



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo Transformacional y Productividad Laboral en el Personal Fiscal
del Distrito del Santa 2021**

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

AUTORA:

Daza Vergaray, Ana Rosa (orcid.org/0000-0002-7192-3799)

ASESOR:

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (orcid.org/0000-0002-9794-0423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE- PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis Padres, Rosa y Alfredo por ser los pilares más importantes de mi vida, por enseñarme valores así mismo por animarme a seguir mejorando en cada etapa de mi vida

Atte.: Daza Vergaray, Ana

AGRADECIMIENTO

Al docente de la universidad; Dr. Nicolás Álvarez Carrillo, quien me brindo los conocimientos metodológico y así mismo me guio en todo el proceso para poder realizar la culminación de esta tesis.

Atte.: Daza Vergaray, Ana

Índice de contenidos

	Pág.
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCION.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Definición de las Variables.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla N. 4. 1. De la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.....	18
Tabla N.4.2.1. Nivel de visión en el Distrito del Santa, 2021.....	19
Tabla N.4.2. 2 . Nivel de comunicación inspirada en el Distrito del Santa, 2021. ...	20
Tabla 4.2. 3. Nivel de estimulación intelectual en el Distrito del Santa, 2021. ...	21
Tabla 4.2. 4. Nivel de liderazgo de apoyo en el Distrito del Santa, 2021.	22
Tabla 4.2. 5. Nivel de reconocimiento personal en el Distrito del Santa, 2021. ...	23
Tabla N.4.3. 1. De la relación que existe entre la visión y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.....	24
Tabla N.4.3. 2. De la relación que existe entre la comunicación inspirada y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021	25
Tabla N.4.3. 3. De la relación que existe entre la estimulación intelectual y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021	26
Tabla N.4.3. 4. De la relación que existe entre el liderazgo de apoyo y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021	27
Tabla 4.3. 5. De la relación que existe entre el reconocimiento personal y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021	28
Tabla 4.3. 6. Rangos de correlación de Pearson	85

Índice de figuras

	Pág.
Figura N.3. 1. Diseño de investigación	13
Figura N.4. 1. Curva de Gauss del objetivo general.....	18
Figura N. 4.2. 1. Nivel de visión en el Distrito del Santa, 2021.....	19
Figura N. 4.2. 2. Nivel de comunicación inspirada en el Distrito del Santa, 2021.	20
Figura N. 4.2. 3. Nivel de estimulación intelectual en el Distrito del Santa, 2021.	21
Figura N. 4.2. 4. Nivel de liderazgo de apoyo en el Distrito del Santa, 2021.....	22
Figura N. 4.2. 5. Nivel de reconocimiento personal en el Distrito del Santa, 2021.	23
Figura N. 4.6. Curva de Gauss del objetivo específico 1	24
Figura N. 4. 7. Curva de Gauss del objetivo específico 2.....	25
Figura N. 4. 8. Curva de Gauss del objetivo específico 3.....	26
Figura N. 4. 9. Curva de Gauss del objetivo específico 4	27
Figura N. 4. 10. Curva de Gauss del objetivo específico 5.....	28

Resumen

La presente investigación presentada tuvo como objetivo: el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021, siendo de tipo básico, enfoque cuantitativo, como de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, donde se trabajó con una muestra de 37 trabajadores., para lo cual el muestreo fue no probabilístico. Se utilizó como técnica para recolectar la data de ambas variables: la encuesta, consistiendo en 2 cuestionarios en escala Likert, los instrumentos usados fueron Liderazgo transformacional sometido a juicio de expertos, presentando una validez y confiabilidad de $\alpha=0,867$, encontrándose en el rango de $[0,72 - 0,99]$ del alfa de Cronbach, asimismo para Productividad laboral se obtuvo una validez y confiabilidad de $\alpha=0,902$, estando en el mismo rango dicho anteriormente, teniendo como resultados que el $r_{xy} = ,723$, que según la tabla de Pearson, existe una correlación positiva considerable entre el Liderazgo transformacional y la Productividad Laboral de los trabajadores. Además es significativa porque $t_{cal} = 6.1914 > t_{tab} = 2.028$. Concluyendo que las variables “Liderazgo transformacional” y “Productividad Laboral” se relacionan.

Palabras clave: Liderazgo, Productividad Laboral, Personal

Abstract

The presented research had as objective: transformational leadership and labor productivity in the fiscal staff of the Santa District, 2021, being of a basic type, quantitative approach, as of non-experimental design, correlational and cross-sectional, where we worked with a sample of 37 workers, for which the sampling was non-probabilistic. It was used as a technique to collect the data of both variables: the survey, consisting of 2 questionnaires on the Likert scale, the instruments used were Transformational leadership submitted to expert judgment, presenting a validity and reliability of $\alpha = 0.867$, being in the range of $[0.72 - 0.99]$ of Cronbach's alpha, also for Labor productivity a validity and reliability of $\alpha = 0.902$ was obtained, being in the same range said above, having as results that the $r_{xy} = .723$, that according to Pearson's table, there is a considerable positive correlation between transformational leadership and workers' labor productivity. It is also significant because $t_{cal} = 6.1914 > t_{tab} = 2.028$. Concluding that the variables "Transformational Leadership" and "Labor Productivity" are related.

Keywords: Leadership, Labor Productivity, Personnel

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el liderazgo y la productividad laboral han sido temas muy tocados con mucha fuerza dentro de las organizaciones, puesto que estos son entes sociales, únicos, conformados por personas para el cumplimiento de determinadas metas, a través del trabajo humano, utilización de recursos materiales y estrategias, entre ellas el liderazgo transformacional.

Como se sabe el éxito que tenga cualquier entidad se basa en una marca indispensable que tenga el líder de, responsable de dar coordinación, visión y de dar seguimiento a las acciones realizadas por sus seguidores, como también tiene la responsabilidad de ver los resultados que tenga la entidad. (Bui,Pham,Phung,Le y Nguyen,2021).

Y es que, el liderazgo transformacional se convierte en un instrumento indispensable dentro de las compañías, jugando un rol importante para la productividad de los trabajadores (Buil, et, al., 2019) , en otras palabras , un líder debe apoyar a las personas que lo siguen, ya que el liderazgo es la fuerza que impulsa el crecimiento en la empresa (Yukl, 2016), y el tipo transformacional tiene un resultado de manera positiva en los colaboradores. (Ratnaningtyas, Handaru y Eryanto, 2021)

Al respecto Zepeda (2021) sostiene que, los países latinoamericanos son los que más horas laborables tienen, tales como: México, que cuenta con 2.255 horas y Costa Rica con 2.212 horas; pero todo ello no implica que sean productivos, puesto que la productividad laboral representa la eficiencia al momento de generar algún bien o servicio. De hecho, cabe resaltar que la productividad laboral ha sufrido una caída del 0.7% en el entorno general, siendo así que, en los grupos de actividades socioeconómicas, tales como las actividades industriales, este ha registrado una recaída de 1.4% y las actividades agropecuarias tuvo un retroceso del 0.9%, al contrario de los sectores de servicios aumentó 0.4%. En EE. UU se han ejecutado el liderazgo para aumentar la productividad, tal como lo señalan American Management Association (2019), basándose en una encuesta realizada, donde muestra que el 76% de las empresas consideran un nivel alto, que el liderazgo aumenta la productividad. También, Lara, Avilés y Barba (2021) señalan que, en Ecuador, se han ido implementado el liderazgo para aumentar la

productividad, ayudando a que los trabajadores puedan usar los recursos para brindar servicios de calidad, elevando su productividad dentro de la institución.

De la misma manera, Yusuf (2020) realizó un estudio donde muestra que, en India, el liderazgo transformacional tiene un desempeño en la productividad de los trabajadores, aumentando su desempeño a 72.40%.

A nivel nacional, la productividad laboral se ha encontrado muy paralizada a pesar que la economía crecía. Referente a esto, Gestión (2020) señala que todos los sectores fueron afectados en tiempos de pandemia, pero en particular el sector servicios, el cual genera mayor empleo, donde muchas organizaciones se vieron en la obligación de trasladar a una proporción considerable del 40% de trabajadores al modo remoto, lo cual significó un gran desafío; pero en lugar de colapsar y paralizar el funcionamiento de sus actividades, las empresas se han mantenido estables e incluso ha mejorado el nivel de productividad de los empleados. Asimismo Capital Humano (2018) señala que el 76% de los peruanos no se encuentra contento en su trabajo, ya que el 19% considera que no existe un buen líder en su trabajo, lo que no puede aportar ideas nuevas. De igual manera, Llamacuri y Orellana (2019) agrega que, al implementar estrategias de liderazgo transformacional, se modifica las actitudes de los trabajadores haciéndolos más eficientes y eficaces.

A nivel institucional, en el contexto de la investigación, en el distrito fiscal del Santa, se ha observado una problemática latente, pues el personal fiscal presenta ciertas deficiencias, entre ellos que los mismos colaboradores no están siendo productivos al momento de desarrollar sus tareas y actividades. Con lo dicho anteriormente, se puede decir que en el Distrito Fiscal del Santa la productividad laboral no se encuentra en las mejores condiciones, ya que los trabajadores tienen dificultades para alcanzar las metas determinadas. A la vez, no logran resolver los casos penales de manera adecuada, lo cual genera mayor carga procesal y obstrucción de toda la administración de justicia, lo que puede generar una mala relación con la ciudadanía, pues como se sabe la pieza clave para un buen funcionamiento en las empresas son sus trabajadores, es por ello que se busca establecer satisfacción en los mismos y así puedan realizar sus actividades de manera eficiente. De tal modo, es importante mantener estándares de justicia en

adecuado funcionamiento, ya que un trabajador fiscal siempre debe impartirlo (Assad, 2018).

Por otro lado, dentro de los factores condicionantes, se encuentra los tiempos de pandemia, en lo cual generó diversos cambios y retos, poniendo en evidencia tanto el nivel de liderazgo de altos mando como también las decisiones que puedan haber tomado durante el servicio gestionado por el Ministerio Público, asimismo el hecho de trabajar de forma aislada afecta el desempeño del líder y la satisfacción del colaborador, generando ineficiencia en el logro de resultados, como lo es la rápida resolución de casos y el liderazgo transformacional impartido en sus seguidores, influye en el nivel de productividad laboral, para alcanzar las metas establecidas por las organizaciones (Arif, 2021).

De la problemática descrita se plantea como problema de investigación: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021?

Esta investigación se justificó por los siguientes criterios: 1) Criterio práctico, ya que el estudio se corroboró en base a investigaciones similares existentes en el nacional como internacionalmente, y estos sirvieron de guía en la práctica de actividades fiscales y fueron de ayuda para afrontar con éxito los problemas en el Distrito del Santa de forma eficiente; 2) Criterio metodológico, porque fue importante que en el centro de labores exista un líder transformacional, es decir, aquella persona que pregunte frecuentemente acerca de las condiciones favorables presentes en el Distrito del Santa, con la finalidad de obtener un desempeño óptimo de los trabajadores, como también la participación en distintos proyectos en la institución, usando procesos y recursos oportunos con la finalidad del logro de resultados óptimos.; 3) Criterio teórico, donde el sistema Judicial y Penal en el Perú señala de suma importancia realizar una investigación acerca del panorama vigente de manejar el liderazgo transformacional en alta gerencia para el logro del desempeño eficiente de los fiscales, y más aun las que se practican en beneficio de la justicia en el Distrito del Santa, donde tuvo lugar de forma innovadora y equitativa, siendo prioridad que todos los litigantes y personal fiscal tengan derechos iguales en el uso de recursos fiscales, materiales, y a favorecerse con estrategias factibles. Es así que, se hizo la investigación para resaltar la importancia y grado de relación del liderazgo transformacional con la productividad del personal

fiscal del Distrito del Santa, así como el poder establecer las correlaciones de las dimensiones con sus variables de estudio, cuyos beneficiados fueron los usuarios y personal fiscal del Distrito del Santa, porque si al lograr mejorar el liderazgo transformacional en los directivos del Distrito del Santa; conllevó a desarrollar una adecuada productividad laboral y eficiencia en los trabajadores fiscales.

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021. Y, como objetivos específicos: Determinar la relación existente entre la visión y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; Determinar la relación existente entre la comunicación inspirada y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; Determinar la relación existente entre la estimulación intelectual y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; Determinar la relación existente entre el liderazgo de apoyo y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; Determinar la relación existente entre el reconocimiento personal y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; Describir el nivel de liderazgo transformacional; y, Describir el nivel de productividad laboral .

En esta investigación se planteó contrastar la hipótesis general: H_i Si existe relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.; y como hipótesis específicas: H_{i1} Si existe relación entre la visión y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; H_{i2} Si existe relación entre la comunicación inspirada y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; H_{i3} Si existe relación entre la estimulación intelectual y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; H_{i4} Si existe relación entre el liderazgo de apoyo y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; H_{i5} Si existe relación entre el reconocimiento personal y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Así se tiene, a nivel internacional:

Carranza (2020), en su artículo, que tuvo como propósito la definición de la relación del liderazgo transformacional de los directivos con los compromisos de los docentes de una Unidad Educativa de Ecuador. Concerniente a ello, el proyecto fue de tipo básico y diseño correlacional. En tal sentido, para recolectar la información se desarrolló un cuestionario estructurado que permita medir ambas variables, trabajando con 212 colaboradores de la empresa. Posterior al procesamiento de datos, se observó que existió una correlación significativa de $r_{xy} = 0.752$, con una confiabilidad alta de 0,780 y 0,858. En base a los resultados, Concluyendo que ambas variables influyen entre si, y más aún en el manejo emocional, dado que los líderes son los encargados de direccionar a sus subordinados.

Rondón (2020), en su estudio de maestría, que tuvo como propósito: determinar si existe relación el liderazgo transformacional con la productividad en empresas bancarias de Manizales. Por consiguiente, la investigación tuvo que ser de tipo aplicada, de diseño arquetipo cuantitativo. Por tanto, para obtener la información, se empleó una encuesta esquematizada, trabajando con una muestra de 45 trabajadores de dicha compañía, entre ellos se encontraron, los directivos y trabajadores de oficinas. Concluyó que el liderazgo transformacional tiene relación con cumplimiento de tareas, siendo esta la única categoría que tiene influencia dentro de la organización de Banca comercial, más aún sirve como estimulación intelectual, es decir de ayuda a compañeros de trabajo a replantearse sus ideas de cómo realizar sus labores.

Jiménez (2014), en su estudio de maestría, en el que se identificó si el liderazgo se relaciona con la motivación de hacer sus labores y la productividad de los maestros. En ese sentido, el estudio fue enfocada a un estudio no experimental y correlacional. Asimismo, recolectando la información a través de un cuestionario, trabajando con una muestra de 73 docentes. Posterior a ello, en base del resultado, concluyó que ambas variables no tienen relación, asimismo dentro de la dimensión reconocimiento personal se logró un valor de ,156 como un nivel de significancia

de $r_{xy} = ,187$, aceptando la hipótesis nula, es decir , evidenciando que el reconocimiento personal y la productividad laboral no se relacionan significativamente.

Duran y Castañeda (2015), en su artículo, que tuvo de finalidad: Describir la relación del liderazgo transformacional del líder con el comportamiento de brindar saberes a los trabajadores de 2 entidades estudiadas. El estudio fue correlacional y descriptivo. De igual modo, para obtener la data se empleó como instrumento un cuestionario, trabajando con una muestra de 150 colaboradores de dos empresas de estudio. Por consiguiente, concluyeron que hay una correlación considerable entre ambas variables, todo ello representada en un coeficiente $r=0,29$.

Fernández (2019), realizó una tesis de maestría, que tuvo como finalidad: Determinar si el estilo de liderazgo transformacional tiene relación con la productividad laboral. Dicho esto, fue necesario basarse en una investigación aplicada, seguido de un diseño correlacional. Por tanto, se empleó un cuestionario, trabajando con una muestra de 47 personas de la empresa Mabe, entre ellas se encuentran 40 colaboradores y 7 gerente. En tal sentido, los hallazgos encontrados, demostraron que hay un exceso de desempeño laboral; concluyó que, si existe una relación directa de variables, a más liderazgo (visión entre el líder y sus colaboradores), mejor será la productividad de los trabajadores.

A continuación, se presenta los estudios encontrados a nivel nacional:

Suárez (2019), en su estudio de maestría, que tuvo como propósito: Establecer si el liderazgo transformacional tiene relación con el desempeño de los maestros de la escuela fiscal Antonio José de Sucre. En la cual, el estudio fue no experimental y básica, correlacional. Asimismo, para conocer los resultados, se empleó un cuestionario, trabajando con una muestra de 50 docentes. Posterior a los hallazgos obtenidos se pudo observar una correlación positiva de $r_{xy} =0,850$; concluyendo que mientras más efectiva sea el liderazgo, la productividad d ellos colaboradores será mejor y mayor.

Guevara (2019), en su estudio de maestría, que tuvo como propósito: Establecer si el liderazgo transformacional y la productividad laboral se relacionan en una Piladora de Arroz. Para ello, fue preciso enfocarse en un estudio correlacional, y no experimental. Asimismo, trabajando con 30 trabajadores.

Respecto a los hallazgos encontrados, concluyó que existe una correlación significativa muy alta, pues el coeficiente de Pearson de 0,978.

Torres (2021), en su estudio de maestría, que tuvo como propósito: Establecer si el clima laboral se relaciona con el liderazgo transformacional en el Banco Azteca del Perú. Para el desarrollo de la investigación fue fundamental enfocarse en un estudio de tipo correlacional, trabajando con 300 trabajadores, donde los resultados en la parte de liderazgo de apoyo muestran una correlación de variables, con un valor de $r_{xy} = 1,00$ y $p=0.000(p<.01)$, aceptando la hipótesis alterna. En tal sentido, concluyó que ambas variables tienen una correlación positiva alta, lo que quiere decir que, si el liderazgo de apoyo es manejado de manera adecuada fortalecerá el liderazgo transformacional.

López (2017), en su estudio de maestría, cuya finalidad fue: Identificar si el liderazgo transformacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa. Dicho esto, el estudio implementado fue no experimental y correlacional, trabajando con una muestra de 38 colaboradores. De acuerdo a los hallazgos encontrados, concluyó que hay una correlación de $r_{xy} = 0,753$, asimismo en reconocimiento personal se obtuvo un valor de 0,876 y $p=0.000(p<.01)$, mostrando una correlación directa.

Briones (2015), en su estudio de maestría, que tuvo como propósito: Establecer si el liderazgo transformacional del maestro se relaciona con el rendimiento de los alumnos del ESPP "AMM" de Celendín. Por tal motivo, fue necesario basarse en un estudio de tipo descriptivo, de nivel correlacional. Asimismo, se empleó un cuestionario estructurado, trabajando con una muestra de 22 docentes y 23 estudiantes, concluyó que hay una correlación entre la primera y segunda variable, lo que quiere decir que mientras mayor sea el liderazgo, el desempeño de los estudiantes será mejor.

De las teorías o conceptos que sostienen esta investigación, tenemos a los que definen al liderazgo transformacional: Hincapié et al(2018), señalan que "el liderazgo transformacional, es una manera diferente de liderar, dado que este estilo de liderazgo permite obtener buenos resultados, ya que esta nueva forma se encarga de alentar, inspirar y sobre todo motivar a los colaboradores, a ser personas innovadoras y resilientes al cambio". (p.660).

Para Pertuz (2018), es aquel procedimiento , en la cual el líder y seguidor se apoyan con el fin de lograr alcanzar estar motivados(p.4), asimismo este estilo genera resultados significativos dentro de la vida de las personas como también de las organizaciones; considerando las dimensiones Estimulación Intelectual, Visión, Liderazgo de Apoyo, Comunicación Inspirada y Reconocimiento personal (Hermosilla et al , 2016 ; Rafferty y Griffin,2004), donde influye en cómo se comporta el trabajador en el cambio de la empresa .(Faupel y Süß ,2019; Pasha, Poister, Wright y Thomas, 2017).

Las dimensiones las vamos definir o precisar una a una, la visión es definido por Martos (2009) como el perfil que anhela una organización hacia el futuro, con una orientación a otras competencias, el sentido de revelación y destino es lo que motiva a los directivos como a los trabajadores. Asimismo, Men, Yue y Liu (2020), refieren que la visión es la meta idealizada que el líder quiere u organización desea lograr en un futuro cercano. Por su parte, Berson et al (2020, p.2), indican que la visión es el núcleo del liderazgo, es lo que predominan en el funcionamiento de *escenario futuro* (modelos usados para conceptualizar futuros posibles; es decir que son herramientas que sirven para planificar y tomar decisiones correctas en determinadas situaciones) (Nemarundwe et al, 2003), ;*escenario a largo plazo* (visiones con estructura del futuro para aportar a los a tomar en cuenta diversos entornos de acorde con sus planes) (Mejía et al, 2016), y *Sin visión futura* (sin esto no hay resultados buenos, ya que la típica visión no produce mejora) (Castellanos, 2010)

La segunda dimensión es, comunicación inspirada es definido por Smith et al (2017), señalan que la inspiración se ha conceptualizado como un proceso, asociada con la iluminación; es decir que el seguidor se va inspirar si escuchan o aprenden algo que lo consideran totalmente importante, por tanto, la comunicación es muy importante dentro del marco del líder y seguidor (p.10). Por su parte, Gómez (2017), lo define como un contexto de inspiración, líderes que dan ánimos, que guía y motivación en sus seguidores, todo ello se da mediante la generación de altas expectativas, comprendiendo el *Manejo emocional* (habilidad de que se da al momento de gestionar y canalizar los diversos tipos de emociones, asimismo, el manejo de las emociones toma una forma más individualista, debido a que se incorpora a conceptos como la inteligencia emocional) (McKenzie et al., 2019) y

Sentido de humor (una persona con sentido de humor, muestra una actitud optimista a la vida y a su entorno, muchas veces muestra el aspecto gracioso de sí mismo, y en situaciones determinadas) (Quezada y Gianino ,2015).

La tercera dimensión es, estimulación intelectual, definido por Shin y Bolkan (2020), indican que los líderes transformacionales hacen uso de manera eficaz de su influencia elevada y motivación inspiradora; es decir, que todo ello lleva a una motivación intrínseca al generar afectar, así como aumentar la atención y el compromiso (p.3). Por su parte, Sánchez et al (2018), explican que a través de la estimulación intelectual los líderes se encargan de animar constantemente a su equipo, seguidores a pensar y actuar de forma diferente desafiando así sus creencias, y a su vez priorizando innovadoras formas de conducta; asimismo, los líderes son los responsables de impulsar apoyo psicológico y estados afectivos que ayuden a las personas a aumentar su rendimiento (p.11), constituido por *desafío en pensar nuevas alternativas* (relacionado con la gestión de circunstancias, problema, etc., a través del desafío se puede iniciar una búsqueda de puntos de vistas nuevos frente a las problemáticas encontrada, de manera que flexibiliza la mente y abre nuevas ideas) (Ruíz , 2021); *Ayuda en la creación de soluciones con creatividad* (sirven como herramientas para solucionar situaciones grandes y donde se creen que no hay solución)(Dilits ,1998) ; *Fomentación de innovación y creatividad* (representa las ideas novedosas que puedan guiarse a programas de rango superior en el desarrollo) (Kleem , 2009),

La cuarta dimensión es, liderazgo de apoyo, definido por Yuhung et al (2016), como la parte de una faceta del líder transformacional que proporciona apoyo emocional hacia las personas, colaboradores, miembros, lo cual en ellos incluye expresiones de preocupación por la necesidad y bienestar de los empleados, basado en ver las carencias y mantener un clima interactivo (p.55). Por su parte, Pacsi-Choque et al (2014), lo define como el tipo de líder que se abstiene de guiar, y siempre está disponible para proporcionar información pertinente cuando algún colaborador lo requiere(p.69).., comprendiendo en *Prestar atención personal de los sentimientos*(tener capacidad de entender y comprender el impacto que puede provocar en la jornada diaria, y a través de ello poder controlarlas) (Redacción ADP, 2021) , *Comprensión de las necesidades personales* (indica que los líderes tienen la capacidad de abordar necesidades personales,

físicas, emocionales, y de relación con las personas en base de la confianza)(Sáenz , 2020) , *Presta atención a los intereses personales* (señala que una gestión de capital humano engloba a aquellos líderes de la empresa que saben reconocer la existencia de grupos de interés y la capacidad de comprensión de cada uno) (Conexionesan ,2016).

Finalmente, como ultima dimensión se tiene a reconocimiento personal, definido por Boxó et al (2013) señalan, que es aquella acción de involucrarse de una persona necesita al otro para poder montar una identidad firme y plena. Por su parte, Toledo (2018), menciona que es la valoración del líder en sus logros, lo que hace que trabaje en conjunto para alcanzar los objetivos establecidos (p.8), englobando *elogios al desempeño* (indica la existencia de un porcentaje elevado del 65% de personas que se retiran de sus trabajos, debido a que no se sentían elogiados y valorado su desempeño) (Azkue, 2012); *Reconocimiento de calidad del trabajo*(técnica clave para la retención del talento humano que hace que el trabajador desarrolle su trabajo de manera feliz)(Spring Profesional, 2020); *Felicitación personal* (reconocimiento que recibe el trabajador por parte de su jefe, proporcionándole una satisfacción personal que le hace desarrollar su trabajo de forma más positiva)(LUA PSICOLOGÍA, 2019) .

Por otra parte, respecto a las teorías o conceptos que sostienen que definen a la productividad: Morales y Masis (2014) sostienen que “el término productividad surgió durante la revolución industrial, pero en realidad en la era de la segunda guerra mundial, este término fue tomando auge, cabiendo resaltar que la productividad está asociada a la producción” (p.42). De igual manera, Parra y Cerezo (2019), lo definen como una medida de la eficiencia del trabajo. es decir que la variable se encarga de medir el logro de objetivos de la persona.

Por tanto, Belcher (1991), lo define como la relación de la producción de una compañía con recursos requeridos en realizar tal elaboración. Asimismo, para mejorar la productividad, lo primero que se debe realizar es fomentar valores dentro de las organizaciones, ya que depende de esto para el buen desempeño de los colaboradores en conjunto con total transparencia y objetividad (Velásquez et al, 2010, Lorenzo, 2018), y que considera como dimensiones la eficiencia, efectividad y eficacia

La dimensión de esta variable se procederá a definir una a una, la eficiencia es definida por Calvo et al (2018, p.102-103) como recursos empleados para lograr las metas establecidas dentro de cada empresa, usando recursos limitados y contextos complejos. Al respecto la Real Academia Española (2021) es la disposición de una persona para alcanzar un objetivo. Asimismo, EUDE (2016), refiere que la eficiencia no se basa solo en el logro de metas, constituido por el *Tiempo* (forma parte de la experiencia misma en formas y sentidos que se aparecen como naturales) (García, 2017); *Recursos* (diversos medios que se usa en el logro de una finalidad o satisfacción de necesidades)(Westreicher,2020); *Perfil*(indican que esto es aquel concepto relacionado al área operativa y modelos de cada nivel)(García y Martínez ,2018); *Conocimientos*(recurso fundamental que permite el uso racional de otros recursos, y este los posee cada persona)(Pérez y Rivero, 2020) ; *Habilidades*(mezcla de saberes en procedimientos y materiales a través de habilidades requeridas, teniendo lugar en una acción de productividad, representado en una característica individual, tanto físicamente como mentalmente en la realización de una función dentro de las labores)(Portillo, 2017).

La segunda dimensión es efectividad, definido por George et al (2017), consideran que se da en las acciones realizadas dentro de la practica con el objetivo de alcanzar las metas, en base a condiciones ideales que se tuvieron con las que ya existen. (p. 1195). Para Sonmez y Adiguzel (2020), es el equilibrio entre la eficiencia y eficacia, representando un criterio que se muestra mediante evaluaciones asociada con los líderes y tiene como finalidad revelar como este personaje afecta a la entidad (p.2), comprendiendo *Compromiso*(sentimiento que anima a las personas a tener una recomendación a sus amistades de la entidad, estando feliz con la misma y no teniendo probabilidades la búsqueda de otro empleo)(Kruse, 2013) y *Capacitación* (acción propuesta, basándose en la necesidad real de la compañía, orientándolo en cambios de saberes y destrezas del trabajado)(Siliceo, 2009).

Finalmente, la tercera dimensión, es eficacia, definida por Rojas et al (2017) como el grado en la cual una empresa satisface las necesidades de sus clientes. Por su parte, Galván y García (2005), señalan que eficacia son los resultados obtenidos cumpliendo las metas de calidad en tal sentido, se tienen en consideración todas las variables que puedan distorsionar en el futuro, porque

alguien eficaz siempre trata de alcanzar el éxito sin tomar en cuenta los retos presentados en la trayectoria (p.195), constituido por el *Cumplimientos de objetivos*(imágenes mentales realizados por los alumnos cuando interactúan con la situación y metas de crecimiento personal, influyendo en la parte cognitiva, afectiva y rendimiento para ejecutar las funciones y lograr los objetivos)(Salmerón et al., 2011) ; *Liderazgo*(procedimiento de influir, concordando temas importantes para su análisis, así como características peculiares, forma de desempeñarse, perspectiva de los seguidores, objetivos e intervención de identidad en la empresa)(Molina et al 2020) y *Clima laboral*(manera de participar en la compañía, logrando que los trabajadores sientan como es el ambiente laboral)(Robbins y Coulter, 2013).

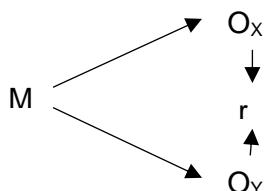
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación perteneció al paradigma o enfoque positivista, que según Herrera (2018, p.7), señala que “el paradigma positivista, conocido como cuantitativo, empírico-analítico, racionalista) es aquel que busca la explicación, pronóstico, control de fenómenos, verificación de teorías para poder regular los fenómenos e identificar causas reales, precedentes o simultáneas”. Y tipo Cuantitativa y básica, ya que se enfocó en crear como también refutar o apoyar teorías explicados en las variables estudiadas. Por su parte, Sánchez y Reyes (2015), indican que la “investigación básica tiene como finalidad la búsqueda de nuevos conocimientos puros que expliquen, predigan y describan los sucesos entorno a la sociedad”.

Correspondió al diseño no experimental, transversal y correlacional, que de acuerdo a Hernández et al. (2014), indican que el tipo no experimental, aquel realizado sin manipulación intencionalmente de variables, sino se realiza la observación de las variables en el entorno natural, para posterior a ello analizarlos; transversal, porque se encarga de describir las variables y a su vez analizarlos su relación en un periodo determinado, de la misma manera Moreno(2018) señala que es correlacional , al buscar demostrar la relación existente entre diferentes fenómenos entre sí, también ver el comportamiento de las variables Liderazgo transformacional y productividad laboral de los trabajadores.

Figura N.3. 1. Diseño de investigación



Nota. Diagrama no experimental, correlacional. Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Dónde:

M: muestra de los trabajadores fiscales

Ox: Variable independiente, Liderazgo transformacional.

Oy: Variable dependiente, Productividad laboral.

R: Relación de ambas variables.

3.2. Definición de las Variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual:

Es un procedimiento en el que los líderes y seguidores se apoyan mutuamente para lograr alcanzar estar motivados, generando resultados significativos dentro de la vida de las personas como también de las organizaciones (Pertuz, 2018).

Definición operacional:

Son procesos en relación del líder y seguidor como mejora dentro del Distrito Fiscal del Santa para lograr los objetivos, donde engloba la visión, Comunicación inspirada, Estimulación intelectual, Liderazgo de apoyo y Reconocimiento personal, procedimientos que fueron medidos mediante un cuestionario de preguntas cerradas.

Indicadores: Ayuda a crear soluciones creativas, Presta atención personal de los sentimientos, Comprensión de las necesidades personales, Presta atención a los intereses personales, Fomentar la innovación, Elogios al desempeño, Reconocimiento de calidad del trabajo, Felicitación personal Escenario futuro, Escenario a largo plazo, Sin visión futura, Sentido de humor, Manejo emocional, Desafío en pensar nuevas alternativas y creatividad

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual:

Considerada como la analogía de la producción de la entidad, y recursos requeridos para realizarla, y este depende del buen desempeño de los trabajadores en equipo con total transparencia y objetividad. (Belcher, 1991).

Definición operacional:

Es la relación con respecto al rendimiento de los trabajadores y lo que se produce dentro del Distrito Fiscal del Santa, abarcando la eficiencia, efectividad y eficacia, procedimientos, medidos con un cuestionario de preguntas cerradas.

Indicadores: Liderazgo, Clima laboral, Capacitación, Compromiso, Tiempo, Recursos, Perfil, Conocimientos, Habilidades, Cumplimientos de objetivos,

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

López y Fachelli (2015, p), refiere a la población como “aquel conjunto de elementos que lo conforma el ámbito de interés analítico y sobre el que se inferirá los hallazgos del análisis”. En el estudio, la población estuvo constituido por 37 trabajadores fiscales del Distrito del Santa, de la siguiente manera: 1 trabajador de la Fiscalía del Medio Ambiente, 2 trabajadores de la Fiscalía de familia y 34 trabajadores de la Fiscalía penal.

- Criterios de inclusión: Trabajadores fiscales del Distrito del Santa.
- Criterios de exclusión: No incluye a los colaboradores que no sean del Distrito del Santa

La muestra es un repertorio de personas sacados de la población a partir de un procedimiento específico para su estudio, que según (Cantoni, 2009), esto representa una fracción de una totalidad que constituye la población. En ese sentido, la muestra fue igual a la población, dado que es un número menor, es decir los 37 trabajadores del Distrito fiscal. En la investigación es una muestra no probabilística, por conveniencia. Para (Otzen y Manterola, 2017, p.230)” en la muestra la selección de los individuos de estudio dependerá de ciertas características o criterios”. Mientras tanto, según su clasificación por conveniencia. Según Arias, Villasís y Miranda, 2016, p.205) señalan que este “radica en seleccionar por técnicas no aleatorias con rasgos iguales a la población”.

En el estudio, el muestreo fue no probabilístico intencional ya que se incluyó en la muestra a todos los trabajadores del Ministerio Público de Chimbote. Según Johnson, Johnson y Smith (2014, p.17), en este tipo de muestreo, los elementos

elegidos no dependen de la posibilidad de ser elegidos, sin embargo, si de los propósitos del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolección de la data se usó de técnica la encuesta. Bernal (2018), lo define como "un método que se encarga de recopilar información sistemáticamente de los encuestados a través de una serie de preguntas que fue dirigida a una determinada población".

Así mismo, se usó 2 cuestionarios con escala Likert. Meneses y Rodríguez (2011), indican que es "una herramienta normalizada usado para recolectar la información durante el trabajo de campo en una investigación cuantitativa que se realizan a través de metodologías de encuestas". Para el primer cuestionario de la variable Liderazgo transformacional se elaboró 15 ítems; y para el segundo cuestionario fue 18 ítems.

3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez, es definida por Barón y Díaz (2018, p.3), como "la estrategia de juicio de expertos facilita a que el instrumento mejore el constructo teórico, y pueda estar óptimo para la medición de las variables", en el estudio, se determinó por medio de juicio de expertos, siendo el docente de la experiencia curricular, quien evaluó la metodología de la construcción del instrumento; y, los otros expertos fueron 2 especialistas con posgrado de doctor, quienes revisaron el contenido de las preguntas y su analogía con las variables y dimensiones.

La confiabilidad, es definido por Reidl (2013, p.2), señala que esto "señala el nivel en la cual existen diferencias particulares en calificativos de una prueba, atribuido al error al medir las variables", llevándose a cabo mediante el Alfa de Cronbach y se procedió a aplicar una prueba piloto a 12 colaboradores, todo en relación con las mismas características ya mencionadas, los datos fueron analizados a través del Alfa de Cronbach y resultó los siguientes valores: ,867 (Liderazgo Transformacional) y ,902 (Productividad laboral).

3.6. Método de análisis de datos

En la ejecución de la investigación estadística, se analizó de manera descriptiva ambas variables, primero se agruparon los resultados de los cuestionarios, para después procesarlos en el programa Microsoft Excel 2019 y Spss Statistic V25, de las cuáles generó un análisis inferencial mediante tablas y gráficos, de igual manera, se realizó a través del 2019.

3.7. Aspectos éticos

Basado en mantener el enfoque necesario, en el estudio se tomó en consideración los diferentes normas éticas y jurídicas, concordando con las reglas determinadas por el Distrito del Santa, para desarrollar el estudio, se basó en el artículo 3° de la Universidad : respetar la integridad y autonomía de las personas, artículo 4° busca el confort de los individuos como de artículo 6° honestidad con la transparencia del estudio, asimismo se estructuró las citas que cumplieron partiendo de normas Apa 7ma edición, y las ideas de los investigadores y respectivas reseñas, como también la autenticidad de los resultados que se obtuvieron, con aprobación del personal fiscal.

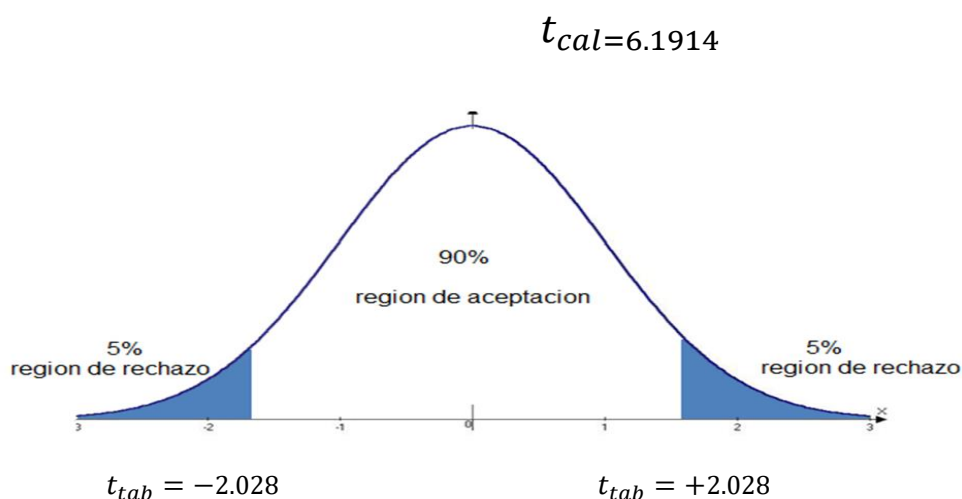
IV. RESULTADOS

4.1. Del objetivo general

Tabla N. 4. 1. De la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.

Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_l)	Prueba de Pearson (r_{xy}) /	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0:$ $r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_l = n - 1$ $g_l = 37 - 1 = 36$	$r_{xy} = 0,723$	$t_{cal} = 6.1914 > t_{tab} = 2.028$

Figura N.4. 1. Curva de Gauss del objetivo general



Fuente: Base de datos Anexo N°15

Descripción estadística. – Como se muestra en la tabla y figura 4.1 el $r_{xy} = 0,723$, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis de investigación. Si existe una correlación positiva, directa y fuerte entre la variables liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; además $t_{cal} = 6.1914 > t_{tab} = 2.028$, siendo la relación significativa.

4.2. De los objetivos específicos descriptivos

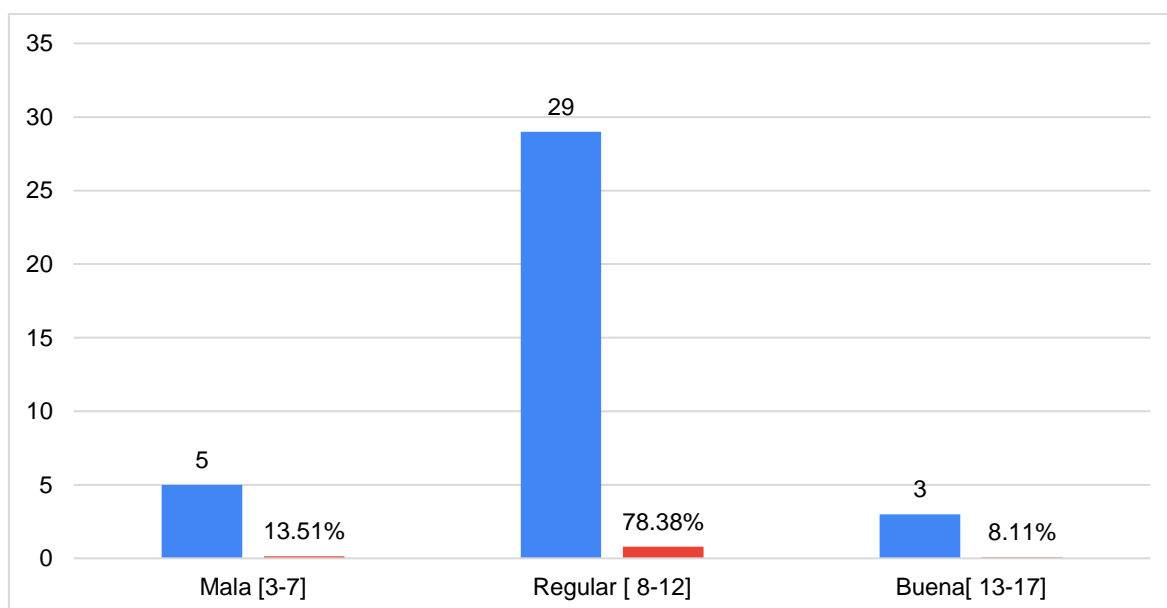
4.2.1. Nivel de Visión

Tabla N.4.2.1. Nivel de visión en el Distrito del Santa, 2021.

Nivel de medición	f	%
Buena [13-17]	3	8.11%
Regular [8-12]	29	78.38%
Mala [3-7]	5	13.51%
Total	37	100.00%

Fuente: Base de datos Anexo N°15

Figura N. 4.2. 1. Nivel de visión en el Distrito del Santa, 2021.



Fuente: Base de datos Anexo N°15

Descripción estadística. – Como se muestra en la tabla y figura N. 4.2.1, el 78.38% de los trabajadores dice que la visión en el Distrito del Santa es regular, asimismo, el 13.51% dice que la visión es mala; y finalmente un 8.11 % de los trabajadores dicen que es buena.

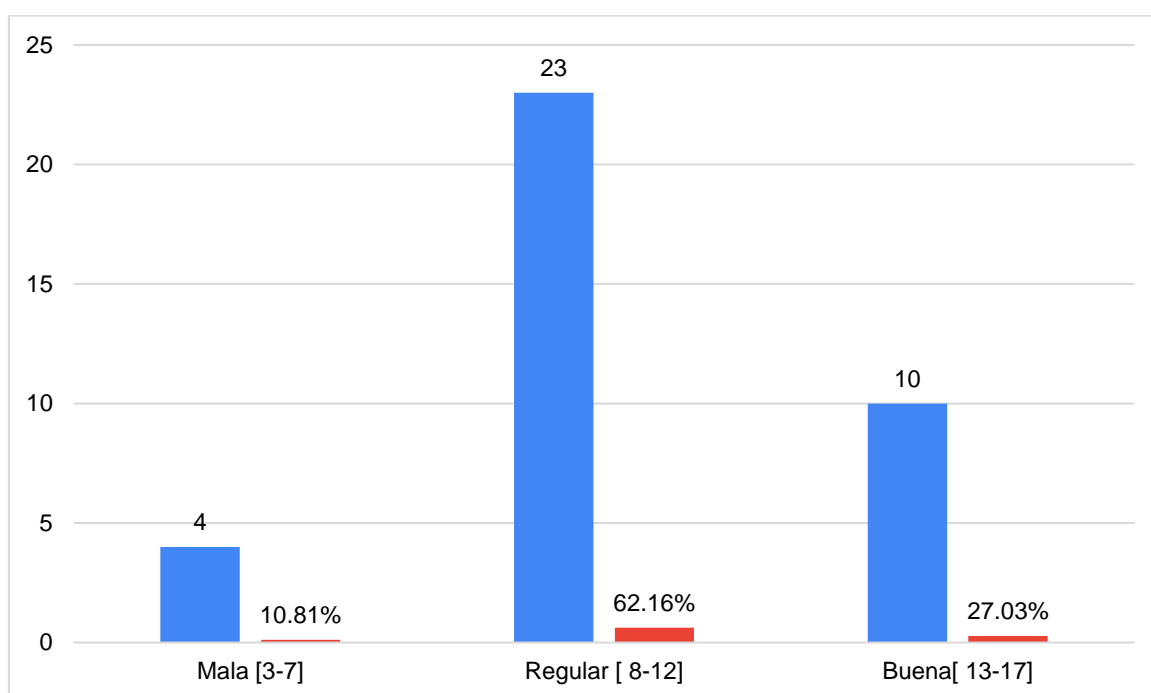
4.2.2. Nivel de comunicación inspirada

Tabla N.4.2. 2 . Nivel de comunicación inspirada en el Distrito del Santa, 2021.

Nivel de medición	f	%
Buena [13-17]	10	27.03%
Regular [8-12]	23	62.16%
Mala [3-7]	4	10.81%
Total	37	100.00%

Fuente: Base de datos Anexo N°15

Figura N. 4.2. 2. Nivel de comunicación inspirada en el Distrito del Santa, 2021.



Fuente: Base de datos Anexo N°15

Descripción estadística. – Como se muestra en la tabla y figura N. 4.2.2., el 62.16 % de los trabajadores del Distrito del Santa dice que la comunicación inspirada en el Distrito del Santa es regular, asimismo, el 27.03% dice que es buena; y finalmente un 10.81 % de los trabajadores dicen que es mala.

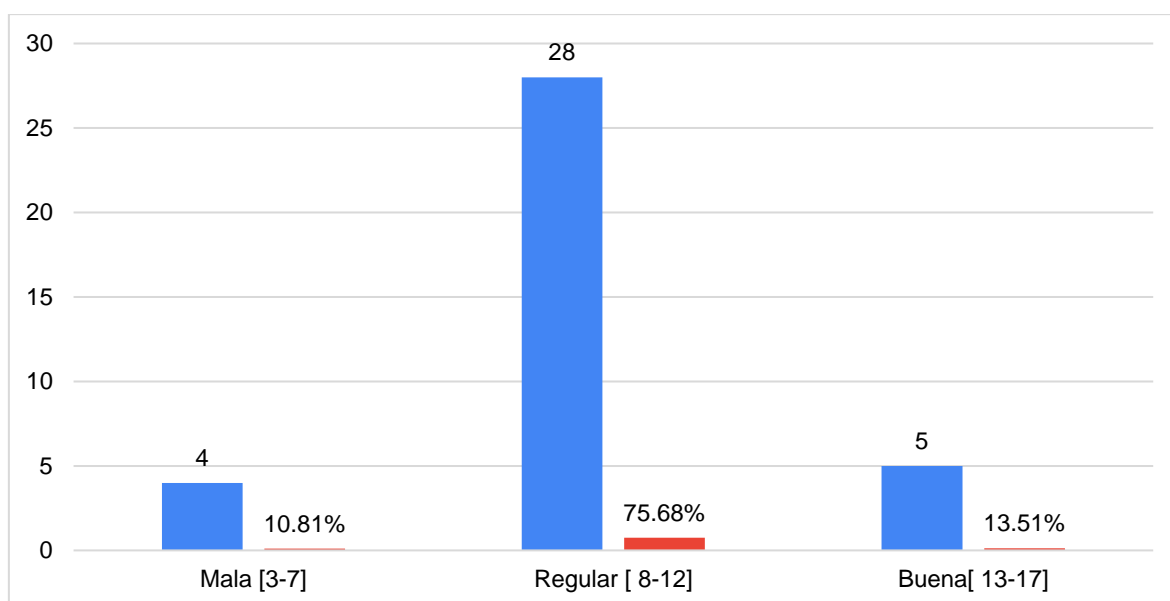
4.2.3. Nivel de estimulación intelectual

Tabla 4.2. 3. Nivel de estimulación intelectual en el Distrito del Santa, 2021.

Nivel de medición	f	%
Buena [13-17]	5	13.51%
Regular [8-12]	28	75.68%
Mala [3-7]	4	10.81%
Total	37	100.00%

Fuente: Base de datos Anexo N°15

Figura N. 4.2. 3. Nivel de estimulación intelectual en el Distrito del Santa, 2021.



Fuente: Base de datos Anexo N°15

Descripción estadística. – Como se muestra en la tabla y figura N. 4.2.3., el 75.68 % de los trabajadores del Distrito del Santa dice la estimulación intelectual en el Distrito del Santa es regular, asimismo, el 13.51% dice que es buena; y, un 10.81% que es mala.

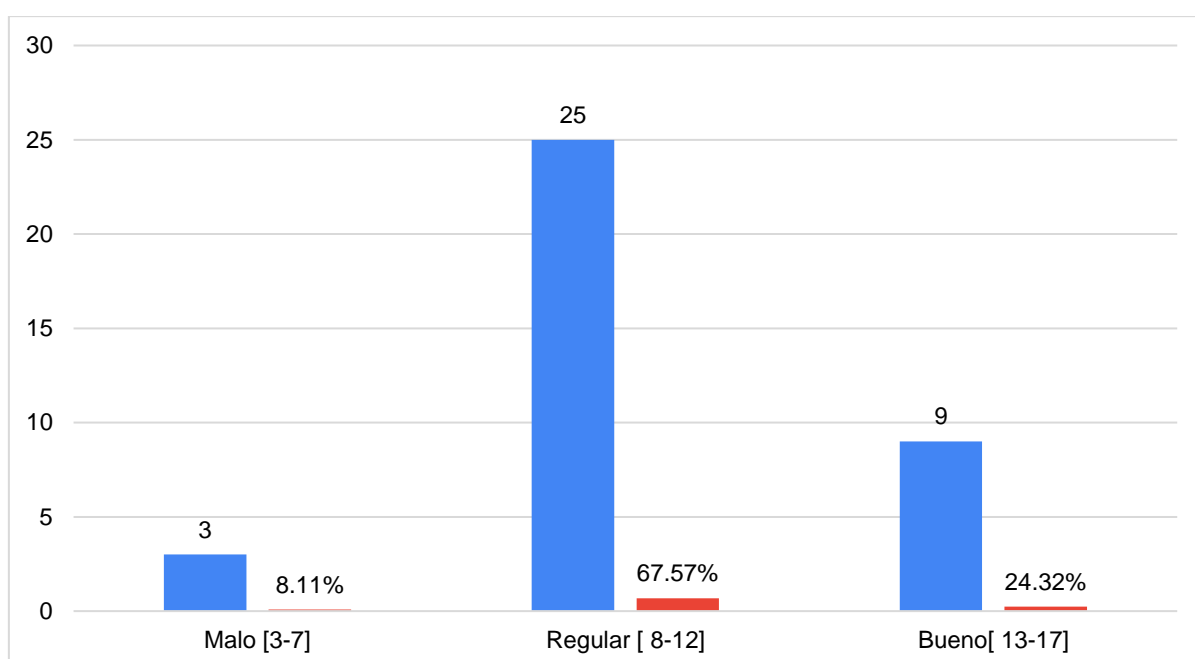
4.2.4. Nivel de Liderazgo de apoyo

Tabla 4.2. 4. Nivel de liderazgo de apoyo en el Distrito del Santa, 2021.

Nivel de medición	f	%
Bueno [13-17]	9	24.32%
Regular [8-12]	25	67.57%
Malo [3-7]	3	8.11%
Total	37	100.00%

Fuente: Base de datos Anexo N°15

Figura N. 4.2. 4. Nivel de liderazgo de apoyo en el Distrito del Santa, 2021.



Fuente: Base de datos Anexo N°15

Descripción estadística. – Como se muestra en la tabla y figura N. 4.2.4., el 65.57 % de los trabajadores del Distrito del Santa dice el liderazgo de apoyo en el Distrito del Santa es regular, asimismo, el 24.32% dice que es bueno; y, el 8.11% que es malo.

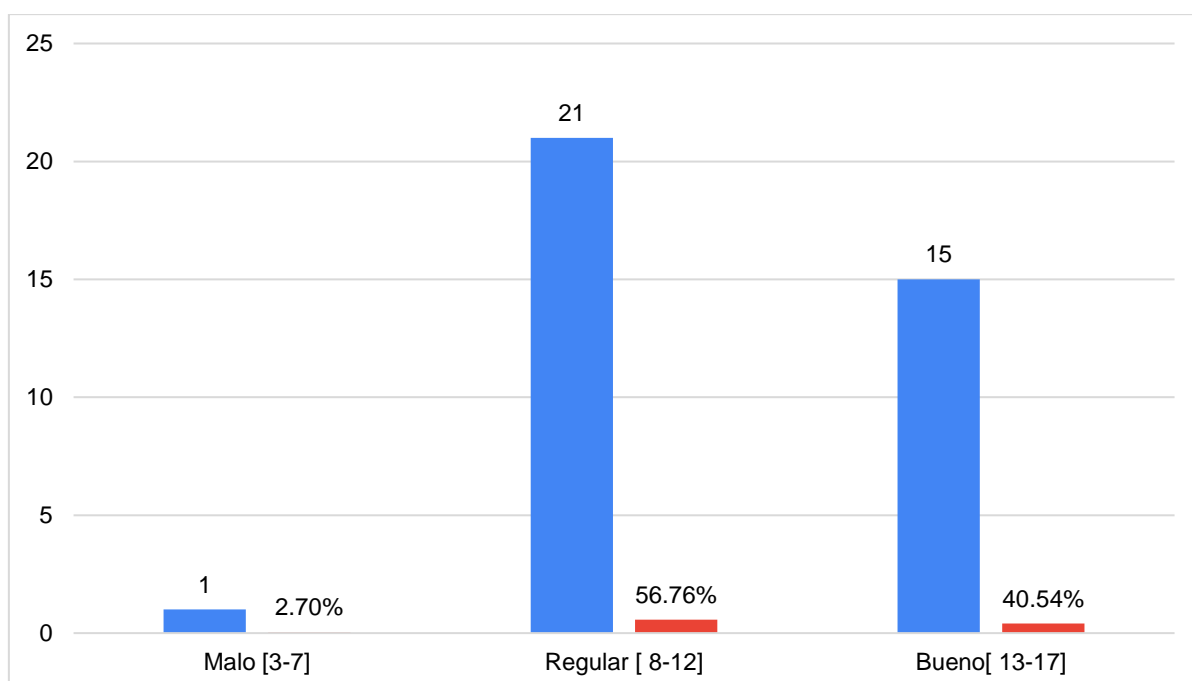
4.2.5. Nivel de reconocimiento personal

Tabla 4.2. 5. Nivel de reconocimiento personal en el Distrito del Santa, 2021.

Nivel de medición	f	%
Bueno [13-17]	15	40.54%
Regular [8-12]	21	56.76%
Malo [3-7]	1	2.70%
Total	37	100.00%

Fuente: Base de datos Anexo N°15

Figura N. 4.2. 5. Nivel de reconocimiento personal en el Distrito del Santa, 2021.



Fuente: Base de datos Anexo N°15

Descripción estadística. – Como se muestra en la tabla y figura N. 4.2.5., el 56.76 % de los trabajadores del Distrito del Santa dice que el reconocimiento personal en el Distrito del Santa es regular, asimismo, el 40.54% dice es bueno; y, el 2.70% que es malo.

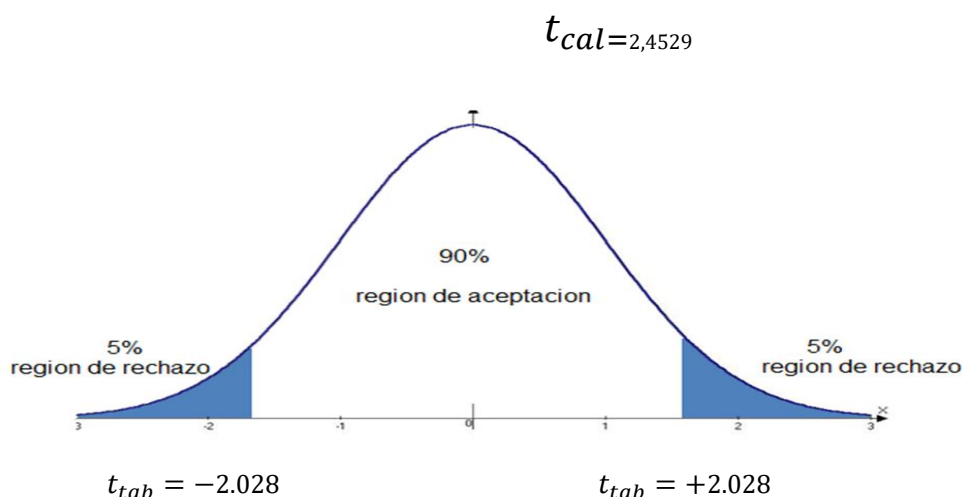
4.3. De los objetivos específicos correlacionales

4.3.1. De la visión y la productividad laboral.

Tabla N.4.3. 1. De la relación que existe entre la visión y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021

Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_l)	Prueba de Pearson (r_{xy})/	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0:$ $r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_l = n - 1$ $g_l = 37 - 1 = 36$	$r_{xy} = 0,383$	$t_{cal} = 2,4529 > t_{tab} = 2.028$

Figura N. 4.6. Curva de Gauss del objetivo específico 1



Fuente: Base de datos Anexo N°15

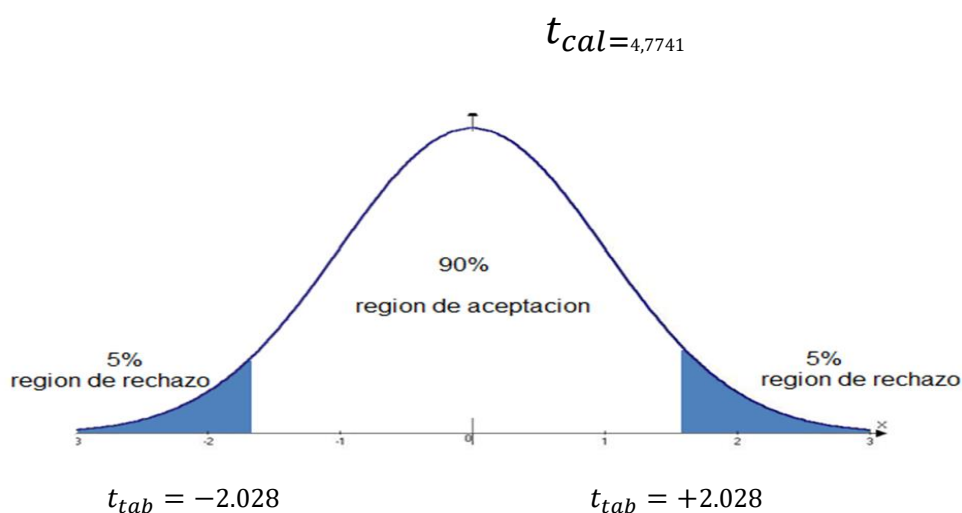
Descripción estadística. – Como se observa en la tabla y figura, el $r_{xy} = 0,383$, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis de investigación, existiendo una correlación positiva, directa y moderada entre la dimensión visión y la variable productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; además $t_{cal} = 2,4529 > t_{tab} = 2.028$, siendo la relación significativa.

4.3.2. De la comunicación inspirada y la productividad laboral.

Tabla N.4.3. 2. De la relación que existe entre la comunicación inspirada y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021

Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_l)	Prueba de Pearson (r_{xy}) /	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0:$ $r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_l = n - 1$ $g_l = 37 - 1 = 36$	$r_{xy} = 0,628$	$t_{cal} = 4,7741 > t_{tab} = 2.028$

Figura N. 4. 7. Curva de Gauss del objetivo específico 2



Fuente: Base de datos Anexo N°15

Descripción estadística. – Como se observa en la tabla y figura , el $r_{xy} = 0,628$, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis de investigación, existiendo una correlación positiva, directa y fuerte entre la dimensión comunicación inspirada y la variable productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; además

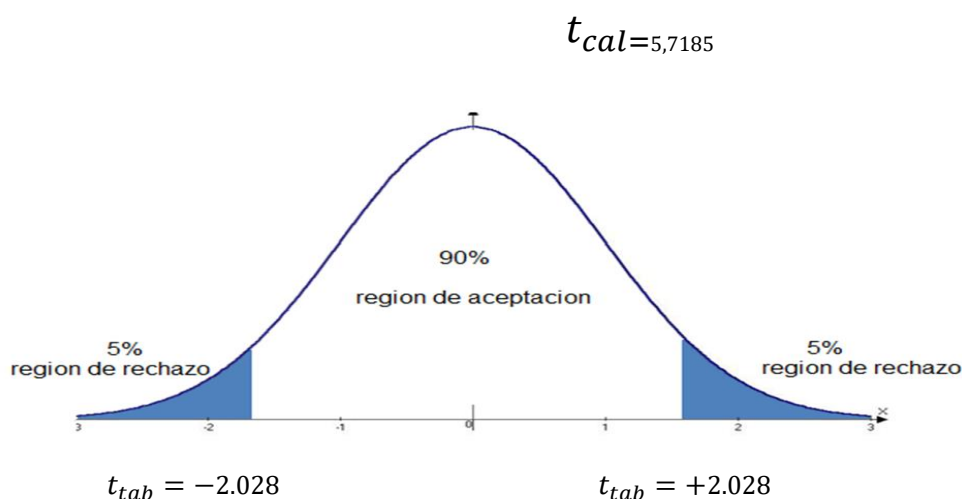
$t_{cal} = 4,7741 > t_{tab} = 2.028$, siendo la relación significativa.

4.3.3. De la estimulación intelectual y la productividad laboral

Tabla N.4.3. 3. De la relación que existe entre la estimulación intelectual y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021

Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_l)	Prueba de Pearson (r_{xy}) /	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0:$ $r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_l = n - 1$ $g_l = 37 - 1 = 36$	$r_{xy} = 0,695$	$t_{cal} = 5,7185 > t_{tab} = 2.028$

Figura N. 4. 8. Curva de Gauss del objetivo específico 3



Fuente: Base de datos Anexo N°15

Descripción estadística. – Como se observa en la tabla y figura , el $r_{xy} = 0,695$, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis de investigación, existiendo una correlación positiva, directa y fuerte entre la dimensión estimulación intelectual y la variable productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; además

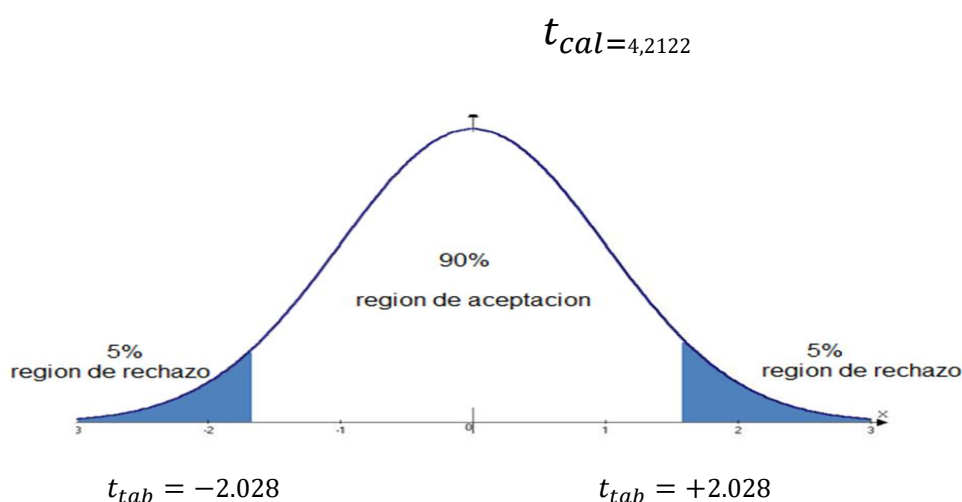
$t_{cal} = 5,7185 > t_{tab} = 2.028$, siendo la relación significativa.

4.3.4. Del liderazgo de apoyo y la productividad laboral

Tabla N.4.3. 4. De la relación que existe entre el liderazgo de apoyo y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021

Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_l)	Prueba de Pearson (r_{xy})/	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0:$ $r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_l = n - 1$ $g_l = 37 - 1 = 36$	$r_{xy} = 0,580$	$t_{cal} = 4,2122 > t_{tab} = 2.028$

Figura N. 4. 9. Curva de Gauss del objetivo específico 4



Fuente: Base de datos Anexo N°15

Descripción estadística. – Como se observa en la tabla y figura , el $r_{xy} = 0,580$, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis de investigación, existiendo una correlación positiva, directa y fuerte entre la dimensión liderazgo de apoyo y la variable productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; además

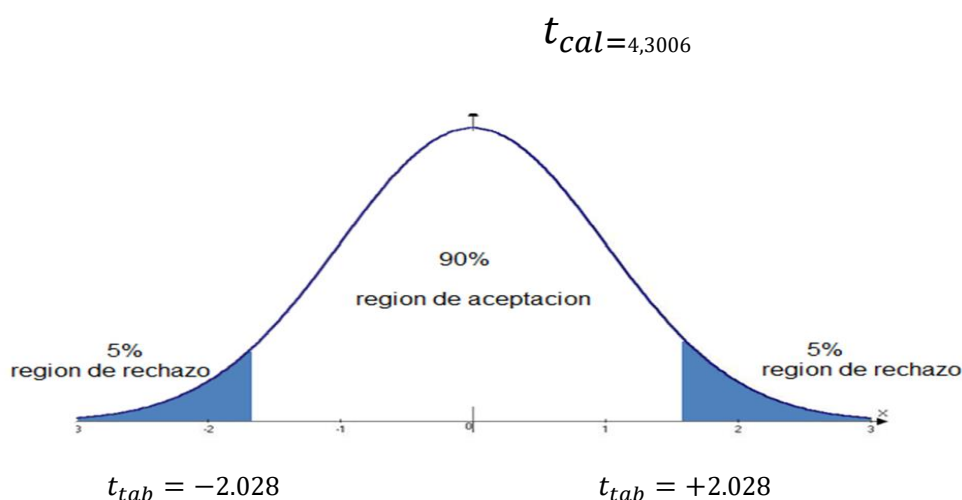
$t_{cal} = 4,2122 > t_{tab} = 2.028$, siendo la relación significativa.

4.3.5. Del reconocimiento personal y la productividad laboral

Tabla 4.3. 5. De la relación que existe entre el reconocimiento personal y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021

Hipótesis nula: H_0	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (g_l)	Prueba de Pearson (r_{xy}) /	Significatividad de la correlación $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0:$ $r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_l = n - 1$ $g_l = 37 - 1 = 36$	$r_{xy} = 0,588$	$t_{cal} = 4,3006 > t_{tab} = 2.028$

Figura N. 4. 10. Curva de Gauss del objetivo específico 5



Fuente: Base de datos Anexo N°15

Descripción estadística. – Como se observa en la tabla y figura , el $r_{xy} = 0,588$, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis de investigación, existiendo una correlación positiva, directa y fuerte entre la dimensión reconocimiento personal y la variable y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021; además $t_{cal} = 4,3006 > t_{tab} = 2.028$, siendo la relación significativa.

V. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos anteriormente, se analizaron sus implicaciones. Para esto, se tuvo en consideración los estudios de distintos autores en sus estudios y teorías en relación al liderazgo transformacional y la productividad laboral de los trabajadores fiscales del Distrito fiscal del Santa, trabajando con el coeficiente de Pearson.

En la tabla N.4.1 y figura N.4.1., de acuerdo al objetivo general que fue determinar la relación existente entre el “Liderazgo transformacional” y la “Productividad laboral”, donde se muestran la existencia de una correlación positiva fuerte entre las variables estudiadas, arrojando un valor de $r_{xy} = 0,723$ y $t_{cal} = 6.1914 > t_{tab} = 2.028$, en otras palabras se acepta la hipótesis del estudio.

Estos resultados se confirman con el de Suarez (2019), en su estudio de maestría, que tuvo como propósito: Establecer si el liderazgo transformacional tiene relación con la productividad en los maestros de la escuela fiscal Antonio José de Sucre. En la cual, el estudio fue no experimental y básica, correlacional, cuyos resultados establecieron que existe una relación positiva entre las variables, con un coeficiente de correlación de $r_{xy} = 0,850$, concluyendo que mientras más efectiva sea el liderazgo, también se incrementará la productividad, siendo este mucho mejor y alta entre los trabajadores de la empresa investigada. De forma similar, con la investigación de Guevara (2019), los hallazgos evidencian que hay una correlación significativa muy alta entre ambas variables, con un coeficiente de Pearson de 0,97.

Asimismo, en el estudio de Briones (2015) en su estudio de maestría, que tuvo como propósito: Establecer si el liderazgo transformacional del maestro se relaciona con el rendimiento de los alumnos del ESPP “AMM” de Celendín. Por tal motivo, fue necesario basarse en una investigación descriptiva y correlacional, se concluye que la productividad y el liderazgo transformacional se relacionan, lo que quiere decir que cuando el liderazgo aumenta, la productividad también va en incremento.

Es así que, para Díaz, Roncallo, López y Gonzales (2018), el liderazgo es una fuente de ventaja competitiva frente a otras entidades, ya que este influye en cómo se desempeña cada persona. Igualmente, Fong, Hui y Szu (2020), señalan que los líderes transformacionales si bien es cierto brindan apoyo a sus seguidores con desafíos, también lo hacen para la mejora de sus capacidades en resolución de problemas.

Por otro lado, en la tabla N.4.3.1 y figura N.4.6., con respecto al primer objetivo fue: Determinar la relación existente entre la visión y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021, resultó que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión “visión” y la variable “productividad laboral”, arrojando un valor de $r_{xy} = 0,383$ y $t_{cal} = 2,4529 > t_{tab} = 2.028$, lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, afirmando que hay relación entre visión y productividad laboral.

Estos resultados son corroborados con el estudio de Fernández (2019), que realizó una tesis de maestría, que tuvo como finalidad: Determinar si el estilo de liderazgo transformacional tiene relación con la productividad laboral. Dicho esto, fue necesario basarse en un estudio que fue aplicada, y descriptivo-correlacional, donde concluye que los resultados establecieron que hay una relación de las variables, es decir se comprobó que a más liderazgo (visión entre el líder y sus colaboradores), mejor será la productividad de los trabajadores.

Es así que Martos (2009) lo define a la visión como el perfil que anhela una organización hacia el futuro, con una orientación a otras competencias, el sentido de revelación y destino es lo que motiva a los directivos como a los trabajadores. Asimismo, Men, Yue y Liu (2020), refieren que la visión es la meta idealizada que el líder quiere u organización desea lograr en un futuro cercano.

En la tabla N.4.3.2 y figura N.4.7., siguiendo con el objetivo específico 2; determinar la relación existente entre la comunicación inspirada y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021, se demostró que existe una

correlación positiva fuerte, donde el $r_{xy} = 0,628$ y $t_{cal} = 4,7741 > t_{tab} = 2.028$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alternativa.

Estos resultados se corroboran con la investigación de Carranza (2020), en su artículo, que tuvo como propósito: definir la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos con los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador. Concerniente a ello, el proyecto fue básica y correlacional, donde se observó que existe una correlación de $r_{xy} = 0.752$, con una confiabilidad alta de 0,780 y 0,858, concluyendo que el liderazgo transformacional en la alta gerencia influye en el comportamiento que pueda adoptar los docentes, respecto compromiso, y más aún en el manejo emocional, dado que los líderes son los encargados de direccionar a sus subordinados.

De manera similar, en su estudio de Duran y Castañeda (2015), en su artículo, que tuvo como finalidad: Describir la relación del liderazgo transformacional del líder con el comportamiento de brindar saberes a los trabajadores de 2 entidades estudiadas. La investigación fue de diseño descriptivo-correlacional, en el estudio concluyeron que hay una correlación considerable entre ambas variables, todo ello representada en un coeficiente $r_{xy} = 0,29$, relacionándose el liderazgo transformacional del líder con el comportamiento de brindar saberes y ánimos a los trabajadores

Entre las teorías, se tiene a Smith et al (2017), que señalan que la inspiración se ha conceptualizado como un proceso, asociada con la iluminación; es decir que el seguidor se va inspirar si escuchan o aprenden algo que lo consideran totalmente importante, por tanto, la comunicación es muy importante dentro del marco del líder y seguidor (p.10).

Por su parte, Gómez (2017), lo define como un contexto de inspiración, líderes que dan ánimos, que guía y motivación en sus seguidores, todo ello se da mediante la generación de altas expectativas, comprendiendo el Manejo emocional y Sentido de humor.

En la tabla N.4.3.3 y figura N.4.8., en cuanto al objetivo específico 3; determinar la relación existente entre la estimulación intelectual y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021, los resultados muestran que existe una correlación positiva fuerte, arrojando un valor de $r_{xy} = 0,695$ y $t_{cal} = 5,7185 > t_{tab} = 2.028$, por lo que se acepta la hipótesis del estudio.

Estos resultados son confirmados con el estudio de Rondón (2020), en su estudio de maestría, que tuvo como propósito: Establecer las relaciones del estilo de liderazgo transformacional con el desempeño organizacional en las oficinas de la banca comercial en una entidad financiera de la ciudad de Manizales. Por consiguiente, la investigación tuvo que ser de tipo aplicada, de diseño arquetipo cuantitativo, donde concluyó que el liderazgo transformacional está relacionado con el cumplimiento de tareas, siendo esta la única categoría que tiene influencia dentro de la organización de Banca comercial, más aún sirve como estimulación intelectual, es decir de ayuda a compañeros de trabajo al replanteamiento de ideas básicas de la forma de realizar sus labores.

Asimismo, Shin y Bolkan (2020), indican que los líderes transformacionales hacen uso de manera eficaz de su influencia elevada y motivación inspiradora; es decir, que todo ello lleva a una motivación intrínseca al generar afectar, así como aumentar la atención y el compromiso (p.3)

Del mismo sentido, en la tabla N.4.3.4 y figura N. 4.9., para el objetivo específico 4; determinar la relación existente entre el liderazgo de apoyo y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021, en cuanto a los resultados se demostró la existencia de una correlación positiva fuerte entre la dimensión y la variable, existió una correlación de $r_{xy} = 0,580$ y $t_{cal} = 4,2122 > t_{tab} = 2.028$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alternativa.

Esto es corroborado por el estudio de Torres (2021), en su estudio de maestría, que tuvo como propósito: Establecer si el clima laboral se relaciona con el liderazgo transformacional en las gerencias de Servicios financieros y gerencia de créditos y cobranzas de la empresa Banco Azteca del Perú. Para el desarrollo

de la investigación fue fundamental enfocarse en un estudio de tipo correlacional, donde en la parte de liderazgo de apoyo muestran una correlación alta en las variables, con un valor de $r_{xy} = 1,00$ y $p=0.000(p<.01)$, rechazando la hipótesis del estudio. En tal sentido, concluyó que ambas variables tienen una correlación positiva alta, lo que quiere decir que, si el liderazgo de apoyo es manejado de manera adecuada fortalece el liderazgo transformacional.

Con lo dicho anteriormente, Yuhyung et al (2016), define al liderazgo de apoyo como la parte de una faceta del líder transformacional que proporciona apoyo emocional hacia las personas, colaboradores, miembros, lo cual en ellos incluye expresiones de preocupación por la necesidad y bienestar de los empleados, basado en ver las carencias y mantener un clima interactivo (p.55).

Finalmente, En la tabla N.4.3.5 y figura N.4.10., en el objetivo específico 5; determinar la relación existente entre el reconocimiento personal y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021, en cuanto a los resultados se demostró la existencia de una correlación positiva fuerte entre la dimensión y la variable, existió una correlación de $r_{xy} = 0,588$ y $t_{cal} = 4,3006 > t_{tab} = 2.028$, aceptando la hipótesis alternativa.

Estos resultados son corroborados con el estudio de López (2017), en su estudio de maestría, cuya finalidad fue: Identificar si existe relación entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa. Dicho esto, el estudio implementado fue de tipo correlacional, seguido de un diseño no experimental, así pues, en sus resultados muestran correlación alta entre el reconocimiento personal y productividad laboral con un valor de $r_{xy} = 0,876$ y $p=0.000(p<.01)$, mostrando una correlación directa.

Asimismo, es contradicho por el estudio de Jiménez (2014) , en su estudio de maestría, en el que se identificó si el liderazgo se relaciona con la motivación de hacer sus labores y la productividad de los maestros. En ese sentido, el estudio fue enfocada a un estudio no experimental y correlacional, donde concluye que la dimensión reconocimiento personal y la variable productividad laboral logró una

correlación positiva media de $r_{xy} = ,156$ y nivel de significancia de $,187$, aceptando la hipótesis nula, es decir, evidenciando que el reconocimiento personal y la productividad laboral no se relacionan significativamente.

Es así que Boxó et al (2013) señalan, que el reconocimiento personal es aquella acción de involucrarse de una persona necesita al otro para poder montar una identidad firme y plena. Por su parte, Toledo (2018), menciona que es la valoración del líder en sus logros, lo que hace que trabaje en conjunto para alcanzar los objetivos establecidos (p.8).

Para finalizar, cabe señalar que los resultados expuestos con anterioridad, ayudó a mostrar el contexto del “Liderazgo Transformacional” y “productividad laboral” en el personal fiscal dentro del Distrito del Santa, donde se encontró que la mayoría de los trabajadores, dijeron que evidenciaron un nivel alto de “Liderazgo de apoyo” y “visión” con un 48.65%; Sin embargo, también existen algunos trabajadores que señalan que no existe un “reconocimiento personal” con un 10%, es así que en esta parte el Distrito del santa debe mejorar para mejorar los procesos internos dentro del lugar de trabajo.

Asimismo, la entidad pública debe tomar en cuenta medidas que incrementen la productividad laboral de sus colaboradores, ya que aunque los niveles que definen esta variable están altos, aún existen algunos trabajadores que no se encuentran seguros acerca de su opinión, entre ellos se encuentran: eficiencia (16.22%), eficacia (18.92%) y efectividad(13.51%), es decir, todos esos porcentajes muestran que los trabajadores se muestran “indecisos” al no tener claro dichas dimensiones en la institución.

VI. CONCLUSIONES

Con respecto al presente estudio, se pueden extraer las conclusiones a continuación:

Primera: Se determinó que el “Liderazgo transformacional” se relaciona con la “Productividad laboral”, con una correlación positiva fuerte de $r_{xy} = 0,723$ y $t_{cal} = 6.1914 > t_{tab} = 2.028$, lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la H_i .

Segunda: En relación al objetivo específico 1, se demostró que no existe una relación entre la dimensión “Visión” y la variable “Productividad”, donde los resultados arrojaron un valor de $r_{xy} = 0,383$, denominándose una correlación positiva moderada, asimismo $t_{cal} = 2,4529 > t_{tab} = 2.028$ debido a esto, aceptó la hipótesis de la investigación

Tercera: Asimismo en objetivo específico 2, se demostró una relación entre la dimensión “Comunicación inspirada” y la variable “Productividad laboral”, donde arrojó un valor de $r_{xy} = 0,628$, donde muestra que existe una correlación positiva fuerte y $t_{cal} = 4,7741 > t_{tab} = 2.028$, aceptándola hipótesis del estudio .

Cuarta: Por otra parte en el objetivo específico 3, se demostró una relación entre la dimensión “Estimulación intelectual” y la variable “Productividad laboral”, arrojando un valor de $r_{xy} = 0,695$, donde muestra que existe una correlación positiva fuerte, y $t_{cal} = 5,7185 > t_{tab} = 2.028$, por lo que se aceptó la Hipótesis alternativa.

Quinta: Asimismo, en cuanto al objetivo específico 4, se demostró una relación entre la dimensión “Liderazgo de apoyo” y la variable “Productividad laboral”, donde arrojó una correlación de $r_{xy} = 0,580$, donde muestra que existe una correlación positiva fuerte, y $t_{cal} = 4,2122 > t_{tab} = 2.028$, por este motivo se aceptó la hipótesis alternativa.

Sexta: Por último, en cuanto al objetivo específico 5, se demostró una relación entre la dimensión “Reconocimiento personal” y la variable “Productividad laboral”, obteniendo un valor de $r_{xy} = 0,588$, donde existe una correlación positiva fuerte y $t_{cal} = 4,3006 > t_{tab} = 2.028$, donde se aceptó la Hipótesis alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

En cuanto con las recomendaciones, que servirán para futuras investigaciones, se mencionan lo siguiente:

- Primera:** A los funcionarios del Distrito Fiscal, se sugiere que, en los niveles de alta dirección y recursos humanos, implementar un sistema que mejore los canales de comunicación dentro y entre los sectores y las habilidades de liderazgo oportuna y absolutamente utilizadas para que esto se irradie en una mejor respuesta en el trabajo.
- Segunda:** Se sugiere al Distrito del Santa implementar un plan de fortalecimiento de capacidades en liderazgo transformacional a sus altos mandos de área para mejorar la transmisión de la identidad de la empresa con los trabajadores en relación con el empleo de habilidades blandas.
- Tercera:** De igual manera, a los funcionarios del Distrito Fiscal se propone promocionar una cultura de evaluación frecuente a los trabajadores fiscales para conseguir el compromiso prospectivo para tomar decisiones más convenientes y factibles con respecto a la productividad.
- Cuarta:** Además, se aconseja al Distrito del Santa instaurar un ambiente apropiado para implementar estrategias para integra a todos los trabajadores y el compromiso de cada uno para conseguir éxito en las metas trazadas.
- Quinta:** Se sugiere al Distrito del Santa, sensibilizar a los futuros líderes (colaboradores), para ello se debe brindar un trato individualizado y proponer desarrollo de oportunidades, replanteando la manera de realizar las cosas, entre ellas las actividades del instituto para llegar a ser más productivos laboralmente.
- Sexta:** Finalmente, se sugiere al Distrito del Santa, estimular a los trabajadores de manera intelectual, orientándose en incentivar la innovación y creatividad, desafiar viejos paradigmas y tener nuevas ideas, para lograr mejores grados de productividad laboral.

REFERENCIAS

- Arcos, C., y Suárez, M. (2018). El carisma, fuente de poder en las organizaciones. una evidencia empírica en la economía solidaria. *Sotavento MBA*, 31 (1), 20-30. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3428560
- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, 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>
- Arif, F. (2021). The influence of transformational leadership, discipline, productivity on employee performance. *Scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 41(1), 51-60. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i1.247>
- Assad, A. (2018, 1 de febrero). *Efectos de la baja productividad en el lugar de trabajo*. <https://www.cuidatudinero.com/13108654/efectos-de-la-baja-productividad-en-el-lugar-de-trabajo>
- American Management Association (2019, 24 de enero). *Accentuating the Positive to Improve Productivity*. <https://www.amanet.org/articles/accentuating-the-positive-to-improve-productivity/>
- Azkue, J. (2012, 20 de diciembre). *El poder del elogio en el entorno laboral*. <https://deproconsultores.com/el-poder-del-elogio-en-el-entorno-laboral/>
- Barón, L., y Díaz, L. (2018). Confiabilidad y validez de constructo del instrumento Habilidad de Cuidado de Cuidadores Familiares de Personas con Enfermedad Crónica. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 20(2). <https://www.redalyc.org/journal/1452/145256681010/html/>
- Belcher, J. G. (1991). *Productividad Total I: Como aprovechar los recursos para obtener ventaja competitiva*(1era ed.).Ediciones Granica. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=6264>
- Bernal, I. (2018, 17 de mayo). *Técnica encuesta*. <http://tecnicacuuesta1.blogspot.com/2018/05/definicion-de-encuesta-se-denomina.html>

- Berson, Y., Waldman, D. y Pearce, C. (2015). Enhancing our understanding of vision in organizations. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 171–191. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2041386615583736>
- Bui, T., Pham, T., Phung, X., Le, C. y Nguyen, N. (2021). Transformational leadership and employees' perception of supply chain integration and organizational performance: The case of textile industry in Vietnam. *Uncertain Supply Chain Management*, 9 (1), 159-168. http://www.m.growingscience.com/uscm/Vol9/uscm_2020_144.pdf
- Boxó, J., Aragón, J., Ruiz, L., Benito, O., y Rubio, M. (2013). Teoría del reconocimiento: aportaciones a la psicoterapia. *Teoría del reconocimiento: aportaciones a la psicoterapia*, 33(117), 67-79. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352013000100005
- Briones, C. (2015). *Relación del liderazgo transformacional del docente con el desempeño de los estudiantes de la especialidad de educación primaria iv ciclo en el Instituto De Educación Superior Pedagógico Público “Aristides Merino Merino” De Celendín* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Archivo digital. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1539/TESIS%20LIDERAZGO%20TRANSFORMACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Buil, I., Martínez, E., y Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(1), 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Calvo, J., Pelegrín, A. y Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Revista Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir06118.pdf>
- Cantoni, N. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. *Revista Argentina de Humanidades y*

https://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm

Carranza, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112-117.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14645>

Capital Humano. (12 de 11 de 2018). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticiasymovidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticiasymovidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

Castellanos, L. (2010, 16 de febrero). *Un líder sin visión no es más que un jefe*.

<http://luiscastellanos.org/un-lider-sin-vision-no-es-mas-que-un-jefe/>

Conexiónesan. (2016). *La importancia de entender los intereses de los trabajadores*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/10/la-importancia-de-entender-los-intereses-de-los-trabajadores/>

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/10/la-importancia-de-entender-los-intereses-de-los-trabajadores/>

Cruz, Y., y Velásquez, M. (2014). *Liderazgo transformacional como herramienta de la gestión de equipos de trabajo* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México]. Archivo digital.

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>

Dilits, R. (1998). *Liderazgo Creativo* (3era ed.). Ediciones Urano.

<https://www.amazon.com/-/es/Robert-Dilts/dp/8479532858>

Durán, M, y Castañeda, D. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135-147.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79838614013>

EUDE. (2016, 06 de junio). *Eficacia y eficiencia: Aspectos claves para futuros directivos*. <https://www.eude.es/blog/eficacia-y-eficiencia-claves-directivos/>

Faupel, S., & Süß, S. (2019). The effect of transformational leadership on employees during organizational change: an empirical analysis. *Journal of*

Change Management, 19(3), 145-166.
<https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1447006>

Fernández, M. (2019). *Los estilos de liderazgo Transformacional y transaccional, y su impacto en el desempeño laboral* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Archivo digital.
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76121/1053835066.2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Galván, E, y García, J. (2019). La eficiencia y su relación con el éxito de un proyecto según administradores de proyectos en centros de investigación. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 17(17), 193-214.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100010

García, A. (2017). El tiempo a lo largo del tiempo. *Revista Ene*, 11(3), 725.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2017000300002

García, M., y Martínez, C. (2018). El perfil del editor en la gestión de las revistas científicas venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1(1), 311-327.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29062781018/html/>

George, R., Laborí, R., Bermúdez, L. y González, I. (2017). Aspectos teóricos sobre eficacia, efectividad y eficiencia en los servicios de salud. *Revista de Información científica*, 96(6), 1153-1163.
<http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/1795/3777>

Gestión. (2020, 25 de noviembre). *Cuatro factores que han permitido a un 79% de empleados mejorar su productividad laboral*.
<https://gestion.pe/fotogalerias/cuatro-factores-que-han-permitido-a-un-79-de-empleados-mejorar-su-productividad-laboral-noticia/?ref=gesr>

Gómez, J. (2017, 12 de diciembre). *La comunicación es la clave del liderazgo inspiracional*.
<https://www.cerem.pe/blog/la-comunicacion-es-la-clave-del-liderazgo-inspiracional>

- Guevara, C. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio UNSS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6665>
- 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. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300159>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, p. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed.). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez, J., Espinoza, J., Peñalosa, M., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., Carrillo, S. y Bermúdez, J. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 1-9. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2469>
- Herrera, J. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Scientific*, 3(7), 6-15. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/173
- Hincapié, S., Zuluaga, Y y López, E. (2018), Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 649-662. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775009/29058775009.pdf>
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. Archivo digital. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Johnson, D., Johnson, R. y Smith, K. (2014) Cooperative Learning: Improving University Instruction by Basing Practice on Validated Theory. *Journal on Excellence in College Teaching*, 25(4).

<http://personal.cege.umn.edu/~smith/docs/Johnson-Johnson-Smith-Cooperative Learning-JECT-Small Group Learning-draft.pdf>

Kleem, W. (2009). Liderazgo: Creatividad e Innovación. *Air & Space Power Journal*, 5(1), 74-91.

https://www.airuniversity.af.edu/Portals/10/ASPJ_French/journals_O/Volume-05_Issue-1/klemm.pdf

Kruse, K, (2013). *How do you measure engagement*. Revista Forbes. <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/2/>

Lara, M., Avilés, P. y Barba, J. (2021). Relación del liderazgo con la productividad empresarial. *Revista Publicando*, 8(31), 15-25.

<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228>

Llamacuri, L. y Orellana, N. (2019). *Implementación de estrategias de liderazgo transformacional para incrementar la productividad en la Vidriería Orellana II - 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Archivo digital.

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6064/T01073327442_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, I. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8850/L%C3%B3pez_SIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1era ed.).

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf

Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORE_NZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

LUA PSICOLOGÍA. (2019,15 de enero). *La importancia del reconocimiento laboral*. <https://luapsicologia.com/la-importancia-del-reconocimiento-laboral/>

Macgregor, B. J. (1978). *Leadership* (1er ed.). Harper & Row. https://books.google.co.in/books?id=lhrPS_s7EawC&printsec=frontcover&dq=Leadership+Burns&hl=en&sa=X&ei=qxlnVdWdEJC8uASJ9oLAAQ&ved=0CBwQ6AEwAA#v=onepage&q=Leadership%20Burns&f=false

Martos, R. (2009). *Cultura Corporativa: Misión, Visión y Valores en la Gestión Estratégica de las empresas del sector de la Automoción en España* [Tesis de doctorado, Universidad Politécnica de Catalunya]. Archivo digital. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/6784/TRMC1de1.pdf>

McKenzie, J., Olson, R., Patulny, R., Bellocchi, A. y Mills, K. (2019). Emotion management and solidarity in the workplace: A call for a new research agenda. *The Sociological Review*, 67(3), 672-688. <https://doi.org/10.1177%2F0038026118822982>

Mejía, C., Agudelo, I. y Soto, O. (2016). Planeación por escenarios: un caso de estudio en una empresa de consultoría logística en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 32 (138), 96- 107. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.004>

Melchor J. (1991). *Productividad Total I: Como aprovechar los recursos para obtener ventaja competitiva* (1era ed.). Edición Blecher. <http://www.mtricas.unam.mx/librunam.libro.php?rec=000604716>

Men, L., Yue, C. y Liu, Y. (2020). Vision, passion, and care The impact of charismatic executive leadership communication on employee trust and support for organizational change. *Public Relations Review*, 30(40), 1-12. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0363811120300540>

Meneses, J., y Rodríguez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista*. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario-entrevista/>

- Molina, A., Moreno, J., y Velásquez, D. (2020). Liderazgo desde la perspectiva de la Red de Internacionalización Educativa Policial. *Revistas Logos Ciencia & Tecnología*, 12(3), 84-97.
<https://www.redalyc.org/journal/5177/517765273008/html/>
- Morales, C., y Masis, A. (2014). La medición de la productividad del valor agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. *TEC empresarial*, 8(2), 41-49.
https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/1988
- Moreno, E. (2018, 9 de abril). *Investigación correlacional*. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html?m=0>
- Nemarundwe, N., De Jong, W., y Cronclenton, P. (2003). *Escenarios Futuros como instrumentos para el manejo forestal* (1era ed.). Centro Internacional para la Investigación Forestal. https://www.cifor.org/publications/pdf_files/Books/Escenarios_Futuros.pdf
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Internacional Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pasha, O., Poister, T., Wright, B. y Thomas, J. (2017) Transformational Leadership and Mission Valence of Employees: The Varying Effects by Organizational Level. *Public Performance & Management Review*, 40(4), 722-740.
<http://dx.doi.org/10.1080/15309576.2017.1335220>
- Pacsi, A. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación de Administración*, 1(1), 67-72.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/849
- Parra, P., y Cerezo, B. (2019). Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(2), 232-236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000200232

- Pérez, L. y Rivero, I. (2020). Gestión del Conocimiento Científico, un acercamiento para su organización práctica en la Escuela Latinoamericana de Medicina. *Revista Panorama. Cuba y Salud.*; 15(1),11-17. http://www.revpanorama.sld.cu/index.php/panorama/article/view/1209/pdf_382
- Pertuz, F. (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 20(2), 377-400. <https://www.redalyc.org/journal/993/99356889009/html/>
- Portillo, M. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, 41(2), 1-14. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v41n2/2215-2644-edu-41-02-00118.pdf>
- Quezada, J., y Gianino, L. (2015). El sentido del humor: más allá de la risa. *Unife*, 20(1), 83-98. https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/consensus/volumen20/Consensus%2020_1/Cap.%209.pdf
- Ratnaningtyas, H., Handaru ,A y Eryanto, H. (2021). Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated by Work Engagement: An Introductory Analysis. *The Internacional Journal of Social Sciences World*, 3(2), 25-32. <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSW/article/view/129>
- Rafferty, A. y Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329-354. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984304000207>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2021,15 de junio). *Eficiencia*. <https://dle.rae.es/eficiencia>
- Redacción ADP (2021, 05 de agosto). *Inteligencia emocional y liderazgo: cómo ser un buen líder*. <https://www.apd.es/inteligencia-emocional-en-liderazgo/>

- Reidl, L. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en educación médica*, 2(6), 107-111. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733227007.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración*. (12va ed.). Pearson. https://www.academia.edu/50304359/Administracion_12_edicion_Robbins_Coulter
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 39(6), 11. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Rondón, L. (2020). *El liderazgo transformacional y su relación con el Desempeño organizacional en las oficinas de la Banca Comercial de una entidad Financiera de la Ciudad De Manizales* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio UNAL. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79384>
- Ruíz, L. (2021,10 de mayo). *Pensamiento alternativo: todo lo que debes saber*. <https://lamenteesmaravillosa.com/pensamiento-alternativo/>
- Sáenz, M. (2020, 03 de septiembre). *Liderazgo compasivo para entender las necesidades de los empleados*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/liderazgo-compasivo-para-entender-las-necesidades-de-los-empleados.html>
- Salmerón, H.; Gutiérrez, C.; Salmerón, P.; Rodríguez, S. (2011). Metas de logro, estrategias de regulación y rendimiento académico en diferentes estudios universitarios. *Revista de Investigación Educativa*, 29(2), 467-486. <https://revistas.um.es/rie/article/view/116041>
- Sánchez, C.H., y Reyes, M. C (2015) *Metodología y diseños de la investigación científica* (4ta ed.). Editorial Business Support Aneth. <https://isbn.cloud/9789972969539/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica/>
- Sánchez, I., Salanova , M., y Llorens, S. (2018). Leadership Intellectual Stimulation and Team Learning: the Mediating Role of Team Positive Affect. *Universitas*

- Psychologica*, 17(1), 1–16. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.list>
- Shin, M. y Bolkan, S. (2020). Intellectually stimulating students' intrinsic motivation: the mediating influence of student engagement, self-efficacy, and student academic support. *Communication Education*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/03634523.2020.1828959>
- Siliceo, A. A.(2006). *Capacitación y desarrollo de personal* (4ta ed.). Editorial Limusa.https://books.google.com.pe/books?id=CJhlsrSulMUC&printsec=frontcover&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Smith, M., Figgins, S., Jewiss, M. y Kearney, P (2017). Investigating inspirational leader communication in an elite team sport context. *International journal of sport science and training*, 13 (2), 213–224. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1747954117727684>
- Sonmez, F. y Adiguzel, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *SAGE journals*, 2–14. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244020914634>
- Spring Profesional. (2020, 21 de abril). *Razones de la importancia del reconocimiento laboral*. <https://blogcandidatos.springspain.com/cultura-organizacional/razones-de-la-importancia-del-reconocimiento-laboral/>
- Suárez, E. (2019). *Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10476/Suarez_me.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Toledo, S. (2018). *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana* [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana]. Archivo digital.

<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSer gio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Torres, P. (2021). *Relación entre clima laboral y liderazgo transformacional en las gerencias de servicios financieros y créditos y cobranzas de la empresa Banco Azteca del Perú S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Archivo digital. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/648643>
- Velásquez, Y., Núñez, M., y Rodríguez, C. (2010). Estrategias para el mejoramiento de la productividad. *Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*, 1-10. http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/Papers/Papers_pdf/PM050_Velasquez.pdf
- Westreicher, G. (2020, 15 de julio). *Recurso*. <https://economipedia.com/definiciones/recurso.html>
- Yuhung, S., Wonkyung, O., Chang, S., y Jee, L. (2016). A Multilevel Study Of Supportive Leadership And Individual Work Outcomes: The Mediating Roles Of Team Cooperation, Job Satisfaction, And Team Commitment. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 32(1), 55-70. <https://doi.org/10.19030/jabr.v32i1.9523>
- Yusuf, E. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Competence on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable. *Academic Journal of Economic Studies*, 6 (2), 62-72. https://econpapers.repec.org/article/khescajes/v_3a6_3ay_3a2020_3ai_3a2_3ap_3a62-72.htm
- Yukl, G. (2016). *Leadership in Organizations* (6th ed.). Editorial Pearson Education.
- Zepeda, C. (2021, 09 de junio). *Retrocedió 0.7% productividad laboral en el primer trimestre de 2021*. <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/06/08/economia/retrocedio-0-7-productividad-laboral-en-el-primer-trimestre-de-2021/https://www.jornada.com.mx/notas/2021/06/08/economia/retrocedio-0-7-productividad-laboral-en-el-primer-trimestre-de-2021/>

ANEXOS

Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

Autor: Ana Rosa Daza Vergaray

Docente: Dr. Nicolás Álvarez Carrillo

Título: Liderazgo transformacional y productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021

Problema	Objetivos General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco Teórico	Método																						
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021?	Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021	Existe relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.	Liderazgo transformacional	Visión	Escenario futuro	1	Es el perfil que anhela una organización hacia el futuro, con una orientación a otras competencias, el sentido de revelación y destino es lo que motiva a los directivos como a los trabajadores.(Martos, 2009)	Enfoque: Positivista																						
					Escenario a largo plazo	2																								
					Sin visión futura	3																								
				Comunicación Inspirada	Manejo emocional	4,5			Es un proceso, asociada con la iluminación; es decir que el seguidor se va inspirar si escuchan o aprenden algo que lo consideran totalmente importante, por tanto, la comunicación es muy importante dentro del marco del líder y seguidor (Smith, Figgins, Jewiss y Kearney , 2017)	Tipo: Básica																				
					Sentido del humor	6																								
				Estimulación Intelectual	Desafío en pensar nuevas alternativas	7					Característica de los líderes transformacionales, donde hacen uso de manera eficaz de su influencia elevada y motivación inspiradora; es decir, que todo ello lleva a una motivación intrínseca al generar afectar, así como aumentar la atención y el compromiso (Shin y Bolkan , 2020)	Diseño: No experimental																		
					Ayuda a crear soluciones creativas	8																								
					Fomentar la innovación y creatividad	9																								
				Liderazgo de Apoyo	Presta atención personal a los sentimientos	10							Como la parte de una faceta del líder transformacional que proporciona apoyo emocional hacia las personas, colaboradores, miembros, lo cual	Población: 37 colaboradores																
					Necesidades personales	11																								
																				Muestra: 37 colaboradores										
																						Técnica: Encuesta								
																														Instrumento:

					Presta atención a los intereses personales	12	en ellos incluye expresiones de preocupación por la necesidad y bienestar de los empleados, basado en ver las carencias y mantener un clima interactivo (Yuhyung, Wonkyung, Chang-Hyun y Jee , 2016)	Cuestionarios
				Reconocimiento personal	Elogios al desempeño	13	Es aquella acción de involucrarse de una persona necesita al otro para poder montar una identidad firme y plena.(Boxó, Aragón, Ruiz, Riesco y Rubio (2013)	
					Reconocimiento de calidad del trabajo	14		
					Felicitación personal	15		
	Específicos	Específicas						
	Determinar la relación existente entre la visión y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.	Existe relación entre la visión y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.	Productividad laboral	Eficiencia	Tiempo	1	Son recursos empleados para el logro de objetivos establecidos dentro de la organización, usando recursos limitados y contextos complejos.(Calvo, Pelegrín y Gil, 2018)	
					Recursos	2		
					Perfil	3		
					Conocimientos	4		
				Efectividad	Compromiso	6,7,8,9	Se da en las acciones realizadas dentro de la practica con el objetivo de alcanzar las metas, en base a condiciones ideales que se tuvieron con las que ya existen (George, Laborí , Bermúdez y González , 2017)	
					Capacitación	10,11,12,13		
	Determinar la relación existente entre la estimulación intelectual y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.	Existe relación entre la estimulación intelectual y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.		Eficacia	Cumplimientos de objetivos	14,15	Es el grado en la cual una empresa satisface las necesidades de sus clientes. (Rojas, Jaimés y Valencia , 2017)	
					Liderazgo	16,17		
					Clima laboral	18		
	Determinar la relación existente entre el liderazgo de apoyo y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.	Existe relación entre el liderazgo de apoyo y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.						

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: Liderazgo transformacional y productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
V₁: Liderazgo transformacional	Definición conceptual. Según Pertuz (2018) es un procedimiento en el que los líderes y seguidores se apoyan mutuamente para lograr alcanzar estar motivados, generando resultados significativos dentro de la vida de las personas como también de las organizaciones .	Visión. _ Martos (2009), refiere que es el perfil que anhela una organización hacia el futuro, con una orientación a otras competencias, el sentido de revelación y destino es lo que motiva a los directivos como a los trabajadores	• Escenario futuro	1	Escala de medición: Ordinal Tipo de respuestas: Escala de Likert V1: Rara vez o nunca (1) Pocas veces (2) A veces (3) Muchas veces (4) Con mucha frecuencia o siempre (5) Niveles de Medición: Bueno: [57; 77] Regular: [36;56] Malo: [15; 35] Escala de medición: Ordinal
			• Escenario a largo plazo	2	
			• Sin visión futura	3	
		Comunicación Inspirada._Smith, Figgins, Jewiss y Kearney (2017), señala que es un proceso, asociada con la iluminación; es decir que el seguidor se va inspirar si escuchan o aprenden algo que lo consideran totalmente importante, por tanto, la comunicación es muy importante dentro del marco del líder y seguidor	• Manejo emocional	4,5	
			• Sentido del humor	6	
				7	
	Definición operacional. Son procesos en relación del líder y seguidor como mejora dentro del Distrito Fiscal del Santa para lograr los objetivos, donde engloba la visión, Comunicación inspirada, Estimulación intelectual, Liderazgo de apoyo y Reconocimiento personal, procedimientos que	Estimulación Intelectual. _ Shin y Bolkan (2020), lo asumen como la característica de los líderes transformacionales, donde hacen uso de manera eficaz de su influencia elevada y motivación inspiradora; es decir, que todo ello lleva a una motivación intrínseca al generar afectar, así como aumentar la atención y el compromiso	• Desafío en pensar nuevas alternativas	8	
			• Ayuda a crear soluciones creativas	9	
			• Fomentar la innovación y creatividad	10	
		Liderazgo de Apoyo._ Yuhjung, Wonkyung, Chang y Jee (2016), lo asumen como la parte de una faceta del líder transformacional que proporciona apoyo emocional hacia las personas, colaboradores, miembros, lo cual en ellos incluye expresiones de preocupación por la necesidad y bienestar de los empleados, basado en ver las carencias y mantener un clima interactivo	• Presta atención personal a los sentimientos	11	
			• Necesidades personales	12	
			• Presta atención a los intereses personales	12	

	<p>fueron medidos a través de un cuestionario de preguntas cerradas</p>	<p>Reconocimiento personal._ Boxó, Aragón, Ruiz, Riesco y Rubio (2013) señalan que es aquella acción de involucrarse de una persona necesita al otro para poder montar una identidad firme y plena</p>	<ul style="list-style-type: none"> Elogios al desempeño 	13	<p>Tipo de respuestas: Escala de Likert V2: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p> <p>Niveles de Medición: Bueno: [68; 92] Regular: [43;67] Malo: [16; 42]</p>	
			<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento de calidad del trabajo 	14		
			<ul style="list-style-type: none"> Felicitación personal 	15		
<p>V2: Productividad laboral</p>	<p>Definición conceptual. -Morillo-Moronta (2006), Es la relación que se da entre lo producido por una empresa, y los recursos requeridos para realizar tal producción, y este depende del buen desempeño de los trabajadores en equipo con total transparencia y objetividad. (Belcher, 1991).</p> <p>Definición operacional Es la relación con respecto al rendimiento de los trabajadores y lo que se produce dentro del Distrito Fiscal del Santa, abarcando la eficiencia, efectividad y eficacia, procedimientos que fueron medidos a través de un cuestionario de preguntas cerradas.</p>	<p>Eficiencia. _ Calvo, Pelegrín y Gil (2018)), refiere que Son recursos empleados para el logro de objetivos establecidos dentro de la organización, usando recursos limitados y contextos complejos..</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo 	1		
			<ul style="list-style-type: none"> Recursos 	2		
			<ul style="list-style-type: none"> Perfil 	3		
			<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos 	4		
			<ul style="list-style-type: none"> Habilidades 	5		
			<p>Efectividad._George, Laborí , Bermúdez y González (2017)menciona que se da en las acciones realizadas dentro de la practica con el objetivo de alcanzar las metas, en base a condiciones ideales que se tuvieron con las que ya existen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso 		6,7,8,9
				<ul style="list-style-type: none"> Capacitación 		10,11,12,13
				<ul style="list-style-type: none"> Cumplimientos de objetivos 	14,15	
				<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo 	16,17	
		<ul style="list-style-type: none"> Clima laboral 	18			

Anexo 3: cuestionario de liderazgo transformacional

Nombre.....Edad.....Sexo ()
(M)Área de trabajo.....Fecha.....

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	2	3	4	5

DIMEN.	N.º	REACTIVOS	1	2	3	4	5
visión	01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización.					
	02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.					
	03	No tiene idea de hacia dónde va la organización.					
Comunicación inspirada	04	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización.					
	05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.					
	06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades.					
Estimulación intelectual	07	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.					
	08	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.					
	09	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.					
Liderazgo de apoyo	10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.					
	11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros					
	12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos					
Reconocimiento personal	13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.					
	14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.					
	15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente					

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 1

Título de la investigación	Autor
Liderazgo transformacional y productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa,2021	Br. Daza Vergaray Ana Rosa
Variables de Investigación	V₁: Liderazgo Transformacional
Dimensiones	Visión Comunicación inspirada Estimulación Intelectual Liderazgo de apoyo Reconocimiento personal
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems:	15
Nro. De ítems por dimensión	Visión:3 Comunicación inspirada:3 Estimulación Intelectual:3 Liderazgo de apoyo:3 Reconocimiento personal:3
Tipo de respuesta	De la Escala Likert Con mucha frecuencia o siempre (5) Muchas veces (4) A veces(3) Pocas veces(2) Rara vez o nunca(1)
Niveles de medición	Bueno: [57; 77] Regular: [36;56] Malo: [15; 35]
Validación:	Docente metodólogo: Dr. Nicolás Álvarez Carrillo Especialista del área: Mg. Maribel Espinoza Panayfo Gestión Pública Dr. Carlos Fidel Ponce Sánchez Gestión pública
Confiabilidad de los instrumentos	Prueba estadística: Alfa de Cronbach (α) $\alpha_1 = 0,867 \dots$: Excelente confiabilidad

Anexo 4: cuestionario de productividad laboral

Distinguido (a) amigo (a) recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: PRODUCTIVIDAD LABORAL. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMEN.	N.º	REACTIVOS	1	2	3	4	5
Eficiencia	01	Cumplo con las tareas antes del tiempo estipulado					
	02	Hago uso racional de los recursos					
	03	Cumplo con el perfil profesional para el área que desempeño.					
	04	Tengo idea de hacia dónde va la organización					
	05	Resuelvo los problemas de las funciones que realiza, sin recurrir a los demás					
Efectividad	06	La organización me motiva para que pueda contribuir en mayor medida de lo esperado					
	07	Me siento motivado(a) para desempeñar las responsabilidades formales de su puesto					
	08	Recomendaría la organización a familiares y amigos como un buen lugar para trabajar					
	09	Me siento orgulloso(a) de trabajar en la institución					
	10	Evito las barreras significativas en la organización para realizar mi trabajo correctamente					
	11	Las condiciones de trabajo existentes en la organización me permiten ser tan productivo en mi trabajo					
	12	En mi trabajo hago un buen uso de mis capacidades y habilidades					
	13	Mi puesto me ofrece la oportunidad de realizar un trabajo retador e interesante					
Eficacia	14	Los objetivos del equipo son claros y aceptados por todos					
	15	Las acciones precisas están bien definidas para alcanzar los objetivos					
	16	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales					
	17	La Organización ha establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos					
	18	Se desarrollan planes alternativos de trabajo					

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 2

Título de la investigación	Autor
Liderazgo transformacional y productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa,2021	Br. Daza Vergaray Ana Rosa
Variables de Investigación	V₁ : Productividad laboral
Dimensiones	Eficiencia Efectividad eficacia
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems:	18
Nro. De ítems por dimensión	Eficiencia: 5 Efectividad: 8 Eficacia: 5
Tipo de respuesta	De la Escala Likert Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
Niveles de medición	Bueno: [68; 92] Regular: [43;67] Malo: [16; 42
Validación:	Docente metodólogo: Dr. Nicolás Álvarez Carrillo Especialista del área: Mg. Maribel Espinoza Panayfo Gestión Pública Dr. Carlos Fidel Ponce Sánchez Gestión pública
Confiabilidad de los instrumentos	Prueba estadística: Alfa de Cronbach (α) $\alpha_1 = 0,902 \dots$: Excelente confiabilidad

Anexo 5: Matriz de Validación por Expertos (Variable Independiente)-Experto 1

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo transformacional	visión	Escenario futuro	1. Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización.						X			X			X		
		Escenario a largo plazo	2. Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.									X			X		
		Sin visión futura	3. No tiene idea de hacia dónde va la organización.									X			X		
	Comunicación Inspirada	Manejo emocional	4. Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización.						X			X			X		
			5. Dice cosas positivas acerca del área de trabajo									X			X		
		Sentido del humor	6. Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades.														

Estimulación Intelectual	Desafío en pensar nuevas alternativas	7. Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.								X		X		X	
	Ayuda a crear soluciones creativas	8. Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.										X		X	
	Fomentar la innovación y creatividad	9. He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.										X		X	
Liderazgo de Apoyo	Presta atención personal a los sentimientos	10. Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.								X		X		X	
	Necesidades personales	11. Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros										X		X	
	Presta atención a los intereses personales	12. Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos										X		X	
Reconocimiento personal	Elogios al desempeño	13. Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.								X		X		X	
	Reconocimiento de calidad del trabajo	14. Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.										X		X	
	Felicitación personal	15. Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente										X		X	



MG. MARIBEL ESPINOZA PANAYFO
DNI: 40177940

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Liderazgo Transformacional

DIRIGIDO A : Trabajadores fiscales del Distrito del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Maribel Espinoza Panayfo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mag. En Gestión Pública



Mag. Maribel Espinoza Panayfo

DNI: 40177940

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 6: Matriz de Validación por Expertos (Variable Dependiente) -Experto 1

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad laboral	Eficiencia	Tiempo	1. Cumpló con las tareas antes del tiempo estipulado						X		X		X		X		
		Recursos	2. Hago uso racional de los recursos								X		X		X		
		Perfil	3. Cumpló con el perfil profesional para el área que desempeño.								X		X		X		
		Conocimientos	4. Tengo idea de hacia dónde va la organización								X		X		X		
		Habilidades	5. Resuelvo los problemas de las funciones que								X		X		X		

			realiza, sin recurrir a los demás															
Efectividad	Compromiso	6.	La organización me motiva para que pueda contribuir en mayor medida de lo esperado					X		X		X		X				
		7.	Me siento motivado(a) para desempeñar las responsabilidades formales de su puesto							X		X		X				
		8.	Recomendaría la organización a familiares y amigos como un buen lugar para trabajar							X		X		X				
		9.	Me siento orgulloso(a) de trabajar en la institución							X		X		X				
	Capacitación	10.	Evito las barreras significativas en la organización para realizar mi trabajo correctamente					X		X		X		X				
11.		Las condiciones de trabajo existentes en la organización me permiten ser tan productivo en mi trabajo							X		X		X					



MG. MARIBEL ESPINOZA PANAYFO
DNI: 40177940

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Productividad Laboral.

DIRIGIDO A : Trabajadores fiscales del Distrito del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Maribel Espinoza Panayfo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mag. En Gestión Pública



Mag. Maribel Espinoza Panayfo

DNI: 40177940

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 7: Matriz de Validación por Expertos (Variable Independiente)-Experto 2

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo transformacional	visión	Escenario futuro	1. Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización.						X		X			X			
		Escenario a largo plazo	2. Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.								X			X			
		Sin visión futura	3. No tiene idea de hacia dónde va la organización.								X			X			
	Comunicación Inspirada	Manejo emocional	4. Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización.						X		X			X			
			5. Dice cosas positivas acerca del área de trabajo								X			X			
		Sentido del humor	6. Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades.														

Estimulación Intelectual	Desafío en pensar nuevas alternativas	7. Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.								X		X		X	
	Ayuda a crear soluciones creativas	8. Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.										X		X	
	Fomentar la innovación y creatividad	9. He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.										X		X	
Liderazgo de Apoyo	Presta atención personal a los sentimientos	10. Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.								X		X		X	
	Necesidades personales	11. Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros										X		X	
	Presta atención a los intereses personales	12. Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos										X		X	
Reconocimiento personal	Elogios al desempeño	13. Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.								X		X		X	
	Reconocimiento de calidad del trabajo	14. Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.										X		X	
	Felicitación personal	15. Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente										X		X	



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO
DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Liderazgo Transformacional

DIRIGIDO A : Trabajadores fiscales del Distrito del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Álvarez Carrillo Nicolas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO

DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 8: Matriz de Validación por Expertos (Variable Dependiente) -Experto 2

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta					
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
Productividad laboral	Eficiencia	Tiempo	1. Cumpló con las tareas antes del tiempo estipulado						X		X		X							
		Recursos	2. Hago uso racional de los recursos								X		X		X					
		Perfil	3. Cumpló con el perfil profesional para el área que desempeño.									X		X		X				
		Conocimientos	4. Tengo idea de hacia dónde va la organización									X		X		X				
		Habilidades	5. Resuelvo los problemas de las funciones que realiza, sin recurrir a los demás									X		X		X				

Efectividad	Compromiso	6. La organización me motiva para que pueda contribuir en mayor medida de lo esperado						X		X		X			
		7. Me siento motivado(a) para desempeñar las responsabilidades formales de su puesto								X		X		X	
		8. Recomendaría la organización a familiares y amigos como un buen lugar para trabajar								X		X		X	
		9. Me siento orgulloso(a) de trabajar en la institución								X		X		X	
	Capacitación	10. Evito las barreras significativas en la organización para realizar mi trabajo correctamente						X		X		X		X	
		11. Las condiciones de trabajo existentes en la organización me permiten ser tan productivo en mi trabajo								X		X		X	
		12. En mi trabajo hago un buen uso de mis capacidades y habilidades								X		X		X	
		13. Mi puesto me ofrece la oportunidad de realizar un trabajo retador e interesante													

Eficacia	Cumplimientos de objetivos	14. Los objetivos del equipo son claros y aceptados por todos							X		X		X	
		15. Las acciones precisas están bien definidas para alcanzar los objetivos							X		X		X	
	Liderazgo	16. Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales							X		X		X	
		17. La Organización ha establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos							X		X		X	
	Clima laboral	18. Se desarrollan planes alternativos de trabajo							X		X		X	



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO

DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Productividad Laboral.

DIRIGIDO A : Trabajadores fiscales del Distrito del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Álvarez Carrillo Nicolas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO

DNI: 32736800

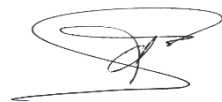
Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 9: Matriz de Validación por Expertos (Variable Independiente)-Experto 3

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo transformacional	visión	Escenario futuro	1. Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización.						X		X		X				
		Escenario a largo plazo	2. Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.								X		X				
		Sin visión futura	3. No tiene idea de hacia dónde va la organización.								X		X				
	Comunicación Inspirada	Manejo emocional	4. Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización.						X		X		X				
			5. Dice cosas positivas acerca del área de trabajo								X		X				
		Sentido del humor	6. Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades.														

Estimulación Intelectual	Desafío en pensar nuevas alternativas	7. Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.								X		X		X		
	Ayuda a crear soluciones creativas	8. Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.										X		X		X
	Fomentar la innovación y creatividad	9. He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.										X		X		X
Liderazgo de Apoyo	Presta atención personal a los sentimientos	10. Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.								X		X		X		
	Necesidades personales	11. Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros										X		X		X
	Presta atención a los intereses personales	12. Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos										X		X		X
Reconocimiento personal	Elogios al desempeño	13. Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.								X		X		X		
	Reconocimiento de calidad del trabajo	14. Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.										X		X		X
	Felicitación personal	15. Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente										X		X		X



DR. CARLOS FIDEL PONCE SANCHEZ
DNI: 10212510

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Liderazgo Transformacional

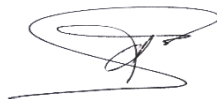
DIRIGIDO A : Trabajadores fiscales del Distrito del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ponce Sánchez Carlos Fidel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



DR. CARLOS FIDEL PONCE SANCHEZ

DNI: 10212510

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo


NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 10: Matriz de Validación por Expertos (Variable Dependiente) -Experto 3

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Productividad laboral	Eficiencia	Tiempo	1. Cumpló con las tareas antes del tiempo estipulado						X		X		X						
		Recursos	2. Hago uso racional de los recursos								X		X		X				
		Perfil	3. Cumpló con el perfil profesional para el área que desempeño.									X		X		X			
		Conocimientos	4. Tengo idea de hacia dónde va la organización									X		X		X			
		Habilidades	5. Resuelvo los problemas de las funciones que realiza, sin recurrir a los demás									X		X		X			

Efectividad	Compromiso	6. La organización me motiva para que pueda contribuir en mayor medida de lo esperado						X		X		X			
		7. Me siento motivado(a) para desempeñar las responsabilidades formales de su puesto								X		X		X	
		8. Recomendaría la organización a familiares y amigos como un buen lugar para trabajar								X		X		X	
		9. Me siento orgulloso(a) de trabajar en la institución								X		X		X	
	Capacitación	10. Evito las barreras significativas en la organización para realizar mi trabajo correctamente						X		X		X		X	
		11. Las condiciones de trabajo existentes en la organización me permiten ser tan productivo en mi trabajo								X		X		X	
		12. En mi trabajo hago un buen uso de mis capacidades y habilidades								X		X		X	
		13. Mi puesto me ofrece la oportunidad de realizar un trabajo retador e interesante													

Eficacia	Cumplimientos de objetivos	14. Los objetivos del equipo son claros y aceptados por todos							X		X		X	
		15. Las acciones precisas están bien definidas para alcanzar los objetivos							X		X		X	
	Liderazgo	16. Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales							X		X		X	
		17. La Organización ha establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos							X		X		X	
	Clima laboral	18. Se desarrollan planes alternativos de trabajo							X		X		X	



DR. CARLOS FIDEL PONCE SANCHEZ
DNI: 10212510

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Productividad Laboral.

DIRIGIDO A : Trabajadores fiscales del Distrito del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ponce Sánchez Carlos Fidel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



DR. CARLOS FIDEL PONCE SANCHEZ

DNI: 10212510

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asigne una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 11: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente Liderazgo transformacional	Es un procedimiento en el que los líderes y seguidores se apoyan mutuamente para lograr alcanzar estar motivados, generando resultados significativos dentro de la vida de las personas como también de las organizaciones (Pertuz , 2018)	Son procesos en relación del líder y seguidor como mejora dentro del Distrito Fiscal del Santa para lograr los objetivos, donde engloba la visión, Comunicación inspirada, Estimulación intelectual, Liderazgo de apoyo y Reconocimiento personal, procedimientos que serán medidos a través de un cuestionario de preguntas cerradas.	Visión	- Escenario futuro - Escenario a largo plazo - Sin visión futura	Ordinal
			Comunicación Inspirada	- Manejo emocional - Sentido de humor	
			Estimulación Intelectual	- Desafío en pensar nuevas alternativas - Ayuda a crear soluciones creativas - Fomentar la innovación y creatividad	
			Liderazgo de Apoyo	- Presta atención personal de los sentimientos. - Comprensión de las necesidades personales - Presta atención a los intereses personales	
			Reconocimiento personal	- Elogios al desempeño - Reconocimiento de calidad del trabajo - Felicitación personal	
Variable dependiente Productividad laboral	Es la relación que se da entre lo producido por una empresa, y los recursos requeridos para realizar tal producción, y este depende del buen desempeño de los trabajadores en equipo con	Es la relación con respecto al rendimiento de los trabajadores y lo que se produce dentro del Distrito Fiscal del Santa, abarcando la eficiencia, efectividad y eficacia, procedimientos que serán medidos	eficiencia	- Tiempo - Recursos - Perfil - Conocimientos - Habilidades	Ordinal
			eficacia	- Cumplimientos de objetivos - Liderazgo - Clima laboral	

	total transparencia y objetividad. (Belcher, 1991).	a través de un cuestionario de preguntas cerradas.	efectividad	- Compromiso - Capacitación	
--	-----------------------------------------------------	----------------------------------------------------	-------------	--------------------------------	--

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	CODIGOS
<p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre el reconocimiento personal y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la visión y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación inspirada y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo de apoyo y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021?</p>	<p>General es: Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación existente entre la visión y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.</p> <p>Determinar la relación existente entre la comunicación inspirada y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.</p> <p>Determinar la relación existente entre la estimulación intelectual y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.</p> <p>Determinar la relación existente entre el liderazgo de apoyo y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.</p> <p>Determinar la relación existente entre el reconocimiento personal y la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito del Santa, 2021.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Liderazgo transformacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visión • Comunicación Inspirada • Estimulación Intelectual • Liderazgo de Apoyo • Reconocimiento personal 	
		<p>Variable dependiente</p> <p>Productividad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia • Efectividad 	

Anexo 12: Confiabilidad

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1:

Variable independiente: Liderazgo Transformacional

MUESTRA PILOTO: n = 12

ENCUESTADOS	ÍTEMS														
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15
E1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
E2	5	5	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
E3	4	4	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
E4	4	4	2	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
E5	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E6	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E7	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
E8	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5
E10	5	5	1	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
E11	4	3	1	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
E12	4	4	2	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3

Ecuación de Alfa de Cronbach (α)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

Donde: k, número de ítems

$\sum S_i^2$: Varianza de la suma de ítems; $\sum S_T^2$: Varianza del total de ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,867	15

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach aplicado a la variable Liderazgo Transformacional es $\alpha_1 = 0,867$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad** y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO VARIABLE 2
Variable dependiente: Productividad Laboral
MUESTRA PILOTO: n = 12

ENCUESTADOS	ÍTEMS																	
	ITE M 1	ITE M 2	ITE M 3	ITE M 4	ITE M 5	ITE M 6	ITE M 7	ITE M 8	ITE M 9	ITE M 10	ITE M 11	ITE M 12	ITE M 13	ITE M 14	ITE M 15	ITE M 16	ITE M 17	ITE M 18
E1	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
E2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4
E3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E4	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
E5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
E6	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E7	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
E8	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2
E9	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3
E10	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4
E11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E12	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4

Ecuación de Alfa de Cronbach (α)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

Donde: k, número de ítems

$\sum S_i^2$: Varianza de la suma de ítems; $\sum S_T^2$: Varianza del total de ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,902	18

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach aplicado a la variable productividad laboral es $\alpha_1 = 0,902$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad** y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Anexo 13: Solicitud de autorización para aplicación de encuestas



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO
FISCAL DE SANTA

Chimbote, 07 de Julio del 2022

OFICIO N° 002408-2022-MP-FN-PJFSSANTA



Firma
Digital

Comprobado por CARRASCO
CARRASCO Aura Violeta Pich
07/07/2022 10:00:00 AM
Presidente de la Junta de Fieles
Superiores del Distrito
Fiscal de Santa
Fecha: 07/07/2022 10:00:00 AM

Señora:

ROSA MARIA SALAS SANCHEZ

Jefa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Chimbote

Presente. -

Asunto : Solicitud de acceso para aplicación de encuestas.

Referencia : Carta de Presentación – Ana Rosa Daza Vergaray.

Expediente : MUPDFS20220002958

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y, al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita la autorización respectiva, para la aplicación de encuestas en las Fiscalías Provinciales del Distrito Fiscal del Santa, a favor de la abogada Ana Rosa Daza Vergaray estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, relacionada al estudio de investigación que viene desarrollando, titulado: "Liderazgo Transformacional y Productividad Laboral en el Personal Fiscal del Distrito Fiscal del Santa, 2021"; **INFORMARLE** que, las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas de Chimbote, Fiscalías Provinciales de Familia de Chimbote, así como la Fiscalía Provincial de Medio Ambiente han autorizado la aplicación de las encuestas al personal fiscal respectivo, para lo cual deberá coordinar previamente con los Fiscales Coordinadores y Fiscales Provinciales de las referidas fiscalías.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

AURA VIOLETA CARRASCO CHAPOÑAN
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL
DE SANTA

cc:

ACCCiv

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE SANTA

(511) 625-6555
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú
www.fiscalia.gob.pe

EXPEDIENTE: MUPDFS20220002958

COOPEL / mmpg/3

N. 1862

ACC / CIVIL

Este es un correo electrónico generado por el sistema de correo electrónico de la Fiscalía de la Nación. Si usted no es el destinatario de este correo, se le informa que cualquier uso de este correo electrónico es estrictamente prohibido. Si usted es el destinatario de este correo, se le informa que cualquier uso de este correo electrónico es estrictamente prohibido.

Anexo 14: Rangos de correlación de Pearson

Tabla 4.3. 6. Rangos de correlación de Pearson

Rango de valores de r_{xy}	Interpretación
$0.0 \leq r_{xy} < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq r_{xy} < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq r_{xy} < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq r_{xy} < 1.00$	Correlación fuerte

Nota. Datos tomados de sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones de Hernández et al. (2018).

E25	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3
E26	5	5	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4
E27	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	4
E28	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
E29	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
E30	4	4	1	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5
E31	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4
E32	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E33	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E34	4	5	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
E35	4	4	1	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5
E36	4	4	1	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
E37	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	4	3	3	4

ENCUESTADOS	PRODUCTIVIDAD LABORAL (VARIABLE DEPENDIENTE)																	
	EFICIENCIA					EFECTIVIDAD								EFICACIA				
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18
E1	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
E2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4
E3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E4	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
E5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
E6	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E7	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
E8	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2

E9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
E10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	+	4
E11	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	3	3	3	3
E12	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
E13	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2
E14	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E17	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	2
E18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E19	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
E20	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
E21	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3
E22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
E23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E25	2	2	5	3	4	2	2	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3
E26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E27	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
E28	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
E29	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
E30	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4
E31	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3
E32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
E33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
E35	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4
E36	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
E37	3	2	4	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3