



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo del servidor público y la productividad laboral en un
gobierno de Piura, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR

Juarez Juarez, Erick Alonso (orcid.org/0009-0001-9507-3071)

ASESORES:

Mg. Alban Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)
Mg. Ramirez Valladares, Cristhian Oviedo (orcid.org/0000-0002-6944-5652)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO DEL SERVIDOR PUBLICO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UN GOBIERNO DE PIURA, 2024", cuyo autor es JUAREZ JUAREZ ERICK ALONSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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.

PIURA, 08 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VICTORIA AMANDA ALBAN VILLARREYES DNI: 03832991 ORCID: 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 08-08- 2024 16:40:47

Código documento Trilce: TRI - 0855394

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JUAREZ JUAREZ ERICK ALONSO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO DEL SERVIDOR PUBLICO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UN GOBIERNO DE PIURA, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ERICK ALONSO JUAREZ JUAREZ DNI: 41617844 ORCID: 0009-0001-9507-3071	Firmado electrónicamente por: EJUAREZJU el 08-08- 2024 18:14:41

Código documento Trilce: TRI - 0855395

Dedicatoria

A mi esposa y a mis hijas que son el motivo y la razón para seguir superándome cada día; a la memoria de mi padre, que siempre deseo lo mejor para mí; a mi madre que siempre sigue pendiente de mis logros; a mis hermanos y hermanas que desde pequeños pusieron su granito de arena para mi formación profesional y finalmente a mis sobrinos de quien espero sigan el camino de la formación profesional y para ello espero ser un ejemplo de superación.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo – Piura y a sus docentes que me compartieron sus enseñanzas académicas, las cuales me ayudaron a formar y a fortalecer parte de mi vida personal y profesional.

A mi asesor personal por su dedicación y paciencia; gracias a sus conocimientos en el tema pude complementar y desarrollar muchos aspectos de la investigación.

A mis compañeros maestrantes con quienes compartí horas de trabajo y estrés académico y algunas historias vividas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES.....	25
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1. Percepción de liderazgo en un gobierno de Piura.....	15
Tabla 2. Percepción de la productividad laboral en un gobierno de Piura.....	15
Tabla 3. Rho de Spearman para las variables Liderazgo y Productividad laboral...	16
Tabla 4. Rho de Spearman de la comunicación del líder y Productividad laboral....	17
Tabla 5. Rho de Spearman de la motivación del líder y Productividad laboral.....	18
Tabla 6. Rho de Spearman del manejo de equipo del líder y Productividad laboral.	19

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de diseño de investigación	12
---	----

Resumen

Esta investigación se alineó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), Paz, justicia e instituciones sólidas, meta 16.6, que determina el desarrollo de instituciones eficaces, responsables y transparentes en todos los niveles, fortaleciendo aquellas habilidades en los servidores públicos y/o profesionales de la entidad. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en un gobierno de Piura. Sus objetivos específicos fueron evaluar la relación de la comunicación, la motivación y el manejo de equipo del líder en la productividad laboral. La investigación fue de tipo básica, se consideró como población a 30 servidores públicos. Los resultados mostraron que la correlación entre liderazgo y productividad laboral es significativa ($\rho = 0.616$, $p = 0.005$), indicando una relación positiva moderada. Se encontraron correlaciones significativas entre la comunicación del líder y la productividad laboral ($\rho = 0.449$, $p = 0.008$), la motivación del líder y la productividad laboral ($\rho = 0.605$, $p = 0.007$) y el manejo de equipo del líder y la productividad laboral ($\rho = 0.627$, $p = 0.003$). Se concluyó, que un liderazgo efectivo, con una comunicación clara, motivación constante y buen manejo de equipo, está directamente relacionado con una mayor productividad laboral.

Palabras clave: Liderazgo, productividad laboral, comunicación, motivación, manejo de equipo.

Abstract

This research aligned with the Sustainable Development Goal (SDG), Peace, Justice, and Strong Institutions, target 16.6, which aims to develop effective, accountable, and transparent institutions at all levels, strengthening these skills in public servants and/or professionals within the entity. The general objective was to determine the relationship between leadership and labor productivity in a government of Piura. Its specific objectives were to evaluate the relationship of communication, motivation, and team management of the leader on labor productivity. The research was of a basic type, with a population of 30 public servants. The results showed that the correlation between leadership and labor productivity is significant ($\rho = 0.616$, $p = 0.005$), indicating a moderate positive relationship. Significant correlations were found between the leader's communication and labor productivity ($\rho = 0.449$, $p = 0.008$), the leader's motivation and labor productivity ($\rho = 0.605$, $p = 0.007$), and the leader's team management and labor productivity ($\rho = 0.627$, $p = 0.003$). It was concluded that effective leadership, with clear communication, constant motivation, and good team management, is directly related to higher labor productivity.

Keywords: Leadership, labor productivity, communication, motivation, team management.

I. INTRODUCCIÓN

Desde muchos años atrás la ausencia y/o falta de liderazgo en las instituciones públicas, implicó un deficiente valor público; el cual se ha convertido en un principal problema para la ciudadanía y por ende en el desarrollo de un país, es por ello que la presente investigación se centró en la importancia de mejorar continuamente los procesos administrativos en el sector público para ser más productivos y ofrecer los mejores servicios a los ciudadanos, en especial en un gobierno de Piura. Según Chinchay y Chávarry (2021), el liderazgo es un elemento crucial para el éxito de estas entidades.

Tal es así que, la falta de liderazgo se ha convertido en una gran falencia en las entidades públicas de acuerdo con lo descrito por Álvarez (2020), por lo que estudios de Vega y Ortega (2022), establecieron que el desempeño laboral está definido por el rol del líder, siendo esta una relación importante basada en las actitudes, conductas y motivaciones del líder, lo cual podría tener una influencia positiva o negativa en la subsistencia de las organizaciones; además subrayó la relevancia de un liderazgo efectivo para mantener la eficiencia y la motivación dentro de las entidades públicas. Por su parte, Contreras y Ramírez (2021), establecieron que un mal ejercicio del liderazgo convertía al equipo en ineficiente, impidiendo la toma de decisiones asertivas y generando una falta de interés en la excelencia organizacional, lo que resaltó la necesidad de líderes competentes en el sector público.

Novoa (2020) y Moraes et al. (2021), coincidieron en que la falta de liderazgo influía negativamente en la solución de problemas y la capacidad de respuesta ante el entorno, evidenciando así la importancia del desarrollo de habilidades de liderazgo. El líder, al mejorar su inteligencia emocional y a través de su comportamiento, puede beneficiar significativamente el desarrollo de sus colaboradores, contribuyendo a un ambiente laboral más productivo y saludable (Hu et al., 2022).

Sánchez et al. (2023), demostraron que las instituciones necesitaron reorganizarse y motivar al personal para mejorar sus indicadores, destacando así la importancia de la motivación y la dirección efectiva del liderazgo. Además, Pino et al. (2020), señaló que, ante un entorno incierto y con presión constante para lograr metas, las instituciones debían definir responsabilidades y roles claros, promoviendo líderes que incrementaran el desempeño del personal, subrayando nuevamente la

importancia de un liderazgo fuerte y claro. Gonzales et al. (2022), expuso que, tanto en el ámbito nacional como internacional, el rol del líder fue fundamental para enfrentar problemas de distinta índole y adoptar medidas que fomentaran el desarrollo socioeconómico de una nación. El desarrollo de un país, mejora la calidad de vida de la población (Morocho et al., 2020).

Al mismo tiempo dicha investigación se alineó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N°16: Paz, justicia e instituciones sólidas, específicamente con la Meta 16.6, que determina el desarrollo de instituciones eficaces, responsables y transparentes en todos los niveles, buscando mejorar el liderazgo en el sector público, lo cual es crucial para fortalecer la eficiencia, la transparencia y la responsabilidad institucional, contribuyendo así al desarrollo sostenible y al bienestar de la comunidad piurana así como a nivel nacional.

El fortalecimiento del liderazgo en las instituciones ha tenido implicaciones directas en la productividad laboral, ya que un liderazgo claro y orientado al desarrollo de competencias y al establecimiento de metas claras puede incrementar la motivación y el compromiso de los servidores y funcionarios públicos. De esta manera, al enfocar el estudio en el desarrollo de capacidades de liderazgo dentro de un gobierno de Piura, se contribuye al logro de la meta del ODS N°16, apoyando la creación de instituciones más eficaces y responsables; esto fue esencial porque permite la gobernabilidad y el bienestar de la sociedad. Las instituciones muy aparte de haber cumplido con sus objetivos de manera eficiente, también deben trabajar de forma abierta y accesible a la población para ganarse su confianza.

A todo ello, se determinó plantear el problema de la siguiente forma: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en un gobierno de Piura?, en ese contexto se creyó necesario indagar la relación existente entre las variables en estudio, por lo tanto se propusieron los siguientes problemas específicos: 1) ¿Qué relación existe entre la comunicación del líder y la productividad laboral de un gobierno de Piura?; 2) ¿Qué relación existe entre la motivación del líder y la productividad laboral de un gobierno de Piura?; 3) ¿Qué relación existe entre el manejo de equipo del líder y la productividad laboral de un gobierno de Piura?

Desde el punto de vista teórico, este estudio se justificó por la importancia de generar reflexión y debate académico sobre la relación entre liderazgo y desempeño laboral. Desiatnyk et al. (2022) destaca que el liderazgo es crucial para crear relaciones laborales y mejorar el desempeño de los colaboradores. Al contrastar estas

afirmaciones teóricas con los datos obtenidos, se pretende profundizar en el entendimiento de cómo el liderazgo impacta efectivamente en el desempeño laboral, promoviendo así un diálogo académico y ofreciendo nuevas perspectivas sobre el tema. Con respecto a la justificación social, mejorar la productividad laboral del gobierno de Piura resolverá problemas que afectan tanto a los servidores públicos como a los usuarios, generando beneficios significativos. Tal como describe Zamarripa et al. (2022), un mejor desempeño laboral contribuye a la mejora de los servicios públicos, aumentando la satisfacción de la comunidad y fortaleciendo la confianza en las instituciones. Finalmente, se contó con una justificación práctica ya que este estudio beneficiará al gobierno de Piura y a otras entidades públicas al proporcionar estrategias y métodos para resolver problemas de productividad laboral. Tal como señala Borjas (2020), la aplicación de estos resultados permite que las organizaciones mejoren su desempeño utilizando las técnicas investigativas desarrolladas.

Según lo expuesto líneas arriba se tomó en cuenta el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en un gobierno de Piura y como objetivos específicos los siguientes; 1) Evaluar la relación de la comunicación del líder en la productividad laboral de un gobierno de Piura, 2) Evaluar la relación de la motivación del líder en la productividad laboral de un gobierno de Piura; 3) Evaluar la relación del manejo de equipo del líder en la productividad laboral de un gobierno de Piura.

Rihshaan y Saeed (2022), Estudiaron el impacto del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral en un hospital. Con 226 médicos del Hospital de Malé, encontraron que solo el 35.13% estaba muy satisfecho, mientras que el 25.40% y el 23.27% estaban muy insatisfechos e insatisfechos, respectivamente. Un 24.25% identificó el liderazgo transformacional y un 27.48% el liderazgo autocrático. Hallaron una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la satisfacción (+0.187) y una negativa con el liderazgo autocrático (-0.262).

Monje et al. (2020), planteó medir el rol de compromiso laboral en el liderazgo transformacional. Este trabajo fue de tipo aplicado, cualitativo y correlacional. La población estuvo dada por 240 (132 mujeres y 108 hombres) empleados de empresas de sector turismo en Galicia, el instrumento fue el cuestionario. Los resultados mostraron un efecto directo de 0.38 y un efecto indirecto de 0.24, concluyendo que hay una relación positiva entre el liderazgo

transformacional y el compromiso laboral, lo que empodera a los trabajadores.

Torner (2021), analizó la relación entre un tipo de liderazgo (adaptativo) y el desempeño laboral de una empresa de sector eléctrico en Colombia. Esta investigación fue de tipo básica con un diseño no experimental, transversal y correlacional, la población de dicha investigación fue de 125 personas con una muestra de 113 personas, encontró una correlación de Pearson de 0.814, demostrando una relación significativa y un modelo de regresión lineal que indica que el 66% del desempeño depende del liderazgo adaptativo ($r = 0.688$).

Top et al. (2020), tuvo como fin investigar los efectos entre el liderazgo en el desempeño de los trabajadores de Iraq. La investigación se desarrolló como básica, cualitativa y correlacional, con una población de 252 recolectando información a través de cuestionarios como instrumentos. Los resultados mostraron relaciones entre influencia y desempeño laboral (0.067), estimulación intelectual y desempeño laboral (0.1309), consideración individual y desempeño laboral (0.1683) y motivación inspiracional y desempeño laboral (0.2323). Concluyeron que el liderazgo transformacional impactó positivamente en el desempeño laboral.

Enderica et al. (2019), identificó las prácticas de un buen liderazgo en las PYME (Pequeñas y medianas empresas) de Lima y evaluó si genera resultados óptimos y el cumplimiento de la misión y visión de la misma. Esta investigación fue de tipo básica, respondiendo a un trabajo cualitativo. La población se conformó de 255 gerentes de varias organizaciones, siendo la muestra el 100% de la población, utilizaron como instrumento el cuestionario. Los resultados demostraron que el liderazgo es crucial para la competitividad y el cumplimiento de la misión y visión, no solo en grandes organizaciones sino también en PYME.

Pelayza (2024), a través de su trabajo tomó por objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la productividad de una organización enfocada en la construcción en Lima. Esta investigación fue de tipo básica, cuantitativa y no experimental, utilizando como instrumento al cuestionario. La población se conformó por 101 colaboradores tomando como muestra al 100% de la población. Se encontró que el 67.33% percibió liderazgo en la organización y el 57.43% identificó liderazgo transformacional. Además, el 55.45% reportó buena productividad, concluyendo una relación positiva y significativa entre liderazgo y productividad (Rho de Spearman = 0.408).

Boy et al. (2022), propuso a través de su investigación describir cómo se percibió el liderazgo en entidades públicas de la ciudad de Lima. Esta investigación correspondió a un trabajo cuantitativo de tipo descriptivo, no experimental, utilizando como instrumento el cuestionario. La población estuvo conformada por 135 empleados de distintas organizaciones, realizando el cuestionario al 100% de la población. Los resultados obtenidos son los siguientes: Encontraron que los líderes gestionan recursos estratégicamente (42.1%), promueven trabajo colaborativo (46.9%), reconocen habilidades (42.6%) y fomentan el trabajo multidisciplinario (43.5%).

Pereyra et al. (2022), estableció como objetivo general en determinar la relación entre el liderazgo de alto desempeño sobre el clima organizacional en Lima. El tipo de investigación fue no experimental de nivel correlacional, correspondiendo a una investigación básica. La investigación tuvo una población de 280 trabajadores con una muestra por conveniencia (personas que ejercen algún tipo de liderazgo en la empresa) de 108 personas. El instrumento utilizado fue la encuesta. Encontraron que el 41.7% perciben alto desempeño en liderazgo y el 34.3% una muy alta percepción. Concluyeron una alta correlación positiva entre liderazgo y clima organizacional (Rho de Spearman = 0.812).

Aragonez y Changanaqui (2020), propusieron determinar la relación entre la productividad laboral y el liderazgo transformacional. Esta investigación presentó un diseño no experimental, transversal, además fue una investigación de tipo básica, tuvo un enfoque cuantitativo, se tomó como instrumento un cuestionario. La población estuvo dada por 2,912 trabajadores, con una muestra de 340. Los resultados demostraron que existió un coeficiente de Spearman de 0.765 y un coeficiente de determinación de 0.533, concluyendo una fuerte relación entre liderazgo transformacional y productividad en empresas auditoras de Lima.

De acuerdo a las bases teóricas, para Álvarez (2020), el liderazgo consistió en características que permiten a una persona influir en otros para alcanzar un objetivo. Navia et al. (2019) señalan que, aunque existen muchas definiciones, todas convergen en la capacidad de dirigir actividades de un grupo mediante la comunicación para influir en ellos. Franco et al. (2023) lo definió como una habilidad humana que motiva a individuos y grupos a cambiar su comportamiento y pensamiento. Garay (2010) describió el liderazgo como un fenómeno social, destacando que un líder necesita seguidores para tener propósito; una idea apoyada

por Carlin (2009), quien enfatizó la relación dependiente entre líderes y seguidores. Quiñones y Espíritu (2023) y Castro (2007) coincidieron en que el liderazgo es un proceso de influencia para alcanzar un objetivo común.

Siguiendo la misma línea, el liderazgo fue reconocido como una de las habilidades blandas más valoradas en las entidades de América Latina, tal es así que se destaca su importancia como herramienta para la solución de problemas complejos (Riquelme et al., 2020). Autores como Hatem y Çağdaş (2021) y Dávila et al. (2024), coincidieron en que el liderazgo estaba directamente relacionado con la evolución, la creación de valor y la mejora de la cultura organizacional, lo que resaltó su importancia para el desarrollo sostenible de las organizaciones. Quinde y Álava (2023), explicaron que el liderazgo se conceptualizó en la inspiración y motivación que el líder ejercía sobre las personas, enfatizando que en el sector público el líder juega un rol protagónico al crear una sinergia estratégica que permite afrontar con éxito las tareas y retos, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales (López et al., 2020).

Giraldo y Naranjo (2014) estudiaron diversas teorías de liderazgo, clasificándolas en: Teoría del gran hombre, Teoría de los rasgos, Teoría del comportamiento, Teoría de la contingencia y Teoría de las relaciones. La Teoría del gran hombre, de principios del siglo XX, sugiere que ciertos individuos nacen con rasgos innatos que los convierten en líderes. La Teoría de los rasgos plantea que los líderes poseen características especiales como inteligencia e integridad (Hernández, 2021). La Teoría del comportamiento, desarrollada después de los años 50, se enfoca en cómo las cualidades del líder influyen en su relación con los seguidores y en su eficacia (Daft, 2006).

La Teoría de la contingencia explora cómo diferentes estilos de liderazgo son efectivos en diversas situaciones (Alcázar, 2020). Guhr et al. (2018) y Pérez y Azzollini (2013) identificaron tres tipos de liderazgo: *laissez-faire*, transaccional y transformacional, además del LMX (Leader-Member Exchange).

El liderazgo *laissez-faire* se caracterizó por la falta de efectividad, evadiendo la toma de decisiones y responsabilidades. Los líderes muestran indecisión y evitan la participación en equipo, lo que resulta en una relación negativa con la satisfacción laboral (Pérez y Azzollini, 2013; Yukl, 2002). El liderazgo transaccional, descrito por Burns (1978), se basó en un intercambio de requerimientos, recompensas y sanciones que debe tener el líder con sus seguidores para alcanzar objetivos,

enfocándose en el desarrollo de los seguidores a través de estas interacciones.

El liderazgo transformacional, también desarrollado por Burns (1978) y ampliado por Bass (1985), implica que el líder busca la confianza y mejora de su equipo, apoyándolos y aconsejándolos. Este tipo de líder se centró en el desarrollo personal de su equipo, fomentando sus habilidades para resolver problemas de manera eficiente. Cabe destacar que según Bass (1985) y Bass et al. (1987), los líderes que presentaron este último tipo de liderazgo, lograron reflejar una inspiración y permitiendo habilitar a sus colaboradores la libertad de actuar, promoviendo la satisfacción en sus centros de labores. El último modelo de liderazgo es el LMX, cuyas siglas significan Leader Member Exchange, el cual de acuerdo a Erdogan y Enders (2007), presentó como base la relación del seguidor y el líder a través de una relación más sociable, presentando como beneficios al apoyo, la estima y la consideración, este último presenta una relación altamente significativa con la satisfacción laboral.

Con respecto a las dimensiones, siendo la primera comunicación, autores como Chen et al. (2006) y Hargie et al. (2003), hablaron de esta dimensión como un factor significativo y que se define como el grado de información que es entregada del líder de la organización hacia sus miembros, esto permitió mejorar la productividad y la reducción de costos, entre otros.

Por su parte, Garay (2010), analizó que la comunicación debe ser impulsada por el líder, teniendo como base la transparencia y el correcto propósito de poder llevar un intercambio de conocimientos para asegurar el correcto flujo de la comunicación. Por lo tanto, Arredondo et al. (2014), comentó que, a través de una coordinación efectiva se garantice que la correcta comunicación entre colaboradores se sincronice hacia los objetivos y tareas trazadas. Así mismo, estos autores sostuvieron que la comunicación debe fluir existiendo una preparación previa para darle el estilo formal correspondiente, según sea el caso.

Por otro lado, Fedor (2016), estableció que esta dimensión es un proceso inherente a la raza humana y que lo que busca es una relación importante entre dos personas, “el que habla” y “el que escucha”, por lo que es una relación y desarrollo de ambos individuos para concordar un tema en común, llevándolos al entendimiento, mayor efectividad y bienestar en su vida.

En la dimensión Motivación, Rubio (2016), la definió como un impulso interno que presentan las personas para poder orientarse y comprometerse en función al logro de un objetivo, estas motivaciones suelen estar identificadas en cualquier área,

por lo que el líder debe estar capacitado para saber que necesita cada subordinado, tal como sugiere Pérez y Azzollini (2013), donde estableció que las características que están presentes en el líder son las relaciones interpersonales positivas ya que satisfacen las necesidades sociales de los empleados, lo que incrementa su motivación y compromiso con el trabajo.

Bohórquez et al. (2020), por su parte coincidió con las definiciones descritas anteriormente, teniendo en cuenta que la motivación es un factor utilizado para la satisfacción de los colaboradores, por lo que fomentar la colaboración dentro del equipo aumenta tanto la satisfacción laboral como el rendimiento ya que los empleados se sienten más integrados y apoyados.

Ruiz et al. (2023), estableció que la motivación se define como un instrumento de gran importancia para poder desarrollar mecanismos y lograr la felicidad en un ambiente de trabajo, de esta forma coincide con Anastacio et al. (2020), en que la motivación logra contribuir a ejercer el cumplimiento de las metas de las organizaciones

Finalmente en cuanto a la dimensión manejo de equipo, Rico et al. (2010), indicó que, es la habilidad presente en un líder que tiene la capacidad de, ejercer autoridad, motivar y desarrollar los objetivos de las organizaciones, además de fomentar la colaboración, delegar funciones y poder enfrentar conflictos de forma constructiva. Izquierdo y Schuster (2010), estableció que el manejo de equipo está directamente relacionado con la productividad, la calidad de los productos y de los servicios que ofrece una organización.

Siguiendo con las bases teóricas de las variables, se tuvo a la variable Productividad, donde Medina (2010), conceptualizó a la productividad como a la forma que utilizan los factores productivos para poder “ofertar” en el mercado, estos tienen como objetivo optimizar los recursos, siendo estos humanos, material y financieros, lo que permite ser competitivos ante el mercado.

Otros autores como Muhammad et al. (2020) lo definió como la capacidad de aprovechar de manera óptima ciertos recursos para obtener mejores resultados, destacando su importancia en la gestión pública. Se estableció que para optimizar los recursos en la gestión pública, era esencial implementar planes que consideraran el desempeño laboral como un factor clave, lo cual podía incrementar la eficiencia de la gestión hasta en un 36% (Cuba y Cuba, 2023). Evaluar la productividad laboral permitía determinar la eficiencia en el trabajo realizado y el manejo adecuado de los

recursos, lo que subrayó la necesidad de liderazgo efectivo para alcanzar estos objetivos (Cabanilla et al., 2022). En el gobierno de Piura, se identificaron varias falencias en la consecución de una productividad laboral eficiente es por ello que Ramírez (2022) resaltó la importancia de investigar si el liderazgo era un factor determinante para lograr servicios de calidad en la entidad.

Díaz et al. (2018) describieron la productividad laboral como la capacidad de dirigirse hacia la excelencia y gestionar los sistemas productivos mediante los recursos organizacionales. Según Kazukiyo (1983), la productividad laboral es una fuerza en el proceso de producción crucial para obtener los mejores resultados. Hakmani y Bashir (2014) añaden que factores sociales, interpersonales y una gestión óptima son esenciales para el crecimiento económico y la ventaja competitiva de la empresa.

De acuerdo a las teorías, Ramirez et al. (2022) destacaron varios beneficios de la productividad, incluyendo la previsión futura, que permite a las empresas anticipar y prepararse para cambios desfavorables; la evaluación y control facilitan una gestión eficiente de los recursos, la planificación estratégica ayuda a definir objetivos y metas para mejorar la productividad.

Sandoval et al. (2018) definieron la productividad empresarial como la capacidad de ofrecer productos de alta calidad mediante el uso eficiente de los recursos organizacionales. Velásquez et al. (2010) señalaron que la productividad depende de factores internos y externos, importantes para desarrollar estrategias de verificación. Fontalvo et al. (2017) explicaron que los factores externos, fuera del control organizacional, requieren análisis del entorno y evaluación de cambios en áreas como administración pública, regulaciones gubernamentales, política, salud y cultura.

En relación a los factores internos, Patrón y Vargas (2019), establecieron que se les denomina así a aquellos factores que se pueden controlar por las organizaciones, debiendo prestar atención a los colaboradores, rotación de trabajadores, accidentes de trabajo, formación profesional, tecnología, cultura de la empresa y otras con el fin de presentar una gestión óptima de la organización. Así mismo es crucial poder controlar el entorno de trabajo, no solo en cuanto al aspecto monetario sino también para poner en marcha las estrategias necesarias para que la empresa se desarrolle de forma óptima.

En cuanto a las dimensiones de la variable Productividad laboral,

comprendieron las siguientes: Eficacia y eficiencia; en cuanto a la primera, Mayo et al. (2009), utilizó este término mediante el cual lo relaciona a un estado de la organización donde la realización de las actividades ayuda a alcanzar las metas propuestas. De acuerdo con Ramirez et al. (2022), definieron, el uso adecuado de los recursos, teniendo la capacidad de los colaboradores de la organización para poder llegar a los objetivos trazados, enfatizando la importancia del desarrollo de habilidades para resolver problemas y generar valor en cada actividad realizada. De acuerdo a ello, el autor propuso distintos modelos, los cuales son: Político, Sistémico, Social y Económico.

Con respecto al modelo político, se logra medir de acuerdo a las características de la entidad en función a los objetivos de un denominado grupo de interés, en cuanto al modelo sistémico, se contemplan los indicadores financieros de crecimiento, tales como las ventas, los activos. En cuanto al modelo Social, se basa en el comportamiento de los trabajadores, los costos relacionados a la contratación de personal. Finalmente en cuanto al modelo Económico, se basa en la rentabilidad económica además de la financiera (Tsui, 1990). Es importante también resaltar que, Rojas et al. (2018) y Koontz et al. (2012) sostuvieron que la dimensión eficacia está orientado a poder lograr las metas enfocándose en el análisis para lograr emplear métodos para un mejor uso de los recursos.

En relación a la dimensión eficiencia, Quintero et al. (2008), definieron como la relación entre el uso y manejo eficiente de los recursos de la organización para llevar a cabo una meta propuesta por la misma en el menor tiempo posible, así mismo, Fontalvo et al. (2017), comentaron que, no es necesario que un objetivo sea más productivo si presenta un aumento del uso de recursos. Así mismo, el autor hizo un énfasis en profundizar más el termino de eficiencia con la “eficiencia técnica” y la relacionó con la “frontera eficiente”, denominándola así a aquellas que se realizan con los resultados obtenidos con un grupo de empresas representativas.

Vázquez (2018), argumentó que un ambiente laboral positivo afecta la motivación y la eficiencia, por lo que, Martín et al. (2007), definieron a esta dimensión como un factor fundamental de las organizaciones, debido a que la eficiencia analiza los logros y los recursos utilizados para poder alcanzarlos, para algunas personas existen confusiones al calificar esta dimensión sin tomar en cuenta los recursos utilizados y los resultados obtenidos. Loayza (2016), estableció que la eficiencia permite la innovación y desarrollar nuevos conocimientos, a través del uso eficaz de

los recursos, por lo que para el país es importante que a pesar de que existan personas alineadas a posiciones estratégicas de las empresas, es crucial que existan herramientas para generar la eficiencia adecuada para lograr resultados óptimos.

Ambas dimensiones fueron importantes y su relación está muy ligada a la productividad en las empresas, con una óptima gestión (Tohidi, 2011).

La relación entre liderazgo y productividad laboral ha sido un campo de estudio vital que reveló cómo los comportamientos y estrategias de los líderes pueden influir profundamente en el rendimiento de una organización. La investigación en este ámbito no solo buscó establecer la existencia de una correlación, sino también desentrañar los mecanismos subyacentes que explican cómo y por qué el liderazgo efectivo pudo transformar el entorno de trabajo, promoviendo así una mayor productividad.

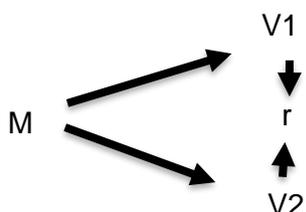
El interés en este estudio radicó en la identificación y superación de las barreras que impidieron el liderazgo dentro de las organizaciones. En muchas empresas, especialmente en aquellas con estructuras jerárquicas rígidas o culturas organizacionales poco flexibles, los líderes enfrentaron desafíos significativos. Finalmente, el capítulo teórico de esta investigación ofreció un marco conceptual robusto que profundizó en diversos modelos y teorías de liderazgo que explicaron cómo el liderazgo efectivo influyó en la productividad laboral.

Por último, se establecieron las siguientes hipótesis, siendo las generales: H_0 (Hipótesis nula), No existen diferencias significativas entre el liderazgo y la productividad laboral en un gobierno de Piura y H_a (Hipótesis alternante), Existen diferencias significativas entre el liderazgo y la productividad laboral en un gobierno de Piura. Como hipótesis específicas: 1) H_0 , No existen diferencias significativas entre la comunicación del líder y la productividad laboral en un gobierno de Piura y H_a , Existen diferencias significativas entre la comunicación del líder y la productividad laboral en un gobierno de Piura; 2) H_0 , No existen diferencias significativas entre la motivación del líder y la productividad laboral en un gobierno de Piura y H_a , Existen diferencias significativas entre la motivación del líder y la productividad laboral en un gobierno de Piura; 3) H_0 , No existen diferencias significativas entre el manejo del líder y la productividad laboral en un gobierno de Piura y H_a , Existen diferencias significativas entre el manejo del líder y la productividad laboral en un gobierno de Piura.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: Esta investigación fue de tipo básica ya que se enfocó en la adquisición de conocimientos sin aplicaciones prácticas inmediatas. Presento un enfoque cuantitativo, que viene hacer la recopilación de datos específicos (Arias J., 2021). El estudio adoptó un diseño no experimental, observando fenómenos sin manipular las variables, permitiendo analizar sus efectos de manera natural y en un contexto real. Cabe destacar que, el diseño no experimental seleccionado fue de corte transversal o transeccional ya que se recolectaron datos en un único momento. En términos de alcance, la investigación tiene un enfoque correlacional. Esto implica examinar la relación entre variables para identificar y medir la fuerza y dirección de sus asociaciones (Arias J., 2021).

Figura 1. Diagrama de diseño de investigación



Dónde:

- M = servidores públicos de un gobierno de Piura
- V1= Liderazgo
- V2= Productividad laboral
- r = Relación entre variables

Variables/categorías: El liderazgo, se definió conceptualmente como un conjunto de características que permiten a una persona influir en otros para alcanzar un objetivo (Álvarez, 2020). Sus dimensiones incluyeron la comunicación, la motivación y el manejo de equipo, con indicadores como Actividades, Generación de valor, Uso de recursos, Desarrollo de problemas, medidos en una escala ordinal. Por otro lado, la productividad laboral, se conceptualizó como la utilización eficiente de factores productivos para optimizar recursos y ser competitivos (Medina, 2010). Sus dimensiones fueron eficiencia y eficacia, con indicadores como Tiempo, Ambiente laboral, Manejo de recursos, también medidos en una escala ordinal. Ver anexo N°01 (tabla de operacionalización de variables).

Población y muestra: La población de estudio se precisó, como un grupo de elementos con características específicas relevantes para el estudio (Ventura,

2017). En este caso, la población estuvo conformada por 30 servidores públicos del área de administración de un gobierno en Piura, divididos en 20 nombrados y 10 repuestos judiciales. Los criterios de inclusión se conceptualizaron, como aquellas características que deben estar presente en el objeto o sujeto de estudio para que pueda considerarse parte de la investigación (Arias et al., 2016). Para este caso, se incluyeron al personal administrativo que presentan una relación laboral directa con el gobierno, siendo estos los nombrados, aquellos que cuentan con un contrato indeterminado y a aquellos repuestos por medidas judiciales. Así mismo, los criterios de exclusión, se determinó como aquellas características que presentan las personas que participan de la investigación y que pueden alterar los resultados de la misma (Arias et al., 2016). Se excluyeron de la muestra al director regional, locadores de servicio, personal administrativo que se negaron a ser encuestados, aquellos que se encontraron de vacaciones y/o enfermos. La muestra se define como la cantidad representativa de la población de acuerdo a lo descrito por Quispe et al. (2020); en este estudio se incluyeron a todos los elementos de la población. El muestreo se caracteriza por la selección de una parte representativa de la población (Otzen, 2017). Para esta investigación no se consideró realizar un muestreo ya que para la misma se encuestó a todos los servidores públicos de un gobierno de Piura. Finalmente, la unidad de análisis correspondió a cada miembro del personal administrativo de dicha entidad.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Según lo indicado por Arias J. (2021), la estrategia para la recopilación de datos constituye un conjunto de normativas y procedimientos diseñados para establecer conexión con el propósito de la investigación. En este contexto, se empleó la encuesta como técnica, facilitando a la investigadora la obtención de datos concretos sobre la muestra. Esto se llevó a cabo con el propósito de evaluar de manera cercana la relevancia de la problemática bajo estudio. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario estructurado; el mismo que se define como un conjunto de preguntas que se exponen con la finalidad de obtener información específica, la misma que se caracteriza por obtener datos cruciales y valiosos (Alegre, 2022). Además, el cuestionario demostró coherencia, congruencia y pertinencia en relación con la problemática e hipótesis investigadas, teniendo importancia para este tipo de investigación. Recopilación de información que será pertinente para analizar las variables de estudio (Arias J., 2021); para evaluar la confiabilidad de los

instrumentos, se llevó a cabo una prueba piloto aplicada a 14 personas de la entidad y mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach; de acuerdo a Oviedo H. y Arias A. (2005), valores entre 0,70 y 0,90 indican una buena consistencia interna, obteniendo un valor de 0.943, para para liderazgo y 0.860 para la variable productividad laboral, validando así la confiabilidad de los instrumentos (Ver anexo N° 4). La validez del cuestionario fue conformada por tres expertos en el tema, quienes evaluaron la claridad, pertinencia e importancia de cada ítem de las variables (ver anexo 3).

Método de análisis de datos: La investigación empleó una metodología basada en el método inferencial, el cual, según Arias (2021), consiste en procedimientos que parten de objetivos e hipótesis predefinidos, con el propósito de refutar o validar dichas hipótesis. Este método dedujo conclusiones a partir del estudio y las confrontó con los hechos para su validación. Se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, una técnica estadística no paramétrica que mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables ordinales. Este enfoque permitió una comprensión más profunda de las relaciones existentes entre las variables estudiadas, asegurando que los resultados fueran robustos y significativos. Mediante este proceso, se garantizaron la precisión y la fiabilidad de las conclusiones obtenidas, contribuyendo de manera sustancial al cuerpo de conocimiento existente sobre el tema.

Aspectos éticos: La investigación siguió las directrices éticas establecidas por las resoluciones del Vicerrectorado de Investigación N°081-2024-VI-UCV y Universitaria N°0470-2022/UCV, las cuales fueron fundamentales para asegurar un proceso riguroso y ético. En este marco, se priorizaron los principios de probidad, respeto por la propiedad intelectual, autonomía y transparencia, que guiaron cada fase del estudio. El principio de probidad garantizó la integridad y la veracidad de los datos recolectados y analizados, asegurando que los resultados fueran confiables y no estuvieran manipulados. El respeto por la propiedad intelectual fue estrictamente observado para evitar cualquier forma de plagio, atribuyendo adecuadamente las fuentes y reconociendo el trabajo de otros investigadores. La autonomía se respetó rigurosamente mediante la obtención del consentimiento informado de todos los participantes, asegurando que estuvieran plenamente conscientes de los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios del estudio antes de su participación.

III. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en un gobierno de Piura.

Para determinar la relación entre variables, como lo indica el objetivo general, se realizó un análisis descriptivo del nivel de liderazgo y productividad de un gobierno de Piura obteniendo lo siguiente:

Tabla 1. Percepción de liderazgo en un gobierno de Piura

Nivel de Liderazgo	Porcentaje %
Muy malo	17%
Malo	30%
Regular	37%
Bueno	17%
Excelente	0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 1, evidenció una distribución de la percepción del liderazgo en cinco niveles: Muy malo, Malo, Regular, Bueno y Excelente, obteniendo que los empleados perciben el liderazgo como regular con un 37% (11), Malo 30% (9), Muy malo 17% (5), Bueno 17% (5) y Excelente (0, 0%).

Tabla 2. Percepción de la productividad laboral en un gobierno de Piura

Nivel de productividad laboral	Porcentaje
Bajo	23%
Medio	67%
Alto	10%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla 2, mostró la distribución de la percepción de la productividad laboral en tres niveles: Bajo, Medio y Alto. De acuerdo a la figura los servidores públicos perciben un nivel de productividad laboral Bajo 23% (7), Medio 67% (20) y Alto 10% (3). La mayoría de los servidores públicos percibieron su productividad laboral como Media (67%).

De acuerdo a ello se buscó contrastar las hipótesis estadísticas, las mismas que se detallan a continuación:

Hipótesis nula: No existen diferencias significativas entre el liderazgo y la productividad laboral en un gobierno de Piura

Hipótesis alternante: Existen diferencias significativas entre el liderazgo y la productividad laboral en un gobierno de Piura.

Tabla 3. Rho de Spearman para las variables Liderazgo y Productividad laboral

Correlación	Variables	Ítems	Variables	
			Productividad laboral (Agrupada)	Liderazgo (Agrupada)
Rho de Spearman	Productividad laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.616
		Sig. (bilateral)	.	.005
		N	30	30
	Liderazgo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.616	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 3, se exploraron las correlaciones entre dos variables clave: Productividad laboral y Liderazgo, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (ρ). Esto indica que se rechaza la hipótesis nula y evidencia una diferencia significativa entre ambas variables. De acuerdo a ello, los resultados del objetivo general resuelven que la correlación entre Productividad laboral y Liderazgo es significativa ($\rho = 0.616$, $p = 0.005$ bilateral), evidenciando que existió una relación positiva moderada entre la percepción del liderazgo por parte de los servidores públicos y la productividad laboral dentro de la organización.

Objetivo específico 1: Evaluar la relación de la comunicación del líder en la productividad laboral de un gobierno de Piura

Ahora bien, se procedió a realizar el contraste de hipótesis:

Hipótesis nula: No existen diferencias significativas entre la comunicación del líder y la productividad laboral en un gobierno de Piura

Hipótesis alternante: Existen diferencias significativas entre la comunicación del líder y la productividad laboral en un gobierno de Piura.

Tabla 4. Rho de Spearman de la comunicación del líder y Productividad laboral

Correlación	Variables	Ítems	Variables	
			Comunicación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	.449
		Sig. (bilateral)	.	.008
		N	30	30
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.449	1.000
		Sig. (bilateral)	.008	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados del objetivo específico 1 detallan que se rechazó la hipótesis nula evidenciando una diferencia significativa por lo que se verificó que existe una correlación positiva significativa entre Comunicación y Productividad laboral ($\rho = 0.449$, $p = 0.008$ bilateral). Esta relación indicó que una comunicación efectiva dentro del entorno laboral está asociada positivamente con niveles más altos de productividad percibida.

Objetivo específico 2: Evaluar la relación de la motivación del líder en la productividad laboral de un gobierno de Piura

Siguiendo con los resultados se procedió a contrastar las hipótesis, detallándose a continuación:

Hipótesis nula: No existen diferencias significativas entre la comunicación del líder y la productividad laboral en un gobierno de Piura

Hipótesis alternante: Existen diferencias significativas entre la comunicación del líder y la productividad laboral en un gobierno de Piura.

Tabla 5. Rho de Spearman de la motivación del líder y Productividad laboral

Correlación	Variables	Ítems	Variables	
			Motivación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.605
		Sig. (bilateral)	.	.007
		N	30	30
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.605	1.000
		Sig. (bilateral)	.007	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Teniendo en cuenta los resultados del objetivo específico 2, se expone que, se rechazó la hipótesis nula aceptando que existe una diferencia significativa entre la motivación y la productividad laboral. La Motivación muestra una correlación positiva más fuerte con la Productividad laboral ($\rho = 0.605$, $p = 0.007$ bilateral). Este hallazgo reflejó, que empleados que se sienten constantemente motivados tienden a mostrar niveles superiores de productividad.

Objetivo específico 3: Evaluar la relación del manejo de equipo del líder en la productividad laboral de un gobierno de Piura.

En la misma línea, se procedió a contrastar las hipótesis, detallándose a continuación:

Hipótesis nula: No existen diferencias significativas entre el manejo de equipo del líder y la productividad laboral en un gobierno de Piura

Hipótesis alternante: Existen diferencias significativas entre el manejo de equipo del líder y la productividad laboral en un gobierno de Piura.

Tabla 6. Rho de Spearman del manejo de equipo del líder y Productividad laboral

Correlación	Variables	Ítems	Variables	
			Manejo de equipo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Manejo de equipo	Coeficiente de correlación	1.000	.627
		Sig. (bilateral)	.	.003
		N	30	30
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.627	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados del objetivo específico 3 indican que se rechazó la hipótesis nula obteniendo que existe diferencias significativas entre el manejo de equipo y la productividad laboral. La correlación entre Manejo de equipo y Productividad laboral también es significativa ($\rho = 0.627$, $p = 0.003$ bilateral). Esto indicó que la capacidad del liderazgo para manejar equipos de manera efectiva está positivamente relacionada con la productividad percibida.

IV. DISCUSIÓN.

Respecto al primer objetivo: Correlación entre Productividad Laboral y Liderazgo, se destaca que existe una correlación significativa entre la Productividad laboral y el Liderazgo ($\rho = 0.616$, $p = 0.005$), lo que sugiere una relación positiva moderada. Este hallazgo es consistente con la literatura existente, donde se ha demostrado que el liderazgo efectivo influye en la productividad, teniendo autores como Pelayza (2024) encontró una correlación positiva similar (Rho de Spearman = 0.408) en el contexto de una organización de construcción en Perú.

Aragonez y Changanahui (2020) reportaron una fuerte relación ($\rho = 0.765$) entre el liderazgo transformacional y la productividad en empresas auditoras de Lima. Estas consistencias indican que un buen liderazgo es crucial para mejorar la productividad en diversas industrias y contextos geográficos. Este resultado también sugiere que las organizaciones deberían invertir en el desarrollo de habilidades de liderazgo entre sus gerentes para maximizar la productividad laboral.

Además, los datos muestran que la percepción del liderazgo entre los servidores públicos es predominantemente regular, malo o muy malo. Con el 37% de los encuestados calificando el liderazgo como regular, el 30% como malo y el 17% como muy malo, solo el 17% considera que el liderazgo es bueno y ninguno lo percibe como excelente. Esta distribución refleja una clara área de mejora en las habilidades de liderazgo dentro de la organización.

Dado que una parte significativa de los empleados percibe el liderazgo como regular, malo o muy malo, es probable que esto esté influyendo negativamente en la productividad. Estos resultados se alinean con el estudio de Rihshaan y Saeed (2022), donde solo una minoría de los médicos estaba muy satisfecha con el liderazgo en su hospital. Del mismo modo, los resultados de Pereyra et al. (2022) sobre la alta correlación entre liderazgo y clima organizacional también resaltan la importancia de mejorar las percepciones del liderazgo para optimizar la productividad y el clima laboral.

De acuerdo a ello, es importante exponer que los resultados obtenidos respecto al liderazgo también pueden sugerir un clima organizacional que podría

estar afectando la moral y la productividad de los empleados. Un clima organizacional positivo es crucial para la satisfacción laboral y el rendimiento. Según Dávila et al. (2024), un buen clima organizacional se caracteriza por la confianza, el respeto y la comunicación abierta, lo que lleva a una mayor motivación y compromiso por parte de los empleados. Implementar encuestas periódicas de clima organizacional y tomar medidas correctivas basadas en los resultados puede ayudar a mejorar las percepciones del liderazgo y, en consecuencia, la productividad laboral.

La percepción del liderazgo como regular o malo por parte de una gran parte de los empleados (67%) puede estar influenciada por varios factores, como la falta de formación adecuada en habilidades de liderazgo o una cultura organizacional que no fomenta el desarrollo del liderazgo. Esto está en alineado con estudios de Bass (1985), que sugieren que una percepción negativa del liderazgo puede afectar la moral y la motivación de los empleados.

La ausencia de una percepción "Excelente" del liderazgo sugiere que los empleados no están recibiendo el nivel de apoyo y dirección necesario para alcanzarse su máximo potencial. Esto podría deberse a una falta de reconocimiento y recompensa por parte de los líderes, como se discute en la teoría de la motivación de Hakmani y Bashir (2014), donde el reconocimiento y los logros son factores clave para la satisfacción laboral.

La polarización en las percepciones del liderazgo, con igual número de evaluaciones entre Muy malo y Bueno, sugiere una inconsistencia en el estilo de liderazgo percibido. Esto podría implicar que algunos líderes en la organización están adoptando enfoques más efectivos que otros, lo que crea una experiencia desigual para los empleados. Este hallazgo es consistente con el modelo de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard (1969), que sugiere que los líderes deben adaptarse a las necesidades de sus seguidores y al contexto específico.

Asimismo, la productividad laboral se percibe mayoritariamente como media (67%), seguida de baja (23%) y solo un 10% la percibe como alta. Esta distribución sugiere que la mayoría de los empleados no están rindiendo al máximo de su capacidad, lo cual puede estar relacionado con las percepciones negativas del liderazgo. La correlación significativa entre la comunicación del líder y la

productividad laboral ($p = 0.449$, $p = 0.008$) indica que una comunicación deficiente podría estar contribuyendo a la percepción de productividad media o baja.

La percepción de productividad laboral mayoritariamente como Media (67%) indica que, si bien los empleados sienten que están rindiendo de manera aceptable, hay un margen significativo para mejorar. Esto puede estar relacionado con la necesidad de un liderazgo más eficaz que pueda inspirar y dirigir a los empleados hacia un rendimiento superior. La teoría del liderazgo transformacional (Bass, 1985) sugiere que los líderes que inspiran y motivan a sus empleados pueden ayudar a elevar su desempeño a niveles más altos.

En cuanto al Objetivo específico 1: Evaluar la relación entre la comunicación del líder en la Productividad laboral, la comunicación efectiva del líder está positivamente correlacionada con la productividad laboral ($p = 0.449$, $p = 0.008$). Este resultado es consistente con el estudio de Boy et al. (2022), donde se destacó que la gestión estratégica de recursos y la promoción del trabajo colaborativo son aspectos del liderazgo que contribuyen significativamente al rendimiento organizacional. Una comunicación clara y oportuna permite a los servidores públicos comprender mejor sus roles y responsabilidades, lo cual se refleja en una mayor eficiencia y productividad.

Además, una buena comunicación facilita la resolución de conflictos y la coordinación de tareas, aspectos fundamentales para mantener un ambiente de trabajo productivo y armonioso. Este hallazgo destaca la importancia de la transparencia y la claridad en la comunicación por parte de los líderes para asegurar que los objetivos organizacionales se comprendan y se alcancen de manera efectiva.

La importancia de la comunicación en el liderazgo es ampliamente reconocida. Yukl (2002), señala que la comunicación efectiva es uno de los pilares del liderazgo exitoso ya que permite a los líderes transmitir sus visiones y estrategias a sus equipos de manera clara y convincente. Además, Carlin (2009), enfatiza que la comunicación abierta y honesta fomenta la confianza y el compromiso entre los empleados, lo cual es esencial para el logro de los objetivos organizacionales. En el contexto del gobierno de Piura, mejorar las habilidades de comunicación de los líderes podría resultar en una mayor claridad en las expectativas y

responsabilidades de los servidores públicos, reduciendo así la incertidumbre y aumentando la productividad.

En relación al objetivo específico 2: Evaluar la relación de la Motivación del Líder en la Productividad Laboral, la correlación positiva significativa entre Motivación y Productividad laboral ($p = 0.605$, $p = 0.007$) sugiere que los empleados motivados tienden a ser más productivos. Este hallazgo se alinea con el estudio de Monje et al. (2020), que encontró una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral, indicando que la motivación es un componente crucial para empoderar a los trabajadores y mejorar su rendimiento.

Boy et al. (2022) señalaron que, la gestión estratégica y la promoción del trabajo colaborativo son esenciales para mejorar el rendimiento. La fuerte correlación entre la motivación del líder y la productividad laboral sugiere que mejorar la motivación podría elevar los niveles de productividad. Los estudios de Monje et al. (2020) y Torner (2021) destacan la importancia de la motivación y el liderazgo adaptativo en el desempeño laboral. La correlación significativa entre el manejo de equipo y la productividad laboral resalta la necesidad de un liderazgo efectivo en la gestión de equipos. La asignación de roles claros y el apoyo al desarrollo de habilidades son cruciales para mejorar el rendimiento. La motivación puede ser fomentada a través del reconocimiento, el desarrollo de equipo y el establecimiento de metas claras. Líderes que reconocen y valoran el esfuerzo de sus empleados, que ofrecen oportunidades de desarrollo y que establecen objetivos desafiantes pero alcanzables, tienden a crear un ambiente de trabajo en el que los empleados se sienten valorados y motivados para rendir al máximo de sus capacidades. La motivación es un tema central en la teoría del liderazgo. Bass (1985) introdujo el concepto de liderazgo transformacional, que se centra en la capacidad del líder para inspirar y motivar a los empleados hacia niveles superiores de desempeño. Según Burns (1978), los líderes transformacionales son aquellos que, a través de su visión y carisma, logran elevar la motivación y la moral de sus seguidores. Este tipo de liderazgo es especialmente efectivo en entornos donde se requiere innovación y adaptación constante. En el caso del gobierno de Piura, implementar estrategias de liderazgo transformacional podría resultar en una mayor motivación y, consecuentemente, en un aumento de la productividad laboral.

Finalmente, en cuanto al último objetivo específico: Evaluar el Manejo de Equipo del Líder en la Productividad Laboral, la capacidad del liderazgo para manejar equipos de manera efectiva está significativamente correlacionada con la productividad laboral ($\rho = 0.627$, $p = 0.003$). Este resultado es consistente con el estudio de Torner (2021), que encontró una fuerte correlación ($\rho = 0.814$) entre el liderazgo adaptativo y el desempeño laboral en una empresa del sector eléctrico en Colombia. Un buen manejo de equipo implica la asignación de roles claros, la resolución eficiente de conflictos y el apoyo al desarrollo de habilidades, lo cual contribuye a un mejor rendimiento del equipo y, por ende, a una mayor productividad. Este hallazgo resalta la importancia de la competencia del liderazgo en la gestión de equipos, sugiriendo que los líderes deben ser capacitados no solo en habilidades técnicas, sino también en habilidades interpersonales y de gestión de equipos para maximizar la productividad. La gestión de equipos es una habilidad esencial para los líderes en cualquier organización. Según Erdogan y Enders (2007), los equipos efectivos son aquellos que tienen una dirección clara, roles bien definidos y un fuerte sentido de propósito compartido. La capacidad de un líder para construir y mantener equipos efectivos es crucial para el éxito organizacional.

En conclusión, los resultados subrayan la importancia del liderazgo, la comunicación efectiva, la motivación y la gestión de equipos en el gobierno de Piura. Un clima organizacional positivo es fundamental para la satisfacción laboral y el rendimiento. Implementar encuestas periódicas de clima organizacional y adoptar medidas correctivas puede mejorar significativamente las percepciones del liderazgo y la productividad. La comunicación clara y efectiva fortalece la confianza y el compromiso entre los empleados, reduciendo la incertidumbre y aumentando la productividad. La motivación, central en el liderazgo transformacional, es crucial para inspirar y elevar la moral de los empleados. Estrategias de liderazgo transformacional pueden incrementar la motivación y la productividad laboral en Piura. La gestión efectiva de equipos es vital para lograr cohesión y cooperación, esenciales para altos niveles de productividad. Líderes que asignan roles adecuadamente, resuelven conflictos y apoyan el desarrollo de habilidades tienden a obtener mejores resultados. Este enfoque contribuye a la creación de instituciones eficaces, responsables y transparentes, alineadas con los objetivos de desarrollo sostenible.

V. CONCLUSIONES

1. El liderazgo en el gobierno de Piura fue predominantemente negativo, con la mayoría de los servidores públicos lo califican como regular (37%) o malo (30%). Esto sugiere una insatisfacción generalizada con el liderazgo, que se refleja en la productividad laboral mayoritariamente con nivel medio (67%). La correlación significativa ($\rho = 0.616$, $p = 0.005$) entre liderazgo y productividad laboral indicó que mejoras en el liderazgo podrían traducirse en aumentos significativos en la productividad. Un liderazgo más efectivo, caracterizado por una comunicación clara, apoyo adecuado y dirección eficiente, es crucial para transformar la productividad en un nivel alto.
2. La correlación positiva significativa entre comunicación y productividad laboral ($\rho = 0.449$, $p = 0.008$) resaltó la importancia de una comunicación clara y oportuna en el entorno laboral. Servidores públicos que comprenden bien sus roles y responsabilidades gracias a una comunicación efectiva tienden a ser más eficientes y productivos. Esto sugirió que implementar estrategias de comunicación transparente y canales abiertos de diálogo dentro del gobierno de Piura podría mejorar notablemente la productividad laboral.
3. La fuerte correlación positiva entre motivación y productividad laboral ($\rho = 0.605$, $p = 0.007$) indica que la motivación es un factor clave para mejorar la productividad. Empleados motivados muestran niveles superiores de desempeño, lo que sugiere que los líderes deben enfocarse en prácticas que fomenten la motivación, como el reconocimiento, el desarrollo de equipo y el establecimiento de metas claras. Esto subraya la necesidad de adoptar estrategias de liderazgo que alineen los objetivos personales de los empleados con los objetivos organizacionales.
4. La significativa correlación entre manejo de equipo y productividad laboral ($\rho = 0.627$, $p = 0.003$) destaca la importancia del manejo efectivo de equipos por parte de los líderes. Un liderazgo que asigna roles claros, resuelve conflictos de manera eficiente y apoya el desarrollo de habilidades puede mejorar significativamente el rendimiento global del equipo.

VI. RECOMENDACIONES

1. Implementar programas de capacitación en liderazgo, centrados en desarrollar habilidades de comunicación efectiva, motivación y manejo de equipos. Estos programas pueden incluir talleres prácticos, sesiones de coaching y mentoring y evaluaciones periódicas para asegurar la mejora continua en las competencias de liderazgo. Según Kouzes y Posner (2017), el desarrollo continuo de las habilidades de liderazgo tiene un impacto positivo significativo en la productividad organizacional.
2. Se recomienda la creación de estrategias de comunicación que incluyan canales abiertos de diálogo, reuniones regulares de equipo y sistemas de retroalimentación. Estas estrategias permitirán a los empleados comprender mejor sus roles y responsabilidades, aumentando así su eficiencia y productividad. Un liderazgo que fomente la comunicación mediante estas prácticas puede mejorar sustancialmente el desempeño organizacional (Herzberg, 2003).
3. Se recomienda realizar estudios experimentales que evalúen el impacto de diferentes estrategias de motivación en la productividad laboral. Estos estudios pueden ayudar a identificar cuáles son las intervenciones más efectivas y proporcionar evidencia robusta para la implementación de políticas motivacionales (Deci y Ryan, 2000).
4. Para mejorar la comprensión del equipo de trabajo y su impacto en la productividad, se sugiere realizar estudios de caso que analicen estrategias de manejo de equipos dentro del gobierno. Esta metodología permitirá una exploración detallada de las prácticas de manejo de equipos y sus resultados (Yin, 2018).

REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122.
https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&nrm=iso
- Alegre, M. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Población y Desarrollo*, 28(54), 93-100.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Alvarez, J. (2020). LIDERAZGO Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESASCONTEMPORÁNEAS. Bogotá: FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA.
[Fundación Universidad de América \(uamerica.edu.co\)](https://www.uamerica.edu.co)
- Anastacio, C., García, A. y Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Iambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Aragonez, J. y Changanqui, A. (2020). Liderazgo Transformacional y su relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019. Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://doi.org/http://doi.org/10.19083/tesis/652906>
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Arequipa: ENFOQUESCONSULTING EIRL. [Arias_S2.pdf \(utel.edu.mx\)](#)
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alerg Méx*, 63(2), 201-206.
<https://doi.org/https://pdfs.semanticscholar.org/05a0/92b010acf9756ec0e800749bbe868c4e68f7.pdf>

Arredondo, F., De la Garza, J. y Vázquez, J. (2014). Transparencia en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva de los colaboradores. *Estudios Gerenciales*, 30(133).

[redalyc.org/pdf/212/21232399009.pdfhttps://doi.org/http://scielo.org.co/s/cielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232014000400010](https://doi.org/http://scielo.org.co/s/cielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232014000400010)

Bass, B. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: Free Press. **Leadership and performance beyond expectations : Bass, BernardM : Free Download, Borrow, and Streaming : Internet Archive**

Bass, B., Avolio, B. y Goodheim, L. (1987). Biography and the assessment of transformational leadership at the world class level. *Journal of Management*, 13(1), 7-19. **Biography and the Assessment of Transformational Leadership at the World-Class Level - Bernard M. Bass, Bruce J. Avolio, Laurie Goodheim, 1987 (sagepub.com)**

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización, 12(3), 385-390. [scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf](https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf)

Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(15), 79-97. <https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>

Boy, A., Espinoza, A., Olmos, D. y Carlos, J. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462-1473. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>

Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row. **APA PsycNet**

Cabanilla, G., Cando, C. y Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. <https://doi.org/2218-3620>

Carlin, J. (2009). El factor humano. Seix Barral. **El factor humano - John**

Carlin -Google Libros

Castro, A. (2007). Teoría y evaluación del liderazgo. Paidós. **Teoría y evaluación del liderazgo con cuestionario de estilos de liderazgo ... - Alejandro Castro Solano - Google Libros**

Chen, J., Silverthorne, C. y Hung, J. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. Leadership and Organization Development Journal, 27(4), 242-249.

[bing.com/ck/a?!&&p=e8675e00e914fb55JmltdHM9MTcxNzg5MTlwMCZp](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=e8675e00e914fb55JmltdHM9MTcxNzg5MTlwMCZp)

Z

3VpZD0wNTUwZGUxMC0wODk5LTZmMzEtMGZjNy1jZDM3MDkwNTZIY

2

MmaW5zaWQ9NTE5Mg&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=0550de10_0899-6f31-

0fc7-

cd3709056ecc&psq=Chen%2c+J.%2c+Silverthorne%2c+C.%2c+y+Hung

%2c+J.+(2006).+Organization+communication%2c+job+stress%2c+or

ga

nizational+commitment%2c+and+job+performance+of+accounting+p

rof

essionals+in+Taiwan+and+America.+Leadership+and+Organization+D

ev elopment+Journal%2c+27(4)%2c+242-

249.&u=a1aHR0cHM6Ly9wc3ljbmV0LmFwYS5vcmcvcmVjb3JkLzlwM

Dct MDE0MjEtMDAx&ntb=1

Chinchay, W. y Chávarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. Revista Venezolana De Gerencia, 26(5), 650-662.

<https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>

Contreras, N. y Ramírez, M. (2021). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. Cirugía y cirujanos, 88(4), 526-532.

<https://doi.org/https://doi.org/10.24875/ciru.19001413>

Cuba, E. y Cuba, M. (2023). Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 8(1), 342-357.

<https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2797>

Daft, R. (2006). *La Experiencia Del Liderazgo*. Cengage Learning. **La Experiencia Del Liderazgo - Richard L. Daft - Google Libros**

Dávila, R., Martín, M., Agüero, E. y Velarde, L. (2024). Liderazgo carismático y clima laboral durante la pandemia en trabajadores del Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(106), 690-710.

<https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.15>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. *Contemporary Educational Psychology*. **Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions - ScienceDirect**

Delfino, S. (2018). *Fundamentos básicos de la Teoría de la Información*.

[https://doi.org/https://www.academia.edu/38688745/Fundamentos b%
C3
%A1sicos de la Teor%C3%ADa de la Informaci%C3%B3n?auto=ci
tations&from=cover_page](https://doi.org/https://www.academia.edu/38688745/Fundamentos_b%C3%A1sicos_de_la_Teor%C3%ADa_de_la_Informaci%C3%B3n?auto=citations&from=cover_page)

Desiatnyk, K., Novakivska, L., Pryma, V., Klochko, L. y Vdovina, O. (2022). Theoretical analysis of the problem of leadership in . *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 16(4), 153-165.

<https://doi.org/https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.04.13>

Díaz, N., Leal, M. y Urdaneta, A. (2018). ADN organizacional y productividad en las empresas familiares. *Desarrollo Gerencial*, 10(1), 105-122. **https://doi.org/https://doi.org/10.17081/dege.10.1.2987**

Enderica, O., D'armas, M., Bermeo, R., Lopez, M. y Carrion, G. (2019). Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYME.

Revista Espacios, 39(42), 4-15. **[PDF] Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYME | Semantic Scholar**

Erdogan, B. y Enders, J. (2007). Support From the Top: Supervisors Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader–Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321-330. **Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. (apa.org)**

Fedor, J. (2016). La Comunicación. *Rev.Salus.UC*, 20(3), 5-6.

Salus vol.20 número3; S1316-71382016000300002 (scielo.org)

Fontalvo, T., De la Hoz, E. y Morelos, J. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. **<https://doi.org/https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897>**

Franco, J., Alfaro, M., Villanueva, R. y Nieva, M. (2023). Liderazgo transformacional las pymes peruanas. Perspectiva de los trabajadores. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 28(104), 1794-1808.

<https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.26>

Garay, M. (2010). Comunicación y liderazgo: sin comunicación no hay líder. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*, 1(33), 61-72.

https://doi.org/http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-35232010000300006&lng=es&nrm=iso

Giraldo, D. y Naranjo, J. (2014). Liderazgo: Desarrollo Del Concepto, Evolución Y Tendencias. Universidad Del Rosario. **Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias (urosario.edu.co)**

Gonzales, A., Ruesta, R., Aranda, M., Medina, G. y Sanjinéz, G. (2022). Relación del liderazgo directivo y las competencias emocionales en tiempos de COVID-19. *Rev AVFT*, 41(1), 39-44.

<https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.6370344>

Guhr, N., Lebek, B. y Breitner, M. (2018). The impact of leadership on employees intended information security behaviour: An examination of the full-range leadership theory. *Info Systems J.*, 1-23.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/isj.12202>

Hakmani, K. y Bashir, H. (2014). Investigation into Issues Related to the Productivity of Employees in an Oil and Gas Industry. *Proceedings of the 2014 International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 1699- 1706. ieomsociety.org/ieom2014/pdfs/381.pdf

Hargie, O., Dickson, D. y Nelson, S. (2003). Working together in a divided society: A study of intergroup communication in the Northern Ireland workplace. *Journal of Business and Technical Communication*, 17(3), 285-318.

[**Working Together in a Divided Society: A Study of Intergroup Communication in the Northern Ireland Workplace - Owen Hargie, David Dickson, Seanenne Nelson, 2003 \(sagepub.com\)**](#)

Hatem, H. y Çağdaş, E. (2021). Assessment of organizational culture types, leadership styles and their relationships within governmental and non-governmental hospitals in Gaza Strip of Palestine. *BMC Health Services Research*, 21(356),1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06351-1>

Hernández, A. (2021). Evolución de los estilos de liderazgo y su impacto en la gestión de la organización Prodepol. *Fundación Universidad de América*. [**812083- 2021-1-GTH.pdf \(uamerica.edu.co\)**](#)

Herzberg, F. (2003). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* *Harvard Business Review*. [**One More Time: How Do You Motivate Employees? \(hbr.org\)**](#)

Hu, S., Chen, W., Hu, H., Huang, W., Chen, J. y Hu, J. (2022). Coaching to develop leadership for healthcare managers: a mixed-method systematic review protocol. *Syst Rev*, 11(67), 1-7.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s13643-022-01946-z>

Izquierdo, B. y Schuster, J. (2010). El liderazgo, un factor que contribuye al desarrollo de los grupos académicos en las universidades. *Investigación administrativa*, 39(106), 69-82.

https://doi.org/http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782010000200069&lng=es&nrm=iso

Kazukiyo, K. (1983). *Medición y análisis de la productividad en la empresa*. Yrgoy. **Detalles de: Medición y análisis de la productividad a nivel de empresa / >SIBUCV Koha**

Koontz, H., Weihruch, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva globaly empresarial*.

<https://www.bing.com/search?q=Koontz%2c+Y%2c+Weihrich%2c+H%2c+y+Cannice%2c+M+2012+.+Administración+una+prespectiva+global+y+ empresarial.&FORM=AWRE>

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to MakeExtraordinary Things Happen in Organizations*. Wiley.

<https://www.wiley.com/en-us/The+Leadership+Challenge%3A+How+to+Make+Extraordinary+Things+Happen+in+Organizations%2C+7th+Edition-p-9781119736127>

Loayza, N. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Revista Estudios Económicos*, 31(1), 9-28. **REE 31-01: La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo (bcrp.gob.pe)**

López, J., De la Garza, M. y Zavala, M. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar*, 75(30), 57-70.

<https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83257>

Martín, N., Gómez, J. y Pérez, V. (2007). El deleite de la Eficiencia. *Universia BusinessReview*, 14, 56-67. **Redalyc.El deleite de la eficiencia**

Martínez, A., y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de

Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. Revista mexicana de ingeniería biomédica, 36(3).

https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004

Mayo, J., Loredó, N. y Reyes, S. (2009). Procedimiento para evaluar la eficacia organizacional. Folletos Gerenciales, 10(6), 41-53. **[EconPapers: PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR LA EFICACIA ORGANIZACIONAL \(repec.org\)](#)**

Medina, J. (2010). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible Capital, 7(2), 549-584.

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>

Monje, A., Abeal, J. y Faíña, J. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. European Management Journal, 38, 169-178.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>

Moraes, M., Dutra, G., Ferreira, T., Dias, F., Balsanelli, A. y Gasparino, R. (2021). Nursing coaching leadership and its influence on job satisfaction and patient safety. Rev Esc Enferm USP, 55(e03779), 1-8.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020042103779>

Morocho, A., Espinoza, C., Estrada, E., Jiménez, A., Telenchana, F. y Rojas, J. (2020). Estado de ánimo y de salud del personal universitario durante el periodo de aislamiento por COVID-19. Rev AVFT, 10(20), 39-44.

<https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.4531178> 20

Muhammad, M., Shahzad, G., Hassan, A. y Amna, N. (2020). Intelligence quotient, job satisfaction, and job performance: The moderating role of personality type. Journal of Public Affairs, 21(2), 1-12.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pa.2318>

- Navia, F., Mayorga, D., Campi, I. y De Lucas, L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, 3(3), 1061-1084. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(3\).septiembre.2019.1061-1084](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(3).septiembre.2019.1061-1084)
- Novoa, A. (2020). Liderazgo integral educativo innovador en las escuelas normales superiores de Colombia. Revista Electrónica Educare, 24(3), 1-22. <https://doi.org/http://doi.org/10.15359/ree.24-3.2>
- Otzen, T. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology, 35(1), 227-232. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Patrón, O. y Vargas, J. (2019). Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado. Libre Empresa, 16(1),64-78. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2019v16n1.5910>
- Pelayza, A. (2024). Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa. Maestría En Ingeniería Civil con mención en Dirección De Empresas De La Construcción. [Pelayza VA-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)
- Pereyra, E., Rey de Castro, D. y Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. Industrial Data, 25(1), 229-264. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Pérez, P. y Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. Revista de Psicología (PUCP), 31(1), 152-169. <https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v31n1/a06v31n1.pdf>
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15(28).

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Pino, R., Arévalo, D. y Padilla, C. (2020). El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas. *Formación universitaria*, 13(6), 205-216.

<https://doi.org/https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S07>

[18-50062020000600205](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000600205)

Quinde, M. y Álava, N. (2023). Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios. *Formación universitaria*, 16(2), 49-60.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062023000200049>

Quintero, J., Prieto, W., Barrios, F. y Leviller, L. (2008). Determinantes de la eficiencia técnica en las empresas colombianas. *Semestre Económico*, 11(22), 11-34. **[Determinantes de la eficiencia técnica en las empresas colombianas 2001-2004 \(scielo.org.co\)](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-500620012004000049)**

Quiñones, L. y Espíritu, F. (2023). Una revisión de la investigación empírica sobre liderazgo transformacional en universitarios (2014-2023). *Propósitos y Representaciones*, 11(3), e1871.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2023.v11n3.1871>

Quispe, A., Pinto, D., Huaman, M., Bueno, G. y Valle, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 78-83. **<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>**

Ramirez, G., Magaña, D. y Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que beneficia a la organización. *Revisión sistemática de la producción científica. Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 189-208.

<https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

Rico, R., Alcover, C. y Taberner, C. (2010). Efectividad de los Equipos de Trabajo, una Revisión de la Última Década de Investigación (1999-2009). *Revista de Psicología del Trabajo y de las*

Organizaciones, 26(1), 47-71.

https://doi.org/http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S_1576-59622010000100004&lng=es&nrm=iso

Rihshaan, H. y Saeed, S. (2022). Relationship between Leadership Style and Job Satisfaction Among Physicians Working in Greater Malé Hospitals. International Journal of Social Research & Innovation, 6(1), 1-30.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55712/ijrsri.v6i1.52>

Riquelme, J., Pedraja, L. y Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. Formación universitaria, 13(1), 135-144. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>

Rojas, M., Jaimes, L. y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. Espacios, 39(6).

<https://doi.org/http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Rubio, T. (2016). Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro.

<https://www.bing.com/search?q=Rubio%2C+T.+%282016%29.+Recursos+Humanos%2C+Dirección+y+gestión+de+personas+en+las+organizaciones.+Octaedro.&gs=n&form=QBRE&sp=-1&lq=1&pq=rubio%2C+t.+%282016%29.+recursos+humanos%2C+dirección+y+gestión+de+personas+en+las+organizaciones.+octaedro.&sc=0-100&sk=&cvid=4656B4B88CC24EF0928154CBCDF2114D&ghsh=0&ghac=c=0&qhpl=>

Ruiz, E., Salazar, J. y Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13(26), e039.

<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

Sanchez, K., Rojas, W., Terrones, S., Quinteros, D. y Carranza, R. (2023). Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en

colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 31(1), 45-53. [https://doi.org/ 1132-6255](https://doi.org/1132-6255)

Sandoval, S., Armijos, D. y González, K. (2018). La comunicación del talento humano en la productividad empresarial. INNOVA Research Journal, 3(8), 167-175.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.760>

Santa, E. y Rodríguez, A. (2010). 40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. Revista Latinoamericana de Psicología, 42(1), 25-39.

<https://doi.org/ISSN 0120-0534>

Tohidi, H. (2011). Teamwork productivity & effectiveness in an organization base on rewards, leadership, training, goals, wage, size, motivation, measurement and information technology. Procedia Computer Science, 3(1), 1137-1146.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procs.2010.12.185>

Top, C., Mohammad, B. y Hemn, A. (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance. Eurasian Journal of Management & Social Sciences

, 1(1), 49-59. <https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>

Torner, C. (2021). Liderazgo adaptativo y desempeño. Estrategia bajo un contexto covid19 en una organización del sector eléctrico colombiano.

Revista Estrategia Organizacional, 10(1), 1-23.

<https://doi.org/https://doi.org/10.22490/25392786.4558>

Tsui, A. (1990). A multiple constituency model of effectiveness: an empirical examination at the human resource subunit level. Administrative Science Quarterly. [**A Multiple-Constituency Model of Effectiveness: An Empirical Examination at the Human Resource Subunit Level on JSTOR**](#)

- Vázquez, R. (2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global. El trimestre económico, 85(388), 277-310. <https://doi.org/https://doi.org/10.20430/ete.v85i338.310>
- Vega, J. y Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. Trascender, contabilidad y gestión, 7(20), 224-245. <https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>
- Velásquez y., Núñez, M. y Rodríguez, C. (2010). Estrategias para el mejoramiento de la productividad. Estudios de Poblacion, 7(1), 61-66. **Microsoft Word - P50 (laccei.org)**
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Cubanade Salud Pública, 43(4). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. Sage Publications. **Case Study Research and Applications | SAGE Publications Ltd**
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. 5ta Ed. Upper Saddle River, NJ. **Leadership in organizations : Yukl, Gary A., 1940- : Free Download, Borrow, and Streaming : Internet Archive**
- Zamarripa, J., Vega, M. y Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equiposdiversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. Trascender, contabilidad y gestión, 7(20), 224-245. <https://doi.org/https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>

ANEXOS

Anexo 1 Tabla de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	Álvarez (2020), define al liderazgo como un conjunto de características presentes en una persona que le permiten influir en una o más personas, con la finalidad de llegar al objetivo propuesto.	El liderazgo es la capacidad que tiene una persona en motivar a sus seguidores para llegar a un objetivo propuesto.	Comunicación	Transparencia en la Comunicación	Ordinal
				Intercambio de Conocimientos	
				Coordinación Efectiva	
			Motivación	Relaciones interpersonales	
				Generación de colaboración	
			Manejo de equipo	Autoridad	
				Cumplimiento de normas	
				Crecimiento profesional	
			Productividad Laboral	Medina (2010), conceptualiza a la productividad como a la forma que utilizan los factores productivos para poder "ofertar" en el mercado, estos tienen como objetivo optimizar los recursos, siendo estos humanos, material, capital y financieros, lo que permite ser competitivos ante el mercado.	
Uso de recursos					
Desarrollo de problemas					
Generación de valor					
Eficiencia	Tiempo				
	Ambiente laboral				
	Manejo de recursos				

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos de la variable liderazgo

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable Liderazgo

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la variable Liderazgo, aplicada a un gobierno de Piura

Objetivo: Medir el nivel de liderazgo al personal administrativo de un gobierno de Piura.

Forma de Aplicación: Anónima

Área de evaluación: Gobierno de Piura.

Ámbito de evaluación: Instalaciones de un gobierno de Piura en un tiempo de 05 minutos.

Estructura: 25 ítems

Universidad César Vallejo
Escuela de Posgrado Maestría en Gestión Pública
Cuestionario N°1: Encuesta al personal administrativo de un gobierno
de
Piura.

Liderazgo

Estimado(a)

Le invito cordialmente a participar en un cuestionario como parte de la investigación para la tesis titulada "Liderazgo del servidor público y la productividad laboral en un gobierno de Piura, 2024". Su colaboración es fundamental para medir el nivel de liderazgo y su impacto en la productividad laboral. El cuestionario es anónimo y su tiempo estimado de respuesta es de 05 minutos.

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted encontrará un conjunto de ítems relacionados con las variables de la investigación, por favor marque con una "X" en la columna la alternativa que usted considere conveniente.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“LIDERAZGO DEL SERVIDOR PÚBLICO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UN GOBIERNO DE PIURA, 2024”

VARIABLE: LIDERAZGO

N°	DIMENSIÓN / INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	Dimensión: COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
	Indicador: Transparencia en la comunicación					
1	El líder comunica oportunamente sobre las actividades que se realizan en las distintas áreas.					
2	El líder informa oportunamente a través de reuniones los puntos de mejora detectados en su área.					
	Indicador: Intercambio de conocimientos					
3	El líder analiza en equipo, los resultados de diversas actividades ejecutadas por cada una de las áreas a su cargo.					
4	El líder comparte ideas, experiencias, consejos al personal que labora en cada una de las áreas que dirigen.					
5	Tus aportes son considerados por el líder.					
	Indicador: Coordinación efectiva					
6	Existe coordinación efectiva entre El líder y el personal administrativo de las áreas a su cargo.					
7	El líder promueve la coordinación eficaz entre las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo					
	Dimensión: MOTIVACIÓN					
	Indicador: Generación de colaboración					
8	El líder motiva permanentemente el trabajo en equipo					
9	El líder organiza actividades buscando la cooperación entre compañeros de trabajo.					
10	El líder fomenta activamente la colaboración entre los miembros del equipo.					
11	Siento que trabajar en equipo es valorado por nuestro líder.					

12	El líder incentiva el intercambio de ideas entre los miembros del equipo					
13	El líder reconoce las iniciativas de colaboración dentro del equipo					
	Indicador: Relaciones interpersonales					
14	El líder genera empatía en situaciones de sobrecarga laboral.					
15	El líder fomenta la confianza a través de sus acciones.					
16	El líder soluciona conflictos interpersonales entre los trabajadores.					
	Dimensión: MANEJO DE EQUIPO					
	Indicador: Autoridad					
17	El líder tiene la capacidad de fomentar el desarrollo de las actividades encomendadas.					
18	El líder influye positivamente en mi toma de decisiones.					
19	El líder ejerce su autoridad para dirigir las actividades del equipo de forma efectiva					
	Indicador: Cumplimiento de normas					
20	El líder cumple con las normativas de forma efectiva.					
21	El líder respeta los derechos laborales.					
	Indicador: Crecimiento personal					
22	El líder fortalece las habilidades de los colaboradores.					
23	El líder se relaciona de manera adecuada con la plana jerárquica.					
24	El líder implementa acciones para mejorar las relaciones interpersonales en el equipo, fomentando un ambiente laboral positivo					
25	El líder incentiva las actitudes de los colaboradores					

Instrumentos de recolección de datos de la variable Productividad laboral.

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable Productividad laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la variable Productividad laboral, aplicado al personal administrativo de un gobierno de Piura

Objetivo: Medir la productividad laboral al personal administrativo de un gobierno de Piura.

Forma de Aplicación: Anónima

Área de evaluación: Personal de un gobierno de Piura.

Ámbito de evaluación: Gobierno de Piura en un tiempo de 05 minutos.

Estructura: 20 ítems

Universidad César Vallejo
Escuela de Posgrado Maestría en Gestión Pública
Cuestionario N°1: Encuesta al personal administrativo de un gobierno
de
Piura.

Productividad laboral

Estimado(a)

Le invito cordialmente a participar en un cuestionario como parte de la investigación para la tesis titulada "Liderazgo del servidor público y la productividad laboral en un gobierno de Piura, 2024". Su colaboración es fundamental para medir el nivel de liderazgo y su impacto en la productividad laboral. El cuestionario es anónimo y su tiempo estimado de respuesta es de 05 minutos.

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted encontrará un conjunto de ítems relacionados con las variables de la investigación, por favor marque con una "X" en la columna la alternativa que usted considere conveniente.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“LIDERAZGO DEL SERVIDOR PÚBLICO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UN
GOBIERNO DE PIURA, 2024”**

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIÓN / INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	Dimensión: EFICIENCIA	1	2	3	4	5
	Indicador: Manejo de recursos					
1	Existe una planificación para el uso de recursos de acuerdo a tus actividades.					
2	En ausencia de su superior inmediato, asume responsabilidad gestionando óptimamente los recursos.					
3	Se distribuye efectivamente el recurso humano en los diferentes cargos de acuerdo a su perfil.					
	Indicador: Tiempo					
4	Crees que tus compañeros no utilizan eficientemente el tiempo durante la jornada laboral.					
5	Al final de cada jornada revisas tus actividades para analizar tu progreso en función a tus objetivos.					
6	Percibe que el tiempo brindado a cada tarea asignada es el adecuado.					
	Indicador: Ambiente laboral					
7	Sientes que el clima laboral es el óptimo para el desarrollo de tus actividades.					
8	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores.					
9	Se reconoce cuando los trabajadores son productivos.					
10	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan.					
	Dimensión : EFICACIA					
	Indicador: Actividades					
11	Se implementan actividades administrativas diseñadas para mejorar la productividad laboral en su área de trabajo					

12	Existen actividades complejas que pueden realizarse de forma más simple para el cumplimiento de los objetivos.					
	Indicador: Generación de valor					
13	Realiza algún tipo de ayuda grafica para desarrollar su trabajo.					
14	Percibe que los usuarios reciben un servicio de calidad.					
	Indicador: Desarrollo de problemas					
15	Los colaboradores abordan los problemas de manera consensuada para evitar obstáculos mayores.					
16	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.					
17	Se analizan las causas de los problemas suscitados antes de implementar soluciones.					
	Indicador: Uso de recursos					
18	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.					
19	Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.					
20	Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.

VALIDADOR 1

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario de las variables liderazgo y productividad laboral que permitirá recoger la información en la presente investigación: liderazgo del servidor público y la productividad laboral en un gobierno de Piura, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:



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

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

Matriz de validación del cuestionario de la variable Liderazgo

Definición de la variable/categoría: Es un conjunto de características presentes en una persona que le permiten influir en una o más personas, con la finalidad de llegar al objetivo propuesto (Alvarez, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Transparencia en la comunicación	El líder comunica oportunamente sobre las actividades que se realizan en las distintas áreas.	1	1	1	1	
		El líder informa oportunamente a través de reuniones los puntos de mejora detectados en su área.	1	1	1	1	



		El líder informa oportunamente a través de reuniones los puntos de mejora detectados en su área.	1	1	1	1	
	Intercambio de conocimientos	El líder analiza en equipo, los resultados de diversas actividades ejecutadas por cada una de las áreas a su cargo.	1	1	1	1	
		El líder comparte ideas, experiencias, consejos al personal que labora en cada una de las áreas que dirigen.	1	1	1	1	
		Tus aportes son considerados por el líder.	1	1	1	1	
	Coordinación efectiva	Existe coordinación efectiva entre El líder y el personal administrativo de las áreas a su cargo.	1	1	1	1	
		El líder promueve la coordinación eficaz entre las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo	1	1	1	1	
Motivación	Generación de valor	El líder motiva permanentemente el trabajo en equipo	1	1	1	1	
		El líder organiza actividades buscando la cooperación entre compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		El líder fomenta activamente la colaboración entre los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		Siento que trabajar en equipo es valorado por nuestro líder.	1	1	1	1	
		El líder incentiva el intercambio de ideas entre los miembros del equipo	1	1	1	1	
		El líder reconoce las iniciativas de colaboración dentro del equipo	1	1	1	1	

	Relaciones interpersonales	El líder genera empatía en situaciones de sobrecarga laboral.	1	1	1	1	
		El líder fomenta la confianza a través de sus acciones.	1	1	1	1	
		El líder soluciona conflictos interpersonales entre los trabajadores.	1	1	1	1	
Manejo de equipo	Autoridad	El líder tiene la capacidad de fomentar el desarrollo de las actividades encomendadas.	1	1	1	1	
		El líder influye positivamente en mi toma de decisiones.	1	1	1	1	
		El líder ejerce su autoridad para dirigir las actividades del equipo de forma efectiva	1	1	1	1	
	Cumplimiento de normas	El líder cumple con las normativas de forma efectiva.	1	1	1	1	
		El líder respeta los derechos laborales.	1	1	1	1	
	Crecimiento personal	El líder fortalece las habilidades de los colaboradores.	1	1	1	1	
		El líder se relaciona de manera adecuada con la plana jerárquica.	1	1	1	1	
		El líder implementa acciones para mejorar las relaciones interpersonales en el equipo, fomentando un ambiente laboral positivo	1	1	1	1	
		El líder incentiva las actitudes de los colaboradores	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable Productividad laboral

Es la forma que utilizan los factores productivos para poder “ofertar” en el mercado, estos tienen como objetivo optimizar los recursos, siendo estos humanos, material, capital y financieros, lo que permite ser competitivos ante el mercado (Medina, 2010)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
	Manejo de recursos	Existe una planificación para el uso de recursos de acuerdo a tus actividades.	1	1	1	1	
		En ausencia de su superior inmediato, asume responsabilidad gestionando óptimamente los recursos.	1	1	1	1	
		Se distribuye efectivamente el recurso humano en los diferentes cargos de acuerdo a su perfil.	1	1	1	1	
	Tiempo	Crees que tus compañeros no utilizan eficientemente el tiempo durante la jornada laboral.	1	1	1	1	
		Al final de cada jornada revisas tus actividades para analizar tu progreso en función a tus objetivos.	1	1	1	1	
		Percibe que el tiempo brindado a cada tarea asignada es el adecuado.	1	1	1	1	
	Ambiente laboral	Sientes que el clima laboral es el óptimo para el desarrollo de tus actividades.	1	1	1	1	
		Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores.	1	1	1	1	
		Se reconoce cuando los trabajadores son productivos.	1	1	1	1	
		Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan.	1	1	1	1	

<p>Eficacia</p> 	Actividades	Se implementan actividades administrativas diseñadas para mejorar la productividad laboral en su área de trabajo	1	1	1	1	
		Existen actividades complejas que pueden realizarse de forma más simple para el cumplimiento de los objetivos.	1	1	1	1	
	Generación de valor	Realiza algún tipo de ayuda grafica para desarrollar su trabajo.	1	1	1	1	
		Percibe que los usuarios reciben un servicio de calidad.	1	1	1	1	
	Desarrollo de problemas	Los colaboradores abordan los problemas de manera consensuada para evitar obstáculos mayores.	1	1	1	1	
		Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	1	1	1	1	
		Se analizan las causas de los problemas suscitados antes de implementar soluciones.	1	1	1	1	
	Uso de recursos	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.	1	1	1	1	
		Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.	1	1	1	1	
		Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la variable liderazgo y productividad laboral
Objetivo del instrumento	Evaluar la variable Liderazgo y Productividad laboral
Nombres y apellidos del experto	HENRY ALEJANDRO SILVA MARCHAN
Documento de identidad	41302625
Años de experiencia en el área	MAS DE 5 AÑOS DE EXPERIENCIA
Máximo Grado Académico	MAESTRIA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Cargo	DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Número telefónico	907069688
Firma	 HENRY ALEJANDRO SILVA MARCHAN MG. -- ING. DE SISTEMAS CIP. 111411 Firma del evaluador DNI: 41302625
Fecha	20/06/2024



VALIDADOR 2

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario de las variables liderazgo y productividad laboral que permitirá recoger la información en la presente investigación: liderazgo del servidor público y la productividad laboral en un gobierno de Piura, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:



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

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

Matriz de validación del cuestionario de la variable Liderazgo

Definición de la variable/categoría: Es un conjunto de características presentes en una persona que le permiten influir en una o más personas, con la finalidad de llegar al objetivo propuesto (Alvarez, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Transparencia en la comunicación	El líder comunica oportunamente sobre las actividades que se realizan en las distintas áreas.	1	1	1	1	
		El líder informa oportunamente a través de reuniones los puntos de mejora detectados en su área.	1	1	1	1	



		El líder informa oportunamente a través de reuniones los puntos de mejora detectados en su área.	1	1	1	1	
	Intercambio de conocimientos	El líder analiza en equipo, los resultados de diversas actividades ejecutadas por cada una de las áreas a su cargo.	1	1	1	1	
		El líder comparte ideas, experiencias, consejos al personal que labora en cada una de las áreas que dirigen.	1	1	1	1	
		Tus aportes son considerados por el líder.	1	1	1	1	
	Coordinación efectiva	Existe coordinación efectiva entre El líder y el personal administrativo de las áreas a su cargo.	1	1	1	1	
		El líder promueve la coordinación eficaz entre las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo	1	1	1	1	
Motivación	Generación de valor	El líder motiva permanentemente el trabajo en equipo	1	1	1	1	
		El líder organiza actividades buscando la cooperación entre compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		El líder fomenta activamente la colaboración entre los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		Siento que trabajar en equipo es valorado por nuestro líder.	1	1	1	1	
		El líder incentiva el intercambio de ideas entre los miembros del equipo	1	1	1	1	
		El líder reconoce las iniciativas de colaboración dentro del equipo	1	1	1	1	

	Relaciones interpersonales	El líder genera empatía en situaciones de sobrecarga laboral.	1	1	1	1	
		El líder fomenta la confianza a través de sus acciones.	1	1	1	1	
		El líder soluciona conflictos interpersonales entre los trabajadores.	1	1	1	1	
Manejo de equipo	Autoridad	El líder tiene la capacidad de fomentar el desarrollo de las actividades encomendadas.	1	1	1	1	
		El líder influye positivamente en mi toma de decisiones.	1	1	1	1	
		El líder ejerce su autoridad para dirigir las actividades del equipo de forma efectiva	1	1	1	1	
	Cumplimiento de normas	El líder cumple con las normativas de forma efectiva.	1	1	1	1	
		El líder respeta los derechos laborales.	1	1	1	1	
	Crecimiento personal	El líder fortalece las habilidades de los colaboradores.	1	1	1	1	
		El líder se relaciona de manera adecuada con la plana jerárquica.	1	1	1	1	
		El líder implementa acciones para mejorar las relaciones interpersonales en el equipo, fomentando un ambiente laboral positivo	1	1	1	1	
		El líder incentiva las actitudes de los colaboradores	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable Productividad laboral

Es la forma que utilizan los factores productivos para poder “ofertar” en el mercado, estos tienen como objetivo optimizar los recursos, siendo estos humanos, material, capital y financieros, lo que permite ser competitivos ante el mercado (Medina, 2010)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
	Manejo de recursos	Existe una planificación para el uso de recursos de acuerdo a tus actividades.	1	1	1	1	
		En ausencia de su superior inmediato, asume responsabilidad gestionando óptimamente los recursos.	1	1	1	1	
		Se distribuye efectivamente el recurso humano en los diferentes cargos de acuerdo a su perfil.	1	1	1	1	
	Tiempo	Crees que tus compañeros no utilizan eficientemente el tiempo durante la jornada laboral.	1	1	1	1	
		Al final de cada jornada revisas tus actividades para analizar tu progreso en función a tus objetivos.	1	1	1	1	
		Percibe que el tiempo brindado a cada tarea asignada es el adecuado.	1	1	1	1	
	Ambiente laboral	Sientes que el clima laboral es el óptimo para el desarrollo de tus actividades.	1	1	1	1	
		Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores.	1	1	1	1	
		Se reconoce cuando los trabajadores son productivos.	1	1	1	1	
		Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan.	1	1	1	1	

<p>Eficacia</p> 	Actividades	Se implementan actividades administrativas diseñadas para mejorar la productividad laboral en su área de trabajo	1	1	1	1	
		Existen actividades complejas que pueden realizarse de forma más simple para el cumplimiento de los objetivos.	1	1	1	1	
	Generación de valor	Realiza algún tipo de ayuda grafica para desarrollar su trabajo.	1	1	1	1	
		Percibe que los usuarios reciben un servicio de calidad.	1	1	1	1	
	Desarrollo de problemas	Los colaboradores abordan los problemas de manera consensuada para evitar obstáculos mayores.	1	1	1	1	
		Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	1	1	1	1	
		Se analizan las causas de los problemas suscitados antes de implementar soluciones.	1	1	1	1	
	Uso de recursos	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.	1	1	1	1	
		Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.	1	1	1	1	
		Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la variable liderazgo y productividad laboral
Objetivo del instrumento	Evaluar la variable Liderazgo y Productividad laboral
Nombres y apellidos del experto	DANIA MELISSA RICALDE MORAN
Documento de identidad	42151036
Años de experiencia en el área	MAS DE 5 AÑOS DE EXPERIENCIA
Máximo Grado Académico	MAESTRIA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Cargo	DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Número telefónico	959004487
Firma	 MG. ECON. DANIA MELISSA RICALDE MORAN Cód. ORCID 0000-0001-9798-328X Firma del evaluador DNI: 42151036
Fecha	20/06/2024

VALIDADOR 3

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario de las variables liderazgo y productividad laboral que permitirá recoger la información en la presente investigación: liderazgo del servidor público y la productividad laboral en un gobierno de Piura, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:



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

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

Matriz de validación del cuestionario de la variable Liderazgo

Definición de la variable/categoría: Es un conjunto de características presentes en una persona que le permiten influir en una o más personas, con la finalidad de llegar al objetivo propuesto (Alvarez, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Transparencia en la comunicación	El líder comunica oportunamente sobre las actividades que se realizan en las distintas áreas.	1	1	1	1	
		El líder informa oportunamente a través de reuniones los puntos de mejora detectados en su área.	1	1	1	1	



		El líder informa oportunamente a través de reuniones los puntos de mejora detectados en su área.	1	1	1	1	
	Intercambio de conocimientos	El líder analiza en equipo, los resultados de diversas actividades ejecutadas por cada una de las áreas a su cargo.	1	1	1	1	
		El líder comparte ideas, experiencias, consejos al personal que labora en cada una de las áreas que dirigen.	1	1	1	1	
		Tus aportes son considerados por el líder.	1	1	1	1	
	Coordinación efectiva	Existe coordinación efectiva entre El líder y el personal administrativo de las áreas a su cargo.	1	1	1	1	
		El líder promueve la coordinación eficaz entre las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo	1	1	1	1	
Motivación	Generación de valor	El líder motiva permanentemente el trabajo en equipo	1	1	1	1	
		El líder organiza actividades buscando la cooperación entre compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		El líder fomenta activamente la colaboración entre los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		Siento que trabajar en equipo es valorado por nuestro líder.	1	1	1	1	
		El líder incentiva el intercambio de ideas entre los miembros del equipo	1	1	1	1	
		El líder reconoce las iniciativas de colaboración dentro del equipo	1	1	1	1	

	Relaciones interpersonales	El líder genera empatía en situaciones de sobrecarga laboral.	1	1	1	1	
		El líder fomenta la confianza a través de sus acciones.	1	1	1	1	
		El líder soluciona conflictos interpersonales entre los trabajadores.	1	1	1	1	
Manejo de equipo	Autoridad	El líder tiene la capacidad de fomentar el desarrollo de las actividades encomendadas.	1	1	1	1	
		El líder influye positivamente en mi toma de decisiones.	1	1	1	1	
		El líder ejerce su autoridad para dirigir las actividades del equipo de forma efectiva	1	1	1	1	
	Cumplimiento de normas	El líder cumple con las normativas de forma efectiva.	1	1	1	1	
		El líder respeta los derechos laborales.	1	1	1	1	
	Crecimiento personal	El líder fortalece las habilidades de los colaboradores.	1	1	1	1	
		El líder se relaciona de manera adecuada con la plana jerárquica.	1	1	1	1	
		El líder implementa acciones para mejorar las relaciones interpersonales en el equipo, fomentando un ambiente laboral positivo	1	1	1	1	
		El líder incentiva las actitudes de los colaboradores	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable Productividad laboral

Es la forma que utilizan los factores productivos para poder “ofertar” en el mercado, estos tienen como objetivo optimizar los recursos, siendo estos humanos, material, capital y financieros, lo que permite ser competitivos ante el mercado (Medina, 2010)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
	Manejo de recursos	Existe una planificación para el uso de recursos de acuerdo a tus actividades.	1	1	1	1	
		En ausencia de su superior inmediato, asume responsabilidad gestionando óptimamente los recursos.	1	1	1	1	
		Se distribuye efectivamente el recurso humano en los diferentes cargos de acuerdo a su perfil.	1	1	1	1	
	Tiempo	Crees que tus compañeros no utilizan eficientemente el tiempo durante la jornada laboral.	1	1	1	1	
		Al final de cada jornada revisas tus actividades para analizar tu progreso en función a tus objetivos.	1	1	1	1	
		Percibe que el tiempo brindado a cada tarea asignada es el adecuado.	1	1	1	1	
	Ambiente laboral	Sientes que el clima laboral es el óptimo para el desarrollo de tus actividades.	1	1	1	1	
		Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores.	1	1	1	1	
		Se reconoce cuando los trabajadores son productivos.	1	1	1	1	
		Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan.	1	1	1	1	

<p>Eficacia</p> 	Actividades	Se implementan actividades administrativas diseñadas para mejorar la productividad laboral en su área de trabajo	1	1	1	1	
		Existen actividades complejas que pueden realizarse de forma más simple para el cumplimiento de los objetivos.	1	1	1	1	
	Generación de valor	Realiza algún tipo de ayuda grafica para desarrollar su trabajo.	1	1	1	1	
		Percibe que los usuarios reciben un servicio de calidad.	1	1	1	1	
	Desarrollo de problemas	Los colaboradores abordan los problemas de manera consensuada para evitar obstáculos mayores.	1	1	1	1	
		Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	1	1	1	1	
		Se analizan las causas de los problemas suscitados antes de implementar soluciones.	1	1	1	1	
	Uso de recursos	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.	1	1	1	1	
		Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.	1	1	1	1	
		Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la variable liderazgo y productividad laboral
Objetivo del instrumento	Evaluar la variable Liderazgo y Productividad laboral
Nombres y apellidos del experto	FRANCISCO SEGUNDO MOGOLLÓN GARCÍA
Documento de identidad	42228259
Años de experiencia en el área	MAS DE 5 AÑOS DE EXPERIENCIA
Máximo Grado Académico	MAESTRIA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE RENACYT ESCUALA DE CONTABILIDAD
Número telefónico	907069688
Firma	 Lic. Adm. Francisco S. Mogollon Garcia REG. UNIC. DE COLEG. N° 16548
Fecha	20/06/2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Alfa de Cronbach de la variable Liderazgo

n	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	ME6	ME7	ME8	ME9
1	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	3
5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
6	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	1	1	4	4	1	5	4	4	4	5	5	1	1	1
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4
9	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
12	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
13	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2
14	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4



Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de proces
 - Estadísticas de fiabil

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	14	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.943	25

**Alfa de Cronbach para la variable Productividad
laboral**

n	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10
1	3	3	2	2	5	4	3	3	3	5	2	2	2	5	3	3	3	4	5	5
2	5	2	3	2	5	5	2	3	1	5	5	4	4	5	2	5	5	3	5	4
3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	2	3	4	4	4	4
4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	5	4	5
6	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5
7	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
8	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
9	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
10	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5
11	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
12	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
13	5	5	3	4	3	3	4	2	1	4	1	3	3	3	4	5	5	3	4	5
14	5	5	3	4	3	5	5	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5



Resultado

- Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de procesar
 - Estadísticas de fiabilidad

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido			
	14		100.0	
	Excluido ^a	0	.0	
Total	14		100.0	

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.860	20

Anexo 5. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Liderazgo del servidor público y la productividad laboral en un gobierno de Piura, 2024"

Investigador: Erick Alonso, Juárez Juárez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo del servidor público y la productividad laboral en un gobierno de Piura, 2024", cuyo objetivo es Determinar la relación existente entre el liderazgo y la productividad laboral en un gobierno de Piura, 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Dirección Regional de la Producción-Piura.

Se pretende demostrar que el liderazgo tiene un impacto significativo en la productividad laboral en las instituciones públicas. Este impacto se muestra a través de distintos factores que influyen directamente en el desempeño de los servidores, empleados y funcionarios, además de ello en la eficiencia de las organizaciones e instituciones públicas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de cinco (5) minutos y se realizará en el ambiente de la oficina donde ud. Labora, perteneciente a la institución Dirección Regional de la Producción-Piura. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Se le hace saber, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados serán anónimos y no habrá forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Erick Alonso, Juárez Juárez, email: ejarezju@ucvvirtual.edu.pe y/o a la asesora Alban Villareyes, Victoria Amanda, email: avillareyesv@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Jorge Alberto Reyes Barrio*

Firma:

Fecha y hora: *24/06/2024 12:57 PM*

Anexo 6. Reporte de similitud.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ro=103&s=1&u=1088032488&o=2427736978

feedback studio ERICK ALONSO JUAREZ JUAREZ | "LIDERAZGO DEL SERVIDOR PÚBLICO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UN GOBIERNO DE PIURA, 2024" /100 3 de 69

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo del servidor público y la productividad laboral en un gobierno de Piura, 2024

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

AUTOR
Juárez Juárez, Erick Alonso (orcid.org/0009-0001-9507-3071)

ASESORES:
Mg. Alban Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)
Mg. Ramirez Valladares, Cristian Oviedo (orcid.org/0000-0002-6944-5652)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

PIURA – PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.uwiener.edu... Fuente de Internet	<1 %
10	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
11	exitocoaching.com Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 27 Número de palabras: 8865 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado 12:13 5/08/2024

Anexo 7. Análisis complementario

Correlación según Rho Spearman

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows a correlation matrix titled "Correlaciones". The matrix compares two variables: "Productividad laboral (Agrupada)" and "Liderazgo (Agrupada)". The correlation coefficient is .616, and the significance level (Sig. (bilateral)) is .005. The sample size (N) for both variables is 30.

		Productividad laboral (Agrupada)	Liderazgo (Agrupada)
Productividad laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	.616
	Sig. (bilateral)		.005
	N	30	30
Liderazgo (Agrupada)	Correlación de Pearson	.616	1
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	30	30

The sidebar on the left shows a tree view of the project structure under "Resultado". The "Correlaciones" folder is expanded, showing sub-items: "Título", "Notas", and "Correlaciones". A red arrow points to the "Correlaciones" sub-item.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Abrir documento de resultados

- Resultado
 - Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones

		Motivacion	Productividad laboral
Motivacion	Correlación de Pearson	1	.605
	Sig. (bilateral)		.007
	N	30	30
Productividad laboral	Correlación de Pearson	.605	1
	Sig. (bilateral)	.007	
	N	30	30



- Resultado
 - Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones

Correlaciones

		Manejo de equipo	Productividad laboral
Manejo de equipo	Correlación de Pearson	1	.627
	Sig. (bilateral)		.003
	N	30	30
Productividad laboral	Correlación de Pearson	.627	1
	Sig. (bilateral)	.003	
	N	30	30



Resultado

- Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
- Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
- Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones

Correlaciones

		Comunicación	Productividad laboral
Comunicación	Correlación de Pearson	1	.449
	Sig. (bilateral)		.008
	N	30	30
Productividad laboral	Correlación de Pearson	.449	1
	Sig. (bilateral)	.008	
	N	30	30

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



**GOBIERNO
REGIONAL
PIURA**

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y
de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Autorización de uso de información de empresa y/o institución

Yo, Segundo Juan Alzamora Encalada, identificado con DNI 02749260, en mi calidad de Director Regional de la Dirección Regional de la Producción-Piura, con R.U.C N° 2031603951, ubicada en la ciudad de Piura.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Erick Alonso Juárez Juárez, identificado con DNI N° 41617844, estudiante de maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo – Piura, para que utilice la siguiente información de la institución:

Aplice los instrumentos de recolección de datos – encuesta, a los servidores y empleados públicos de esta institución, con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis para optar el grado de magister en gestión pública.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y Sello del Representante Legal
DNI: 02749260

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

Firma del Estudiante
DNI: 41617844

Anexo 9. Otras evidencias

Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en un gobierno de Piura?</p>	<p>Hipótesis General El liderazgo tiene una relación positiva con la productividad laboral en un gobierno de Piura.</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en un gobierno de Piura</p>	<p>Variable independiente Liderazgo</p>	<p>D1: Comunicación D2: Motivación D3: Manejo de equipo</p>	<p>Tipo: Básica Diseño: No experimental Población: 40 trabajadores de un gobierno de Piura. Muestra: El total de la muestra.</p>
<p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la comunicación del líder y la productividad laboral de un gobierno de Piura? ¿Qué relación existe entre la motivación del líder y la productividad laboral de un gobierno de Piura? ¿Qué relación existe entre el manejo de equipo del líder y la productividad laboral de un gobierno de Piura?</p>	<p>Hipótesis específicas: La comunicación del líder está directamente relacionado a la productividad laboral en un gobierno de Piura La motivación del líder está directamente relacionado a la productividad laboral en un gobierno de Piura El manejo de equipo presente en el líder está directamente relacionado a la productividad laboral en un gobierno de Piura.</p>	<p>Objetivos específicos: Evaluar la relación de la comunicación del líder en la productividad laboral de un gobierno de Piura Evaluar la relación de la motivación del líder en la productividad laboral de un gobierno de Piura Evaluar la relación del manejo de equipo del líder en la productividad laboral de un gobierno de Piura.</p>	<p>Variable dependiente Productividad laboral</p>	<p>D1: Eficacia D2: Eficiencia</p>	<p>Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario</p>

Aplicación de la encuesta en las instalaciones de un gobierno de Piura.





Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Martínez y Campos, 2015)

CONSTANCIA DE VALIDADOR 1

			Firmado digitalmente por: GORDOQUE Y ABALUCHI Claudia Gysela FAU 2019727394 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 03/08/2021 15:43:23-0500
REGISTRO NACIONAL CIENTÍFICO, TECNOLÓGICO Y DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA RENACYT			
CONSTANCIA DE REGISTRO			
La Dirección de Evaluación y Gestión del Conocimiento del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec) del Perú hace constar que:			
FRANCISCO SEGUNDO MOGOLLON GARCIA DNI 42228259			
Cuenta con registro de investigador(a) según el siguiente detalle:			
Código de registro : P0108798			
Grupo : Maria Rostworowski			
Nivel : I			
Vigencia : Desde 02/08/2021 hasta 02/08/2024			
Fecha de emisión : 03/08/2021			
			
<small>1. La calificación y clasificación del investigador se efectuó en el marco de las disposiciones contenidas en el Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica-SINACYT aprobado mediante Resolución de Presidencia N°215-2018-CONCYTEC-P y sus modificatorias, y en el Manual de Reglamento RENACYT, aprobado por Resolución de Presidencia N°172-2019-CONCYTEC-P.</small>			
<small>2. La presente constancia y la firma que consigna han sido emitidas a través de medios digitales, el amparo de lo dispuesto en el artículo 141-A del Código Civil, y demás normas específicas. Puede verificar la autenticidad de este documento digital y descargarlo desde el enlace:</small>			

CONSTANCIA DE VALIDADOR 2

INICIO | GUÍA CALIFICACIÓN | RENACYT | Manual de uso | Iniciar sesión

CONCYTEC CONSEJO NACIONAL DE TÉCNICOS, TECNÓLOGOS E INGENIEROS TECNOLÓGICOS

CTI Vitae INSTITUTO VITAE PARA LA CALIDAD Y TECNOLOGÍA (antes DINIA)

Buscar

RESULTADOS DE BUSQUEDA

1 Investigador encontrado

N°	Género	Usuario	Región	Institución laboral
1		SILVA MARCHAN HENRY ALEJANDRO	TUMBES	Universidad Nacional De Tumbes

1

* De acuerdo a los TERMINOS Y CONDICIONES PARA LA INSCRIPCIÓN Y USO DE PERSONAS NATURALES EN EL CTI VITAE*, el usuario podrá poner término a ésta inscripción en cualquier momento, presentando a CONCYTEC por mesa de partes un documento solicitando que se dé de baja su cuenta de usuario y adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad, o a través de la funcionalidad para tal fin en el CTI Vitae

CONSTANCIA DE VALIDADOR 3

INICIO | GUÍA CALIFICACIÓN | RENACYT | Manual de uso | Iniciar sesión

CONCYTEC CONSEJO NACIONAL DE TÉCNICOS, TECNÓLOGOS E INGENIEROS TECNOLÓGICOS

CTI Vitae INSTITUTO VITAE PARA LA CALIDAD Y TECNOLOGÍA (antes DINIA)

Buscar

RESULTADOS DE BUSQUEDA

1 Investigador encontrado

N°	Género	Usuario	Región	Institución laboral
1		RICALDE MORAN DANIA MELISSA	TUMBES	Universidad Nacional De Tumbes

1

* De acuerdo a los TERMINOS Y CONDICIONES PARA LA INSCRIPCIÓN Y USO DE PERSONAS NATURALES EN EL CTI VITAE*, el usuario podrá poner término a ésta inscripción en cualquier momento, presentando a CONCYTEC por mesa de partes un documento solicitando que se dé de baja su cuenta de usuario y adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad, o a través de la funcionalidad para tal fin en el CTI Vitae