¿Considera que en el horario de trabajo cumple con los tiempos establecidos?					
9	¿Realiza eficientemente las diversas actividades que desarrolla la entidad?					
<b>DIMENSIÓN:PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR PUBLICO Y ESTATAL</b>						
10	¿Considera que las metas planteadas por la entidad son las adecuadas?					
11	¿Utiliza de manera óptima el presupuesto brindado por la empresa?					
12	¿Considera que realiza una buena planificación para la programación y control de la producción??					

### Tabla de Valoración

- Siempre=5 puntos
- Casi siempre=4 puntos
- A veces=3 puntos
- Casi Nunca=2 puntos
- Nunca=1 punto

### TABLA DE NIVELES:

RANGO	NIVEL
0-20	Productividad MALA
21-40	Productividad MEDIA
41-60	Productividad ALTA

## Anexo 4

**Tabla 1**

**Validación de las herramientas de recolección de datos por Juicio de expertos**

<b>Expertos</b>	<b>Calificación</b>
Cardenas Saavedra Abraham	Aceptado
Rosales Domínguez Edith	Aceptado
Carranza Estela Teodoro	Aceptado

**Fuente: Calificación por Docentes de la Escuela de Administración**

**Tabla 2**

*Baremos de coeficiente de confiabilidad*

<b>VALORES</b>	<b>NIVEL</b>
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Confiabilidad baja
0,5 a 0,75	Confiabilidad moderada
0,76 a 0,89	Confiabilidad fuerte
0,9 a 1	Confiabilidad alta

**Fuente:** George y Mallery (2003). *Spss reference 11.0 update(4° ed).*

## Anexo 5

**Tabla 3**

Liderazgo organizacional

		N	%
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	10	100,0
	<b>Excluido<sup>a</sup></b>	0	,0
	<b>Total</b>	10	100,0

**Fuente:** Software SPSS versión 22.

**Tabla 4**

Estadísticas de fiabilidad de la fiabilidad de la variable liderazgo organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	,00	12

**Fuente:** Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesado en el Software SPSS versión 22.

Según la **tabla N°5**. Terminando el proceso del programa SPSS versión 22, el Alfa de Cronbach de la variable independiente tiene la fiabilidad de 0.892 y se concluye que existe una confiabilidad favorable debido a los datos alcanzados que fueron planteados en las preguntas.

## Anexo 6

**Tabla 5**

Resumen de procesamiento de casos de la variable productividad laboral

		N	%
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	10	100,0
	<b>Excluido<sup>a</sup></b>	0	,0
	<b>Total</b>	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Fuente:** Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesado en el Software SPSS versión 22.

**Tabla 6**

Estadísticas de fiabilidad de la fiabilidad de la variable liderazgo organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach elementos estandarizados	N de elementos
,834	,00	12

**Fuente:** Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesado en el Software SPSS versión 22.

Según la **tabla N°7**, terminando el proceso del programa estadístico SPSS versión 22, el alfa de Cronbach de la variable dependiente tiene una confiabilidad de 0.834, se concluye que existe una fuerte confiabilidad que es adecuada en la cual se tomó en cuenta los datos obtenidos y fueron planteadas de las preguntas

## Anexo 7

### Tabla 9

*Baremos de coeficientes de correlación de Rho de spearman*

---

<b>RANGO- RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00 Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90 Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75 Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50 Correlación negativa media
-0.01 a -0.10 Correlación negativa débil
0.00 No existe correlación
+0.01 a +0.10 Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50 Correlación positiva media
+0.51 a +0.75 Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90 Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00 Correlación positiva perfecta

---

*Fuente: Hernández, Siampieri & Fernandez, 1998.*

**Tabla 10:** Correlación de variables, no paramétricas.

Correlaciones			Liderazgo organizaciona l	Productividad laboral
Rho de Spearman	Liderazgo organizaciona l	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	183	183
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	183	183

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: SPSS

**Interpretación:** Podemos concluir que la correlación entre el liderazgo organizacional en la productividad laboral es positiva considerable según el valor de 0.743, así mismo se encuentra una significancia de 0.000, menor que la fijada en la investigación del 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, se afirma que un 74,3% del liderazgo organizacional determina la productividad laboral en los colaboradores de la DREC, en el distrito Bellavista, año 2018.

**Hipótesis específicas 1**

**Tabla 11:** Correlación de hipótesis específica 1

Correlaciones				Liderazgo carismático	Productividad laboral
Rho Spearman	de	Liderazgo carismático	Coeficiente correlación Sig. (bilateral)	de 1,000	,780**
			N	183	,000
		Productividad laboral	Coeficiente correlación Sig. (bilateral)	de ,780**	1,000
			N	,000	183

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: SPSS

**Análisis:** Podemos concluir que la correlación entre el liderazgo carismático en la productividad laboral es positiva muy fuerte según el valor de 0.780, así mismo se encuentra una significancia de 0.000, menor que la fijada en la investigación del 0.05. Por lo tanto la hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula es rechazada. De la misma manera, se afirma que un 78% del liderazgo carismático determina la productividad laboral en los colaboradores de la DREC, en el distrito Bellavista, año 2018.

**Tabla 12:** Correlación de hipótesis específica 2

Correlaciones				Liderazgo transformaciona	Productividad laboral
Rho Spearman	de	Liderazgo transformaciona	Coefficiente correlación Sig. (bilateral)	de 1,000	,549**
			N	183	183
		Productividad laboral	Coefficiente correlación Sig. (bilateral)	de ,549**	1,000
			N	,000	.
				183	183

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: SPSS

**Análisis:** Podemos concluir que entre el liderazgo transformacional en la productividad laboral la correlación es positiva considerable según el valor de 0.549, así mismo se encuentra una significancia de 0.000, menor que la fijada en la investigación del 0.05. Así mismo, la hipótesis nula es rechazada y la hipótesis alterna se acepta. Por consiguiente, se afirma que un 54,9% del liderazgo transformacional determina la productividad laboral en los colaboradores de la DREC, en el distrito Bellavista, año 2018.

### Hipótesis específicas 3

**Tabla 13:** Correlación de hipótesis específica 3

Correlaciones						
Rho	de	Liderazgo	Coeficiente	de	Liderazgo	Productividad
Spearman		de Servicio	correlación		de Servicio	ad laboral
			Sig. (bilateral)		1,000	,419**
			N		.	,000
		Productividad	Coeficiente	de	,419**	1,000
		d laboral	correlación		,000	.
			Sig. (bilateral)		183	183
			N		183	183

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Análisis:** Podemos concluir que la correlación entre el liderazgo de servicios en la productividad laboral es positiva media según el valor de 0.419, así mismo se encuentra una significancia de 0.000, menor que la fijada en la investigación del 0.05. Por consiguiente, la hipótesis alterna se acepta y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, se afirma que un 41,9% del liderazgo de servicio determina la productividad laboral en los colaboradores de la DREC, en el distrito Bellavista, año 2018.

### Hipótesis específicas 4

**Tabla 14:** Correlación de hipótesis específica 4

Correlaciones						
Rho Spearman	de	D4 (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	Liderazgo de cultura	Productividad ad laboral
			N		1,000	,697**
		V2 (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	de		,000
			N		,697**	1,000
			N		,000	.
			N		183	183

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).  
Fuente: SPSS

**Análisis:** Podemos concluir que la correlación entre el liderazgo de cultura en la productividad laboral es positiva considerable según el valor de 0.697, así mismo se encuentra una significancia de 0.000, menor que la fijada en la investigación del 0.05. Así mismo, la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna es aceptada. Por consiguiente, se afirma que un 69,7% del liderazgo de cultura determina la productividad laboral en los colaboradores de la DREC, en el distrito Bellavista, año 2018.

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DREC, EN EL DISTRITO DE BELLAVISTA, AÑO 2018.

Apellidos y nombres del investigador: HERRERA QUEZADA, LESLY JAKELIN

Apellidos y nombres del experto: Dr. CAROLINA SAUVEDRA ABUJAHN

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
Liderazgo organizacional	Liderazgo transformacional	Visión	¿Considera usted que esta comprometido con la visión de la DREC?	Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5	<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Logro captar el interés de sus compañeros cuando se dirigió a ellos en alguna oportunidad, ya sea un evento en particular que se dio en la...?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Cuando le asignan un trabajo importante. Suelo confiar en mí mismo y me siento seguro al realizar estas actividades?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Considera usted que se promueve la motivación inspiradora en su centro de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Esta usted dispuesto a apoyar cuando se llevan a cabo importantes cambios en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Considera usted que se fomenta la creatividad en sus compañeros?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Esta en constante descubrimiento de nuevas habilidades?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Realiza un desarrollo constante de habilidades para alcanzar la confianza necesaria con sus compañeros de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Considera importante escuchar las propuestas de los colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Considera que los funcionarios ejercen bien su ambito laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>	
Liderazgo de servicio	Líderes que funcionan como modelos a seguir	escucha eficaz	¿Considera que su esfuerzo en la entidad, es reconocido por los directivos de la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			¿Considera importante que los funcionarios compartan festividades con sus colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Considera importante que los funcionarios compartan festividades con sus colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
Liderazgo de cultura	Celebrar logros	Integración ,empresa- trabajadores	Fecha	1-1-07.11.18		

Firma del experto



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **IDERAZGO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DREC, EN EL DISTRITO DE BELLAVISTA, AÑO 2018.**

Apellidos y nombres del investigador: **HERRERA QUEZADA, LESLY JAKELIN**

Apellidos y nombres del experto: **D. CAROLINA SALCEDO RAMA**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO				
					SI CUMPLE	NO CUMPLE			
Productividad laboral	Eficacia	Mejora continua	¿Considera usted que existen soluciones rápidas para los problemas que surten en la DREC?	Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			Soluciones	¿Considera usted que aporta soluciones a la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Resultados	¿Considera usted que la entidad aplica mejoras continuas?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Insunios para bienes y servicios	¿Considera usted que la entidad le brinda el material necesario para cumplir con sus funciones?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Factor trabajo	¿Considera usted que su trabajo aporta a la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Factor capital	¿Considera usted que el recurso del presupuesto cubre los costos de la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Productividad de servicio	Tiempos de trabajo de oficina	¿Considera que su horario de oficina es el adecuado?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Productividad del sector público y estatal	Estudio de tiempos	¿Considera que en el horario de trabajo cumple con los tiempos establecidos?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				muestreo de actividades	¿Realiza eficientemente las diversas actividades que desarrolla la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				Establecer metas ajustadas a la organización	¿Considera que las metas planteadas por la entidad son las adecuadas?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Justificar el presupuesto	¿Utiliza de manera optima el presupuesto brindado por la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
	Controlar operaciones	¿Considera que realiza una buena planificación para la programación y control de la producción?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Firma del experto			Fecha						

*[Firma manuscrita]*  
02-11-18

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DREC, EN EL DISTRITO DE BELLAVISTA, AÑO 2018.

Apellidos y nombres del investigador: HERRERA QUEZADA, LESLY JAKELIN

Apellidos y nombres del experto: *Mg. Edelfo G. Rosales Dominguez*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Liderazgo organizacional	Liderazgo Carismático	Visión	¿Considera usted que esta comprometido con la visión de la DREC?	Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5			
			¿Logro captar el interés de sus compañeros cuando se dirigió a ellos en alguna oportunidad, ya sea un evento en particular que se dio en la...				
			¿Cuando le asignan un trabajo importante, Suelo confiar en mí mismo y me siento seguro al realizar esta actividades?				
	Liderazgo transformacional	Motivación inspiradora	Consideración individual		¿Considera usted que se promueve la motivación inspiradora en su centro de trabajo?		
					¿Esta usted dispuesto a apoyar cuando se llevan a cabo importantes cambios en el trabajo?		
					¿Considera usted que se fomenta la creatividad en sus compañeros?		
					¿Ayuda a los demás a descubrir su potencial humano		
	Liderazgo de servicio	Ganar y mantener la confianza de los demás	escucha eficaz		¿Considera importante escuchar las propuestas de los colaboradores?		
					¿Considera que los funcionarios ejercen bien su ámbito laboral?		
					¿Considera que su esfuerzo en la entidad, es reconocido por los directivos de la entidad?		
Liderazgo de cultura	Celebrar logros	Integración empresa-trabajadores	¿Considera importante que los funcionarios celebren festividades con sus colaboradores?				

Firma del experto 

Fecha *7/11/18*

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DREG. EN EL DISTRITO DE BELLAVISTA, AÑO 2018.

Apellidos y nombres del investigador: HERRERA QUEZADA, LESLY JAKELIN

Apellidos y nombres del experto: Hg. Edith G. Torres Domínguez

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Productividad Total	Eficacia	Mejora continua	¿Considera usted que existen soluciones rápidas para los problemas que surcan en la DREG?				
			¿Considera usted que aporta soluciones a la entidad?				
			¿Considera usted que la entidad aplica mejoras continuas?				
			¿Considera usted que la entidad le brinda el material necesario para cumplir con sus funciones?				
			¿Considera usted que su trabajo aporta a la entidad?				
			Factor capital	¿Considera usted que el recurso del presupuesto cubre los costos de la entidad?			
			Factor trabajo	¿Considera que su horario de oficina es el adecuado?			
			Factor capital	¿Considera que en el horario de trabajo cumple con los tiempos establecidos?			
			Factor trabajo	¿Realiza eficientemente las diversas actividades que desarrolla la entidad?			
			Factor capital	¿Considera que las metas planteadas por la entidad son las adecuadas?			
Productividad de servicio	Estudio de tiempos	muestreo de actividades	¿Utiliza de manera optima el presupuesto brindado por la empresa?				
			Justificar el presupuesto				
			Controlar operaciones				
Productividad del sector publico y estatal	Controlar operaciones	Controlar operaciones	¿Considera que realiza una buena planificación para la programación y control de la producción?				
			Fecha: <u>3/11/18</u>				

Firma del experto 

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DREG, EN EL DISTRITO DE BELLAVISTA, AÑO 2018.

Apellidos y nombres del Investigador: HERRERA QUEZADA, LESLY JAKELIN

Apellidos y nombres del experto: CHAMUZA ESTERA TEBORDO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
Liderazgo organizacional	Liderazgo Carismático	Excelentes habilidades de comunicación	¿Logró captar el interés de sus compañeros cuando se dirigió a ellos en alguna oportunidad, ya sea un evento importante en la entidad?	Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5		
			¿Cuando le asignan un trabajo importante. Suelo confiar en mí mismo y me siento seguro al realizar estas actividades?			
	Liderazgo transformacional	Motivación inspiradora	¿Considera usted que se promueve la motivación inspiradora en su centro de trabajo?			
			¿Esta usted dispuesto a apoyar cuando se llevan a cabo importantes cambios en el trabajo?			
	Liderazgo de servicio	Estimulación intelectual	¿Considera usted que se fomenta la creatividad en sus compañeros?			
			¿Está en constante descubrimiento de nuevas habilidades?			
		Ayudar a los demás a descubrir su potencial humano	¿realiza un desarrollo constante de habilidades para alcanzar la confianza necesaria con sus compañeros de trabajo?			
			Ganar y mantener la confianza de los demás		¿Considera importante escuchar las propuestas de los colaboradores?	
		escucha eficaz	¿Considera que los funcionarios ejercen bien su rol en el ámbito laboral?			
			Líderes que funcionan como modelos a seguir		¿Considera que su esfuerzo en la entidad, es reconocido por sus demás compañeros de trabajo?	
Liderazgo de cultura	Celebrar logros	¿Considera importante que los funcionarios compartan festividades con sus colaboradores?				
Integración, empresa-trabajadores						

Fecha 04/11/18

Firma del experto

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DREG, EN EL DISTRITO DE BELLAVISTA, AÑO 2018.

Apellidos y nombres del investigador: HERRERA QUEZADA, LESLY JAKEUN

Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ ESTEBAN TEBORADO

ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Productividad laboral	Eficacia	Mejora continua Soluciones Resultados	¿Considera usted que existen soluciones rápidas para los problemas que surten en la DREG?	Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5				
			¿Considera usted que aporta soluciones a la entidad?					
			¿Considera usted que la entidad aplica mejoras continuas?					
			¿Considera usted que la entidad le brinda el material necesario para cumplir con sus funciones?					
			¿Considera usted que su trabajo aporta a la entidad?					
			Factor trabajo		¿Considera usted que el recurso del presupuesto cubre los costos de la entidad?			
			Factor capital		¿Considera que su horario de oficina es el adecuado?			
			Tiempos de trabajo de oficina		¿Considera que en el horario de trabajo cumple con los tiempos establecidos?			
			Estudio de tiempos		¿Realiza eficientemente las diversas actividades que desarrolla la entidad?			
			muestreo de actividades		¿Establecer metas ajustadas a la organización?			
Productividad de servicio público y estatal	Control de operaciones	Justificar el presupuesto	¿Utiliza de manera productiva el presupuesto brindado por la empresa?					
		¿Considera que realiza una buena planificación a largo plazo para la programación y control de la producción?						
Firma del experto			Fecha <u>29/12/18</u>					

Yo, **MSc. Petronila Liliana Mairena Fox**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor del Trabajo de Investigación titulado:

**“Liderazgo organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la DREC, en el distrito Bellavista, año 2018”** de la estudiante **Herrera Quezada, Lesly Jakelin**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 22 de junio de 2019



MSc. Mairena Fox Petronila Liliana  
Docente de la EP de Administración

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------