



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo y productividad laboral en la Subgerencia de
transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial,
Arequipa 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Esteba Mayta, Gissela Sugay (ORCID:0000-0002-0430-324X)
Villegas Osorio, Fiorella Giuliana (ORCID:0000-0001-7630-106X)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (ORCID 0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres, Héctor Sabino Esteba Jordan y Maruja Angelica Mayta Llacma, a mi hijo Mathias A Rodríguez Esteba que me comprendió, tuvo tolerancia e infinita paciencia para que mamá estudie, a mis Hermanos Juan Carlos Ayamamani Quiñonez y Angela Esteba Mayta, porque permitieron que pueda llevar adelante este proyecto. A ellos mi infinito cariño y gratitud.

Gissela Sugey Esteba Mayta

Esta tesis está dedicada a mis padres Antonio Carmelo y Carmen Rosa, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A toda mi familia, porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y me acompañan en todos mis sueños y metas. Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi compañero de vida, Gustavo, por apoyarme incondicionalmente cuando más necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor que me brinda cada día.

Fiorella Giuliana Villegas Osorio

Agradecimiento

En primer lugar, agradecemos a Dios por bendecirnos a lo largo de nuestra carrera además de brindarnos la sabiduría y fortaleza necesaria para alcanzar nuestros objetivos y metas.

Agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la oportunidad de seguir formándonos profesionalmente.

A nuestro estimado Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas, por el apoyo y orientación que nos otorgó para la culminación de esta tesis, brindándonos sus sabios conocimientos con paciencia y ahínco hasta el logro total de la misma.

A la Sub Gerencia de Transporte Urbano y Especial de la Municipalidad de Arequipa por la confianza depositada en nosotras y apoyarnos en el desarrollo de la presente investigación, haciendo posible cumplir con todos los objetivos trazados.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad (Variables liderazgo – Productividad laboral) ..	27
Tabla 2 Correlación entre liderazgo y productividad laboral.....	28
Tabla 3 Correlación entre líder directivo y productividad laboral	29
Tabla 4 Correlación entre líder apoyador y productividad laboral	30
Tabla 5 Correlación entre líder participativo y productividad laboral	31
Tabla 6 Correlación entre líder orientado al logro y productividad laboral.....	32

Índice de figuras

Figura 1 Variable liderazgo.....	18
Figura 2 Niveles de la dimensión líder directivo	19
Figura 3 Niveles de la dimensión líder apoyador.....	20
Figura 4 Niveles de la dimensión líder participativo	21
Figura 5 Niveles de la dimensión líder orientado al logro	22
Figura 6 Variable productividad laboral	23
Figura 7 Niveles de la dimensión productividad laboral individual.....	24
Figura 8 Niveles de la dimensión productividad laboral grupal.....	25
Figura 9 Niveles de la dimensión productividad laboral organizacional	26

RESUMEN

La presente investigación surge en consideración del incremento de problemas en los niveles de productividad en entidades del sector público. Por lo tanto, el objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral y el liderazgo en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, Arequipa 2022. Por ello, se consideró una metodología de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal, considerando un método hipotético deductivo, siendo la población 60 trabajadores de la entidad, con una muestra censal y un muestreo probabilístico, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario conformado por 10 ítems para la variable liderazgo y 12 ítems para la variable productividad laboral. Hallando como resultado la existencia de una relación positiva moderada entre las dimensiones del liderazgo y la productividad laboral. Concluyendo que, existe una relación significativa entre las variables liderazgo y productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial.

Palabras clave: Liderazgo, Productividad laboral, Recursos Humanos.

ABSTRACT

This research arises in consideration of the increase in problems in productivity levels in public sector entities. Therefore, the general objective of the study was to determine the relationship between leadership and labor productivity and leadership in the Submanagement of urban and special transport of the Provincial Municipality, Arequipa 2022. Therefore, an applied type methodology was considered, quantitative approach, non-experimental design, correlational descriptive level, cross-sectional, considering a hypothetical deductive method, with the population being 60 workers of the entity, with a census sample and probabilistic sampling, to whom the technique of survey and the questionnaire instrument made up of 10 items for the leadership variable and 12 items for the labor productivity variable. Finding as a result the existence of a moderate positive relationship between the dimensions of leadership and labor productivity. Concluding that there is a significant relationship between the variables leadership and labor productivity in the Sub-management of urban and special transport of the Provincial Municipality.

Keywords: Leadership, Labor Productivity, Human Resources.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel internacional el sector público, afronta desconocidos desafíos originados por la pandemia del COVID-19 y por consiguiente son los gobiernos quienes se hallan en una incesante indagación para lograr el progreso de sus funciones encaminados a reforzar el servicio al habitante (Beilstein et al., 2021); en consecuencia, en base a estos acontecimientos es que el liderazgo, ha llegado a establecerse como uno de los componentes definitivos de aceptación en dichas instituciones para abordar la creciente revolución de la administración pública, en la cual, se afronta una ininterrumpida búsqueda de mejora en la productividad laboral de los funcionarios de las entidades estatales y la orientación al servicio (Chinchay y Chávarry, 2021).

En esta perspectiva, es permitido examinar la importancia de la figura del líder moderno en el sector público y de qué manera el ejercicio de este tipo de liderazgo contribuye al desarrollo en las entidades públicas, ya que, día a día el mundo se torna en un lugar complejo y más interconectado (Gonzalez, 2019). Por ello, si bien todo parte del aporte de los colaboradores en torno a sus niveles de productividad laboral, tras dichos logros se encuentra el líder, cuyas cualidades de orientación y manejo de trabajo en equipo en tiempos como los que se afrontan hoy en día, son claves en los efectos de contribución al 20% en el valor añadido bruto de los países (Observatorio Económico, 2018), por lo que, se destaca en ello la baja efectividad de un enfoque transaccional evocado a programas de refuerzos, y la creciente necesidad de optar por otra opción más innovadora y potenciadora del óptimo desenvolvimiento del trabajador público más allá de sus propias expectativas (Hermosilla et al., 2016).

Por ello, a nivel nacional, considerando la creciente preocupación por corregir los niveles de productividad laboral en la función pública debido a que, se ha notado un estancamiento en él en diversas partes del país por falencias en la gestión pública que han sido notorias en el bajo valor de los indicadores de desempeño municipal al 10.8% (Consejo Fiscal, 2019), es necesario que se fortalezca la manera de dirigir estas entidades y al personal a cargo, ya que, los incentivos están perdiendo efectividad, por lo que, estas entidades para mantenerse a la vanguardia y proyectarse acorde a los cambios globales, deben

hallar una solución que impida que se vean expuestas al fracaso, en base a motivadores que fomenten una percepción de los trabajadores como personas y no como simples recursos para el logro de objetivos, implicando en ello los valores y emociones que excede del interés personal, por el bien del equipo y la organización, ya que, la falta de un adecuado liderazgo muchas veces origina la percepción del uso desconsiderado de trabajadores, disminuyendo los niveles de compromiso y atracción hacia el cumplimiento de la misión y objetivos corporativos, conllevándolos a limitar el desarrollo potencial de sus capacidades, generando así los bajos niveles de productividad laboral (Hernandez, 2018) que se visualizan en un declive en la eficiencia técnica de gestión del 66% (Consejo Fiscal, 2019).

En este contexto, a nivel local, en el gobierno local de Arequipa en el área de transporte urbano y especial, se ha denotado problemáticas vinculadas a la gestión pública, debido a la prevalencia de bajos niveles de productividad laboral por parte del personal, al existir una notoria desmotivación y factores distractores originados por la pandemia, que inhiben el enfoque total de los trabajadores en su actividades, generando que la calidad del servicio no sea el deseado, razón por la cual, la mejora en el liderazgo puede tornarse en una viable solución para afrontar las falencias existentes, ya que, se centra en afrontar retos motivacionales y situacionales, por lo que, con el objeto de afrontar la situación actual de la entidad, se requiere conocer cómo esta se relaciona con los niveles actuales de productividad, para así establecer acciones que permitan mejorar el funcionamiento del servicio en el área de transporte urbano y especialmente para perfeccionar la prestación de servicio a los ciudadanos.

Por lo tanto, el problema general de la indagación fue ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, Arequipa 2022? Siendo los problemas específicos ¿Qué relación existe entre el líder directivo y la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial? ¿Qué relación existe entre el líder apoyador y la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial? ¿Qué relación existe entre el líder participativo y la

productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial? ¿Qué relación existe entre el líder orientado al logro y la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial?

Bajo esta perspectiva, el estudio posee justificación teórica, porque su proceso permite resolver problemas y proponer técnicas para realizarlos (Bernal, 2015), por ello permite brindar aportes de conocimiento asociados a la relación existente entre el liderazgo y la productividad laboral en el sector público de transporte, para identificación de oportunidades de mejora en el líder y la actual conducción del personal en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial. La justificación práctica del estudio, parte de la generación de soluciones para afrontar los bajos niveles de productividad laboral existentes en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad objeto de estudio, al conocer la situación actual de la entidad para el planteamiento de acciones que optimicen el liderazgo, para la creación de una mejor confianza con el personal, con el fin de generar un mejor rendimiento mediante una óptima motivación para el logro de objetivos organizacionales. La justificación metodológica, se centra en la contribución de instrumentos válidos y fiables (Álvarez Risco, 2020), mediante cuestionarios que permitan medir la correlación entre la productividad laboral y el liderazgo en empresas de transporte del sector público para una mayor comprensión del problema existente en la entidad, realizando así la importancia de la participación no solo de los directivos sino de los trabajadores.

Por lo tanto, el objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, Arequipa 2022. Siendo los objetivos específicos determinar la relación entre el líder directivo y la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial; identificar la relación entre el líder apoyador y la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial; determinar la relación entre el líder participativo y la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial y

analizar la relación entre el líder orientado al logro y la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial.

Siendo así la hipótesis general el liderazgo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, Arequipa 2022. Siendo las hipótesis específicas el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial; el liderazgo apoyador se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial; el liderazgo participativo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial; el liderazgo orientado al logro se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al marco teórico, se toma en consideración a nivel nacional investigaciones que son exteriorizadas por las universidades siendo estimadas las que inmediatamente se plantea, partiendo de Blas (2021) quien al tener como objetivo general determinar la incidencia del liderazgo en la productividad y satisfacción organizacional, utilizó una investigación con enfoque metodológico de tipo aplicado, considerando el método inductivo - deductivo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Por ello, la investigación tuvo una muestra de 72 empleados, en quienes aplicó la técnica de la encuesta, y el instrumento del cuestionario compuesto por 20 interrogantes. Por lo tanto, con los resultados logrados concluyó que, el liderazgo influye 77,59% positivamente en la satisfacción laboral y la productividad de los empleados, la misma que tiene un Rho de Spearman de 0,044, reafirmando que el liderazgo promueve la libertad y el logro de los objetivos propuestos y planificados por la alta gerencia, con una significancia positiva moderada.

Así como, Osoreo (2020) quien tuvo por objetivo principal determinar la relación que existe en el liderazgo organizacional y la productividad en los colaboradores de CMACM. Por ello, en su enfoque metodológico empleó el método histórico, deductivo, analítico; de tipo básica; cualitativa, no experimental, descriptivo correlacional. La población fue 161 colaboradores y la muestra 114, considerando un muestreo probabilístico aleatorio simple. Por lo tanto, con los resultados logrados llegó a la conclusión de que, hay una relación significativa, fuerte y positiva entre las variables de estudio con un Rho de 0,798. Por lo que, un excelente liderazgo ordenado y organizado, ayudará no solo a distinguir las más claras intenciones, sino que permitirá que el colaborador sea más eficiente y ágil en el momento que tenga que decidir entre alternativas.

De manera similar, Mantilla y Olave (2019) al tener como objetivo principal determinar la influencia de las habilidades de liderazgo en la productividad organizacional de la empresa Jacobo Cavenago Rebaza. Aplicaron una metodología de corte transversal, de nivel descriptivo, correlacional, de diseño no experimental. Emplearon el cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica, considerando una población conformada por 350 empleados,

obteniendo una muestra de 100 trabajadores. Concluyendo que, existe una relación directa, moderada y significativa las dos variables con un Rho de Spearman de 0.328, con una significancia de 0,000 menor que el p-valor de 0,05, por lo que se admite la hipótesis alterna, por ello, a más habilidades directivas aplicadas dentro de la organización mejor será el nivel de productividad por parte de los trabajadores.

Así como Apagueño (2019) quien determinó la relación que existe entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en FURNITURE PERÚ S.A.C. Por ello, empleó en la investigación una metodología de corte transversal, no experimental, con un diseño descriptivo, correlacional, transversal, de tipo aplicada y tuvo una muestra censal de 40 individuos, en quienes empleó el cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica, siendo la distribución de datos paramétrica. Por lo que, en la prueba de hipótesis obtuvo un R de Pearson de 0.920**, con una significancia de 0.000 < p-valor de 0.05. Llegando a concluir que, existe una correlación significativa positiva, muy fuerte entre los niveles de productividad y los estilos de liderazgo. Por lo que, los líderes de la compañía deben tener un trato horizontal con los trabajadores de menor rango para lograr que los mismos se fidelicen con la institución y se sientan motivados para lograr un mejor desempeño que repercutirá en la productividad.

De igual forma Donayre et al. (2018) tuvieron por objetivo principal determinar la incidencia del liderazgo organizacional en la productividad de Kopelco. Para ello, emplearon una metodología de nivel descriptivo correlacional, no experimental, transversal, de tipo aplicado. Para recabar la información consideró una muestra censal de 100 colaboradores, por medio de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Teniendo como resultados una correlación Rho de Spearman de 0,720. Por ello, concluyeron que, existe una relación fuerte, significativa y directa entre las variables de la investigación. Por lo que, el liderazgo organizacional sí influye en el desempeño laboral para mejorar la productividad en la compañía objeto de estudio.

Por otro lado, a nivel internacional se tuvo como indagaciones relevantes los siguientes estudios, partiendo de Rivera (2021) quien tuvo como objetivo principal, indagar sobre la correlación entre el liderazgo y sus efectos el a

motivación y el comportamiento organizacional, para ello, se centró en una metodología de enfoque metodológico descriptivo correlacional, de tipo aplicado, no experimental y transaccional. Donde, halló una relación positiva fuerte entre las variables con un Rho de 0,0789. Por lo que, concluyó que si se acepta una forma apropiada de liderazgo se consigue una amplia ascendencia en la productividad, porque este no pasa por alto al colaborador y sus interacciones laborales e interpersonales, interviniendo directamente de forma empática, motivacional y competitiva, y al mismo tiempo está sujeto por principios del liderazgo que compromete a la motivación, el trabajo en equipo y organización.

De manera similar Lara et al. (2021) tuvieron como objetivo principal analizar la relación del liderazgo con la productividad organizacional. Por ello, consideraron en la investigación un enfoque metodológico con nivel descriptivo cualitativo, de diseño no experimental, bibliográfico, de tipo documental, y transversal, por ello, utilizaron la observación y encuesta como técnica, teniendo como instrumento la ficha de observación y el cuestionario. Por lo tanto, con los datos obtenidos concluyeron que, el líder debe estar siempre encaminado en la misión y visión de la compañía de modo que se halle acorde con los actuales principios del personal, considerando tanto los componentes que inciden en el beneficio de una entidad, además, de las diversas maneras para suscitar e impulsar una óptima productividad en sus colaboradores, y que a su vez admitirá sobresalir frente a la competitividad.

Por otro lado, Ortega et al. (2018) tuvieron como objetivo principal identificar las características de los estilos de liderazgo que se emplean en medianas y pequeñas empresas de la provincia de Pichincha-Ecuador y su relación con la productividad. Para ello, se centraron en una metodología de nivel descriptivo- correlacional, aplicado, no experimental, donde la población fue de 24 526 PYME, teniendo una muestra aleatoria estratificada de 323 PYME, utilizando la técnica de análisis documental en fuentes primarias, por lo que, aplicaron una encuesta, con un cuestionario basado en Escandón y Hurtado (2016). Llegando a la conclusión de que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,688, por lo que demostró una correlación directa moderada y altamente significativa; con una significancia de $0.000 < p\text{-valor de } 0,05$. Por lo

tanto, el estilo de liderazgo democrático predomina en los pequeños y medianos negocios de Pichincha y ocasiono mayor productividad que el estilo liberal y el autocrático.

Así como Newman et al. (2017) quienes tuvieron como objetivo principal examinar la influencia relativa de dos estilos de liderazgo diversos, el liderazgo empresarial y el de servicio, en el compromiso organizacional y el comportamiento innovador de los colaboradores. Por ello, efectuaron un estudio de nivel descriptivo, básico, no experimental y transversal, empleando el cuestionario como instrumento y la técnica de la encuesta. Teniendo una muestra de 211 trabajadores de la entidad. Concluyendo que, la investigación ayuda a la literatura subdesarrollada sobre liderazgo en empresas sociales al explorar la efectividad relativa de diferentes estilos de liderazgo para promover actitudes y comportamientos de trabajo de los colaboradores en empresas sociales. Demostrando la trascendencia del liderazgo por encima de las diferencias individuales de los empleados, como la autoeficacia creativa y la motivación prosocial.

Igualmente, Hurtado (2017) tuvo como objetivo principal determinar cómo incide el liderazgo empresarial en la continuidad de empresas familiares. Por ello, empleó un enfoque cualitativo y una modalidad de investigación de campo y bibliográfica documental. Teniendo una muestra censal de 20 individuos. En el estudio utilizó como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento, fueron 12 preguntas. La herramienta fue validada con el Alpha de Cronbach. Además, para la contrastación de hipótesis a Chi Cuadrado Como $X^2 c = 12,91$ es mayor que $X^2 t = 5.9915$, donde se acepta la hipótesis alterna. Finalmente, la puesta en práctica del liderazgo empresarial si admitirá la continuidad de la compañía, a través, del logro de las metas propuestas por la compañía sin convenir que tengan que dar estímulos a los colaboradores para así indemnizar todo su mercado.

Por lo tanto, es significativo ahondar en un soporte teórico para el estudio, a tal efecto se han planteado una variedad de teorías referentes con Liderazgo y productividad laboral. Desde esta perspectiva, se toma en consideración a la primera variable liderazgo, que se concibe bajo la teoría de dirección

organizacional como aquella posibilidad que posee el colaborador para trascender en un grupo, para la realización de un conglomerado de propósitos, compartiendo una misma visión (Robbins y Coulter, 2018). En otras palabras, el liderazgo, es aquel que se concibe como aquella habilidad que posee una persona para influir en las demás, teniendo a su vez autoridad administrativa, siendo el proceso de dirigir a un conjunto de personas para el alcance de objetivos (Phillips y Yip, 2020).

En base a ello, se destaca que el liderazgo es un componente fundamental organizacional para el desempeño, considerando las diferencias individuales, puesto que, un líder acorde a la teoría de la dirección empresarial de Robbins y Coulter retomada por Cakir y Adiguzei (2020), es aquel que aporta ideas, además de repartir tareas y realizar un seguimiento del trabajo, en tal sentido, el liderazgo se centra en otorgar espacios para un intercambio de información con los trabajadores, llegando inclusive a facilitar la creatividad del equipo (Chiavenato, 2017).

Por lo tanto, el liderazgo es una destreza imprescindible para situar la acción de los equipos de empleados en una dirección (Aarons et al., 2016), para inspirar escenarios de desarrollo y valores de acción del personal, con el fin de transmitir, motivar e inspirar confianza en base a creencias e ideales en una organización (Lussier y Achua, 2016).

Bajo esta perspectiva, considerando la teoría de Robbins y Coulter (2018) el liderazgo se subdivide en 4 dimensiones, siendo la primera, el líder directivo, el cual, se centra en definir tareas y funciones de los trabajadores de manera concreta, por ello, es aquel que señala cómo, qué y cuándo deben realizarse las actividades, siendo el encargado de dirigir toda la acción, controlando los resultados obtenidos, mediante la supervisión de la ejecución apropiada de las tareas otorgadas.

La segunda dimensión considerada es el líder apoyador, el cual, se centra en el desarrollo del personal, fomentando la intervención de los mismos, en la toma de iniciativa y elecciones, dando apoyo, cohesión y motivación en el grupo de trabajo, teniendo así un rol de facilitador (Robbins y Coulter, 2018). Por otra

parte, la tercera dimensión es el líder participativo, que se concibe como el encargado de intervenir en la toma de decisiones y comportamiento de los trabajadores participando de forma activa en ello, siendo a su vez, aquel que fomenta una participación conjunta de opiniones y puntos de vista, además del intercambio de sugerencias e ideas con respecto a los objetivos y actividades laborales (Robbins y Coulter, 2018).

La cuarta dimensión, es el líder orientado al logro, el cual, se considera como el que ejerce la función de ayudar a desarrollar habilidades de liderazgo dentro del equipo de trabajo (Madanchian et al., 2017), considerando ello como parte de la mejora continua y global laboral, al orientar su meta personal en la búsqueda del logro de metas, ya sea, a nivel personal como profesional en el equipo de recursos humanos, fomentando el intercambio de ideas y el aprendizaje, motivando de forma continua al personal, destacando que para ello, se debe contar con ciertas cualidades de dirección proactiva, para inspirar a los demás y conducir el cambio (Robbins y Coulter, 2018).

Por consiguiente, como segunda variable, se enuncia la productividad laboral, que se define como el resultado entre la articulación y la armonía entre el manejo de recursos humanos, materiales y tecnológicos administrados por los individuos, y la obtención de los propósitos (Vertakova y Maltseva, 2020), siendo así un indicador económico que se encuentra estrechamente ligado al desarrollo económico y competitividad dentro de un mercado (Winne et al, 2018).

En otras palabras, la productividad laboral, es un concepto que mide la eficiencia del colaborador y se calcula mediante el valor de la producción generada por un trabajador por unidad de tiempo, utilizándose muchas veces a nivel nacional como el PIB (Jaimes et al., 2017). Asimismo, la productividad es aquella que implica la mejora de un determinado proceso para la generación de un bien o servicio, significando un contraste propicio entre la cantidad de bienes producidos y empleados, siendo un índice que relaciona ambos (Fontalvo-Herrera et al., 2017).

En base a lo anteriormente enunciado, se retoma la teoría de Winne et al (2018). para destacar que la productividad laboral desde una perspectiva

humana, se subdivide en 3 dimensiones, siendo la primera, la productividad laboral individual, la cual, hace alusión a la manera de actuar de los hombres que constituyen la entidad, porque, tienen que satisfacer sus propias necesidades, relacionándose con aspectos que resultan siendo intrínsecos a cada individuo.

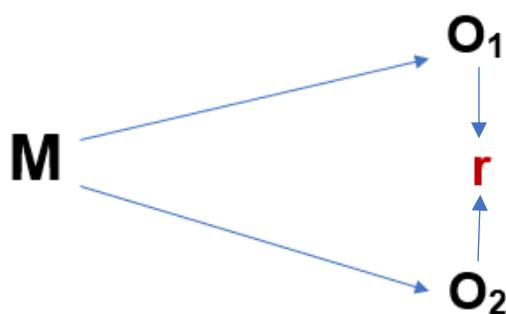
La segunda dimensión es la productividad laboral grupal, que se centra en la manera de actuar de las personas que conforman una entidad, ya que, se vincula a la las relaciones existentes y comportamientos de una persona con su grupo de trabajo, además de la satisfacción de necesidades comunes (Winne et al, 2018). La tercera dimensión, es la productividad laboral organizacional, enfocada en aquellos procesos que son provistos por la empresa, los cuales, inciden en los trabajadores que la conforman, siendo aquellos que requieren de un estudio independiente considerandos los aspectos concernientes con la estructura y el funcionamiento operativo de la empresa (Winne et al, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicado, puesto que, se utilizaron los conocimientos en la práctica, para aplicarlos, en la totalidad de los casos, en beneficio de la sociedad. Se intentó explorar la correspondencia entre las dos variables, en busca de una solución específica a un problema real organizacional, asimismo, fue de corte transversal, ya que, la indagación se realizará en un mismo lapso de tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

Por lo que, el alcance de la presente indagación fue de nivel descriptivo, ya que involucra observar y describir la conducta de un individuo sin predominar sobre él en absoluto y es de nivel correlacional, porque tiene como propósito establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se determinan porque primero se miden las variables y luego, por medio pruebas de hipótesis correlacionales y el empleo de técnicas estadísticas, donde se valora la correlación. (Ñaupas et al., 2018). Asimismo, el diseño del presente estudio fue de diseño no experimental, ya que, no se manipularon las variables liderazgo y productividad laboral, (Hernández et al., 2014). Mostrándose el diseño del estudio en el siguiente esquema:



Dónde:

O₁ = Liderazgo

O₂ = Productividad laboral

r = Correlación entre ambas variables

M = Muestra

La indagación fue de enfoque cuantitativo, al emplear la recopilación y el análisis de información para comprobar la hipótesis, mediante el manejo de la estadística inferencial y descriptiva en el procedimiento cuantificable del estudio (Baena, 2017). Asimismo, el método a tomar en cuenta fue el hipotético deductivo, ya que, surgió del establecimiento de hipótesis acorde a una revisión teórica, lo cual, fue aclarado en cuanto a su validez con la aplicación de un estudio científico inferencial (Palomino et al., 2016).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1, Liderazgo: El liderazgo es aquella capacidad que tiene un individuo para influir, organizar, motivar en un grupo para el lograr los propósitos o conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo en una corporación (Robbins y Coulter, 2018).

Dimensión Líder apoyador: Se centra en el desarrollo del personal, fomentando la intervención de los mismos, en la toma de iniciativa y elecciones, dando apoyo, cohesión y motivación en el grupo de trabajo, teniendo así un rol de facilitador (Robbins y Coulter, 2018).

Dimensión Líder directivo: Se centra en definir tareas y funciones de los trabajadores de manera concreta, por ello, es aquel que señala cómo, qué y cuándo deben realizarse las actividades (Robbins y Coulter, 2018).

Dimensión Líder orientado al logro: Se considera como el que ejerce la función de ayudar a desarrollar habilidades de liderazgo dentro del equipo de trabajo, considerando ello como parte de la mejora continua y global laboral (Robbins y Coulter, 2018).

Dimensión Líder participativo: se concibe como el encargado de intervenir en la toma de decisiones y comportamiento de los trabajadores participando de forma activa en ello, siendo a su vez, aquel que fomenta una participación conjunta de opiniones y puntos de vista, además del intercambio de sugerencias e ideas con respecto a los objetivos y actividades laborales (Robbins y Coulter, 2018).

Variable 2, Productividad laboral: La productividad laboral se considera como aquella consecuencia de la articulación y armonía entre el talento humano, la entidad, la tecnología y sistemas administrados por usuarios internos, siendo la combinación equilibrada de recursos para el logro de objetivos (Winne et al, 2018).

Dimensión Productividad individual: Hace alusión a la manera de actuar de los hombres que constituyen la entidad, porque, tienen que satisfacer sus propias necesidades, relacionándose con aspectos que resultan siendo intrínsecos a cada individuo (Winne et al, 2018).

Dimensión Productividad grupal: Se centra en la manera de actuar de las personas que conforman una entidad, ya que, se vincula a la las relaciones existentes y comportamientos de una persona con su grupo de trabajo, además de la satisfacción de necesidades comunes (Winne et al, 2018).

Dimensión Productividad organizacional: enfocada en aquellos procesos que son provistos por la empresa, los cuales, inciden en los trabajadores que la conforman, siendo aquellos que requieren de un estudio independiente considerandos los aspectos concernientes con la estructura y el funcionamiento operativo de la empresa (Winne et al, 2018).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población, es aquella agrupación general de objetivos, medidas o individuos, los cuales, poseen determinadas características en común, siendo observados en lugar y lapso temporal determinado (Arias Gomez et al., 2016). Por consiguiente, el estudio consideró como población a los 60 trabajadores de la Municipalidad Provincial.

Criterios de inclusión: Como criterio de inclusión solo tomó en cuenta a los trabajadores que pertenecen al área de Transporte Especial y Urbano de la Municipalidad Provincial.

Criterios de exclusión: Como criterio de exclusión no se tomó en cuenta a los trabajadores que no pertenecen al área de Transporte Urbano y Especial de la Municipalidad Provincial.

En la presente investigación se consideró una muestra censal, por lo que, se tomará en cuenta a la totalidad de la población para la obtención de resultados significativos, es decir, se tomó en cuenta a los 60 trabajadores de la Municipalidad Provincial.

El muestreo a considerar fue probabilístico, puesto que, este tipo de muestreo se considera como un técnica que se emplea para un establecimiento de muestras mediante una selección aleatoria en un grupo específico seleccionado como población (Alperin y Skorupka, 2014). La unidad de análisis, se conformó por cada trabajador del área de Transporte Urbano y Especial de la Municipalidad Provincial.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se empleó la encuesta como técnica, ya que, es una indagación de enfoque cuantitativo, para la medición de ambas variables. Por lo tanto, el instrumento a emplear en la presente investigación fue el cuestionario en escala de Likert, para la medición de ambas variables, el cual, se elaboró acorde a modelos teóricos que tratan las dimensiones e indicadores seleccionados, considerando 10 ítems para la variable liderazgo y 12 ítems para la variable productividad, que fueron dirigidas a la muestra seleccionada de 60 trabajadores de la Municipalidad Provincial (Anexo 2).

La validez es el valor en el cual un instrumento cumple con criterios de relevancia, pertinencia y claridad (Posso Pacheco y Bertheau, 2020). Por lo tanto, en el estudio se realizó la validez de los instrumentos por medio del juicio de 3 expertos (Anexo 3, Anexo 4, Anexo 5).

La confiabilidad es aquel grado de similitud existente en los resultados obtenidos en un determinado contexto, mediante el cual, se garantiza que el instrumento a emplear es el adecuado (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017). Por ello, en la investigación se empleó la prueba de confiabilidad de

Alfa de Cronbach, para la determinación de la consistencia interna de los instrumentos, hallando un alfa de 0.904 para la medición de la variable liderazgo y un alfa de 0.939 para la medición de la variable productividad, indicando que ambos instrumentos fueron muy adecuados para la respectiva medición de las variables, por lo que, se da por válido para continuar con la investigación (Anexo 6).

3.5 Procedimientos

La ejecución del estudio partió de la obtención de la autorización por parte de la Subgerencia de Transporte Urbano y Especial de la Municipalidad Provincial, posterior a ello, se plantearon 10 preguntas para la variable 1 y 12 ítems para la variable 2, en función a los indicadores, asimismo, fueron validados los instrumentos de la investigación a través del juicio de 3 expertos. Luego se aplicó una prueba piloto a 30 colaboradores de una entidad afín para la determinación de la confiabilidad.

Una vez, validado y encontrado la confiabilidad del instrumento, se procedió a realizar la aplicación del mismo en la entidad objeto de estudio en una muestra de 60 trabajadores de la Municipalidad Provincial, mediante la plataforma Forms, aplicándose de forma individual, por lo que, al finalizar la obtención de la data, esta fue procesada en el software estadístico SPSS V.26, para la determinación de la correlación existente entre las variables y aclaración de hipótesis, para posteriormente elaborar la discusión, conclusiones y recomendaciones para otorgar aportes favorables para la entidad objeto de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de métodos de datos se aplicó la encuesta a través de la plataforma Google Forms, la base de datos obtenida se transportó a una plantilla del Microsoft Excel, para que posterior a ello, sea procesado con el software estadístico SPSS V.26, en el cual, se realizó un estudio estadístico descriptivo mediante el establecimiento frecuencias acorde a los baremos de cada variable y dimensión, considerando a su vez, un análisis estadístico inferencial, partiendo de la aplicación de la prueba de normalidad de

Kolmogórov-Smirnov, considerando que la muestra fue superior a 50 individuos, estableciendo con ello, que existe una distribución no paramétrica, por lo que, se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman para la aclaración de conjeturas y análisis de relación en la investigación.

3.7 Aspectos éticos

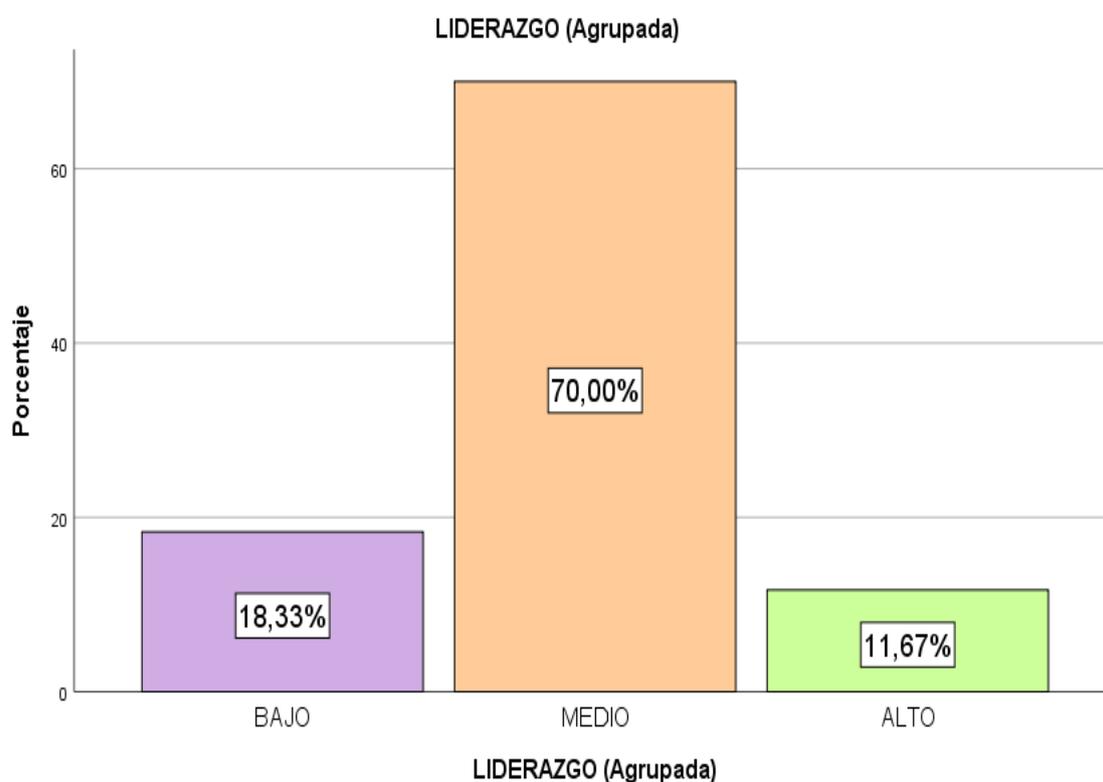
Esta investigación se realizó conforme a las normas APA 7ma edición, cumpliendo paralelamente con el código de ética y estructura establecida por la Universidad César Vallejo. Por otro lado, se solicitó la autorización a la Subgerencia de Transporte Urbano y Especial de la Municipalidad Provincial (Anexo 9), con el objeto de garantizar la obtención de datos verídicos y fiables, cumpliendo a su vez, con el código de ética del investigador establecido por CONCYTEC (2019) al no generar ninguna alteración alguna en los datos, respetando la integridad del personal al ejecutar un estudio de carácter anónimo, empleando instrumentos de carácter no invasivo.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Se realizó un análisis estadístico descriptivo, en el cual, se apreció valores únicos en torno a los baremos detectados en las variables y sus respectivas dimensiones, establecidas por medio del programa estadístico SPSS V.26.

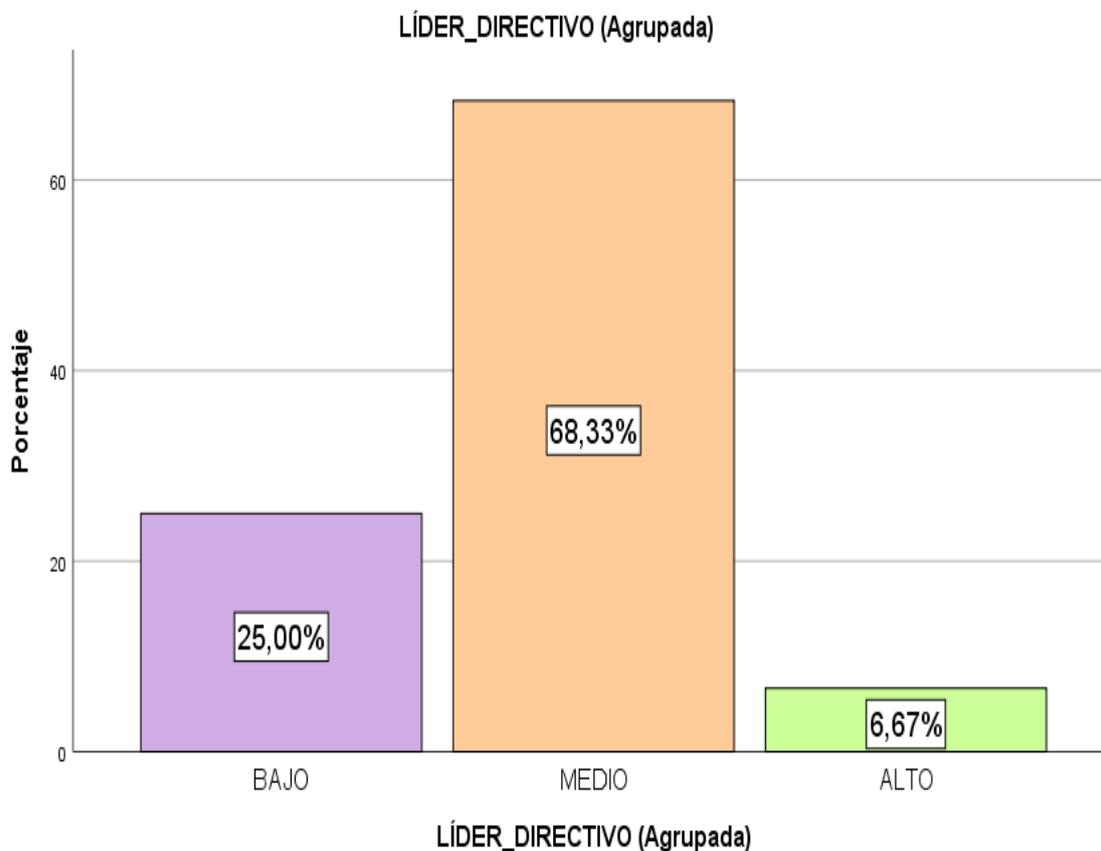
Figura 1
Variable liderazgo



Fuente: SPSS V.26

Acorde a la Figura 1, se observó que del total de 60 trabajadores encuestados (100% participantes de la empresa), el 70.00% considera que el liderazgo se emplea en un nivel medio, 18.33% en un nivel bajo y 11.67% en un nivel alto. Por lo tanto, el liderazgo debe ser fortalecido a nivel de la subgerencia de transporte, puesto que las interacciones del líder con sus colaboradores no son lo suficientemente apropiadas, debido a que no tiene un adecuado manejo de su inteligencia emocional, lo que hace que resuelva los problemas de manera inapropiada, generando descontento en el personal. En cuanto al nivel bajo debe realizarse capacitaciones relacionado a liderazgo y coaching.

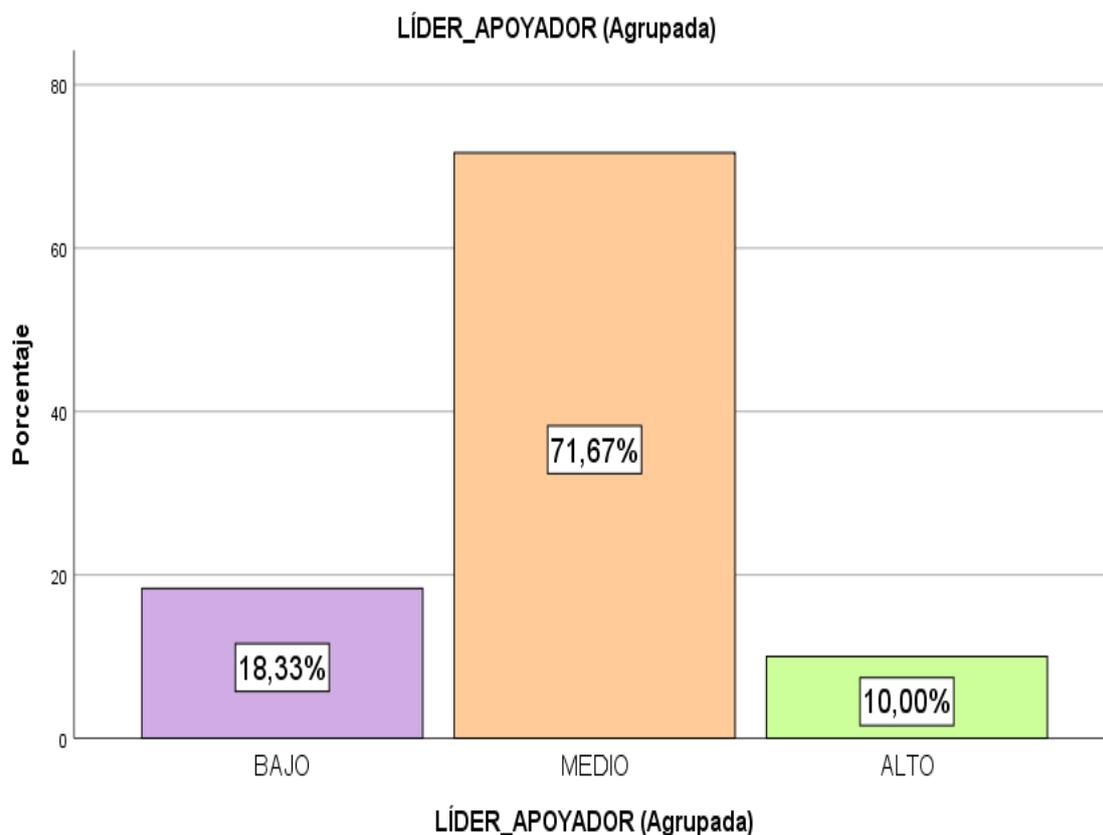
Figura 2
Niveles de la dimensión líder directivo



Fuente: SPSS V.26

Acorde a la Figura 2, se observó que del total de 60 trabajadores encuestados (100% participantes de la empresa), el 68.33% considera que prevalece el líder directivo en un nivel medio, 25.00% en un nivel bajo y 6.67% en un nivel alto. Para mejorar el liderazgo directivo, es importante que realice el trabajo en equipo, donde pueda delegar funciones entre los integrantes de su equipo, haciéndolos responsables del correcto cumplimiento de las labores, ya sea individualmente o a un conjunto de empleados.

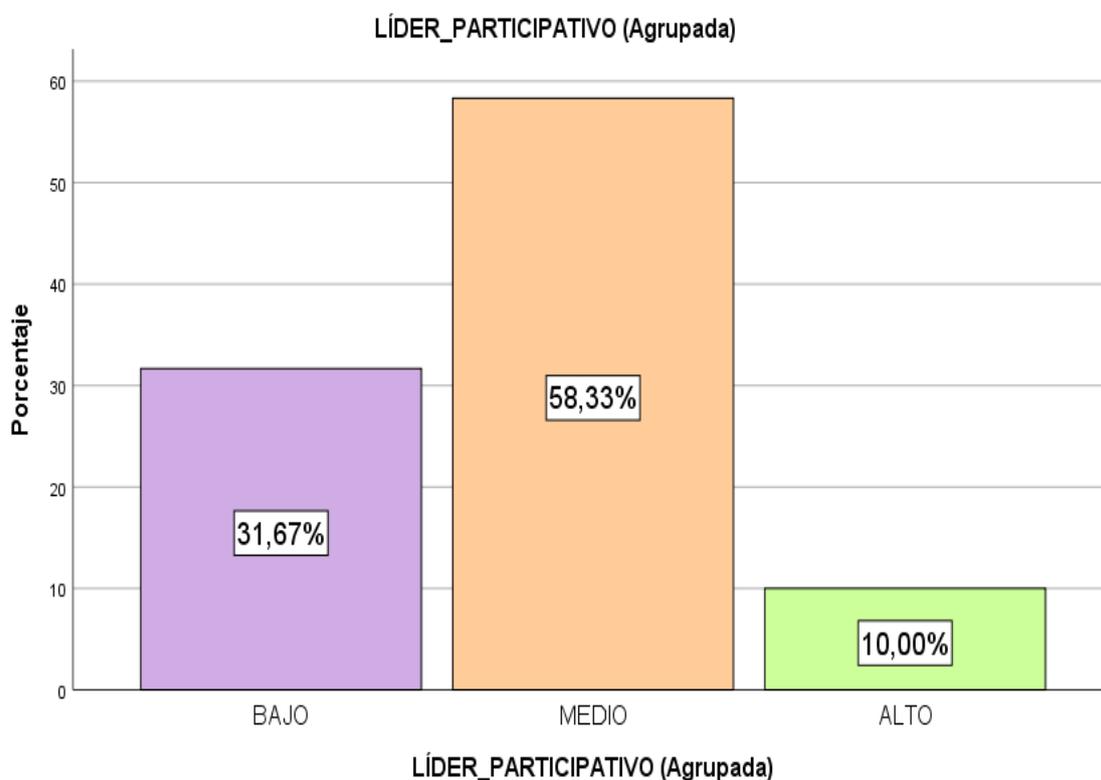
Figura 3
Niveles de la dimensión líder apoyador



Fuente: SPSS V.26

Acorde a la Figura 3, se observó que del total de 60 trabajadores encuestados (100% participantes de la empresa), el 71.67% considera que prevalece el líder apoyador en un nivel medio, 18.33% en un nivel bajo y 10.00% en un nivel alto. De acuerdo con los resultados obtenidos, es importante que el líder construya y mantenga buenas relaciones interpersonales efectivas, ya que en esta en las manos del líder apoyador el mejorar el rendimiento de los colaboradores, teniendo en cuenta que el apoyo organizacional afecta el compromiso de los colaboradores y posteriormente el desempeño de estos.

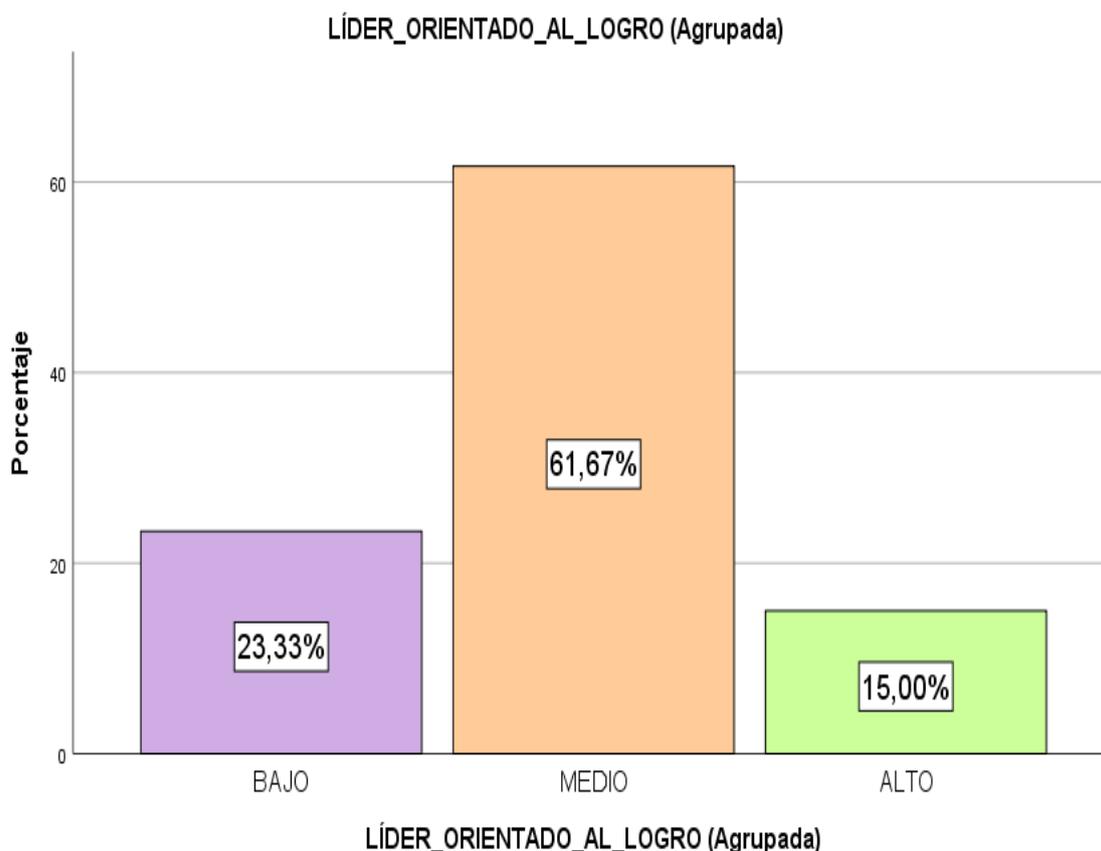
Figura 4
Niveles de la dimensión líder participativo



Fuente: SPSS V.26

Acorde a la Figura 4, se observó que del total de 60 trabajadores encuestados (100% participantes de la empresa), el 58.33% considera que prevalece el líder participativo en un nivel medio, 31.67% en un nivel bajo y 10.00% en un nivel alto. Al respecto, es significativo considerar que, para alcanzar los mejores resultados en una empresa, uno de los aspectos que no se puede descuidar es la satisfacción de los trabajadores y ello se debe fortalecer en la municipalidad objeto de estudio. Ya que los colaboradores complacidos con su trabajo son más productivos y logran mayor responsabilidad con la corporación. Por lo que es importante fortalecer al líder participativo en la entidad.

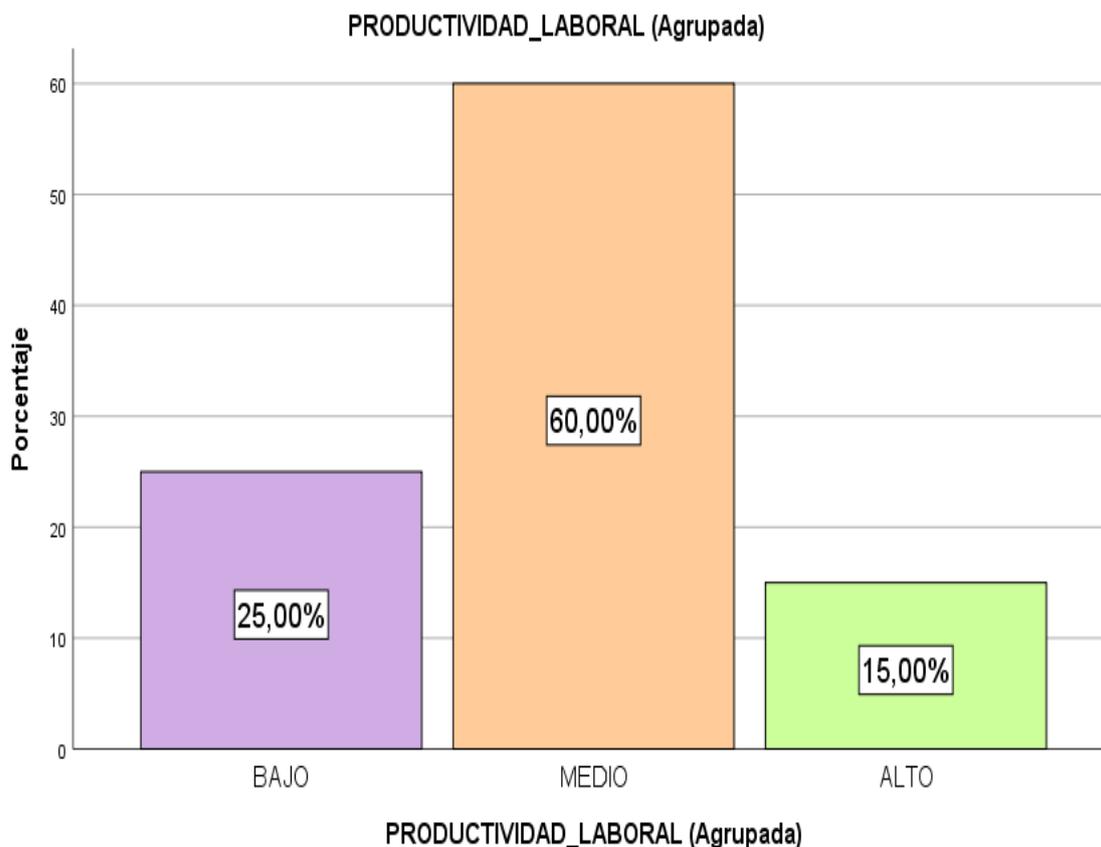
Figura 5
Niveles de la dimensión líder orientado al logro



Fuente: SPSS V.26

Acorde a la Figura 5, se observó que del total de 60 trabajadores encuestados (100% participantes de la empresa), el 61.67% considera que prevalece el líder orientado al logro en un nivel medio, 23.33% en un nivel bajo y 15.00% en un nivel alto. Se debe fomentaren los lideres la autenticidad, coherencia, visión de servicio. Debe ser modelo a seguir, optimista con un trato horizontal con respecto a los trabajadores. Pero siempre fomentando el aprendizaje y el intercambio de ideas para lograr un buen desempeño.

Figura 6
Variable productividad laboral

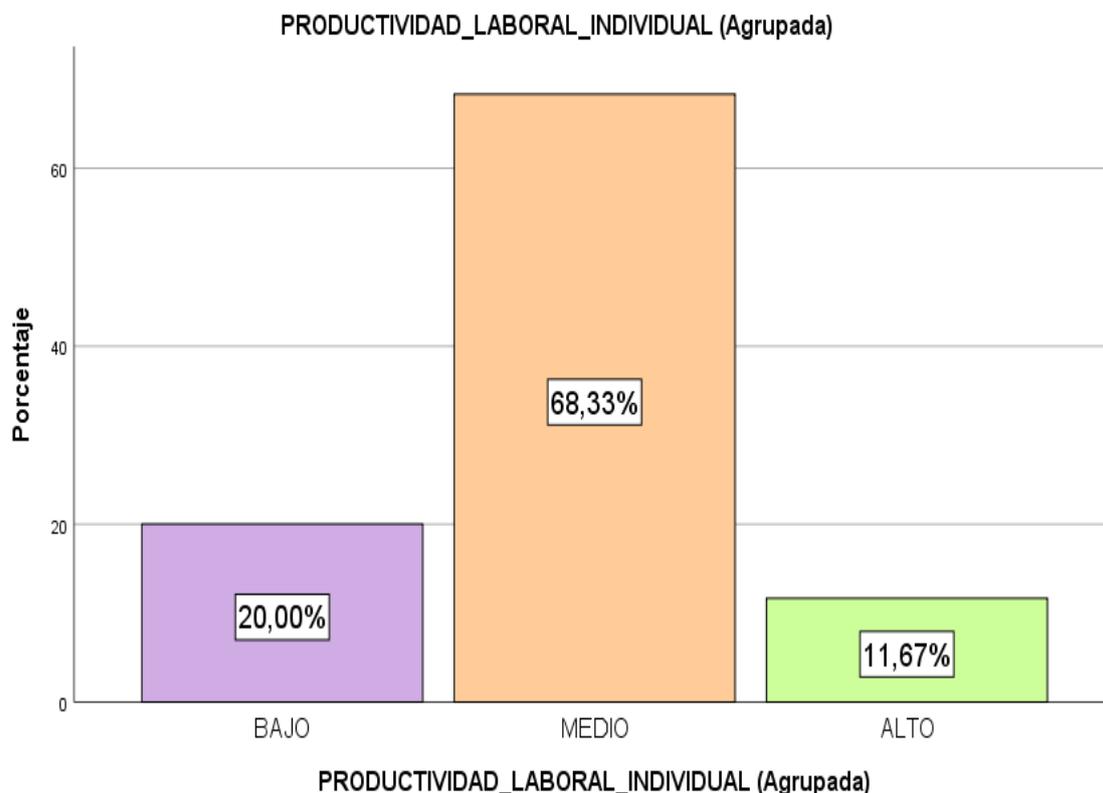


Fuente: SPSS V.26

Acorde a la Figura 6, se observó que del total de 60 trabajadores encuestados (100% participantes de la empresa), el 60.00% considera que existe una productividad laboral de nivel medio, 25.00% de nivel bajo y 15.00% de nivel alto. Por lo tanto, es importante utilizar una comunicación estratégica. Que el líder escuche a sus trabajadores, asimismo, debe prestar atención a sus recomendaciones. También, debe estimular sus instintos creativos para que hallen respuestas innovadoras a las situaciones y los problemas que se le presenten. Donde aprenda a asignar tareas y propósitos que estén a su alcance y que les permita aprender y crecer. Brindando estímulos y autonomía a los colaboradores, para mejorar la productividad en la municipalidad.

Figura 7

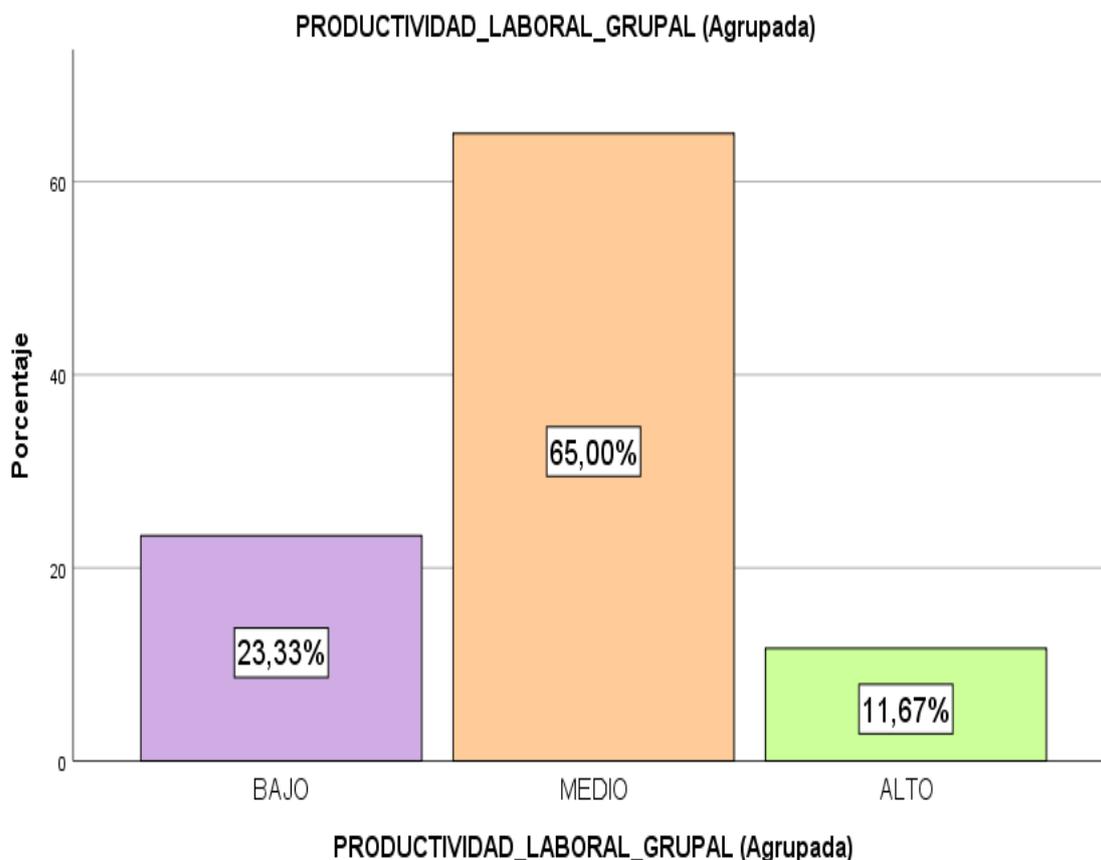
Niveles de la dimensión productividad laboral individual



Fuente: SPSS V.26

Acorde a la Figura 7, se observó que del total de 60 trabajadores encuestados (100% participantes de la empresa), el 68.33% considera que existe una productividad laboral individual de nivel medio, 20.00% de nivel bajo y 11.67% de nivel alto. Por ello es importante contar con colaboradores constantemente actualizados ya que darán preeminencia competitiva a la compañía. También, les motivarán en su labor y impedirán que los mejores se retiren de la entidad. Aunque los colaboradores tengan conocimientos básicos, es significativo capacitarles para que obtengan el máximo partido de las tecnologías.

Figura 8
Niveles de la dimensión productividad laboral grupal

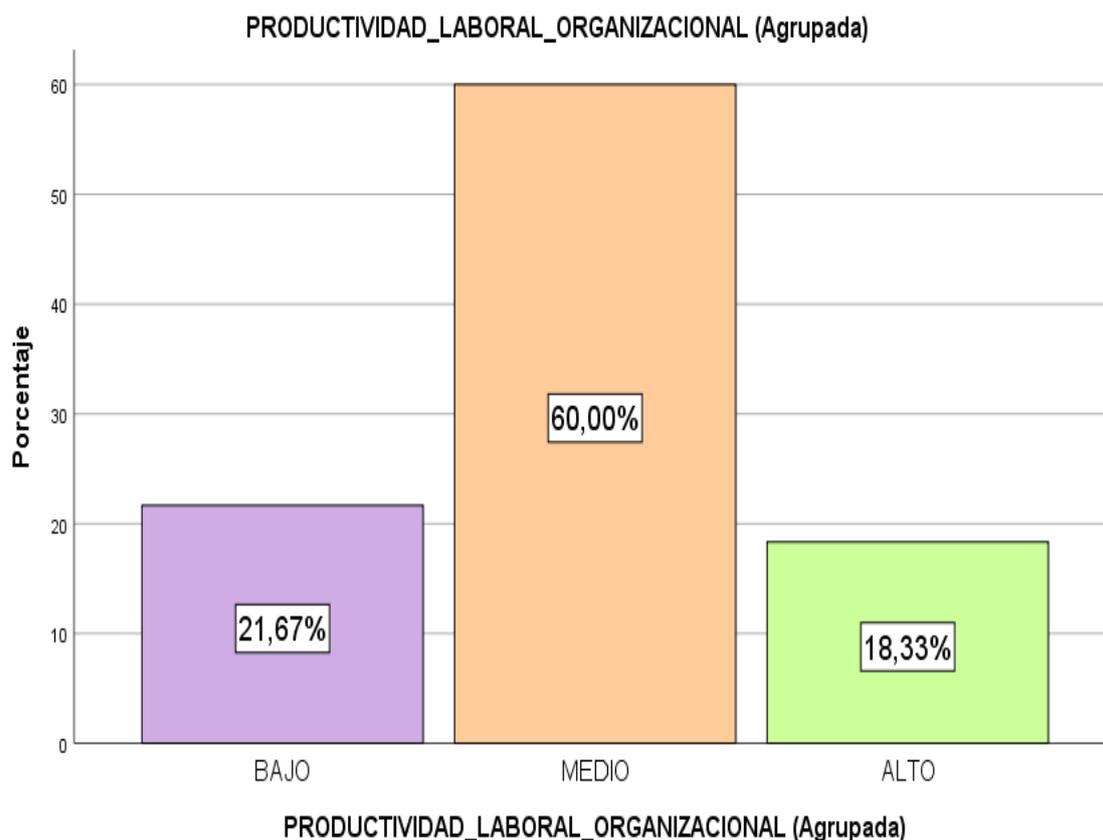


Fuente: SPSS V.26

Acorde a la Figura 8, se observó que del total de 60 trabajadores encuestados (100% participantes de la empresa), el 65.00% considera que existe una productividad laboral grupal de nivel medio, 23.33% de nivel bajo y 11.67% de nivel alto. Por lo tanto, para mejorar la productividad laboral grupal, es importante fijar objetivos de modo mensual, trimestral, semestral y anual para mantener la motivación del equipo, además, de reducir la ejecución de tareas innecesarias para mejorar la fluidez del trabajo, considerando con ello que la automatización de algunos procesos puede resultar siendo un gran aliado en este punto, al tener como finalidad eliminar tareas repetitivas y reducir obstáculos para el desarrollo de los trabajos críticos y verdaderamente esenciales para la entidad.

Figura 9

Niveles de la dimensión productividad laboral organizacional



Fuente: SPSS V.26

Acorde a la Figura 9, se observó que del total de 60 trabajadores encuestados (100% participantes de la empresa), el 60.00% considera que existe una productividad laboral organizacional de nivel medio, 21.67% de nivel bajo y 18.33% de nivel alto. En consecuencia, para mejorar el nivel de productividad laboral organizacional, es importante conservar a los colaboradores fidelizados y comprometidos con la entidad lo que hace que sean más eficientes. Para lograrlo, conviene destinar mayores recursos para su formación, de modo que se acreciente su capacitación y motivación.

Estadística inferencial

Prueba de normalidad

H₀. Los datos tienen una distribución paramétrica

H₁. Los datos tienen una distribución no paramétrica

Tabla 1

Prueba de normalidad (Variables liderazgo – Productividad laboral)

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,124	60	,022	,953	60	,022
Productividad Laboral	,106	60	,090	,967	60	,110

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS V.26

Como se visualiza en la Tabla 1, considerando que la muestra es superior a 50, se tomará en cuenta la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por lo que, se observa que el liderazgo posee una significancia $p = 0.022 < 0.05$, lo cual, implica que existe una distribución no paramétrica, mientras que, para la variable productividad laboral, existe una significancia $p = 0.090 > 0.05$, lo cual, implica que existe una distribución paramétrica, por lo que, basta con que exista una distribución no paramétrica para considerar el empleo del coeficiente estadístico de Rho de Spearman.

Hipótesis general

H₀. El liderazgo no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, Arequipa 2022.

H₁. El liderazgo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, Arequipa 2022.

Tabla 2

Correlación entre liderazgo y productividad laboral

			Correlaciones	
			Liderazgo	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,596**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,596**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: SPSS V.26

De acuerdo al análisis de la Tabla 2, el coeficiente de correlación (0.596) es positiva media y además es significativa (Sig = 0.000 < α = 0.05). Concluyendo que, existe una correlación entre la variable liderazgo y la variable productividad laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que, el liderazgo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, Arequipa 2022

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀. El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial.

H₁. El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial.

Tabla 3
Correlación entre líder directivo y productividad laboral

Correlaciones			Líder Directivo	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Líder Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,447**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: SPSS V.26

De acuerdo al análisis de la Tabla 3 el coeficiente de correlación (0.447) es positiva moderada y además es significativa (Sig = 0.000 < α = 0.05). Concluyendo que, existe una correlación entre la dimensión líder directivo y la variable productividad laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que, el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, Arequipa 2022.

Hipótesis específica 2

H₀. El liderazgo apoyador no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial.

H₁. El liderazgo apoyador se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial.

Tabla 4

Correlación entre líder apoyador y productividad laboral

Correlaciones			Líder Apoyador	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Líder Apoyador	Coeficiente de correlación	1,000	,496**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,496**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: SPSS V.26

De acuerdo al análisis de la Tabla 4 el coeficiente de correlación (0.496) es positiva moderada y además es significativa (Sig = 0.000 < α = 0.05). Concluyendo que, existe una correlación entre la dimensión líder apoyador y la variable productividad laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que, el liderazgo apoyador se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, Arequipa 2022.

Hipótesis específica 3

H₀. El liderazgo participativo no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial.

H₁. El liderazgo participativo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial.

Tabla 5

Correlación entre líder participativo y productividad laboral

Correlaciones			Líder Participativo	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Líder Participativo	Coeficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: SPSS V.26

De acuerdo al análisis de la Tabla 5 el coeficiente de correlación (0.506) es positiva moderada y además es significativa (Sig = 0.000 < α = 0.05). Concluyendo que, existe una correlación entre la dimensión líder participativo y la variable productividad laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que, el liderazgo participativo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, Arequipa 2022.

Hipótesis específica 4

H₀. El liderazgo orientado al logro no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial.

H₁. El liderazgo orientado al logro se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial.

Tabla 6

Correlación entre líder orientado al logro y productividad laboral

Correlaciones			Líder Orientado Al Logro	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Líder Orientado Al Logro	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60	,495** ,000 60
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,495** ,000 60	1,000 . 60

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

Fuente: SPSS V.26

De acuerdo al análisis de la Tabla 6 el coeficiente de correlación (0.495) es positiva moderada y además es significativa (Sig = 0.000 < α = 0.05). Concluyendo que, existe una correlación entre la dimensión líder orientado al logro y la variable productividad laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que, el liderazgo orientado al logro se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, Arequipa 2022.

V. DISCUSIÓN

Con respecto a la discusión de la investigación, se pretendió buscar respuestas ante las conjeturas planteadas, tanto en el problema como en sus respectivos objetivos, centrados entre el liderazgo y la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial.

4.1 El presente estudio se enfocó en abordar en el objetivo general, que existe una relación entre el liderazgo y la productividad laboral en la entidad, puesto que ,se hallaron como resultado la existencia de una correlación entre las variables de investigación, donde se llevó a cabo la prueba de correlación de Rho de Spearman, la cual, indica que existe un coeficiente de correlación de 0.596 de relación positiva y moderada, demostrando la existencia de un nivel significativo igual a $0.000 < 0.05$.

En tal sentido, los resultados obtenidos son coherentes y permiten hacer una comparación con la teoría de Robbins y Coulter (2018) quienes destaca que el liderazgo se torna en una capacidad que permite optimizar la influencia en un grupo de individuos, fomentando el logro de una visión en común, que origina que todo el personal centre sus esfuerzos en el logro de metas grupales de la mejor manera posible con eficiencia.

Por lo tanto, los resultados obtenidos en la presente investigación, posee una gran coincidencia y semejanza con el estudio de Ortega et al. (2018), que de manera similar poseen la relación entre ambas variables como objetivo principal, el cual, permite comparar y corroborar que la productividad laboral depende de la influencia del liderazgo empleado con un Rho de Spearman de 0.688 demostrando la existencia de una relación moderada, lo cual, se interpreta en favor del liderazgo para fomentar un enriquecimiento en la forma de laborar en una entidad. Sin embargo, se discierne del estudio de Mantilla y Olave (2019) quienes pese a cumplir con características similares en cuanto a la metodología, afirma que existe una relación directa baja con un Rho de Spearman de 0.328 resaltando que, se requiere de inversiones en un especialista y el complemento de otros programas enfocados en los recursos humanos, puesto que si bien las

habilidades directivas influyen en la productividad laboral, generan un efecto bajo, el cual, debe fortalecerse con otros programas.

4.2 En el primer objetivo específico, se halló la relación que existe entre el liderazgo directivo y la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, logrando como resultados una correlación entre la dimensión y la variable, donde mediante una prueba Rho de Spearman, se halló un coeficiente de 0.447 de relación positiva moderada, demostrando la existencia de un nivel significativo igual a $0.000 < 0.05$.

El resultado obtenido permite reforzar la postura expuesta en la teoría de Robbins y Coulter -2014 enunciada por Chiavenato (2017) donde se resalta que, para el incremento en la eficiencia de la ejecución de tareas otorgadas, el enfoque en un liderazgo directivo resulta siendo una capacidad que permite la mejora en la definición clara de la ruta de trabajo, siendo una manera de controlar y dirigir a un equipo de trabajo rumbo al logro de metas organizacionales establecidas.

Los resultados de la presente investigación, así como poseen similitudes por la teoría abordada por Chiavenato, también posee semejanzas con el estudio de Donayre et al. (2018) quien al tener como propósito principal medir la influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral para mejorar la productividad, destacó que el aprovechamiento de habilidades directivas, abordadas en el manejo de una buena supervisión y liderazgo, repercute de forma favorable en el logro de un buen desempeño, mejorando con ello el clima laboral y el desenvolvimiento del equipo de trabajo, reforzando el compromiso de los mismos en el acatamiento de los objetivos organizacionales.

4.3 En el segundo objetivo específico, se encontró la relación entre el liderazgo apoyador y la productividad laboral en la entidad, la investigación logró como resultados mediante una prueba de Rho de Spearman, un coeficiente de correlación de 0.496 que es una relación positiva moderada, demostrando con ello la existencia de un nivel significativo igual a $0.000 < 0.05$.

El resultado hallado permite corroborar la postura expuesta por la teoría de Robbins y Coulter (2018) que resaltan que, para fomentar elevar la capacidad

de trabajo de personal a cargo, el enfoque en el liderazgo apoyador es una vía enfocada en generar factores motivacionales, creando un entorno de apoyo, para alcanzar los objetivos organizacionales establecidos.

El trabajo de investigación por sus propios resultados, posee semejanzas importantes con diversos estudios, así como, se corroboró que existe una coincidencia con la teoría de Robbins y Coulter, también se posee similitudes con la investigación de Rivera (2021) quien tuvo como propósito principal medir la relación existente entre el liderazgo y la productividad laboral, estableciendo con ello que al considerar como una pieza clave del engranaje organizacional al liderazgo, resulta siendo una capacidad que incide en el ámbito psicosocial en el talento humano, repercutiendo en la productividad, pero para ello, resalta que un estilo idóneo se centra en un enfoque apoyador, centrado en la motivación y compromiso para el logro de las metas organizacionales.

4.4 En el tercer objetivo específico, se halló la relación entre el liderazgo participativo y la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, logrando como resultados una correlación entre la dimensión y la variable, donde mediante una prueba Rho de Spearman, se halló un coeficiente de 0.506 de relación positiva moderada, demostrando con ello la existencia de un nivel significativo igual a $0.000 < 0.05$.

El resultado encontrado, permite ratificar lo abordado en el enfoque teórico de Robbins y Coulter (2018) que enuncian que, para originar un entorno dinámico laboral, evocado a la participación continua del personal en intercambio de opiniones y puntos de vista, el liderazgo participativo es la opción más viable a considerar para influir en un grupo de individuos para el alcance de objetivos y actividades laborales.

El presente trabajado de investigación, en torno a los resultados obtenidos, además de poseer semejanzas con la teoría de Robbins y Coulter, posee similitudes con la investigación de Apagueño (2019) puesto que, al tener como finalidad principal medir la relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad laboral, resaltan que entre la dimensión liderazgo participativo y la variable productividad laboral es altamente significativo,

resaltando que es imprescindible el abordaje en este estilo de liderazgo para garantizar un correcto funcionamiento organizacional administrativo, especialmente en la valoración del talento humano, ya que, ello incide en su inteligencia emocional, fomentando los incentivos clave para generar un adecuado desenvolvimiento en sus funciones, mejorando así la productividad laboral.

4.5 En el cuarto objetivo específico, se halló la relación entre el liderazgo orientado al logro y la productividad laboral en la entidad, la investigación logró como resultados mediante una prueba Rho de Spearman, un coeficiente de correlación de 0.495 que es una relación positiva moderada, demostrando con ello la existencia de un nivel significativo igual a $0.000 < 0.05$.

El resultado obtenido, es concordante con la postura teórica de Robbins y Coulter (2018) que respaldan la teoría del desarrollo organizacional, mediante el enfoque en un liderazgo orientado al logro, centrado en enfocar la meta personal de cada trabajador en un incentivo para la búsqueda del logro de metas organizacionales, aprovechando en enriquecimiento en la transmisión de conocimientos en equipo mediante el intercambio de ideas y el aprendizaje, lo cual repercute en un ambiente laboral proactivo que fomenta un incremento en los niveles de productividad.

El trabajo de investigación por sus propios resultados posee similitudes importantes con la teoría abordada de Robbins y Coulter en la investigación realizada por Lara et al. (2021) donde el estudio tuvo como propósito principal la determinación de la relación existente entre el liderazgo y la productividad laboral, destacando que, el liderazgo enfocado en el agrupamiento de metas y visiones organizacionales, permiten que se logre mantener a la par las ideas existentes en el personal, incentivando y logrando así generar una mayor productividad laboral, mejorando así el rendimiento organizacional. Asimismo, se tiene similitudes con el estudio de Mantilla y Olave (2019) quienes al enfocarse en medir la relación entre las habilidades de liderazgo y la productividad laboral, resaltan que el enfoque en un estilo de liderazgo orientado al logro, permiten concluir que la participación, la motivación y la calidad de vida generada por el ambiente laboral, permiten que los trabajadores se sientan partícipes de la

búsqueda de la mejora constante en la entidad, fortaleciendo con ello su compromiso con la organización en sus labores diarias, cuyo esfuerzo se lleva a visualizar en el logro de objetivos.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se concluye que existe una relación significativa entre las variables liderazgo y productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, por lo tanto, se ha demostrado que el valor de sig. es $0.000 < 0.05$, así como también se observa que el grado de relación entre ambas es igual a 59.6%, ello se debe acorde a la teoría de la dirección organizacional por un inadecuado liderazgo en la entidad, por la falencia existente en las habilidades directivas, lo cual, ha influenciado en el nivel de la productividad laboral latente.

Segunda. Se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo directivo y productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, por lo tanto, se ha demostrado que el valor de sig. es $0.000 < 0.05$, así como también se observa que el grado de relación entre ambas es igual a 44.7%, que refuerza lo mencionado.

Tercera. Se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo apoyador y productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, por lo tanto, se ha demostrado que el valor de sig. es $0.000 < 0.05$, así como también se observa que el grado de relación entre ambas es igual a 49.6%, que refuerza lo mencionado.

Cuarta. Se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo participativo y productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, por lo tanto, se ha demostrado que el valor de sig. es $0.000 < 0.05$, así como también se observa que el grado de relación entre ambas es igual a 50.6%, que refuerza lo mencionado.

Quinta. Se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo orientado al logro y productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, por lo tanto, se ha demostrado que el valor de sig. es $0.000 < 0.05$, así como también se observa que el grado de relación entre ambas es igual a 49.5%, que refuerza lo mencionado.

Por último, la conclusión principal es no dejar de considerar la importancia de un desarrollar adecuado liderazgo no solo en el gerente sino también en los jefes de áreas, mediante la mejora de habilidades directivas, pues el fomentar una adecuada participación del personal, con factores motivacionales en un entorno proactivo es la mejor manera de mejorar la eficiencia organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

En torno a los objetivos, cada uno de ellos se encuentra en función a los resultados logrados en la correlación, de los cuales ninguno logró tener una relación muy fuerte, solo una relación positiva moderada, siendo ahí de donde se tomará los puntos a recomendar:

Primera. En relación a las variables liderazgo y productividad laboral, solo lograron una relación positiva moderada, por lo que, se recomienda al jefe de la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial que siga promoviendo el fortalecimiento de las habilidades directivas, ya que, un adecuado liderazgo depende de las habilidades que posea una persona para influir y guiar de forma adecuada a un equipo de trabajo, sin caer en el autoritarismo, para mejorar la productividad laboral.

Segunda. En relación a la dimensión liderazgo directivo y productividad laboral, solo lograron una relación positiva moderada, por lo que, se recomienda al jefe de la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, que promueva el manejo del liderazgo directivo mediante el fortalecimiento de la comunicación con los trabajadores y dirección de metas, para fortalecer la relación entre la empresa y el trabajador.

Tercera. En relación a la dimensión liderazgo apoyador y productividad laboral, solo lograron una relación positiva moderada, por lo que, se recomienda al jefe de la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, que promueva el uso de un liderazgo apoyador, mediante la toma de acciones que revaloricen al personal, a través, de la consideración por los demás y sus necesidades, para fortalecer los estímulos motivacionales de los trabajadores hacia la entidad.

Cuarta. En relación a la dimensión liderazgo participativo y productividad laboral, solo lograron una relación positiva moderada, por lo que, se recomienda al jefe de la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, que promueva el manejo de un liderazgo participativo, mediante la consideración del personal en la toma de decisiones y consideración de sugerencias, con el

objeto de reforzar los incentivos de implicación del talento humano como componente principal de la entidad.

Quinta. En relación a la dimensión liderazgo orientado al logro y productividad laboral, solo lograron una relación positiva moderada, por lo que, se recomienda al jefe de la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, que promueva el manejo de un liderazgo orientado al logro, mediante la creación de incentivos económicos y de desarrollo laboral en la línea de carrera, que incrementen el desempeño del personal y amplíen sus expectativas de crecimiento laboral para incrementar los niveles de productividad laboral.

REFERENCIAS

- Aarons, G., Green, A., Trott, E., Willging, C., Torres, E., Ehrhart, M., y Roesch, S. (2016). The Roles of System and Organizational Leadership in System-Wide Evidence-Based Intervention Sustainment: A Mixed-Method Study. *Administration and Policy in Mental Health*, 43(6), 991–1008. <https://doi.org/10.1007/s10488-016-0751-4>
- Alperin, M., y Skorupka, C. (2014). *Métodos de muestreo*.
- Álvarez Risco, A. (2020). *Justificación de la investigación* [Universidad de Lima]. [https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821?show=full#:~:text=Álvarez Risco%2C A.,\(2020\).&text=Consta de 3 secciones claramente,y limitaciones de la investigación.](https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821?show=full#:~:text=Álvarez Risco%2C A.,(2020).&text=Consta de 3 secciones claramente,y limitaciones de la investigación.)
- Apagueño, L. (2019). *Estilos de liderazgo y su relación con los niveles de productividad de la empresa Furniture Perú S.A.C. de Villa El Salvador-2017* [Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/762/Apagueno Azalde%2C Luisa Nataly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias Gomez, J., Villasís Keever, M., y Miranda Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Grupo Editorial Patria (ed.)). <http://ebookcentral.proquest.com/>
- Beilstein, C., Lehmann, L., Braun, M., Urman, R., Luedi, M., y Stüber, F. (2021). Leadership in a time of crisis: Lessons learned from a pandemic. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology*, 35(3), 405–414. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bpa.2020.11.011>
- Bernal, J. (2015). La justificación y enaltecimiento del genocidio en la Reforma del Código Penal de 2015. *InDret: Revista per a L'Análisi Del Dret*, 2.
- Blas, R. (2021). *Influencia del liderazgo en la productividad y satisfacción laboral de los colaboradores en Sociedad Minera el Brocal S.A.* [Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7180/T01>

0_44507267_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cakir, F., y Adiguzeli, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *SAGE Open*, 10(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F2158244020914634>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (M. Hill (ed.); 3ra ed.).
- 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>
- Código Nacional de la Integridad Científica, (2019).
<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Consejo Fiscal. (2019). *Municipalidades, eficiencia del gasto y clústeres geográficos: Evaluación del gasto público a nivel municipal, Perú 2011-2014*. <https://cf.gob.pe/wp-content/uploads/2019/02/Municipalidades-eficiencia-del-gastos-y-clústeresgeográficos-Evaluación-del-gasto-público-a-nivel-municipal-Perú-2011-2014-Autor-Carlos-Archer-Pérez-Cavero-y-Luis-Rafael-Villazón-Sánchez.pdf>
- Donayre, J., Portocarrero, J., y Vidal, D. (2018). *Liderazgo organizacional y su influencia en el desempeño laboral para mejorar la productividad del área de logística en la empresa KOPLECO-San Juan de Miraflores-Lima-Enero 2017-2018* [Universidad Peruana de las Américas].
http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/379/LIDERAZGO_ORGANIZACIONAL_Y_SU_INFLUENCIA_EN_EL_DESEMPEÑO_LABORAL_PARA_MEJORAR_LA_PRODUCTIVIDAD_DEL_ÁREA_DE_LOGÍSTICA_EN_LA_EMPRESA_KOPELCO_-_SAN_JUAN_DE_MIRAFLORES_-_LIMA_-_ENERO_2017-2018.pd
- Fontalvo-Herrera, T. J., De la Hoz-Granadillo, E., y Morelos-Gomez, J. (2017). Productivity and its Factors: Impact on Organizational Improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1). <https://doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>

- Gonzalez, J. (2019). El desafío del liderazgo. *Revista PODIUM*, 35, 119–124.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S., y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143.
- Hernandez, C. (2018). *Técnicas de capacitación y su influencia en la productividad laboral en el sector de las medianas y pequeñas empresas. Una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos trece años* [Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22136>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill (ed.)).
- Hurtado, R. (2017). *El liderazgo empresarial y su impacto en la continuidad de la empresa familiar en el sector de curtiembre de la ciudad de Ambato* [Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26695/1/01_AEF.pdf
- Jaimes, L., Luzardo, M., y Rojas, M. (2017). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175–186. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Lara, M., Avilés, P., y Barba, J. (2021). Relación del liderazgo con la productividad empresarial. *Revista Publicando*, 8(31), 15–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228>
- Lussier, R., y Achua, C. (2016). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (Cengage Learning (ed.); 4ta ed.).

<https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>

- Madanchian, M., Hussein, N., Noordin, F., y Taherdoost, H. (2017). Leadership Effectiveness Measurement and Its Effect on Organization Outcomes. *Procedia Engineering*, 181, 1043–1048. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.02.505>
- Mantilla, J., y Olave, M. (2019). *Habilidades de Liderazgo y su incidencia en la Productividad Laboral del área de flota en la empresa pesquera Jacobo Cavenago Rebaza en el distrito de Chimbote - provincia de Santa - Región Ancash, en el año 2019* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43966/Mantilla_TJL-Olave-MMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marvel, M., Rodríguez-Monroy, C., y Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana. *Dimensiones y Factores*, 7(2), 549–584. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ediciones de la U. (ed.); 5th ed.).
- Newman, A., Neesham, C., Manville, G., y Tse, H. (2017). Examining the influence of servant and entrepreneurial leadership on the work outcomes of employees in social enterprises. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(20), 2905–2926. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1359792>
- Observatorio Económico. (2018). *Productividad y eficiencia del sector público español*. <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2018/07/Observatorio-productividad-sector-publico-1.pdf>
- Ortega, W., Cuascota, A., Pilataxi, J., y Gualotuña, A. (2018). Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador. *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(1), 54–65.
- Osores, G. (2020). *Liderazgo organizacional y productividad laboral en los*

- trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo - 2019*
[Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8381/3/IV_FCE_308_TI_Osores_Barja_2021.pdf
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., y Orizano, L. (2016). *Metodología de la investigación* (Edit. San Marcos (ed.)).
- Phillips, N., y Yip, G. (2020). *Good Leadership Hinges on “Organizational Intelligence.”* Business Management. <https://hbr.org/2020/06/good-leadership-hinges-on-organizational-intelligence>
- Posso Pacheco, R., y Bertheau, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista Educare*, 24(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>
- Rivera, J. (2021). *El liderazgo y su influencia en la productividad de las organizaciones* [Universidad Católica].
https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2209/_LIDERAZGO_INFLUENCIA_PRODUCTIVIDAD_ORGANIZACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración* (Pearson Educación (ed.)).
- Ventura-León, J., y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Lationamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625–627.
<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Vertakova, Y., y Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista Espacios*, 41(27), 1–9.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	El liderazgo es aquella capacidad de un individuo para influir en un grupo para el logro de una visión o conjunto de metas (Robbins y Coulter, 2018).	El liderazgo en las entidades públicas, se centra en la forma en la cual se dirige a los trabajadores, infundiéndoles en ellos una filosofía de trabajo que repercute en sus acciones laborales, por lo que, se subdivide en 4 estilos que son el líder directivo, el líder apoyador, el líder participativo y el líder orientado al logro.	Líder directivo Líder apoyador Líder participativo Líder orientado al logro	Comunicación Programación de tareas Dirección de metas Consideración por los demás Necesidades Sugerencias Toma de decisiones Metas difíciles Desempeño Expectativas	Ordinal
Productividad laboral	La productividad laboral es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y sistemas gerenciados o administrados por las personas o eficacia, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia (Winne et al, 2018).	La productividad laboral, es un indicador del desempeño del personal, acorde a los efectos originados por los estímulos laborales, analizándose en 3 dimensiones que son la productividad laboral individual, grupal y organizacional.	Productividad laboral individual Productividad laboral grupal Productividad laboral organizacional	Motivación Competencias Satisfacción Identificación, compromiso e implicación Cohesión Conflicto Participación Cultura Clima organizacional	Ordinal

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE TRANSPORTE URBANO Y ESPECIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, AREQUIPA 2022, el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente

De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Recuerde que:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión	Indicador	Ítem		1	2	3	4	5
Líder directivo	Comunicación	1	Usted percibe que el jefe del área se caracteriza por comunicar claramente lo que espera de sus trabajadores					
	Programación de tareas	2	Considera usted que el jefe del área otorga el programa del trabajo a desarrollar					
	Dirección de metas	3	Usted siente que el jefe del área indica con claridad la manera en la que se realizarán las tareas asignadas					
Líder apoyador	Consideración por los demás	4	Usted considera que los directivos demuestran su preocupación por los trabajadores					
	Necesidades	5	Usted siente que la entidad toma en cuenta las necesidades de sus trabajadores					
Líder participativo	Sugerencias	6	Usted considera que el jefe del área fomenta la participación de los trabajadores para el					

			planteamiento de sugerencias					
	Toma de decisiones	7	Usted percibe que el jefe del área toma en cuenta sus aportes en la toma de decisiones					
Líder orientado al logro	Metas difíciles	8	Usted considera que la entidad establece con frecuencia metas desafiantes que se consideran difíciles para los trabajadores					
	Desempeño	9	Usted siente que con los desafíos impuestos por la entidad logrará mejorar su desempeño					
	Expectativas	10	Usted percibe que el jefe del área muestra que posee altas expectativas sobre los resultados a obtener en el logro de metas					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE TRANSPORTE URBANO Y ESPECIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, AREQUIPA 2022, el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente

De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Recuerde que:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión	Indicador	Ítem		1	2	3	4	5
Productividad laboral individual	Motivación	11	Usted siente que está motivado al realizar su labor gracias a sus condiciones laborales y salario					
		12	Siente usted que está motivado al realizar su labor por los reconocimientos que recibe					
	Competencias	13	Usted considera que posee las competencias necesarias para realizar su trabajo					
	Satisfacción	14	Usted percibe que existen beneficios en las condiciones laborales que le brindan					
		15	Usted se siente satisfecho con el trabajo en sí mismo y con su equipo de trabajo					
	Identificación, compromiso e implicación	16	Usted considera que tiene un vínculo emocional con el trabajo que realiza, es decir, obtiene sensaciones de orgullo y autoestima por su labor					

Productividad laboral grupal	Cohesión	17	Usted siente que todos sus compañeros de trabajo se encuentran vinculados afectivamente porque mantienen objetivos en común					
	Conflicto	18	Considera usted que la entidad posee mecanismos de resolución de problemas y negociación para minimizar la pérdida de productividad y bajo desempeño					
	Participación	19	Usted percibe que la entidad permite que participe libremente en la toma de decisiones referentes a las tareas que se le asignan					
Productividad laboral organizacional	Cultura	20	Considera usted que se conocen con claridad los principios, políticas, valores, procedimientos, jerarquías y responsabilidades en la empresa					
		21	Usted siente que sabe cómo tratar a sus compañeros y qué comportamientos son censurables en la entidad					
	Clima organizacional	22	Usted considera que existe un buen clima laboral en el lugar donde desarrolla su trabajo					

Anexo 3. Juicio de experto 1



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : SOBENES SALAS, JULIO AUGUSTO
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Agustín
Especialidad : Magíster en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica
Instrumento de evaluación : Cuestionario de Liderazgo
Autor del instrumento : Esteba Mayta, Gissela Sugey
Villegas Osorio, Fiorella Giuliana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Arequipa, 28 de Marzo del 2022

Dni 29231055

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : SOBENES SALAS, JULIO AUGUSTO
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Agustín
 Especialidad : Magíster en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Productividad Laboral
 Autor del instrumento : Esteba Mayta, Gissela Suguey
 Villegas Osorio, Fiorella Giuliana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					45	

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

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Arequipa, 28 de Marzo del 2022



Firma del docente

Dni 29231055

Anexo 4. Juicio de experto 2



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : DR. GUTIÉRREZ MERCADO JOE OLGER

Institución donde labora : Universidad Alas Peruanas

Especialidad : Doctor en Educación

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Liderazgo

Autor del instrumento : Esteba Mayta, Gissela Sugay
Villegas Osorio, Fiorella Giuliana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					43	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Arequipa, 06 de Abril del 2022

Dni 29649013

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : DR. GUTIÉRREZ MERCADO JOE OLGER

Institución donde labora : Universidad Alas Peruanas

Especialidad : Doctor en Educación

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Productividad Laboral

Autor del instrumento : Esteba Mayta, Gissela Suguey
Villegas Osorio, Fiorella Giuliana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		43				

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

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Arequipa, 06 de Abril del 2022



Dni 29649013

Anexo 5. Juicio de experto 3



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : DR. HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
Instrumento de evaluación : Cuestionario de Liderazgo
Autor del instrumento : Esteba Mayta, Gissela Suguey
Villegas Osorio, Fiorella Giuliana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Lima, 11 de Abril del 2022

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : DR. HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Productividad Laboral
 Autor del instrumento : Esteba Mayta, Gissela Suguey
 Villegas Osorio, Fiorella Giuliana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

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

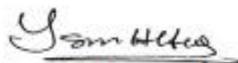
V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Lima, 11 de Abril del 2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 DNI N°17968344

Anexo 6. Confiabilidad

Confiabilidad de liderazgo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	10

En torno a los resultados obtenidos en la prueba de confiabilidad, se halló un alfa de Cronbach de 0.904 en el instrumento de la variable liderazgo, lo cual, indica que este es muy adecuado para medir la variable.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	31,72	34,037	,795	,886
P2	31,73	35,962	,566	,900
P3	31,88	34,478	,726	,890
P4	32,10	36,125	,540	,901
P5	32,18	35,203	,606	,898
P6	31,92	35,400	,665	,894
P7	31,93	35,114	,625	,896
P8	31,93	34,911	,645	,895
P9	31,62	33,630	,701	,891
P10	31,58	34,586	,734	,890

Confiabilidad de productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	12

En torno a los resultados obtenidos en la prueba de confiabilidad, se halló un alfa de Cronbach de 0.939 en el instrumento de la variable productividad laboral, lo cual, indica que este es muy adecuado para medir la variable.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PP1	39,82	67,745	,584	,938
PP2	39,65	64,231	,718	,934
PP3	39,12	65,664	,759	,932
PP4	39,70	67,502	,645	,936
PP5	39,27	65,589	,757	,932
PP6	39,27	65,860	,719	,934
PP7	39,68	62,864	,798	,931
PP8	39,70	64,959	,732	,933
PP9	39,72	64,918	,721	,934
PP10	39,47	64,999	,776	,932
PP11	39,10	64,600	,698	,935
PP12	39,25	63,309	,791	,931

Anexo 7. Tablas de frecuencia de baremos

LIDERAZGO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	18,3	18,3	18,3
	MEDIO	42	70,0	70,0	88,3
	ALTO	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

LÍDER_DIRECTIVO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	15	25,0	25,0	25,0
	MEDIO	41	68,3	68,3	93,3
	ALTO	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

LÍDER_APOYADOR (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	18,3	18,3	18,3
	MEDIO	43	71,7	71,7	90,0
	ALTO	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

LÍDER_PARTICIPATIVO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	19	31,7	31,7	31,7
	MEDIO	35	58,3	58,3	90,0
	ALTO	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

LÍDER_ORIENTADO_AL_LOGRO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	23,3	23,3	23,3
	MEDIO	37	61,7	61,7	85,0
	ALTO	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

PRODUCTIVIDAD_LABORAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	15	25,0	25,0	25,0
	MEDIO	36	60,0	60,0	85,0
	ALTO	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

PRODUCTIVIDAD_LABORAL_INDIVIDUAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	41	68,3	68,3	88,3
	ALTO	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

PRODUCTIVIDAD_LABORAL_GRUPAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	23,3	23,3	23,3
	MEDIO	39	65,0	65,0	88,3
	ALTO	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

PRODUCTIVIDAD_LABORAL_ORGANIZACIONAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	13	21,7	21,7	21,7
	MEDIO	36	60,0	60,0	81,7
	ALTO	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Anexo 8. Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	
2	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	5	4	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	5	3	3	4	2	2	2	2	3	5	2
10	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
11	3	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	2	
12	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	
13	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	
15	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
20	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4
21	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
22	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	
23	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
24	2	4	2	2	3	3	3	4	3	4	1	1	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
27	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4
28	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5
29	5	3	4	3	3	4	2	4	5	5	3	5	5	2	4	5	4	2	5	4	5	5	
30	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
31	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
32	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
33	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	
34	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	
35	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	3	2	3	4	1	3	4	4	1	4	3	3	5	2	5	3	3	3	2	4	5	5	
37	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	
27	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	
28	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5
29	5	3	4	3	3	4	2	4	5	5	3	5	5	2	4	5	4	2	5	4	5	5	
30	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	
31	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	
32	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
33	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	
34	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	
35	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
36	3	2	3	4	1	3	4	4	1	4	3	3	5	2	5	3	3	3	2	4	5	5	
37	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
38	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	4	4	4	2	2	3	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	
40	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	
41	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	
42	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	
43	3	2	2	1	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	
44	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	
45	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	4	4	2	2	2	3	2	2	
46	4	5	4	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	
47	4	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	4	4	4	4	
48	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
49	1	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
50	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
53	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
54	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	
55	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	
56	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	4	4	5	4	
57	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	
60	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	

Anexo 9. Carta de autorización



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



CARTA DE AUTORIZACION

Arequipa, 03 de enero del 2021

ASUNTO: Autorización para realizar tesis de investigación en nuestras instalaciones.

Srta. Gissela Sugey Esteba Mayta y Fiorella Giuliana Villegas Osorio

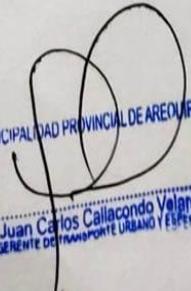
Presente. -

Yo, Dr. Juan Carlos Callacondo Velarde, identificado con DNI N° 01315979 de **AREQUIPA**, en mi calidad de Sub Gerente de Transporte Urbano y Especial de la Municipalidad Provincial de Arequipa, autorizo a la Srta. Gissela Sugey Esteba Mayta y Fiorella Giuliana Villegas Osorio, identificadas con el DNI **44758780** y el DNI **73892166** respectivamente, a utilizar la información confidencial de la entidad municipal para el desarrollo del proyecto de tesis denominado "**LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE TRANSPORTE URBANO Y ESPECIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, AREQUIPA 2022**". Como condiciones contractuales, se obliga a los investigadores a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos, estados de cuenta y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada; (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración del proyecto y (3) no utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. Por ende, los estudiantes asumen que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

El material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración.

Saludos

ATENTAMENTE,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
Dr. Juan Carlos Callacondo Velarde
SUB GERENTE DE TRANSPORTE URBANO Y ESPECIAL

Anexo 10. Evidencias



