

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL PROYECTO
ESPECIAL ALTO HUALLAGA EN TINGO MARÍA.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN

MARILIA LISSETH LOYOLA AGUIRRE

TINGO MARÍA – PERÚ

2023



"Año de la unidad, la paz y desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 019-2023-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 16 días del mes de noviembre de 2023, siendo las 10:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.280/2021-D-FCEA, de fecha 27 de diciembre de 2021, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado: **EL LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA EN TINGO MARIA**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **MARILIA LISSETH LOYOLA AGUIRRE**.


Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD


CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 11:20 a.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.


Tingo María, 16 de noviembre de 2023




Dr. VICTOR CHACON LOPEZ
 Presidente



Mag. JUAN DIONICIO PAZ SOLDAN CHAVEZ
 Miembro



Mag. JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ
 Miembro



Mag. CARLOS WALTER MAYTA MOLINA
 Asesor

Nota:

(Excelente	= 19-20)
(Muy Bueno	= 16, 17, y 18)
(Bueno	= 13, 14, y 15)
(Regular	= 11, 12.)
(Malo	= 0, a 10)



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 080 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

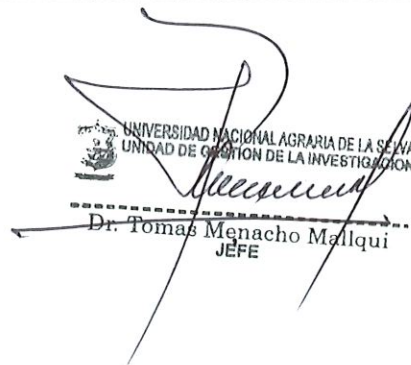
Administración

Tipo de documento:

Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
-------	-------------------------------------	------------------------------------	--------------------------

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA EN TINGO MARÍA.	MARILIA LISSETH LOYOLA AGUIRRE	20 % Veinte

Tingo María, 05 de marzo de 2024


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE



FICHA DE INFORMACIÓN

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva

Facultad : Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Escuela Profesional : Administración

Tesis : “El liderazgo y la productividad del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María”

Autor : Marilia Lisseth Loyola Aguirre

Asesor : Dr. Carlos Walter Mayta Molina

Escuela Profesional : Escuela Profesional de Administración

Programa de investigación : Desarrollo social

Línea(s) de investigación : Capital Humano

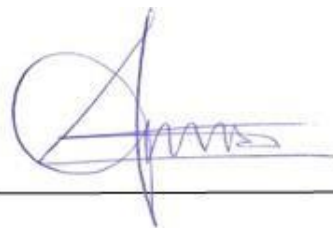
Lugar de ejecución : Provincia de Leoncio Prado

Duración : Inicio : Octubre 2021
Termino : Julio 2022

Presupuesto de financiamiento: Propio (S/. 2, 445.00 soles)



Marilia Lisseth Loyola Aguirre



Mg. Carlos Walter Mayta Molina

DEDICATORIA

A mis queridos padres **Alejandro Loyola Sabino** y **Jasminda Aguirre Barraeta** quienes me brindan su apoyo incondicional y me motivan a ser una profesional con valores.

La tesista

AGRADECIMIENTO

- A Dios por sus infinitas bendiciones y por brindarme sabiduría.
- A mi asesor Dr. Carlos Walter Mayta Molina quien con su experiencia académica profesional y su tiempo contribuyó en el desarrollo de la investigación.
- Al Mag. Juan Paz Soldan Chavez, por su apoyo incondicional en mi trámite documentario de mi informe final de tesis.
- Al personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María por su participación en la ejecución de la investigación.
- A mis padres por motivarme a seguir adelante, por ser mi fuente de perseverancia y fortaleza.
- A mi tía Zenaida por los consejos que me dio en mi etapa universitaria.

La tesista.

ÍNDICE

FICHA DE INFORMACIÓN	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	9
1.1 Antecedentes de la investigación	9
1.1.1 Internacional	9
1.2 Bases teóricas	11
1.4. Definición de términos básicos	19
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	22
2.1 Hipótesis general	22
2.2 Hipótesis específicas	22
2.3 Matriz de consistencia.....	23
2.4 Operacionalización de variables	24
CAPÍTULO III. METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.1 Tipo de investigación	25
3.2 Diseño de investigación	25
3.3 Población y muestra	26
3.4 Técnicas de recolección de datos	26
3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	27

4.1	Análisis descriptivo de la variable: Liderazgo	29
4.2	Análisis descriptivo de la variable: Productividad laboral.....	40
4.3	Contrastación de hipótesis.....	54
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....		57
CONCLUSIONES		61
RECOMENDACIONES		62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		63
ANEXOS.....		70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Comparativo entre los estilos de liderazgo.	14
Tabla 2.	Matriz de consistencia del liderazgo y la productividad laboral.	23
Tabla 3.	Operacionalización de variable del liderazgo y la productividad laboral.	24
Tabla 4.	Prueba de normalidad de las variables.	27
Tabla 5.	Análisis de Alfa de Cronbach.	27
Tabla 6.	Correlación para la hipótesis general, el liderazgo y la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.	54
Tabla 7.	Correlación para la hipótesis específica, el liderazgo y la eficiencia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.	54
Tabla 8.	Correlación para la hipótesis específica, el liderazgo y la eficacia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.	55
Tabla 9.	Correlación para la hipótesis específica, el liderazgo y la efectividad del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	El líder de la institución toma decisiones sin consultar a su equipo de trabajo.	29
Figura 2.	El líder de la institución se considera la única persona capaz de tomar decisiones.	29
Figura 3.	El líder de la institución se comunica solo para darle órdenes.	30
Figura 4.	El líder hace énfasis en las sanciones como estrategia para el cumplimiento de las tareas.	31
Figura 5.	El líder de la institución considera que las relaciones interpersonales son perjudiciales para el buen rendimiento del trabajo.	31
Figura 6.	La máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para lograr el objetivo de la institución	32
Figura 7.	El líder de la institución genera alternativas de solución ante un problema.	33
Figura 8.	El líder de la institución evalúa el desempeño de sus colaboradores.	33
Figura 9.	El líder de la institución trabaja en equipo con sus colaboradores.	34
Figura 10.	El líder forma equipos y comisiones de trabajo.	35
Figura 11.	El objetivo del líder es buscar el bienestar grupal y el éxito del equipo.	35
Figura 12.	El líder de la institución escucha las opiniones y plantea soluciones.	36
Figura 13.	El líder de la institución genera respeto con sus colaboradores.	36
Figura 14.	El líder de la institución tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores.	37
Figura 15.	El líder de la institución motiva al personal para obtener buenos resultados en el trabajo.	38
Figura 16.	El líder fomenta el aprendizaje de los trabajadores.	38
Figura 17.	El líder reconoce públicamente los logros de sus trabajadores.	39
Figura 18.	El líder toma decisiones consultando con sus subordinados.	39
Figura 19.	Utilización correcta de los recursos asignados al PEAH.	40
Figura 20.	Evita ser sancionado por hacer uso inadecuado de los recursos del PEAH.	41
Figura 21.	Las actividades programadas se realizan en menor tiempo de los previsto.	42

Figura 22. Utilización de los recursos tecnológicos para disminuir el tiempo de respuesta.....	42
Figura 23. Uso óptimo del presupuesto asignado al PEAH.	43
Figura 24. Las capacitaciones al personal responden a las funciones que desarrolla. ..	44
Figura 25. Las capacitaciones contribuyen al logro de objetivos y permite mejorar sus actividades.....	44
Figura 26. Las actividades programadas por cada área son desarrolladas en el tiempo establecido.....	45
Figura 27. Trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas.	46
Figura 28. Las actividades ejecutadas satisfacen las demandas del usuario final.	46
Figura 29. Los productos de las actividades generan valor para el usuario final.....	47
Figura 30. Existe un nivel adecuado de la comunicación y fluidez de la información en el PEAH.	48
Figura 31. Los problemas en el PEAH se resuelven con lógica y después de haber analizado las oportunidades y amenazas.....	48
Figura 32. Antes de tomar decisiones se anticipa a los posibles problemas.	49
Figura 33. Toma decisiones oportunas en beneficio del PEAH.....	50
Figura 34. Cuenta con los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que ocupa.	50
Figura 35. Capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.	51
Figura 36. Efectúa aportes de carácter técnico o académico en beneficio de la unidad.	51
Figura 37. Aplica conocimientos técnicos para solucionar los problemas de su entorno.	52
Figura 38. En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad en el desarrollo de sus actividades.....	53

RESUMEN

El objetivo del estudio consistió en determinar la conexión existente entre el liderazgo y la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María. En términos de metodología, se llevó a cabo una investigación de nivel relacional, de tipo aplicada y con un diseño no experimental, ya que no se realizaron manipulaciones de variables. La muestra estuvo compuesta por 32 trabajadores administrativos a quienes se les administró un cuestionario. Se empleó un análisis descriptivo y se evaluó la hipótesis mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Los resultados revelan que existe una relación significativa entre el liderazgo y las diferentes dimensiones de la productividad laboral: eficiencia ($r_s=0.599$; $p=0.000$), eficacia ($r_s=0.455$; $p=0.009$) y efectividad ($r_s=0.594$; $p=0.000$). En conclusión, los hallazgos demuestran que las variables analizadas tienen un grado de relación de $r_s=0.640$ y un valor de significancia de $p=0.000$. Esto indica que el liderazgo guarda una relación significativa con la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María, lo cual lleva al rechazo de la hipótesis nula.

Palabras clave: Liderazgo, rendimiento en el trabajo, eficacia, productividad optima, resultados satisfactorios.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the connection between leadership and labor productivity of the administrative staff of the Alto Huallaga Special Project in Tingo María. In terms of methodology, a relational level investigation was carried out, of an applied type and with a non-experimental design, since no manipulation of variables was carried out. The sample consisted of 32 administrative workers who were administered a questionnaire. A descriptive analysis was used and the hypothesis was evaluated using Spearman's Rho correlation test, with a confidence level of 95% and a margin of error of 5%. The results reveal that there is a significant relationship between leadership and the different dimensions of labor productivity: efficiency ($r_s=0.599$; $p=0.000$), efficacy ($r_s=0.455$; $p=0.009$) and effectiveness ($r_s=0.594$; $p=0.000$). In conclusion, the findings show that the variables analyzed have a degree of relationship of $r_s=0.640$ and a significance value of $p=0.000$. This indicates that leadership is significantly related to the labor productivity of the administrative staff of the Alto Huallaga Special Project in Tingo María, which leads to the rejection of the null hypothesis.

Keywords: Leadership, work performance, efficiency, optimal productivity, satisfactory results.

INTRODUCCIÓN

La principal tarea que enfrenta la empresa en el siglo XXI consiste en aumentar la eficiencia mediante el liderazgo de sus directivos y las habilidades de sus empleados. Los empleados son el activo más importante de una organización, y su productividad es fundamental para el éxito de la empresa (Contreras, 2017). En la actualidad, muchas empresas han mejorado su competitividad en el mercado gracias al liderazgo y al estilo de liderazgo adoptado (Rivera & Conrado, 2016, p. 62).

Los recursos humanos, por otro lado, son el mayor valor agregado de una organización, y las habilidades para realizar el trabajo están directamente relacionadas con la productividad. Esto se logra a través de un conjunto de habilidades personales que permiten la eficiencia y eficacia en cualquier trabajo que realice un empleado. Los empleados talentosos pueden utilizar menos recursos o completar actividades en menos tiempo, optimizando los recursos disponibles (Romero & Guijón, 2016, p. 2).

El liderazgo es una pieza clave y fundamental dentro de las organizaciones públicas y privadas, según autores y estudios; determinan que el liderazgo está relacionado a las emociones del ser humano es por eso que la motivación de un líder determina y fortalece la productividad laboral en una organización. De otra parte, el líder debe inspirar en sus subalternos a tener comportamientos éticos, de esta manera lograr las metas trazadas para la sostenibilidad de la organización. Por lo que se deduce que la figura del líder cumple un rol eminentemente motivacional e inspiracional, de modo que, el no cumplimiento de estas características en el liderazgo significa una deficiente aplicación de este factor en la organización. (Rivera, 2021, p.5)

En el proyecto especial Alto Huallaga (PEAH) ubicado en la provincia de Leoncio Prado, departamento de Huánuco, se han identificado deficiencias, desafíos y conflictos

relacionados con el liderazgo, lo cual ha afectado el logro de las metas establecidas. Aunque algunas de estas metas se han cumplido, se ha observado falta de colaboración por parte del personal administrativo en ciertas oficinas, lo que ha generado un ambiente de trabajo inadecuado y ha impactado negativamente en la productividad laboral.

Además, algunos de los colaboradores administrativos del PEAH carecen de conocimientos prácticos necesarios para desempeñar las funciones para las que fueron contratados. Les falta experiencia y habilidades, ya que en algunos casos es su primera experiencia laboral. También se han encontrado dificultades en la resolución de problemas por parte de algunos de estos trabajadores, lo que requiere una mayor implicación de sus superiores para alcanzar soluciones óptimas, involucrando al personal en futuros eventos o situaciones similares.

En un estudio de investigación realizado por Medina (2018), se aborda el tema del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el contexto del Proyecto Especial Alto Huallaga. Según el autor, existen diversas causas que afectan el clima laboral en dicha organización, incluyendo la falta de motivación, la escasa capacitación, la deficiente formación y el liderazgo deficiente. Además, se destaca que se ha observado una percepción generalizada de que el Proyecto Especial Alto Huallaga brinda un servicio deficiente a los ciudadanos, lo cual repercute negativamente en la imagen de la Institución.

Según un estudio realizado por Avilés y Gómez en 2019, se observa que en la investigación sobre la Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari, se señala que una gran cantidad de empleados que ingresan a trabajar en dicha municipalidad carecen de experiencia y son contratados de forma improvisada. Esta falta de experiencia se ve reflejada en los resultados de la gestión,

especialmente en la incapacidad para cerrar brechas, lo cual afecta principalmente a la población.

La capacidad de liderazgo y la eficiencia en el trabajo son elementos fundamentales para el progreso de una organización, dado que el tipo de liderazgo ejercido incide directamente en el rendimiento de los empleados y en el logro de objetivos. Aquellos colaboradores que se sienten satisfechos con su entorno laboral tienden a ser más productivos en comparación con aquellos que trabajan bajo un líder autoritario, limitándose a cumplir con su horario sin verse motivados por las recompensas económicas.

Debido a la situación planteada, se planteó la siguiente pregunta principal: ¿Cuál es el grado de correlación entre el liderazgo y la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María? Además, se formularon las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo y la eficiencia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María? ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo y la eficacia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María? Y por último, ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo y la efectividad del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María?

Se ha establecido como objetivo general de este estudio determinar la correlación entre el liderazgo y la productividad laboral del personal administrativo en el Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María. Además, se han planteado los siguientes objetivos específicos: determinar la correlación entre el liderazgo y la eficiencia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga, determinar la correlación entre el liderazgo y la eficacia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga,

y determinar la correlación entre el liderazgo y la efectividad del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga.

Los hallazgos de este estudio ofrecerán beneficios para la aplicación de enfoques laborales innovadores en el Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María. Estas estrategias buscarán fortalecer el estilo de liderazgo más eficaz, facilitando la toma de decisiones más acertadas y mejorando la eficiencia de los empleados. Como consecuencia, se espera un progreso significativo en el ambiente de trabajo, así como en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Internacional

En una investigación llevada a cabo por Rivera y Conrado en 2016, el objetivo fue identificar y capacitar líderes con actitudes y habilidades adecuadas para mejorar el desempeño de una empresa de limpieza en la Ciudad de Barranquilla. Las investigaciones han demostrado que la cultura organizacional, las habilidades de liderazgo y el estilo de liderazgo tienen un impacto directo en el desempeño de los empleados, las metas establecidas y, a su vez, la productividad organizacional.

En el estudio realizado por Ortega y colaboradores en 2018, el objetivo fue identificar las características de diferentes estilos de gestión de la ciudad de Pichincha, Ecuador y su impacto en la productividad. Los resultados obtenidos con la prueba chi-cuadrado de Pearson mostraron una relación estadísticamente significativa entre el estilo de conducción y el rendimiento. En particular, se encontró que el estilo democrático tenía una correlación más fuerte con las puntuaciones (0,742) en comparación con el estilo autoritario (0,17) y el estilo liberal (0,195). Estos resultados sugieren que el liderazgo democrático juega un papel importante en la gestión empresarial en la provincia de Pichincha, ya que puede contribuir a mejorar el desempeño financiero.

1.1.2. Nacional

En el estudio realizado por Soto en 2017, el objetivo fue estudiar la relación entre gestión y organización administrativa en la ciudad de San Pedro de Chana. Los resultados obtenidos fueron un nivel de significancia de 0,01, un valor P de 0,000 y una relación de Pearson entre gestión y gobierno de 57,5%. Las conclusiones indican que el liderazgo tiene un impacto significativo en la organización administrativa, lo que también se

confirma con los resultados de la prueba chi-cuadrado, que asigna un nivel de significancia de 0,000 ($p = 0,000 < 0,05$).

En la investigación realizada por Guillermo en 2018, se realizó un estudio para examinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad entre los trabajadores del distrito de Huaura. Los resultados obtenidos mostraron una correlación altamente significativa al nivel de significancia de 0,01 con un valor P de 0,000 y al nivel de 0,841 entre las variables analizadas. En conclusión, se encontró que los empleados del Gobierno Municipal del Distrito de Huaura están satisfechos con su trabajo y que esto se refleja positivamente en su trabajo diario, y existe una correlación entre la satisfacción laboral y la productividad.

Los investigadores llevaron a cabo un estudio en el año 2018, dirigido por Lorenzo, con el análisis de la relación entre cualificaciones profesionales y productividad de los empleados del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTPE). Los resultados obtenidos por la prueba Rho de Spearman muestran una fuerte correlación positiva de 0,827*. Además, se fijó un nivel de significancia de 0,01. Esto confirma que un alto nivel de profesionalismo de los empleados está directamente relacionado con una mayor productividad de la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional del MTPE y por lo tanto beneficioso para la institución.

1.1.3. Local

En el estudio realizado por Arquíñigo y sus colegas en 2019, se investigó la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño profesional de los trabajadores comunitarios del distrito de Pillco Marca. Los resultados del análisis del coeficiente de Spearman mostraron una relación significativa y directa entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral ($\rho = 0,705$, $p = 0,000$). Por lo tanto, en el pueblo de Pillco Marca encontramos

que el estilo de gestión está relacionado con el desempeño de los empleados. Además, existe una relación muy alta. Se observó una fuerte relación.

En un estudio realizado por Medina en 2018, en su investigación “Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Alto Huallaga de Tingo María. Los resultados de análisis del coeficiente de Spearman mostraron una correlación significativa alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($\rho=0.848$, $p = 0,000 < 0.005$). Por lo tanto, en el distrito de Castillo Grande encontramos que el Clima Organizacional está relacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores. Además, existe una relación muy alta entre las dos variables de estudio.

En el estudio llevado a cabo por Dávila en 2019, se buscó establecer la conexión entre el liderazgo y la motivación del personal administrativo en la UGEL Oxapampa durante ese mismo año. Los resultados obtenidos revelaron que un 17.2% del personal administrativo consideró que el liderazgo en la UGEL Oxapampa fue alto en el año 2019, y estos individuos informaron haber experimentado una motivación elevada. De manera similar, un 37.9% indicó que el liderazgo era regular, y en consecuencia, experimentaron una motivación también regular. Por otro lado, un 10.3% de los encuestados señaló que el liderazgo era bajo, y esto se tradujo en una baja motivación. El análisis de la correlación de Spearman arrojó un valor de 0.636, con un p-valor de 0.000 (< 0.05), lo que sugiere una relación moderada pero significativa entre el liderazgo y la motivación en el personal administrativo de la UGEL Oxapampa.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Liderazgo

Fiedler (1985, citado por Rivera & Conrado, 2016) afirma que el liderazgo es parte integral de la administración, aunque no la abarca en su totalidad. El liderazgo se puede

describir como la capacidad de inspirar de manera convincente a otros para que persigan activamente objetivos específicos. Representa el factor humano que mantiene unido a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos (p. 60).

Según la definición proporcionada por García (2010, citado en Guerrero y Vásquez, 2017), el liderazgo se refiere a la calidad o habilidad social de una persona o grupo para guiar a otros, basado en su capacidad, conocimientos y experiencia. Es importante destacar que el liderazgo no debe confundirse con el acto de dar órdenes o con los estilos de mando. En cambio, el liderazgo se relaciona comúnmente con la capacidad y el entusiasmo para llevar a cabo proyectos en la industria o en una empresa (p. 39).

Según las afirmaciones de Rider (1998, citado por Arquíñigo et al., 2019), se dice que los líderes eficaces son capaces de guiar, motivar y controlar a sus subordinados. De manera similar, se espera que los gerentes y miembros desempeñen roles de responsabilidad ante otros dentro de la organización en roles de liderazgo y presentación de informes. En este sentido, el liderazgo implica la capacidad de dirigir y asumir responsabilidades. Por otro lado, se destaca que el líder tiene la habilidad de asegurar que el grupo funcione de manera autónoma en su ausencia, al mismo tiempo que comprende las necesidades del equipo. Además, el líder está abierto a nuevas ideas y sugerencias, mostrando respeto y confianza hacia el grupo. También se caracteriza por su consideración, disposición a ayudar y amabilidad,

Del mismo modo, Arnao, R (2010 citado por Magariño et al., 2019), lo define: El liderazgo se refiere a las habilidades directivas o gerenciales que posee una persona para influir en el comportamiento y actitud de otras personas o de un equipo específico. Su objetivo es lograr que dicho equipo trabaje con entusiasmo para alcanzar sus metas y objetivos. Como parte del proceso de gestión organizacional, delega responsabilidad,

lidera, dirige, convoca, facilita, alienta y motiva para asegurar que los proyectos se lleven a cabo de manera eficaz y eficiente, ya sea a nivel individual, gerencial u organizacional. capacidad de evaluar.

Fiedler (1985, citado por Rivera & Conrado, 2016, p.63) brinda una descripción de los estilos de liderazgo observados en las organizaciones, los cuales son los siguientes:

- a) **El estilo democrático:** Se caracteriza por fomentar la participación activa en equipo, evitando toda forma de exclusión y fomentando habilidades sociales como la escucha y la empatía. También delegan responsabilidades, confían en los miembros del equipo y asesoran y apoyan el trabajo continuo según sea necesario. En este estilo, el poder de toma de decisiones se comparte y se ejerce a través del consenso. (Rivera & Conrado, 2016, p.63)

En este estilo de liderazgo, el líder se esfuerza por ser visto como un mero miembro de un grupo o equipo, y las decisiones generalmente las toman en colaboración sus pares bajo la supervisión, guía y aprobación del líder. Además, se destaca por demostrar una actitud receptiva hacia los miembros de su equipo, mantener la amistad, la accesibilidad y brindar apoyo en asuntos personales. También mostramos preocupación e interés por los demás, fomentamos el compartir y adoptamos una postura de descubrimiento. (Arquiñigo et al., 2019, pp. 27)

- b) **Estilo de liderazgo dictatorial o autocrático:** Se refiere a la forma en que el poder se ejerce de manera absoluta, donde el líder dirige al equipo sin tomar en cuenta las opiniones de los miembros. Este tipo de líder se caracteriza por actuar como un " jefe", es decir, decidir cómo el grupo debe actuar y ejercer la autoridad de manera individual. El enfoque autocrático puede ser altamente efectivo cuando se cuenta con un equipo de trabajo compuesto por personal autónomo y altamente capacitado". (Rivera & Conrado, 2016, p.63)

Este estilo de liderazgo se basa en el enfoque dominante de los líderes que tienden a tomar decisiones sin pedir participación a sus subordinados ni sentir la necesidad de justificarlo. Los líderes autoritarios son dominantes y restrictivos, exigen y mantienen la obediencia y monitorean constantemente a sus subordinados. (Arquiñigo et al., 2019, pp. 26-27)

- c) **Estilo transformacional:** Es carismático y se caracteriza por un tipo de liderazgo flexible y perspicaz. Esto se hace en colaboración con miembros dedicados con una visión, cultura y compromiso compartidos, en lugar de depender de la autoridad de una sola persona dentro del equipo, por ello también se puede decir que es inclusivo y colaborativo. Actualmente, esto se considera la mejor opción para las organizaciones, ya que fomenta los esfuerzos colectivos para lograr objetivos y promueve procesos más efectivos y eficientes para lograr esos objetivos. (Valdés y Vidal, 2006), citado por Rivera & Conrado, 2016, p.63)

Tabla 1.

Comparativo entre los estilos de liderazgo.

Características	Estilo de liderazgo		
	Autoritario	Democrático	Participativo
El procedimiento de toma de decisión	Completamente concentrado en el cúspide de las instituciones públicas o privadas.	Este enfoque se caracteriza por su naturaleza participativa y consultiva	En las instituciones, se otorga la responsabilidad de tomar decisiones a los niveles más bajos. Sin embargo, en situaciones de emergencia, los niveles superiores se encargan de la toma de decisiones.
Plataforma de transmisión de información	Las comunicaciones se caracterizan por ser de naturaleza vertical, lo que implica que fluyen en dirección descendente. En este flujo, se transmiten principalmente órdenes	Se generan comunicaciones verticales descendentes, y ascendentes, como también comunicaciones laterales	La influencia de las comunicaciones se extiende a todas las direcciones (ascendente, descendente y horizontal) en diversos aspectos.

	y ocasionalmente orientaciones.		
Interacciones entre personas	Se cree que la presencia de relaciones personales afecta negativamente al desempeño laboral.	La entidad establece las bases para fomentar un entorno informal saludable y favorable dentro de la organización.	Se hace énfasis en el trabajo en equipo.
Sistemas de incentivos y penalizaciones:	Se enfocan en las sanciones y en las acciones disciplinarias, creando un clima de miedo y desconfianza en el que las personas deben cumplir rigurosamente con las normas y reglamentos internos.	Prevalecen las recompensas materiales y simbólicas, aunque se puedan presentar castigos leves y esporádicos.	Pone su atención en las gratificaciones, a menudo de carácter simbólico y social, sin descuidar los salarios tangibles y económicos.

Fuente: (Guerrero & Vásquez, 2017, p. 46)

1.2.2 Productividad Laboral

Según un artículo publicado por el Instituto Peruano de Economía en 2015, titulado "Productividad Laboral en Latinoamérica", la productividad laboral se define como la productividad promedio de un empleado durante un período de tiempo. Puede medirse por la cantidad física o el valor monetario (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. Según la teoría económica, los salarios deberían reflejar la productividad laboral de modo que la cantidad que producen los trabajadores sea suficiente para cubrir los costos laborales, si el crecimiento salarial excede este porcentaje, las empresas no podrán cubrir los nuevos costos y pueden incurrir en pérdidas. Las regulaciones gubernamentales, como las leyes de salario mínimo, pueden contribuir a los aumentos salariales y alentar a las empresas a pasar al sector informal para reducir costos. El desempeño laboral se refiere a las habilidades y capacidades que permiten a las personas realizar actividades organizacionales, esto incluye conocimientos previos, experiencia, actitudes, valores, motivaciones y otras características que surgen directa o indirectamente del logro de los objetivos planificados por la empresa. Además, se afirma

que la productividad laboral se refleja en el desempeño de los empleados en las operaciones diarias de las empresas relacionadas tanto con los requisitos técnicos como productivos, así como con el resultado esperado de los servicios de la empresa. Otras características que surgen directa o indirectamente de la empresa, sus motivos y el logro de las metas deseadas por la empresa. (Valente & Ramírez, 2017, pp. 11).

Ventajas de la Productividad Laboral

Una mayor eficiencia ayuda a las organizaciones a crear una gama más amplia de productos y servicios, mejorar los recursos disponibles y satisfacer las necesidades de la sociedad. La alta productividad tiene dos ventajas principales. Uno es la competitividad nacional: cuando la productividad de las empresas nacionales no iguala o supera la de las empresas extranjeras, sus productos se vuelven menos competitivos y más caros, lo que afecta negativamente al empleo y a la economía del país en su conjunto. En segundo lugar, la calidad de vida está estrechamente relacionada con la productividad: Esto significa que la forma de vida de las personas está directamente relacionada con la economía en la que viven (Kopelman, 1988).citado por Escalante, 2017, p.38).

El factor humano desempeña un papel fundamental en la eficiencia de una organización. Si una empresa busca alcanzar altos niveles de calidad y aumentar la productividad, es crucial que sepa cómo gestionar los recursos disponibles. Para lograrlo, es necesario que cada miembro del equipo cuente con una inteligencia emocional adecuada, ya que esto afecte significativamente el funcionamiento general de la empresa, incluyendo aspectos como la seguridad y la salud laboral.

Es importante motivar al personal y proporcionarles las habilidades necesarias para realizar las tareas de manera óptima. Si estas necesidades no se satisfacen adecuadamente, es recomendable buscar apoyo entre los colaboradores más cercanos para planificar y

desarrollar las capacidades requeridas. Así, el crecimiento profesional será más adecuado para las promociones y para generar motivación en términos económicos.(Lorenzo, 2018, p. 23)

Las dimensiones de Productividad Laboral se mencionan:

d) **Eficiencia laboral.** La eficiencia se encuentra ligada a la productividad. Sin embargo, si esta métrica se utiliza sólo como medida de productividad, la relación se limita al uso de recursos sin considerar la calidad de los productos producidos. Dentro de las organizaciones, existe una tendencia a centrarse en aumentar la eficiencia y adoptar enfoques eficaces para toda la empresa. Esto se refleja en el exhaustivo análisis y seguimiento del cumplimiento de los presupuestos de gasto, uso del tiempo libre y otros aspectos (Hernández y Rodríguez, S., 2011 citado por Guillermo, 2018, p.33).

Idalberto Chiavenato (2004, citado por Guerrero & Vásquez, 2017), La eficiencia se define como la relación entre los recursos utilizados y los logros obtenidos. Además, constituye una característica crucial para las empresas u organizaciones, ya que su objetivo principal consiste en alcanzar metas, incluso en contextos desafiantes y altamente competitivos. (p.62)

e) **Eficacia laboral.** Se debe evaluar el impacto de las acciones tomadas y de los productos o servicios proporcionados. No basta con que un servicio o producto se produzca con un 100% de eficiencia cuantitativa y cualitativa, sino que también debe ser relevante, satisfacer verdaderamente a los clientes e influir en el mercado. Un análisis de estas tres métricas revela que ninguna puede verse de forma aislada y que cada una es una medida subestimada del desempeño. Por lo tanto, debe recomendarse como métrica para medir el desempeño general (Guillermo, 2018.)

- f) **Efectividad laboral.** La relación entre los resultados alcanzados y los objetivos trazados permite evaluar la realización del plan previsto, utilizar la cantidad como único criterio conduce a un enfoque miope en el que sólo importan los resultados, independientemente de los costes asociados. La eficiencia conduce a la productividad, lo que se traduce en más productos y de mayor calidad.(Guillermo, 2018,).

1.3. AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Somos la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. Nuestra misión es fortalecer a las personas que laboran en las entidades públicas de manera integral y continua para que se brinde un mejor servicio a la ciudadanía.

Para lograrlo, formulamos políticas nacionales, emitimos opiniones técnicas, dictamos normas, supervisamos su cumplimiento y resolvemos conflictos referidos a los recursos humanos del Estado.

Impulsamos la implementación de la Reforma del Servicio Civil. Con ello, buscamos que el Estado cuente con personas (Servicio Civil) orientados al servicio que se rige por principios de méritos, ingresos mediante procesos transparentes y evaluación constante por el logro de objetivos concretos con incentivos en base al rendimiento.

1.3.1. FUNCIONES

Las principales funciones de SERVIR son:

- Desarrollar oficinas de recursos humanos, que actúan como socios estratégicos cercanos a la gente.
- Apoyar a la modernización facultativa de los gobiernos regionales y locales.
- Implementar y gestionar el Cuerpo de Gerentes Públicos a ser destacados a entidades de los tres niveles de gobierno.
- Emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia.

- Establecer los lineamientos para la capacitación y mejora del rendimiento de los servidores públicos y la eficiencia de los servicios que brinda el Estado.
- Desarrollar un sistema de evaluación e información.
- Desarrollar programas piloto de evaluación, para asegurar los métodos a usar según los distintos tipos de entidades y, sobre todo, los tipos de tareas específicas que desempeña cada servidor.
- Proponer la política remunerativa, que incluye la aplicación de incentivos monetarios y no monetarios vinculados al rendimiento.
- Resolver de forma progresiva conflictos individuales en materias relativas al acceso al servicio civil, pago de retribuciones, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación laboral, a través del Tribunal del Servicio Civil, que constituye la última instancia de la vía administrativa.

1.4. Definición de términos básicos

Habilidades gerenciales o directivas: Incluye el conjunto de habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar funciones de dirección y coordinación como directivo o líder de un equipo de trabajo u organización (Mezquital, 2015, citado por Contreras, 2017).

Líder: Los individuos elegidos democráticamente deben ser los motores del éxito de la sociedad y, para lograrlo, se debe inculcar confianza entre sus partidarios. Además, los líderes son responsables de gestionar el cambio y la innovación dentro de sus organizaciones para lograr los objetivos establecidos, lo que requiere involucrar a los empleados en los desafíos globales emergentes y consolidar y fortalecer las posiciones de los subordinados (Guerrero & Vásquez, 2017).

Liderazgo: “El arte o proceso de dar a las personas determinación y motivación para lograr las metas del grupo” (Koontz y Weihrich, 2013, citado por Ortega et al., 2018, p.55).

Liderazgo gerencial: “El liderazgo es una de las competencias directivas que un gerente debe ejercer constantemente, ya que, para convertirse en líder, es necesario obtener el respaldo de los colaboradores sin que se sientan obligados a brindarlo” (Reyes, 2016, p. 22).

Motivación: También puede entenderse como un estímulo para que una persona elija y actúe entre las diversas opciones que se le presentan ante una situación determinada. De hecho, la motivación está ligada a este incentivo ya que contribuye a la eficacia de los esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos de la empresa. Esto anima a las personas a buscar siempre mejores oportunidades de crecimiento profesional y personal y, por tanto, de integración en la sociedad (Dávila, 2019, p. 44).

Productividad. “La productividad se deriva del adecuado aprovechamiento de los recursos en relación a los productos y servicios producidos.” (Hernández y Rodríguez, S., 2011 citado por Guillermo, 2018, p.34).

Productividad Laboral. “La productividad en el trabajo es tanto un objetivo como un indicador. Representa la mejora constante en el logro colectivo y es el resultado de una gestión eficiente del talento humano en su totalidad.” (Delgado, 2010 citado por Guillermo, 2018, p.34).

Toma de decisiones: Ser directivo significa ser responsable de tomar decisiones. Podrás analizar la información y actuar en consecuencia, reduciendo el riesgo de error. Sin embargo, muchos teóricos sostienen que se puede aprender mucho de los errores. Por

lo tanto, es muy importante poder cambiar las políticas a tiempo para que no se desperdicien recursos (Contreras, 2017, p. 18).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Hipótesis general

H₀: El liderazgo no tiene correlación significativa con la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

H_a: El liderazgo tiene correlación significativa con la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

2.2 Hipótesis específicas

H₀₁: El liderazgo no tiene correlación significativa con la eficiencia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

H_{i1}: El liderazgo tiene correlación significativa con la eficiencia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

H₀₂: El liderazgo no tiene correlación significativa con la eficacia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

H_{i2}: El liderazgo tiene correlación significativa con la eficacia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

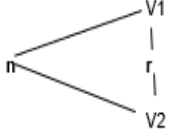
H₀₃: El liderazgo no tiene correlación significativa con la efectividad del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

H_{i3}: El liderazgo tiene correlación significativa con la efectividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

2.3 Matriz de consistencia

Tabla 2.

Matriz de consistencia del liderazgo y la productividad laboral.

Variable	Problema	Objetivo	Hipótesis	Dimensiones	Metodología	Técnicas e instrumentos
Variable 1:	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1:	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de estudio Relacional. • Tipo de investigación Aplicada • Enfoque Cuantitativa 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
Liderazgo	¿Cuál es la correlación entre el liderazgo con la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María?	Determinar la correlación entre el liderazgo con la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.	Ha: El liderazgo si tiene correlación significativa con la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.	X ₁ : Autoritario X ₂ : Democrático X ₃ : Transformacional		
Variable 2:	Problemas específico	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2:	Diseño	Población y muestra
Productividad laboral	¿Cuál es la correlación entre el liderazgo con la eficiencia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María?	Determinar la correlación entre el liderazgo con la eficiencia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.	Hi₁: El liderazgo no tiene correlación significativa con la eficiencia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.	<p>Dimensiones: Y₁: Eficiencia Y₂: Eficacia Y₃: Efectividad</p>	<p>No experimental.</p>  <p>Donde: n = Muestra V1= Liderazgo V2= Productividad laboral r= Relación</p>	<p>Población: 32 trabajadores administrativos del Proyecto Especial Alto Huallaga de Tingo María.</p> <p>Muestra: El muestreo fue no probabilístico, poblacional (32 trabajadores)</p>
	¿Cuál es la correlación entre el liderazgo con la eficacia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María?	Determinar la correlación entre el liderazgo con la eficacia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.	Hi₂: El liderazgo no tiene correlación significativa con la eficacia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.			
	¿Cuál es la correlación entre el liderazgo con la efectividad del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María?	Determinar la correlación entre el liderazgo con la efectividad del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.	Hi₃: El liderazgo no tiene correlación significativa con la efectividad del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.			

2.4 Operacionalización de variables

Tabla 3.

Operacionalización de variable del liderazgo y la productividad laboral.

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Reactivos	Técnica e instrumento
LIDERAZGO.	Koontz y Wehrich (2013 citado por Guerrero & Vásquez, 2017) El liderazgo es la capacidad de influir en las personas que lidera. Esto incluye la capacidad de liderar y motivar a las personas con determinación y entusiasmo para lograr los objetivos del grupo. Los líderes desempeñan un papel fundamental a la hora de ayudar a las personas a alcanzar su máximo potencial estando proactivamente a la vanguardia, impulsando el progreso y logrando los objetivos organizacionales.	Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Ordenes • Sanciones • Relaciones interpersonales 	1 al 5	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Coordina • Toma decisiones • Fomenta la participación 	6 al 11		
		Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración • Motivación • Estimulación intelectual 	12 al 18		
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Trabajo realizado individual o colectivamente por individuos o grupos que contribuye efectiva y fructíferamente a la creación de productos y servicios mediante el uso o desarrollo de métodos y sistemas de producción. Este proceso puede verse afectado por varios factores, tanto fijos como variables, como el tiempo, la ubicación y los recursos disponibles (Guerrero & Vásquez, 2017, p. 168)	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Optimización de recursos • Manejo de tiempo • Manejo presupuestal • Capacitaciones 	19 al 25	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de actividades • Generación de valor • Comunicación • Solución de problemas 	26 al 31		
		Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Trabajo en equipo • Asume responsabilidades 	32 al 38		

CAPÍTULO III. METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

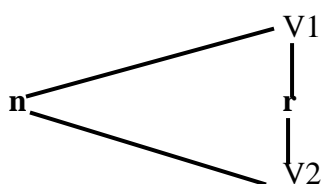
La investigación fue de tipo aplicada, debido a que se utilizó el conocimiento existente, se propuso una solución a un problema con la presente investigación. El nivel de investigación fue relacional, ya que se buscó explicar el comportamiento de una variable en función de otra. (Hernández et al., 2014).

La investigación aplicada se conoce como "investigación práctica o empírica", se caracteriza no sólo por la adquisición de nuevos conocimientos mediante la aplicación y sistematización de procedimientos basados en la investigación, sino también por su énfasis en la aplicación y utilización del conocimiento adquirido. Este enfoque consiste en utilizar el conocimiento y la investigación para obtener un conocimiento preciso y sistemático de la realidad (Murillo, 2008 citado por Hernández et al., 2014)

3.2 Diseño de investigación

El estudio de investigación adoptó un enfoque cuantitativo y utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional-transversal. El objetivo de la presente investigación no fue manipular las variables en estudio, sino, describir razones asociadas entre las dimensiones del liderazgo con la productividad laboral para determinar las correlaciones entre ellas (Hernández et al., 2014).

El diseño del estudio de investigación fue el siguiente:



Dónde:

n	=	Muestra
V1	=	Liderazgo
V2	=	Productividad laboral
r	=	Relación

3.3 Población y muestra

3.1.1 Población

La población para el presente estudio de investigación estuvo constituida por 32 trabajadores administrativos del Proyecto Especial Alto Huallaga (PEAH) de Tingo María.

3.1.2 Muestra

Hernández et al. (2014) proporciona la siguiente definición: "La muestra se refiere a una parte seleccionada de la población" (p. 175). En este estudio, se utilizó un enfoque de muestreo no probabilístico., también considerada como muestra poblacional. En consecuencia, se trabajó con la totalidad de los trabajadores administrativos del PEAH de Tingo María.

3.4 Técnicas de recolección de datos

En esta investigación se empleó la metodología de encuesta, debido a la modalidad y el periodo de tiempo disponibles. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario como herramienta principal. El instrumento utilizado fue el cuestionario con una escala ordinal y con cinco alternativas de respuesta (5=Siempre, 4=Casi siempre, 3=A veces, 2=Casi nunca y 1=Nunca), siendo distribuido de la siguiente manera:

- Variable 1: Liderazgo comprende 18 preguntas del ítem 1 al 18.

- Variable 2: Productividad laboral comprende 20 preguntas del ítem 19 al 38

3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

- a) **Análisis descriptivo:** La estadística descriptiva fue utilizada para el procesamiento de los datos, los cuales fueron codificados durante la etapa de recolección. Estos códigos numéricos se generaron basados en las respuestas obtenidas, y los resultados fueron presentados en forma de tablas y gráficos que reflejaban las frecuencias y porcentajes correspondientes. La presentación de los resultados se adaptó a las dimensiones de las variables analizadas.
- b) **Análisis inferencial:** Para evaluar la normalidad de los datos, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que la muestra no superaba los 50 datos. Los resultados indicaron que los datos presentaban una distribución no paramétrica, con valores de $p=0.010$ y $p=0.012$. Por lo tanto, se utilizó la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman para verificar las hipótesis planteadas. El nivel de significancia se estableció en un 95% y se consideró un margen de error del 5%.

Tabla 4.

Prueba de normalidad de las variables.

Variable	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0,170	32	0,019	0,911	32	0,012
Productividad laboral	0,141	32	0,104	0,908	32	0,010

a. Corrección de significación de Lilliefors

- c) **Análisis del instrumento de medición:** Se aplicó la confiabilidad y la validez del instrumento.
- **Confiabilidad del instrumento:** Para determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizados para recolectar datos, se llevó a cabo el cálculo del

coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach. Los resultados revelaron una confiabilidad de 0.781.

Tabla 5.

Análisis de Alfa de Cronbach.

Resumen de procesamiento de casos			Estadísticas de fiabilidad	
Casos	N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Válido	32	100,0	0,781	10
Excluido ^a	0	0,0		
Total	32	100,0		

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

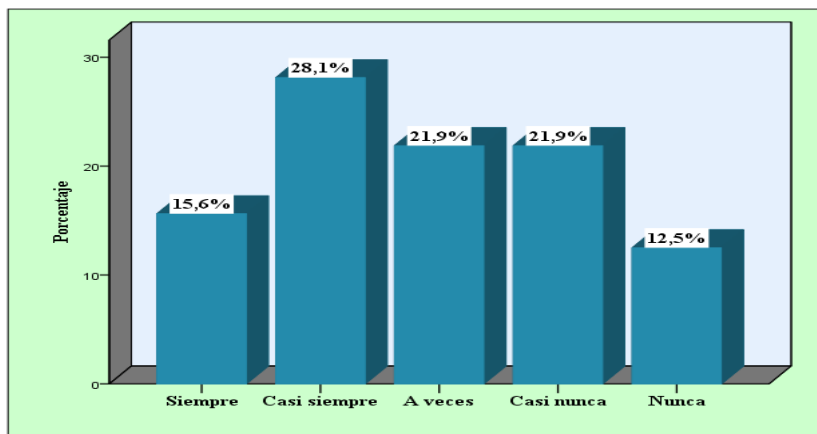
- **Validez del instrumento:** El instrumento de recolección de datos fue sometido a revisión por juicio de expertos, seleccionados de modo interdisciplinario según dominio temático, quienes evaluaron cada reactivo teniendo en cuenta los criterios de deficiente, baja, regular, buena y muy buena. Después de la revisión, los participantes firmarán una constancia de validación indicando su conformidad con los instrumentos de medición utilizados.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de la variable: Liderazgo

Figura 1.

El líder de la institución toma decisiones sin consultar a su equipo de trabajo.

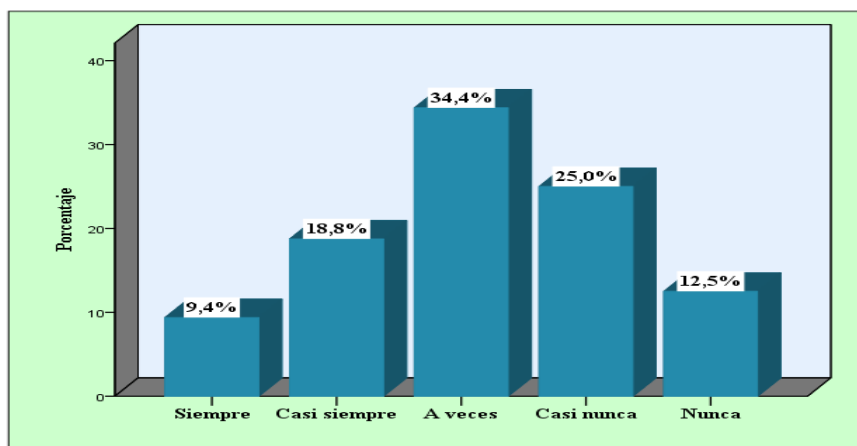


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis del indicador se determinó que, un 28.1% del personal administrativo manifestaron que casi siempre el líder de la institución toma decisiones sin consultar a su equipo de trabajo, seguido de un 21.9% manifestaron que a veces y casi nunca, un 15.6% manifestó que siempre, siendo el porcentaje más bajo un 12.5% manifestaron que carecen de independencia para tomar decisiones relacionadas con asuntos laborales, ya que con frecuencia sus jefes no consideran su opinión.

Figura 2.

El líder de la institución se considera la única persona con la capacidad de tomar decisiones.

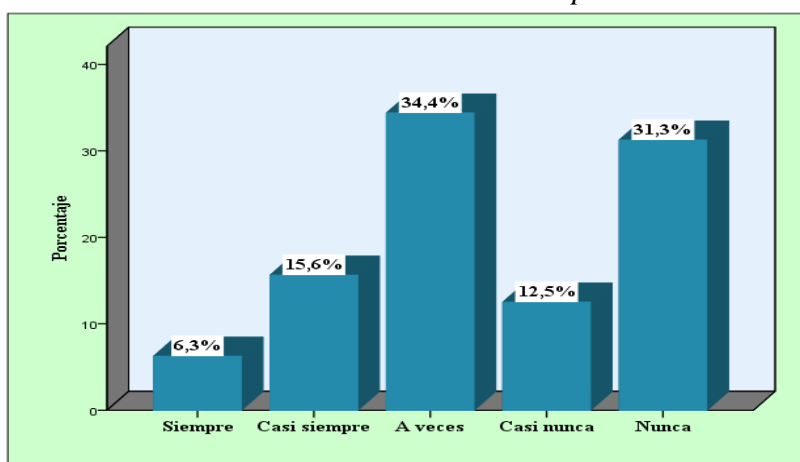


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que un 34,4% del personal administrativo manifestaron que a veces el líder de la institución se considera la única persona con la capacidad de tomar decisiones, un 25% manifestaron que casi nunca, un 18,8% en casi siempre, un 12,5% en nunca, siendo el porcentaje más bajo el 9,4% manifestaron que siempre el líder de la institución se considera la única persona con la capacidad de tomar decisiones.

Figura 3.

El líder de la institución se comunica solo para darle órdenes.

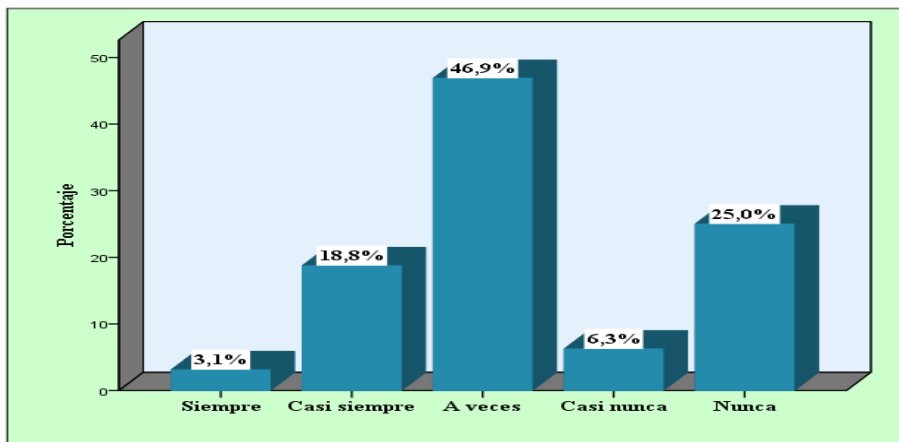


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que un 34,4% del personal administrativo manifestaron que a veces el líder de la institución se comunica solo para darle órdenes, mientras que el 31,3% manifestaron que nunca, el 15,6% manifestaron que casi siempre, el 12,5% casi nunca, siendo el porcentaje más bajo el 6,3% manifestaron que siempre perciben que su jefe inmediato solo se comunica con ellos para darle órdenes.

Figura 4.

El líder pone un fuerte énfasis en el uso de sanciones como estrategia para asegurar el cumplimiento de las tareas.

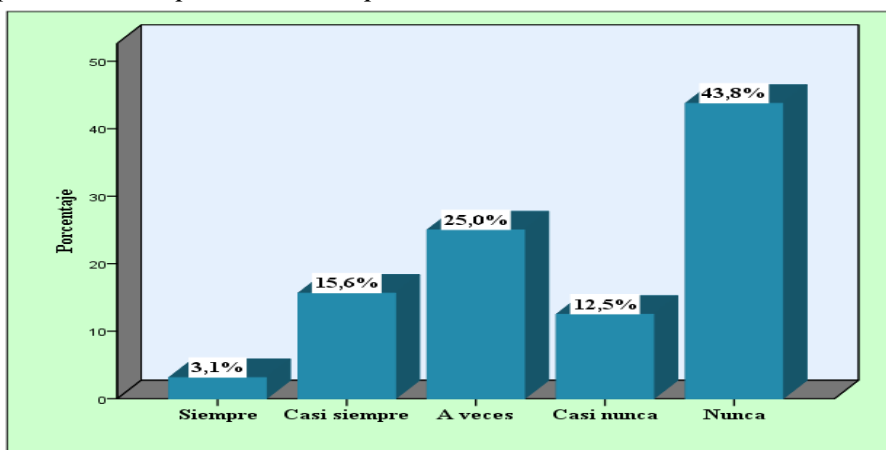


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 46.9% del personal administrativo manifestaron que a veces el líder de su institución pone un fuerte énfasis en el uso de las sanciones como estrategia para asegurar el cumplimiento de las tareas, el 25% manifestaron que nunca, el 18.8% manifestaron que casi siempre, el 6.3% manifestaron que casi nunca, siendo el porcentaje más bajo el 3.1% del personal administrativo manifestaron que siempre su jefe inmediato pone un fuerte énfasis en el uso de las sanciones como estrategia para asegurar el cumplimiento de las tareas.

Figura 5.

El líder de la institución considera que las relaciones interpersonales son perjudiciales para el desempeño laboral óptimo.

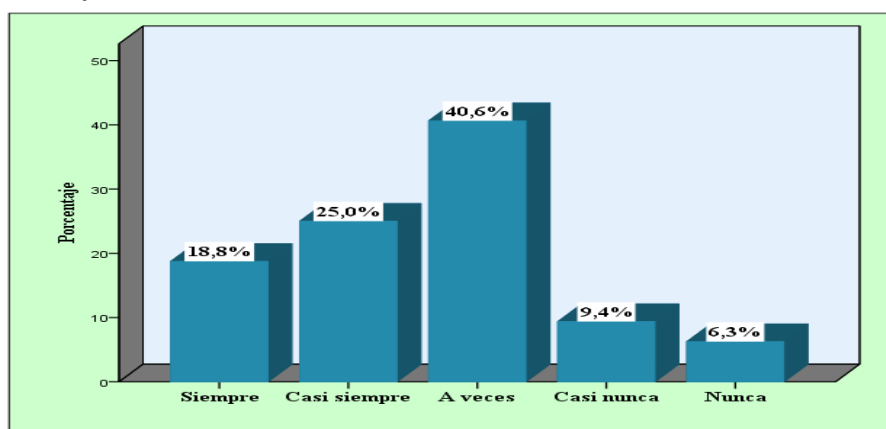


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó, que el 43.8% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que el líder de su institución nunca considera que las relaciones interpersonales son perjudiciales para el buen desempeño laboral, el 25% manifestaron que a veces, el 15.6% manifestaron casi siempre, siendo el porcentaje más bajo el 12.5% manifestaron que casi nunca el líder considera que las relaciones interpersonales son perjudiciales para el buen desempeño laboral de la institución.

Figura 6.

La máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para alcanzar los objetivos de la institución de manera armoniosa.

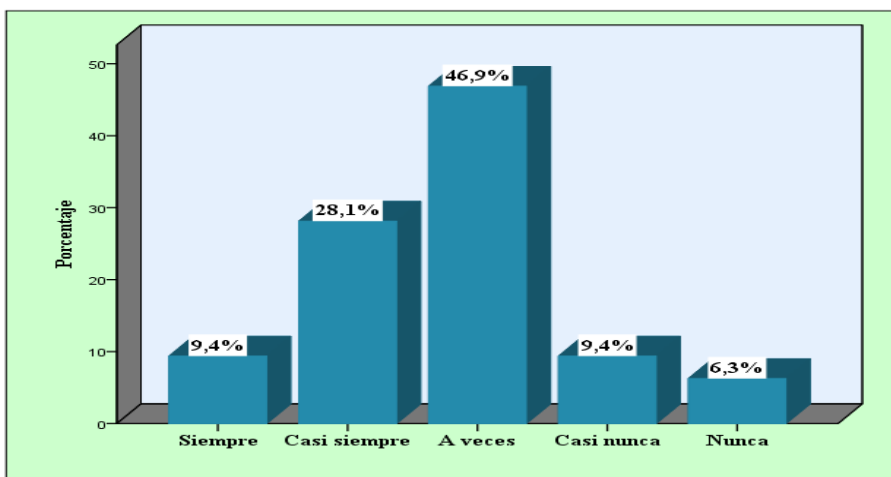


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 40.6% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que a veces la máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para alcanzar los objetivos de la institución de manera armoniosa, el 25% manifestaron casi siempre, el 18.8% manifestaron siempre, siendo el porcentaje más bajo el 9.4% manifestaron que casi nunca el director ejecutivo de la empresa trabaja en armonía con los empleados para lograr los objetivos de la empresa.

Figura 7.

El líder de la institución genera alternativas de solución ante un problema.

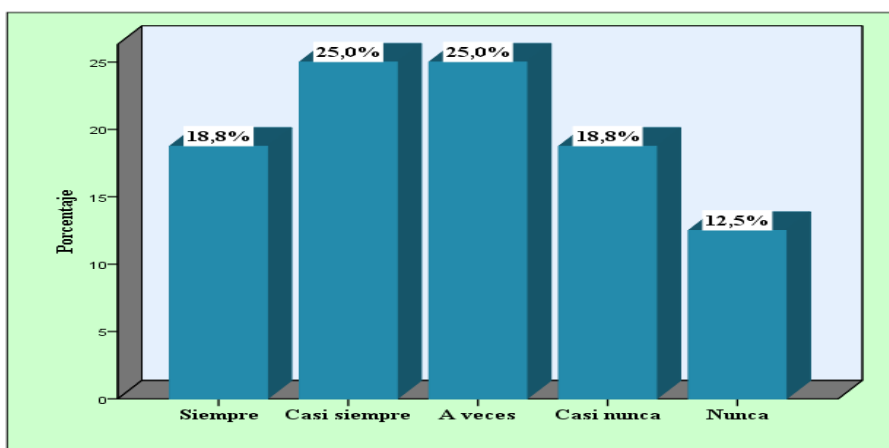


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 46.9% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que a veces el líder de la institución propone diferentes opciones para resolver un problema., el 28.1% manifestaron casi siempre, el 9.4% manifestaron siempre y casi nunca, siendo el porcentaje más bajo el 6.3% manifestaron que el líder de la Institución nunca propone alternativas de solución para resolver un problema.

Figura 8.

El líder de la institución evalúa el desempeño de sus colaboradores.



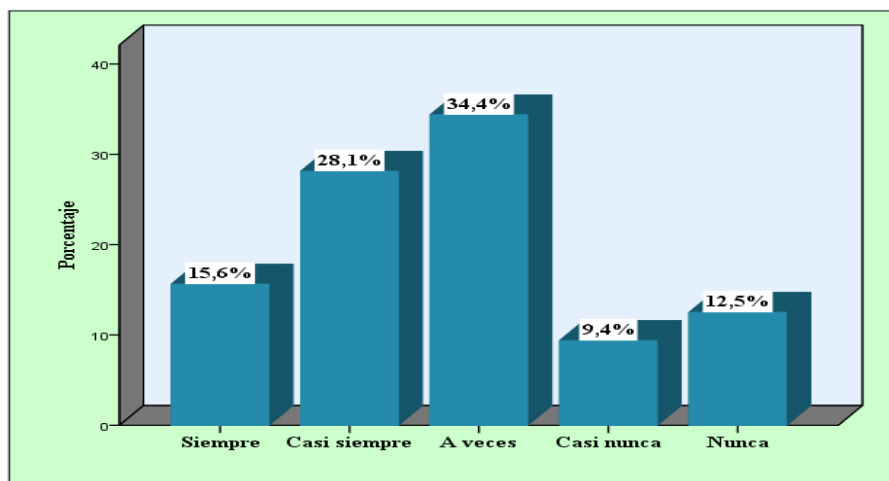
Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 25% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre y a veces su jefe

inmediato realiza una evaluación del rendimiento de sus empleados, el 18.8% manifestaron siempre y casi nunca, siendo el porcentaje más bajo el 12.5% manifestaron que su jefe inmediato nunca realiza una evaluación del rendimiento de sus empleados.

Figura 9.

El líder de la institución trabaja en equipo con sus colaboradores.

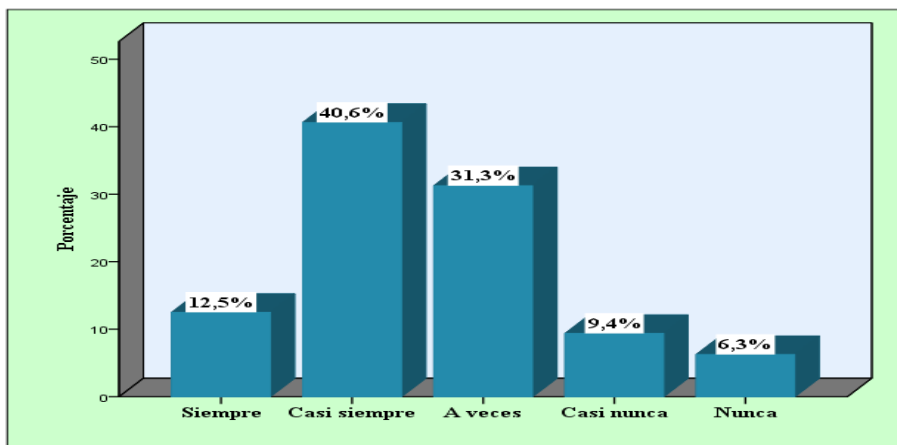


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que un 34.4% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que a veces el líder de la institución colabora de manera conjunta con sus colaboradores, el 28.1% manifestaron casi siempre, el 15.6% manifestaron siempre, el 12.5% manifestaron nunca, siendo el porcentaje más bajo el 9.4% manifestaron que el líder de la institución casi nunca colabora de manera conjunta con sus colaboradores.

Figura 10.

El líder forma equipos y comisiones de trabajo.

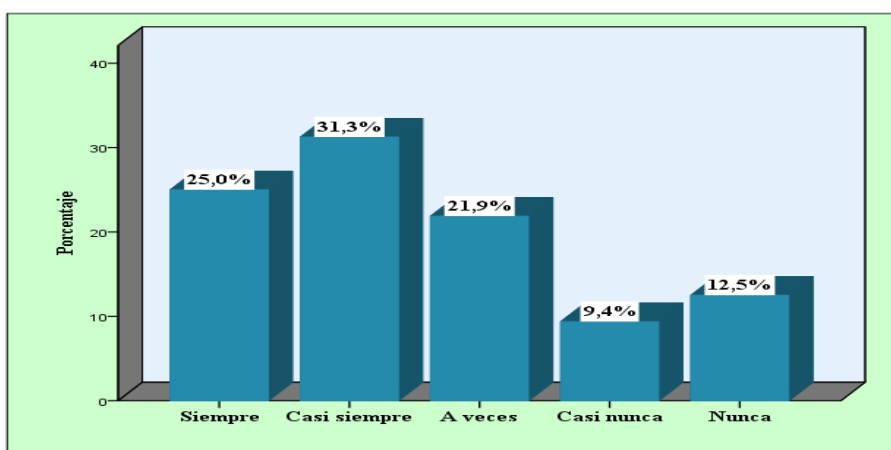


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 40.6% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre el líder de su institución forma equipos y comisiones de trabajo, el 31.3% manifestaron a veces, el 12.5% siempre, el 9.4% casi nunca, siendo el porcentaje más bajo el 6.3% manifestaron que el líder de su institución nunca forma equipos y comisiones de trabajo.

Figura 11.

El objetivo del líder es buscar el bienestar grupal y el éxito del equipo.



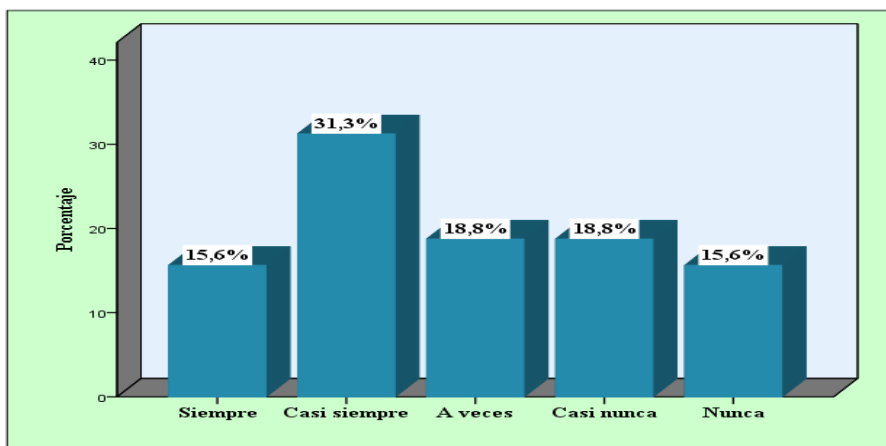
Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Para el análisis de este indicador se determinó que el 31.3% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre el objetivo del líder es asegurar el bienestar colectivo y el logro de metas del equipo, el 25% manifestaron

siempre, el 21.9% manifestaron a veces, el 12.5% manifestaron nunca, siendo el porcentaje más bajo el 9.4% manifestaron que casi nunca el objetivo del líder es asegurar el bienestar colectivo y el logro de metas del equipo

Figura 12.

El líder de la institución escucha las opiniones y plantea soluciones.

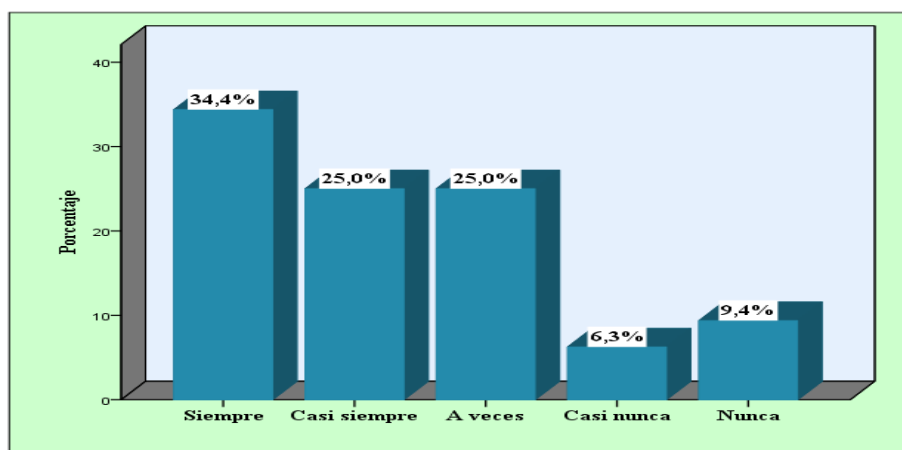


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 31.3% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre el líder de la institución escucha las opiniones y plantea soluciones, el 18.8% manifestaron a veces y casi nunca, siendo el porcentaje más bajo el 15.6% manifestaron que siempre el líder de la institución escucha las opiniones y plantea soluciones y al mismo tiempo el 15.6% manifestaron nunca.

Figura 13.

El líder de la institución genera respeto con sus colaboradores.

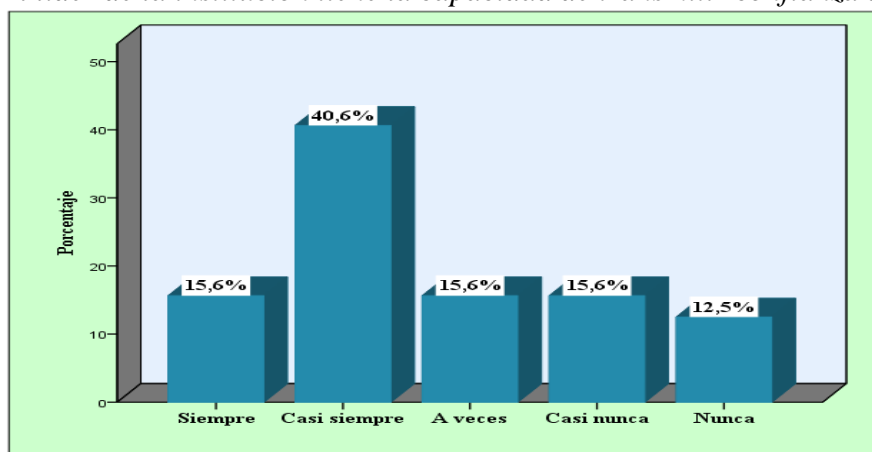


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Para el análisis de este indicador se determinó que un 34.4% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que siempre el líder de la institución inspira respeto entre sus colaboradores, el 25% manifestaron casi siempre y a veces, el 9.4% manifestaron nunca, siendo el indicador más bajo el 6.3% manifestaron que el líder de la institución casi nunca inspira respeto entre sus colaboradores

Figura 14.

El líder de la institución tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores.

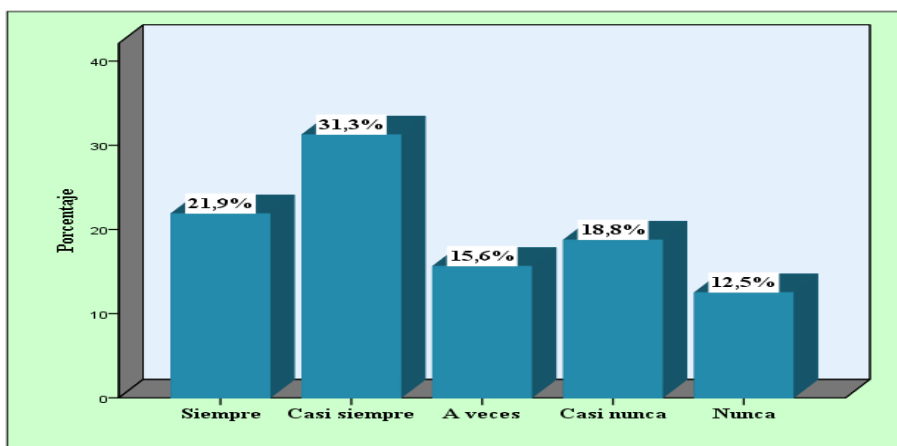


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Para el análisis de este indicador se determinó que un 40.6% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre el líder de la institución posee la habilidad de generar confianza entre sus colaboradores, el 15.6% manifestaron siempre, siendo el porcentaje más bajo del indicador y habiendo un empate de respuesta el 12.5% manifestaron a veces, casi nunca, y nunca.

Figura 15.

El líder de la institución motiva al personal para obtener buenos resultados en el trabajo.

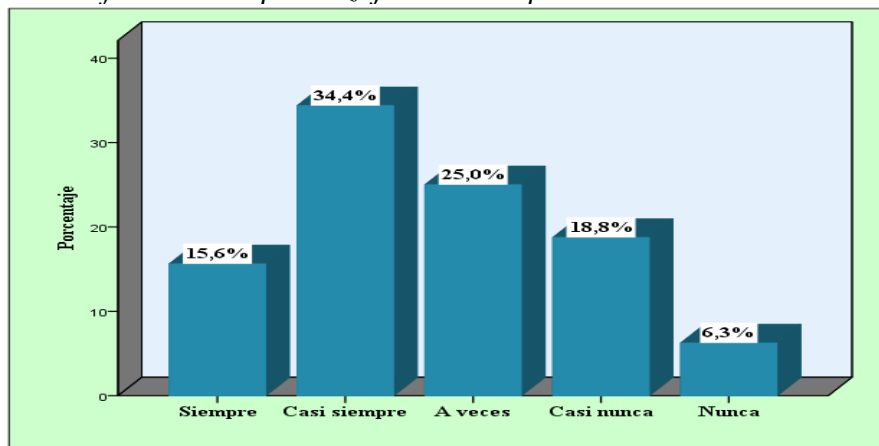


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Para el análisis de este indicador se determinó que el 31.3% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre el líder de la institución estimula al personal para alcanzar excelentes resultados en sus labores, el 21.9% manifestaron siempre, el 18.8% manifestaron casi nunca, el 15.6% manifestaron a veces, siendo el porcentaje más bajo el 12.5% manifestaron que el líder de la institución nunca estimula al personal para alcanzar excelentes resultados en sus labores.

Figura 16.

El líder fomenta el aprendizaje de sus empleados



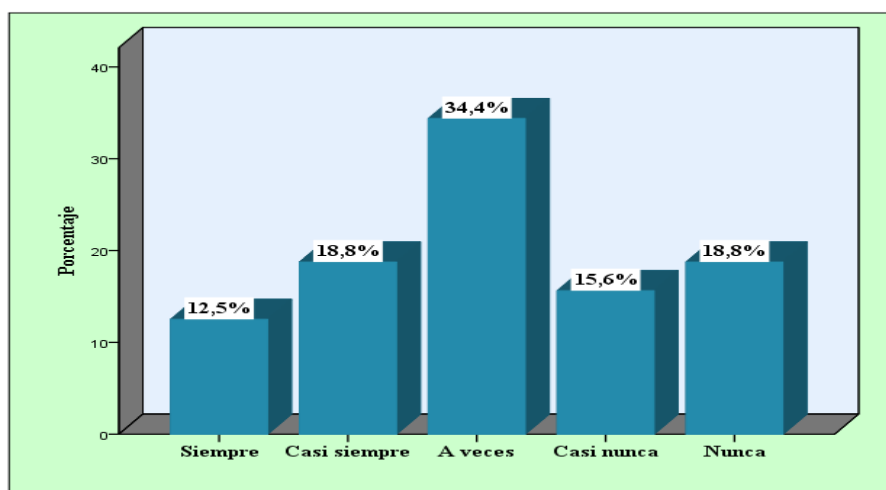
Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 34.4% del personal administrativo del Proyecto especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre el líder

de su institución fomenta el aprendizaje de su personal, el 25% manifestaron a veces, el 18.8% manifestaron casi nunca, el 15.6% manifestaron siempre, siendo el porcentaje más bajo el 6.3% manifestaron que el líder de su institución nunca fomenta el aprendizaje de su personal.

Figura 17.

El líder reconoce públicamente los logros de sus empleados

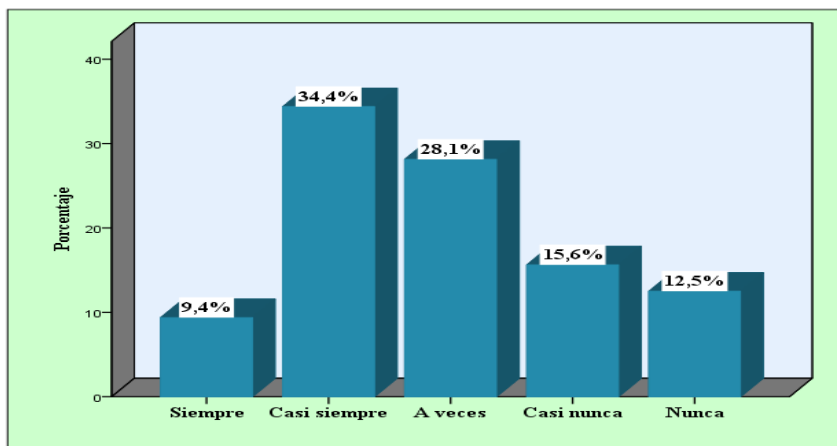


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Para el análisis de este indicador se determinó que el 34.4% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que a veces el líder de su institución destaca de manera pública los logros de sus empleados, el 18.8% manifestaron casi siempre y nunca, el 15.6% manifestaron casi nunca, siendo el porcentaje más bajo el 12.5% del personal administrativo manifestaron que el líder de su institución siempre destaca de manera pública los logros de sus empleados.

Figura 18.

El líder toma decisiones consultando con sus subordinados.



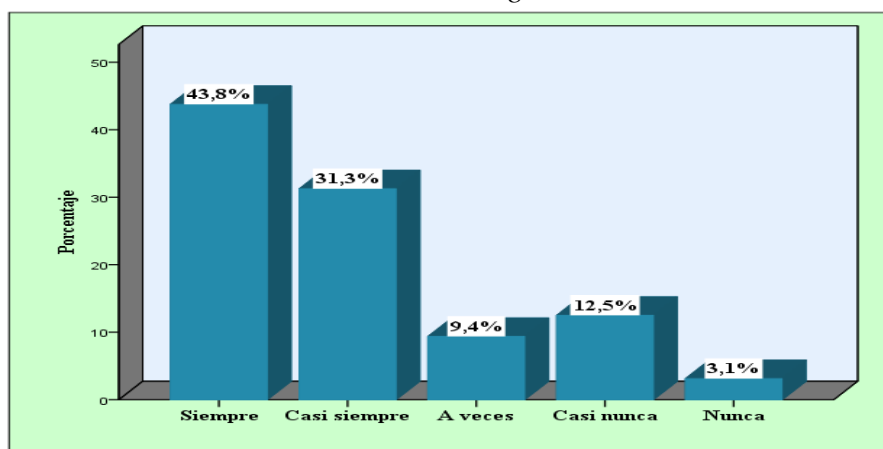
Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Para el análisis de este indicador se determinó que el 34.4% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre el líder de su institución toma decisiones consultando con sus subordinados, el 28.1% manifestaron a veces, el 15.6% manifestaron casi nunca, el 12.5% manifestaron nunca, siendo el porcentaje más bajo el 9.4% manifestaron que el líder de su institución siempre toma decisiones consultando con sus subordinados.

4.2 Análisis descriptivo de la variable: Productividad laboral

Figura 19.

Utilización correcta de los recursos asignados al PEAH.

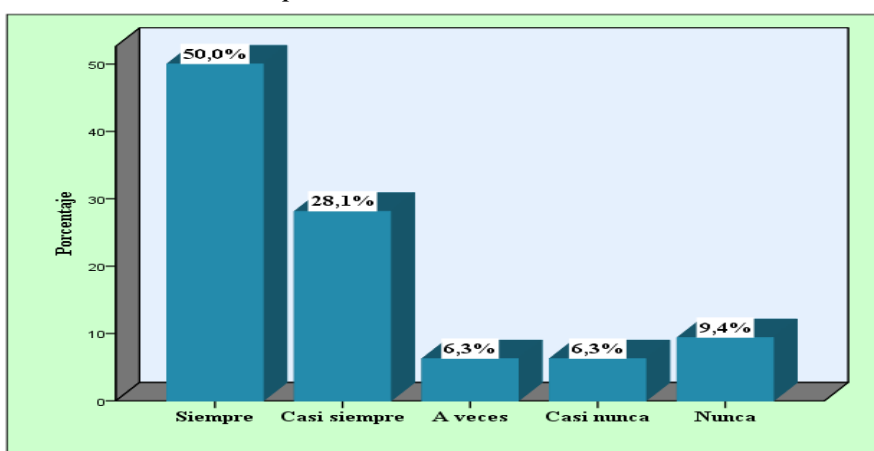


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Para el análisis de este indicador se determinó que el 43.8% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que siempre se utiliza de manera correcta los recursos asignados al PEAH, el 31.3% manifestaron casi siempre, el 12.5% manifestaron casi nunca, el 9.4% manifestaron a veces, siendo el porcentaje más bajo 3.1% manifestaron que nunca se hace una utilización correcta de los recursos asignados al PEAH.

Figura 20.

Evita ser sancionado por hacer uso inadecuado de los recursos del PEAH.

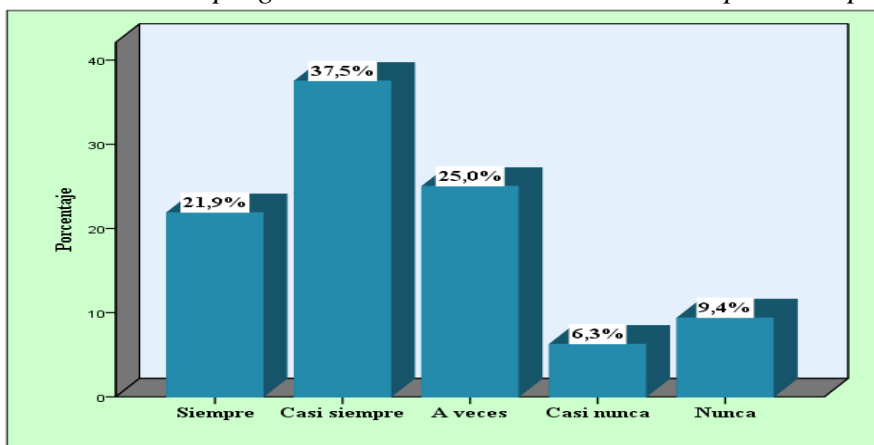


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 50% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que siempre evitan ser sancionado por hacer uso inadecuado de los recursos del PEAH, el 28.1% manifestaron casi siempre, el 9.4% manifestaron nunca, siendo el porcentaje más bajo y habiendo un empate en la respuesta el 6.3% manifestaron a veces y casi nunca.

Figura 21.

Las actividades programadas se realizan en menor tiempo de los previsto.

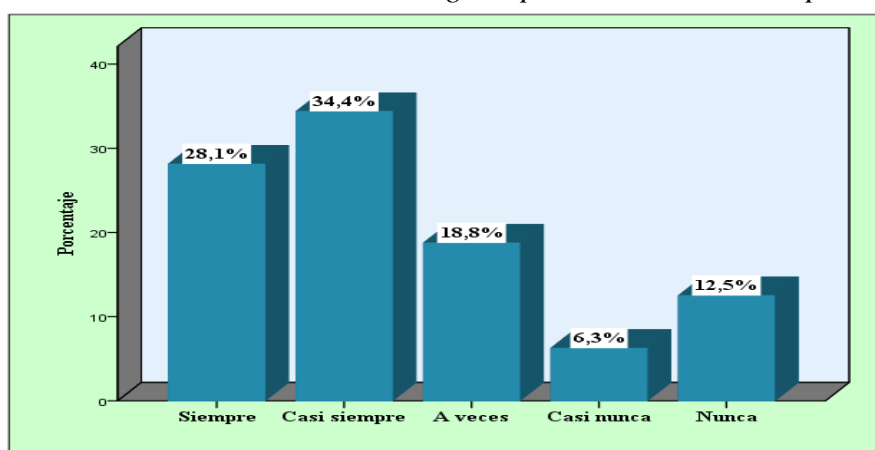


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 37.5% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre las actividades programadas se realizan en menor tiempo de los previsto, el 25% manifestaron a veces, el 21.9% manifestaron siempre, el 9.4% manifestaron nunca, siendo el porcentaje más bajo el 6.3% manifestaron que casi nunca las actividades programadas se realizan en el menor tiempo de lo previsto.

Figura 22.

Utilización de los recursos tecnológicos para disminuir el tiempo de respuesta.



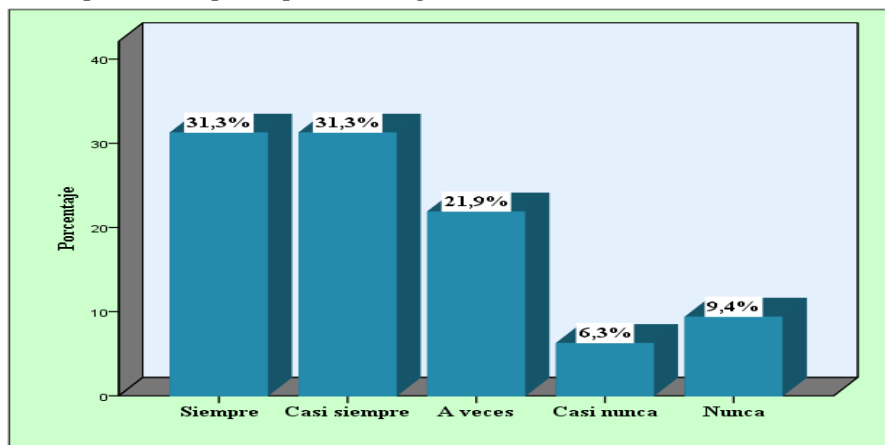
Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 34.4% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre se

utiliza los recursos tecnológicos para disminuir el tiempo de respuesta, el 28.1% manifestaron siempre, el 18.8% manifestaron a veces, el 12.5% manifestaron nunca, siendo el porcentaje más bajo el 6.3% manifestaron que casi nunca utilizan los recursos tecnológicos para disminuir el tiempo de respuesta.

Figura 23.

Uso óptimo del presupuesto asignado al PEAH.

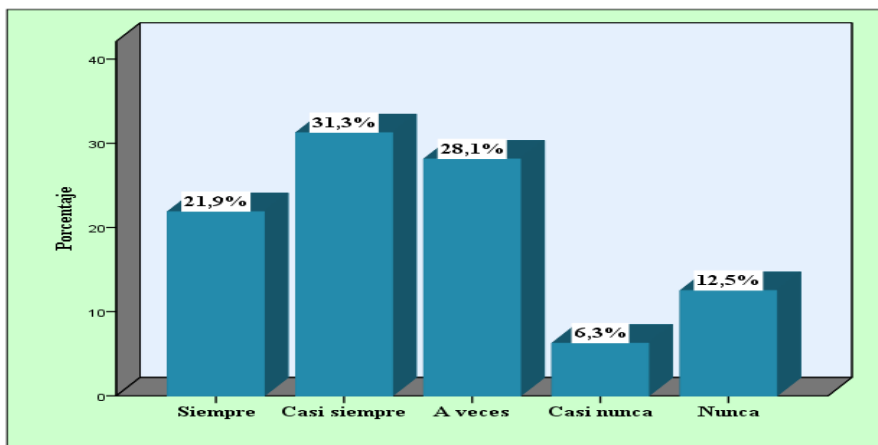


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 31.3% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que siempre y casi siempre se hace un uso óptimo del presupuesto asignado al PEAH, el 21.9% manifestaron a veces, el 9.4% manifestaron nunca, siendo el porcentaje más bajo el 6.3% manifestaron que casi nunca se hace uso óptimo del presupuesto asignado al PEAH.

Figura 24.

Las capacitaciones al personal responden a las funciones que desarrolla.

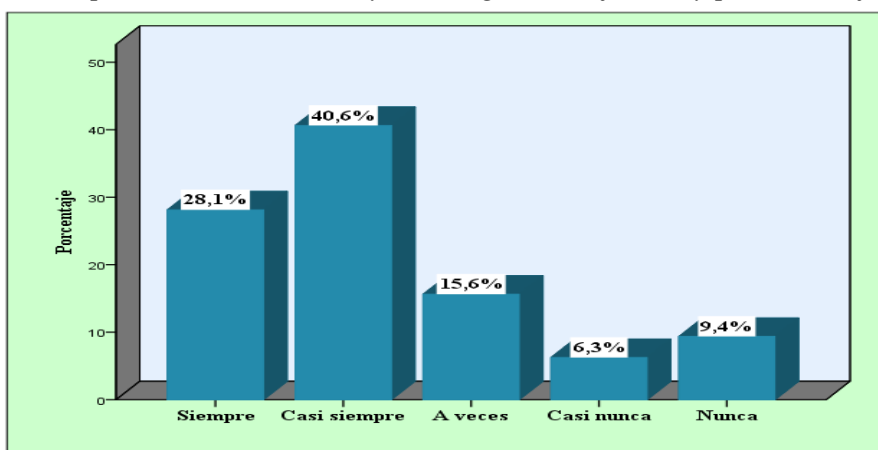


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 31.3% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre las capacitaciones que tiene el personal responden a las funciones que desarrollan, el 28.1% manifestaron a veces, el 21.9% manifestaron siempre, el 12.5% manifestaron nunca, siendo el porcentaje más bajo el 6.3% manifestaron que casi nunca las capacitaciones que tiene el personal responden a las funciones que desarrollan.

Figura 25.

Las capacitaciones contribuyen al logro de objetivos y permite mejorar sus actividades.



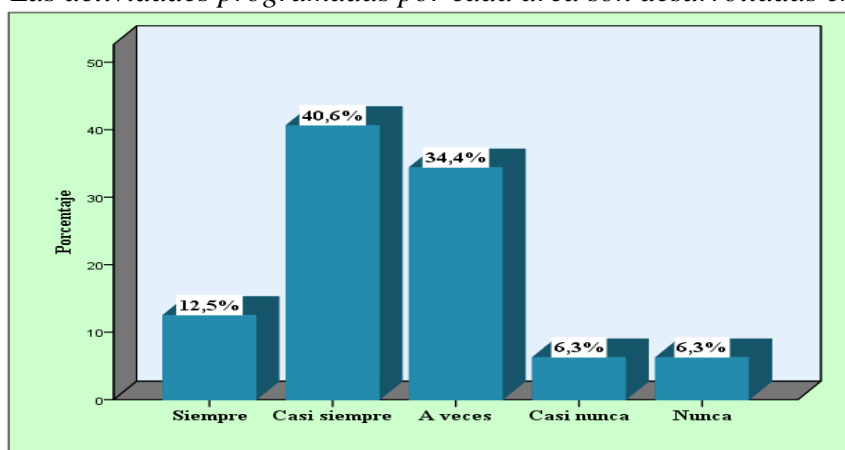
Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 40.6% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre las capacitaciones contribuyen al logro de objetivos y permite mejorar sus actividades, el

28.1% manifestaron siempre, el 15.6% manifestaron a veces, el 9.4% manifestaron nunca, siendo el porcentaje más bajo el 6.3% manifestaron que casi nunca las capacitaciones contribuyen al logro de objetivos y permite mejorar sus actividades.

Figura 26.

Las actividades programadas por cada área son desarrolladas en el tiempo establecido.

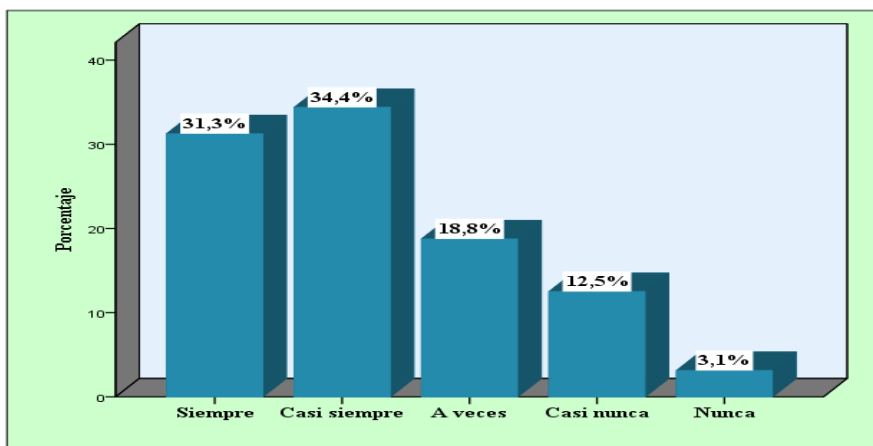


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 40.6% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre las actividades programadas por cada área son desarrolladas en el tiempo establecido, el 34.4% manifestaron a veces, el 12.5% manifestaron siempre siendo el porcentaje más bajo y habiendo una igualdad en la respuesta el 6.3% manifestaron que casi nunca y nunca las actividades programadas por cada área son desarrolladas en el tiempo establecido.

Figura 27.

Trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas.

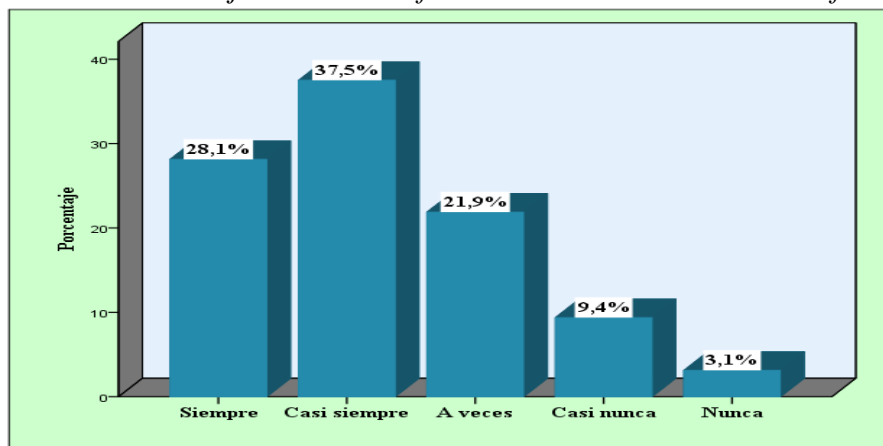


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 34.4% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre trabajan de manera conjunta para alcanzar las metas establecidas, el 31.3% manifestaron siempre, el 18.8% manifestaron a veces, el 12.5% manifestaron casi nunca, siendo el porcentaje más bajo el 3.1% manifestaron que nunca trabajan de manera conjunta para alcanzar las metas establecidas en sus respectivas áreas.

Figura 28.

Las actividades ejecutadas satisfacen las demandas del usuario final.



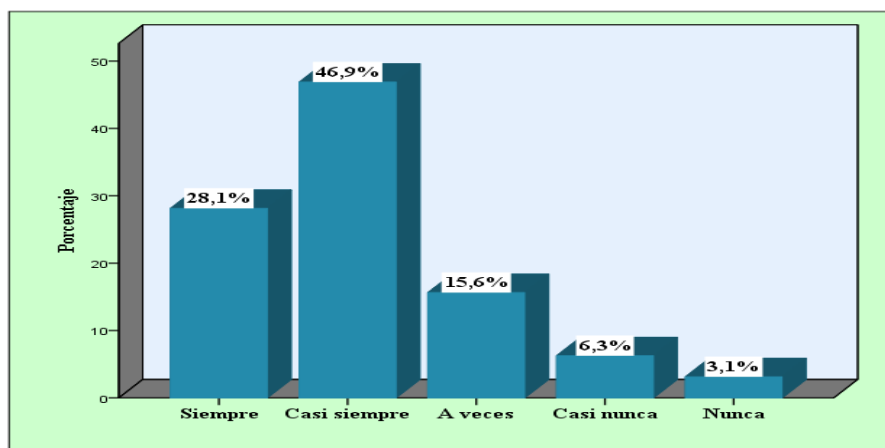
Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 37.5% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre las

actividades ejecutadas satisfacen las demandas del usuario final, el 28.1% manifestaron siempre, el 21.9% manifestaron a veces, el 9.4% manifestaron casi nunca, siendo el porcentaje más bajo el 3.1% manifestaron que las actividades ejecutadas nunca satisfacen las demandas del usuario final.

Figura 29.

Los productos de las actividades generan valor para el usuario final.

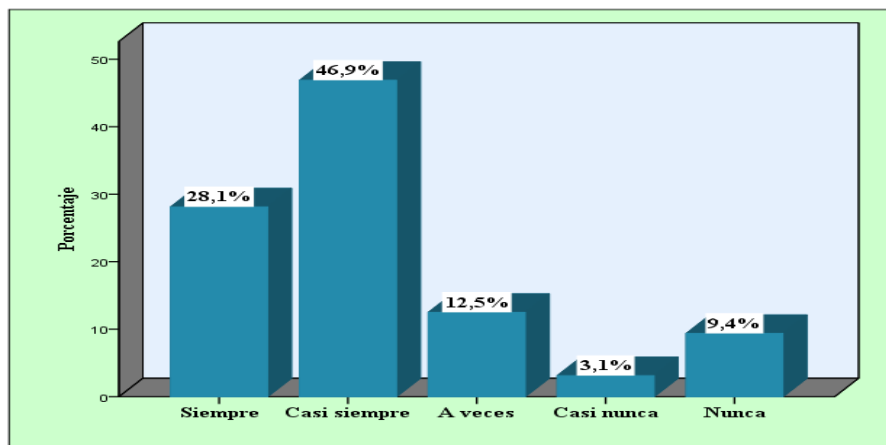


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 46.9% del personal administrativo del Proyecto especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre los productos de las actividades realizadas generan valor para el usuario final, el 28.1% manifestaron siempre, el 15.6% manifestaron a veces, el 6.3% manifestaron casi nunca, siendo el porcentaje más bajo el 3.1% manifestaron que las actividades realizadas nunca generan valor para el usuario final.

Figura 30.

Existe un nivel adecuado de la comunicación y el flujo de la información en el PEAH.

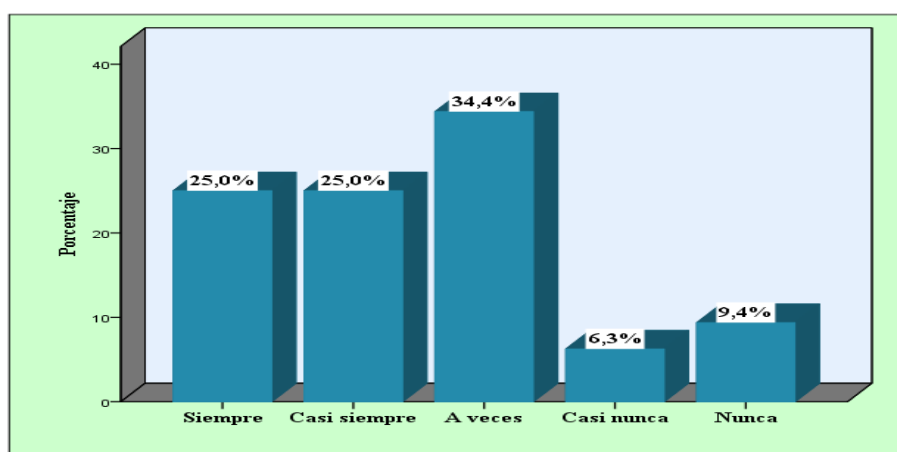


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 46.9% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre la comunicación y el flujo de información en el PEAH se encuentran a un nivel adecuado, el 28.1% manifestaron siempre, el 12.5% manifestaron a veces, el 9.4% manifestaron nunca, siendo el porcentaje más bajo el 3.1% manifestaron que casi nunca la comunicación y el flujo de información en el PEAH se encuentran a un nivel adecuado.

Figura 31.

Los problemas en el PEAH se resuelven con lógica y después de haber analizado las oportunidades y amenazas.



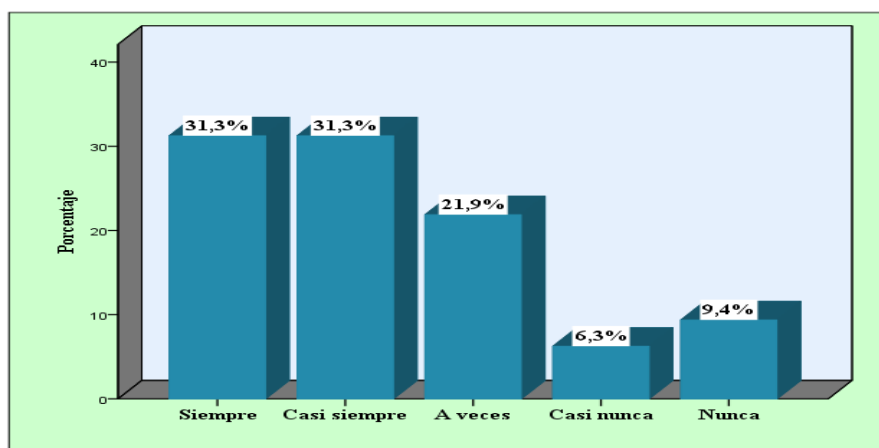
Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 34.4% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que a veces los

problemas en el PEAH se resuelven con lógica y después de haber analizado las oportunidades y amenazas, el 25% manifestaron siempre y casi siempre, siendo el porcentaje más bajo el 9.4% manifestaron que nunca se resuelven los problemas en el PEAH con lógica y después de haber analizado las oportunidades y amenazas.

Figura 32.

Antes de tomar decisiones se anticipa a los posibles problemas.

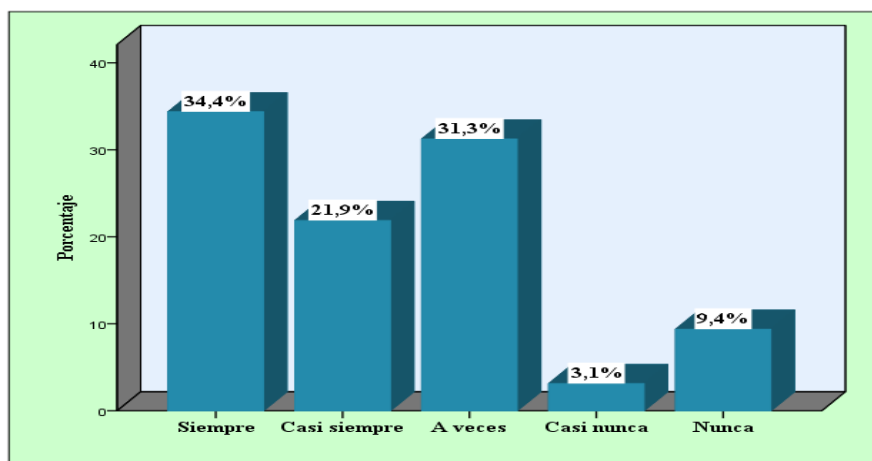


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 31.3% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que siempre y casi siempre antes de tomar decisiones se anticipan a los posibles problemas, el 21.9% manifestaron a veces, el 9.4% manifestaron nunca, siendo el porcentaje más bajo el 6.3% manifestaron que casi nunca se anticipan a los posibles problemas al momento de tomar decisiones.

Figura 33.

Toma decisiones oportunas en beneficio del PEAH.

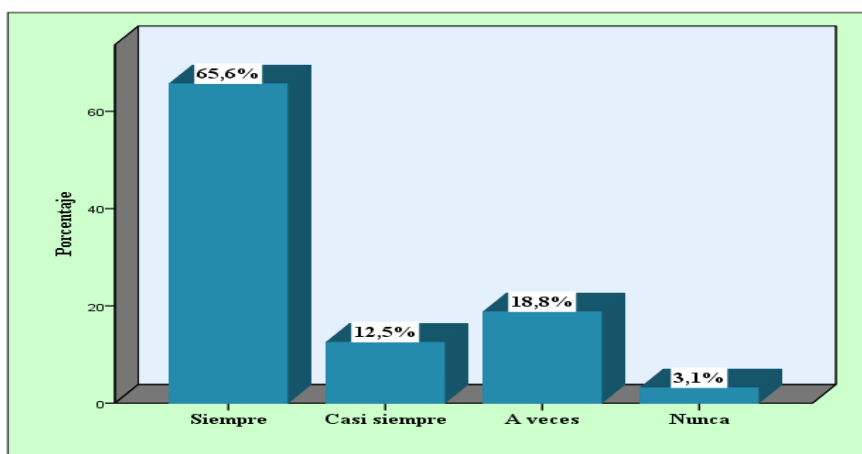


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se precisó que el 34.4% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que siempre se toma decisiones oportunas en beneficio del PEAH, el 31.3% manifestaron a veces, el 21.9% manifestaron casi siempre, el 9.4% manifestaron nunca, siendo el porcentaje más bajo el 3.1% manifestaron que casi nunca se toma decisiones oportunas en beneficio del PEAH.

Figura 34.

Cuenta con los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que ocupa.



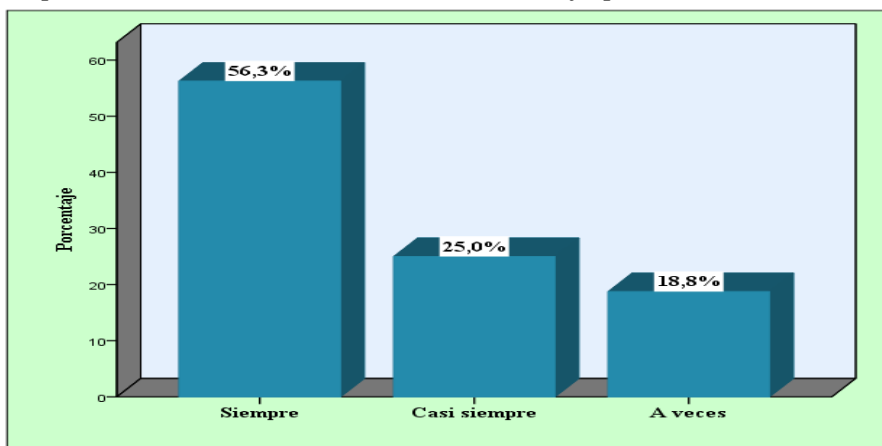
Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 65.6% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que siempre poseen los conocimientos necesarios para ejercer de manera competente el puesto que ocupan, el

18.8% manifestaron a veces, el 12.5% manifestaron casi siempre, siendo el porcentaje más bajo el 3.1% manifestaron que nunca poseen los conocimientos necesarios para ejercer de manera competente el puesto que ocupan.

Figura 35.

Capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.

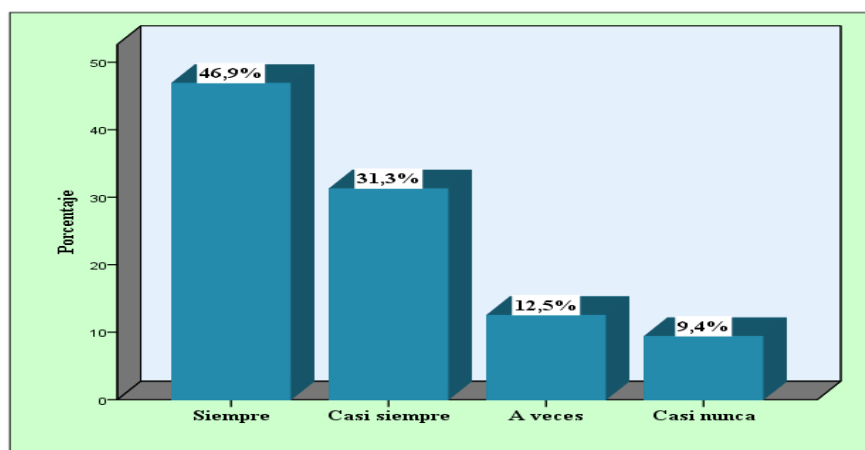


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 56.3% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que siempre tienen la habilidad de resolver cuestiones laborales bajo situaciones de presión, el 25% manifestaron casi siempre, siendo el indicador más bajo el 18.8% manifestaron que a veces tienen la habilidad de resolver cuestiones laborales bajo situaciones de presión.

Figura 36.

Efectúa aportes de carácter técnico o académico en beneficio de la institución

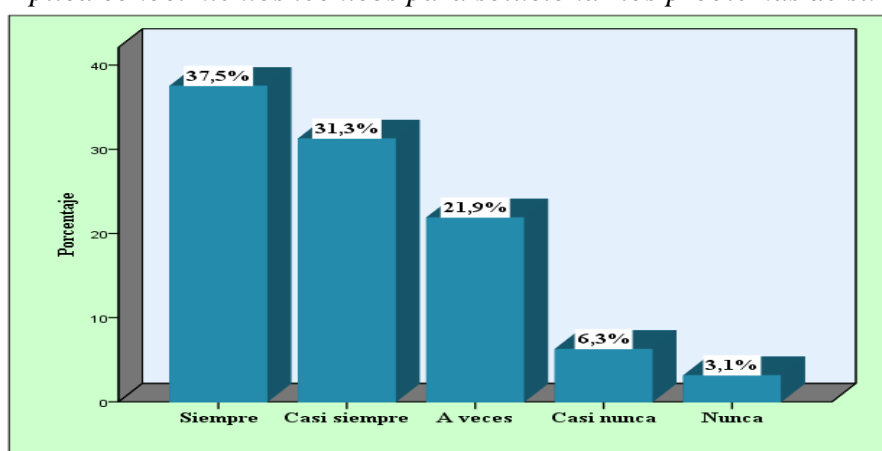


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 46.9% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que siempre realizan contribuciones de índole técnica o académica para el beneficio de su institución, el 31.3% manifestaron casi siempre, el 12.5% manifestaron a veces, siendo el porcentaje más bajo el 9.4% manifestaron que casi nunca realizan contribuciones de índole técnica o académica para el beneficio de su institución

Figura 37.

Aplica conocimientos técnicos para solucionar los problemas de su entorno.

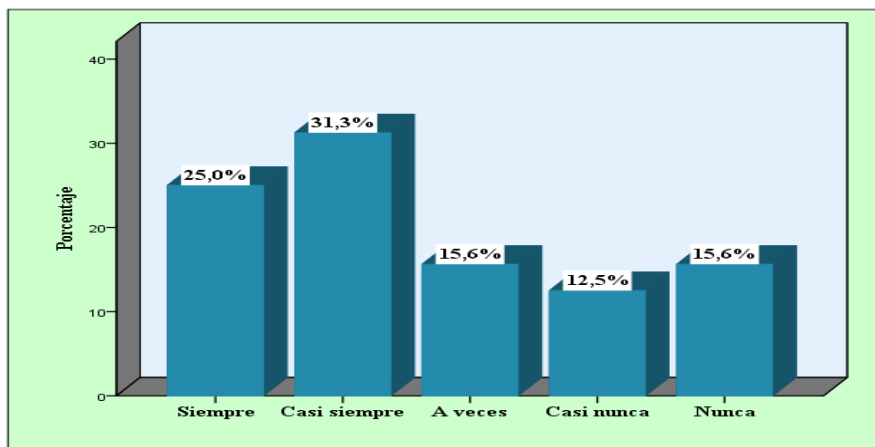


Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 37.5% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que siempre aplican conocimientos técnicos para solucionar los problemas de su entorno, el 31.3% casi siempre, el 21.9% a veces, el 6.3% casi nunca, siendo el porcentaje más bajo el 3.1% manifestaron que nunca aplican los conocimientos técnicos para solucionar los problemas de su entorno.

Figura 38.

En ausencia de su jefe inmediato superior asume responsabilidad en el desarrollo de sus actividades.



Fuente: Cuestionario sobre liderazgo y productividad laboral (Anexo 01).

Según el análisis de este indicador se determinó que el 31,8% del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga manifestaron que casi siempre cuando su jefe inmediato no está presente, asumen la responsabilidad en el desarrollo de sus labores., el 25% manifestaron siempre, el 15,6% manifestaron a veces y nunca, siendo el porcentaje más bajo el 12,5% manifestaron que casi nunca asumen responsabilidad para el desarrollo de sus labores en ausencia de su jefe inmediato.

4.3 Contrastación de hipótesis

Tabla 6.

Correlación para la hipótesis general, el liderazgo y la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

Correlaciones Rho de Spearman		Liderazgo	Productividad laboral
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0,640**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	32	32
Productividad laboral	Coefficiente de correlación	0,640**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	32	32

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

En la Tabla 6, Los resultados obtenidos de las pruebas estadísticas de correlación de Rho de Spearman indican que existe una correlación directa positiva entre las variables de estudio, es decir, liderazgo y productividad laboral. El valor del coeficiente de correlación es $r_s = 0.640$, y el valor de significancia bilateral es $p=0.000$, el cual es menor a 0.05.

En consecuencia, se puede afirmar que el liderazgo guarda una relación significativa con la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María. Esto lleva a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 7.

Correlación para la hipótesis específica, el liderazgo y la eficiencia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

Correlaciones Rho de Spearman		Liderazgo	Eficiencia
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0,599**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	32	32

Eficiencia	Coefficiente de correlación	0,599**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	32	32

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

En la Tabla 7, Los resultados de las pruebas estadísticas de correlación de Rho de Spearman indican que existe una correlación directa y positiva entre las variables analizadas, es decir, liderazgo y la dimensión eficiencia. El coeficiente de correlación obtenido es $r_s = 0.599$, y el valor de significancia bilateral es $p=0.000$, el cual es menor a 0.05.

Por lo tanto, se concluye que el liderazgo guarda una relación significativa con la eficiencia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María. Esto conlleva a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 8.

Correlación para la hipótesis específica, el liderazgo y la eficacia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

Correlaciones Rho de Spearman		Liderazgo	Eficacia
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0,455**
	Sig. (bilateral)	.	0,009
	N	32	32
Eficacia	Coefficiente de correlación	0,455**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,009	.
	N	32	32

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

En la Tabla 8, Los resultados obtenidos de las pruebas estadísticas de correlación de Rho de Spearman indican que existe una correlación directa y positiva entre las variables analizadas, es decir, liderazgo y la dimensión eficacia. El valor del coeficiente de correlación es $r_s = 0.455$, y el valor de significancia bilateral es $p=0.009$, lo cual es menor a 0.05.

En consecuencia, se concluye que el liderazgo guarda una relación significativa con la eficacia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María. Esto lleva a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 9.

Correlación para la hipótesis específica, el liderazgo y la efectividad del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

Correlaciones Rho de Spearman		Liderazgo	Efectividad
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0,594**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	32	32
Efectividad	Coefficiente de correlación	0,594**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	32	32

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

En la Tabla 9, Los resultados obtenidos de las pruebas estadísticas de correlación de Rho de Spearman indican que existe una correlación directa y positiva entre las variables analizadas, es decir, liderazgo y la dimensión eficacia. El valor del coeficiente de correlación es $r_s = 0.594$, y el valor de significancia bilateral es $p=0.000$, lo cual es menor a 0.05.

Por lo tanto, se concluye que el liderazgo guarda una relación significativa con la efectividad del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María. Esto lleva a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

En el marco de esta investigación titulada "El Liderazgo y la Productividad Laboral del Personal Administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga", se estableció como objetivo general; determinar la correlación entre el liderazgo y la productividad laboral del personal administrativo en Tingo María. Los objetivos específicos fueron los siguientes: determinar la correlación entre el liderazgo y la eficiencia del personal administrativo, determinar la correlación entre el liderazgo y la eficacia del personal administrativo, y finalmente, determinar la correlación entre el liderazgo y la efectividad del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

En el capítulo de discusión, se comparan los resultados obtenidos en este estudio con los antecedentes a nivel internacional, nacional y local.

En ese sentido, los resultados de la investigación evidencian que un 40.6% del personal administrativo manifestaron que casi siempre las actividades programadas por cada área son desarrolladas en el tiempo establecido; un 34.4% que casi siempre se realiza trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas, un 37.5% que casi siempre las actividades ejecutadas satisfacen las demandas del usuario final, un 46.9% que casi siempre los productos de las actividades generan valor para el usuario final, un 46.9% que casi siempre existe un nivel adecuado de la comunicación y fluidez en la transmisión de la información en el PEAH. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Rivera & Conrado (2016), se ha descubierto que la cultura organizacional con las habilidades de liderazgo y el estilo de gestión tienen un impacto directo en el desempeño de los empleados, el logro de las metas propuestas y, en última instancia, la productividad laboral de una organización. La productividad es una de las métricas más importantes para cualquier empresa, ya que influye de manera significativa en la consecución de los

objetivos estratégicos y en la rentabilidad. Según Gutiérrez (2006 citado por Mateus, 2019), un aumento en la productividad implica lograr mejores resultados en función de los recursos empleados.

Ortega et al. (2018) los resultados evidenciaron significancia entre los estilos de liderazgo y productividad; con una alta correlación en el estilo democrático (0.742) en comparación con los estilos autocrático (0.17) y liberal (0.195), al respecto los resultados de la dimensión liderazgo democrático, el personal administrativo manifestó que a veces: la máxima autoridad de la institución trabaja en colaboración con sus colaboradores para alcanzar los objetivos de la entidad de manera armoniosa (40.6%), el líder genera alternativas de solución ante un problema (46.9%), el líder trabaja en equipo con sus colaboradores (34.4%), mientras que en casi siempre manifestaron que: Se evalúa el desempeño de sus colaboradores (25%), el líder forma equipos y comisiones de trabajo (40.6%) y El 31.3% de los participantes señaló que el propósito del líder es procurar el bienestar del grupo y el éxito del equipo.

En el estudio realizado por Arquñigo et al. (2019), se llegó a la conclusión de que el estilo de liderazgo guarda relación con el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad de Pillco Marca ($\rho=0.705$, $p=0.000$). Se encontró una relación muy significativa con los estilos participativo-democrático ($\rho=0.899$, $p=0.000$), transformacional ($\rho=0.949$, $p=0.000$), y autocrático-autoritario ($\rho=0.672$, $p=0.000$).

En concordancia con estos resultados, los hallazgos de la presente investigación respecto al liderazgo autoritario indican que el personal administrativo expresó que el líder de la institución: en un 28.1%, toma decisiones sin consultar al equipo de trabajo casi siempre; y en un 34.4% manifestó que se considera la única persona con la capacidad de tomar decisiones en algunas ocasiones, se comunica solo para darle órdenes (34.4%),

y destaca el uso de sanciones como estrategia para asegurar el cumplimiento de las tareas el 46.9% de los encuestados respondió que siempre y respecto a la dimensión liderazgo transformacional manifestaron que casi siempre: escucha las opiniones y plantea soluciones (31.3%), posee la habilidad de generar confianza en sus colaboradores (40.6%), motiva al personal para obtener buenos resultados en el trabajo (31.3%), fomenta el aprendizaje de los trabajadores (34.4%), toma decisiones consultando con sus subordinados (34.4%). En esa misma línea el trabajo desarrollado por Soto (2017), concluye que el liderazgo tiene un impacto significativo en la gestión administrativa, sustentado en un valor de significancia obtenido de $p=0.000$ menor a 0.05; mientras que en el estudio de Dávila (2019) los resultados evidenciaron que, el 37.9% del personal administrativo de la UGEL Oxapampa califica el liderazgo y la motivación como nivel regular.

Finalmente, los resultados de las pruebas estadísticas de correlación de Rho de Spearman muestran una correlación directa y positiva entre las variables de estudio, liderazgo y productividad laboral, con un valor de $r_s = 0,640$ y un valor de significancia $p=0,000$, siendo este último menor a 0.05. En concordancia, Guillermo (2018), en su tesis argumentó que los empleados de la Municipalidad Distrital de Huaura estaban satisfechos con su trabajo en las instalaciones y que esto hacía que su trabajo diario fuera muy productivo ($r=0,841$, $p=0,000$). Asimismo, Lorenzo (2018) mostrando que la productividad laboral estaba relacionada con las habilidades profesionales ($r = 0,827$, $p = 0,01$). Esto significa que cuanto mayor sean las competencias profesionales de los empleados, mayor será la productividad laboral a favor de la Dirección General de Educación y Formación Profesional.

Para concluir, se sugiere investigar en un futuro sobre el “Liderazgo Organizacional y Productividad Laboral. En vista de que el liderazgo organizacional es un instrumento clave para dirigir al personal de las instituciones públicas y privadas, por lo tanto, la dirección que posee un líder impacta directamente en el desarrollo de las actividades y en las metas y objetivos de toda institución. Asimismo la organización es una dimensión del liderazgo; por lo tanto se sugiere investigar sobre el liderazgo organizacional y productividad laboral, para que dicha investigación sea más específica y de corto plazo, de esa manera la investigación complementará con mi tesis y servirá de gran ayuda a las instituciones públicas y privadas, porque se les brinda los resultados y las conclusiones finales; asimismo se brindará recomendaciones de gran utilidad para que puedan tener una mejor calidad de servicios con la población.

CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación de las variables el liderazgo y la productividad laboral, con una correlación positiva con los resultados de $r_s=0.640$ y una significancia de $p=0.000$. Se afirma que el liderazgo guarda una relación significativa con la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María. Esto lleva a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.
2. Según la relación entre la variable liderazgo y la dimensión de eficiencia, existe una correlación positiva con los resultados de $r_s=0.599$ y un valor de significancia de $p=0.000$. Por tanto, se concluye que el liderazgo guarda una relación significativa con la eficiencia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María, esto conlleva a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.
3. Al analizar la relación entre la variable liderazgo y la dimensión eficacia, se encontró una correlación positiva con los resultados de $r_s=0.455$ y un valor de significancia de $p=0.009$. Afirmando que el liderazgo guarda una relación significativa con la eficacia del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María, esto conlleva a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.
4. Se determinó la relación entre la variable liderazgo y la dimensión efectividad, y se encontró una correlación positiva con los resultados de $r_s=0.594$ y un valor de significancia de $p=0.000$. Demostrando que el liderazgo guarda una relación significativa con la efectividad del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María, esto conlleva a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la máxima autoridad del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María debe dirigir las actividades administrativas con un estilo de liderazgo democrático o transformacional y buscar siempre el trabajo en equipo valorando los conocimientos, habilidades y destrezas del personal administrativo a su cargo, mediante estrategias (reconocimientos de su desempeño, el empleado del mes)
2. El personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María debe evitar hacer mal uso de los recursos asignados, mediante evaluaciones trimestrales de su jefe inmediato, a fin de satisfacer en todos sus extremos la demanda de la población.
3. Se sugiere que la máxima autoridad del Proyecto Especial Alto Huallaga debe solucionar los problemas mediante el diálogo y siempre trabajar en equipo con su personal administrativo para una adecuada y oportuna toma de decisiones con el propósito de alcanzar las metas y objetivos establecidos en beneficio de la población.
4. Se sugiere que el personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga debe tener más comunicación afectiva, mediante talleres, reuniones y capacitaciones; asimismo desarrollar las actividades que tiene con la población en el tiempo adecuado y con un valor agregado a través de talleres y capacitaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arquiñigo, J. I. del C., Gaspar, & Beteta, G. P. M. (2019). *Los estilos de liderazgo y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca 2019/ [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].* <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5221>
- Contreras, M. B. (2017). *Competencias y habilidades fundamentales en la gerencia del talento humano – empresas de bienes o servicios.* <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15901/ContrerasMenesBladimir2017/.pdf?sequence=2>
- Dávila, B. E. P. (2019). *El Liderazgo y la motivación del personal administrativo de la UGEL Oxapampa, 2019. / [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].* <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5993>
- Escalante, V. M. de los Á. (2017). *El liderazgo en la productividad de los colaboradores de la corporación Impactex Cía. Ltda., provincia de Tungurahua, Cantón Ambato [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].* <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25479/1/TESIS%20MARIA%20DE%20LOS%20ANGELES%20ESCALANTE%20VELASTEGUI.pdf>
- Ferrer, J., & Clemenza, C. (2006). *Habilidades gerenciales como fundamento de la estrategia competitiva en los sectores de actividad metalmeccánica venezolana.* 7(1), 81-100.
- Guerrero, V. D. del P., & Vásquez, S. A. M. (2017). *Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756343>
- Guillermo, H. Y. M. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].* <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Lorenzo, G. E. P. (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]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Magariño, R. Y. (2019). *Relación entre el estilo de liderazgo del alcalde en la gestión Municipal de pistas y veredas del Distrito de Pillcomarca – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5669>
- Mateus, C. J. S. (2019). *La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones*. <https://core.ac.uk/download/pdf/286064039.pdf>
- Pérez, T. N., & Rivera, C. P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013 / [Tesis de Maestría]*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Reyes, M. K. Y. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>
- Rivera, C. Y. M., & Conrado, T. J. (2016). *Impacto de los líderes en la productividad de las empresas de servicio de aseo en la ciudad de Barranquilla*. *Dictamen Libre*, 19, 57-68.
- Segredo, P. A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. 39(2), 385-393.
- Soto, M. R. E. (2017). *El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Arquiñigo, J. I. del C., Gaspar, & Beteta, G. P. M. (2019). *Los estilos de liderazgo y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca 2019/ [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]*. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5221>
- Contreras, M. B. (2017). *Competencias y habilidades fundamentales en la gerencia del talento humano – empresas de bienes o servicios*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15901/ContrerasMenesBladimir2017/.pdf?sequence=2>
- Dávila, B. E. P. (2019). *El Liderazgo y la motivación del personal administrativo de la UGEL Oxapampa, 2019. / [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]*. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5993>
- Escalante, V. M. de los Á. (2017). *El liderazgo en la productividad de los colaboradores de la corporación Impactex Cía. Ltda., provincia de Tungurahua, Cantón Ambato [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]*. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25479/1/TESIS%20MARIA%20DE%20LOS%20ANGELES%20ESCALANTE%20VELASTEGUI.pdf>
- Ferrer, J., & Clemenza, C. (2006). *Habilidades gerenciales como fundamento de la estrategia competitiva en los sectores de actividad metalmecánica venezolana*. 7(1), 81-100.
- Guerrero, V. D. del P., & Vásquez, S. A. M. (2017). *Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756343>
- Guillermo, H. Y. M. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), (2021).*
www.gob.pe/institucion/servir/institucional.
- Lorenzo, G. E. P. (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].*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Magariño, R. Y. (2019). Relación entre el estilo de liderazgo del alcalde en la gestión Municipal de pistas y veredas del Distrito de Pillcomarca – 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].*
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5669>
- Mateus, C. J. S. (2019). La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones. <https://core.ac.uk/download/pdf/286064039.pdf>*
- Pérez, T. N., & Rivera, C. P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013 / [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.*
- Reyes, M. K. Y. (2016). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar].*
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>
- Rivera, C. Y. M., & Conrado, T. J. (2016). Impacto de los líderes en la productividad de las empresas de servicio de aseo en la ciudad de Barranquilla. *Dictamen Libre*, 19, 57-68.*
- Segredo, P. A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. 39(2), 385-393.*
- Soto, M. R. E. (2017). El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].*
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Medina, S. S. B. (2018). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Proyecto Especial Alto Huallaga, en el año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/134927>
- Arquiñigo, J. I. del C., Gaspar, & Beteta, G. P. M. (2019). *Los estilos de liderazgo y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca 2019*/ [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5221>
- Contreras, M. B. (2017). *Competencias y habilidades fundamentales en la gerencia del talento humano – empresas de bienes o servicios*. <https://repositorio.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15901/ContrerasMenesBladimir2017/.pdf?sequence=2>
- Dávila, B. E. P. (2019). *El Liderazgo y la motivación del personal administrativo de la UGEL Oxapampa, 2019*. / [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5993>
- Escalante, V. M. de los Á. (2017). *El liderazgo en la productividad de los colaboradores de la corporación Impactex Cía. Ltda., provincia de Tungurahua, Cantón Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25479/1/TESIS%20MARIA%20DE%20LOS%20ANGELES%20ESCALANTE%20VELASTEGUI.pdf>
- Ferrer, J., & Clemenza, C. (2006). *Habilidades gerenciales como fundamento de la estrategia competitiva en los sectores de actividad metalmeccánica venezolana*. 7(1), 81-100.
- Guerrero, V. D. del P., & Vásquez, S. A. M. (2017). *Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756343>
- Guillermo, H. Y. M. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad

Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Lorenzo, G. E. P. (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].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Magariño, R. Y. (2019). *Relación entre el estilo de liderazgo del alcalde en la gestión Municipal de pistas y veredas del Distrito de Pillcomarca – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5669>

Mateus, C. J. S. (2019). *La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones*. <https://core.ac.uk/download/pdf/286064039.pdf>

Pérez, T. N., & Rivera, C. P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013* / [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Reyes, M. K. Y. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>

Rivera, C. Y. M., & Conrado, T. J. (2016). *Impacto de los líderes en la productividad de las empresas de servicio de aseo en la ciudad de Barranquilla*. *Dictamen Libre*, 19, 57-68.

Segredo, P. A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. 39(2), 385-393.

Soto, M. R. E. (2017). *El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Medina, S. S. B. (2018). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Proyecto Especial Alto Huallaga, en el año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/134927>

Avilés, S., & Gómez. (2019). *Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari - Satipo, en el año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2733?show=full>

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA SELVA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**ANEXO 01
CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO Y
PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Fecha: / /

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN. El liderazgo y la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga en Tingo María.

INSTRUCCIONES. El Presente cuestionario se presenta un conjunto de preguntas con cinco alternativas de respuestas que debes calificar. Por favor, responder marcando con una "X" la alternativa elegida, teniendo en cuenta la siguiente ponderación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ÍTEM	Puntaje				
	1	2	3	4	5
VARIABLE (X): LIDERAZGO					
Dimensión: Liderazgo autoritario					
1. El líder de la institución toma decisiones sin consultar a su equipo de trabajo.					
2. El líder de la institución se considera la única persona capaz de tomar decisiones.					
3. El líder de la institución se comunica con usted solo para darle órdenes.					
4. El líder hace énfasis en las sanciones como estrategia para el cumplimiento de las tareas.					
5. El líder de la institución considera que las relaciones interpersonales son perjudiciales para el buen rendimiento del trabajo.					
Dimensión: Liderazgo democrático					
6. La máxima autoridad de la entidad armoniza con sus colaboradores para lograr el objetivo de la institución					
7. El líder de la institución genera alternativas de solución ante un problema.					
8. El líder de la institución evalúa el desempeño de sus colaboradores dentro de la institución.					
9. El líder de la institución trabaja en equipo con sus colaboradores.					
10. El líder forma equipos y comisiones de trabajo					
11. El objetivo del líder es buscar siempre el bienestar grupal y el éxito del equipo.					
Condiciones Liderazgo transformacional					
12. El líder de la institución escucha las opiniones y plantea soluciones.					
13. El líder de la institución genera respeto con sus colaboradores.					

14. El líder de la institución tiene la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores.					
15. El líder de la institución motiva al personal para que de buenos resultados en el trabajo.					
16. El líder fomenta el aprendizaje de los trabajadores.					
17. El líder reconoce públicamente los logros de sus trabajadores					
18. El líder toma decisiones consultando con sus subordinados					
VARIABLE (Y) PRODUCTIVIDAD LABORAL					
Dimensión: Eficiencia					
19. Se hace uso correcto de los recursos humanos y materiales asignados al PEAH					
20. Evita ser sancionado por hacer uso inadecuado de los recursos del PEAH					
21. Las actividades programadas se realizan en menor tiempo de lo previsto.					
22. Se usa los recursos tecnológicos para disminuir el tiempo de respuesta.					
23. Se hace uso óptimo del presupuesto asignado al PEAH					
24. Las capacitaciones al personal responden a las funciones que desarrolla.					
25. Las capacitaciones contribuyen al logro de objetivos y permite mejorar sus actividades.					
Dimensión: Eficacia					
26. Las actividades programadas por cada área son desarrolladas en el tiempo establecido.					
27. Trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas.					
28. Las actividades ejecutadas satisfacen las demandas del usuario final.					
29. Los productos de las actividades generan valor para el usuario final.					
30. Existe un nivel adecuado de la comunicación y fluidez de la información en el PEAH.					
31. Los problemas en el PEAH se resuelven con lógica y después de haber analizado las oportunidades y amenazas.					
Dimensión: Efectividad.					
32. Antes de tomar decisiones se anticipa a los posibles problemas.					
33. Toma decisiones oportunas en beneficio del PEAH.					
34. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que ocupa					
35. Posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.					
36. Efectúa aportes de carácter técnico o académico en beneficio de unidad.					
37. Aplica conocimientos técnicos para solucionar los problemas de su entorno.					
38. En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad en el desarrollo de sus actividades.					

Muchas gracias.

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Liderazgo y su relación con la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga Tingo María”

Experto: Magister Carlos Mayta Molina

Domicilio: Av. Ucayali N° 784 Tingo María

Especialidad del validador: Magister Marketing y Negocios Internacionales

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																				X	
2	Los ítems ayudan describir conductas.																					X
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																				X	
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.							FEC													X	
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																				X	
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																					X
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																				X	

OPINIÓN GLOBAL: El instrumento cumple con los requisitos de coherencia, pertinencia y objetividad y puede ser aplicado en el estudio

PUNTUACIÓN PROMEDIO

96.42

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

“Liderazgo y su relación con la productividad laboral del personal administrativo del Proyecto Especial Alto Huallaga Tingo María”

Experto: WALTER EDUARDO MUCHA HUAMAN

Domicilio: Jr. José Luis Pardo. Mz. 57 Lte.11. Castillo Grande

Especialidad del validador: Administrador

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA								
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																				X					
2	Los ítems ayudan describir conductas.																					X				
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																								X	
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																								X	
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																								X	
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																								X	
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																								X	

OPINIÓN GLOBAL: El instrumento aplica para la investigación.

PUNTUACIÓN PROMEDIO

80.71

DNI:09598004

Correo: wamuhua@hotmail.com

Cel:945831226

Firma:

Walter. E. Mucha Huamán

