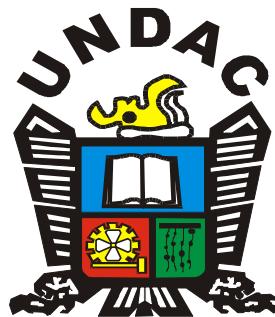


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**El liderazgo organizacional y su relación con la productividad laboral en
la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2023**

Para optar el título profesional de:

Licenciado(a) en Administración

Autores:

Bach. Elvis Jhonatan PALACIN ESTRELLA

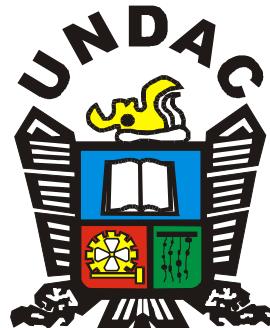
Bach. Nanci Leidy SALCEDO HURTADO

Asesor:

Dra. Jannet Karim FUSTER GOMEZ

Cerro de Pasco - Perú - 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**El liderazgo organizacional y su relación con la productividad laboral en
la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco - 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado.

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
PRESIDENTE

Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ
MIEMBRO

Mg. Edwin Maximo MARCELO ZEVALLOS
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 035-2025-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Elvis Jhonatan PALACIN ESTRELLA - Nanci Ledy SALCEDO HURTADO

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

El liderazgo organizacional y su relación con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2023

Asesor:

Dra. Jannet Karim FUSTER GOMEZ

Índice de Similitud: **11%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 2 de Octubre de 2025.



firmado digitalmente por CARDENAS
SINCHE, José Antonio PAU
ID: 546025048 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/10/2025 16:24:47 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACION

DEDICATORIA

A mi madre Gloria que me ha formado con buenos cimientos con amor y valores, su apoyo constante en el aspecto personal y profesional lo cual me ha permitido a seguir en carrera.

Elvis Jhonatan

A mi padre celestial, el que me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo; a mis padres Raúl y Elverta por haberme forjado con amor y ser la persona que soy ahora.

Nanci Leidy

AGRADECIMIENTO

Es gratificante agradecer a nuestros mentores los docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración, las autoridades de nuestra Universidad, como también a los servidores administrativos, por orientarnos en nuestra formación profesional mediante el desarrollo de principios y valores.

Igualmente, expresamos nuestro reconocimiento a los funcionarios de la municipalidad distrital de Yanacancha, por facilitarnos la información que permitió hacer realidad nuestra investigación.

También, hacemos extensivo nuestro reconocimiento y agradecimiento a la Dra. Jannet Karim FUSTER GOMEZ, por su constante orientación y apoyo que nos ha permitido desarrollar la investigación, siendo un camino esencial para alcanzar nuestro objetivo de optar el título profesional.

Elvis Jhonatan & Nanci Leidy

RESUMEN

Nuestra investigación titulada “El liderazgo organizacional y su relación con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2023”, tuvo como propósito determinar la relación entre liderazgo organizacional y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023. En la parte metodológica fue una investigación básica, con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con método inductivo, en cuanto al diseño se estableció no experimental, para la muestra se llevó a cabo un muestreo probabilístico con 120 servidores.

El resultado que se obtuvo fue una correlación de 0.758, siendo una correlación positiva alta, con un nivel de significancia de ($Sig = 0.000$). Concluimos que, existe una correlación entre el liderazgo organizacional con la productividad laboral siendo significativa. Según el resultado nos permite afirmar que, a mayor percepción de liderazgo organizacional, se incrementara la productividad laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Yanacancha.

Palabras clave: liderazgo organizacional, productividad laboral, eficiencia y eficacia.

Elvis Jhonatan & Nanci Leidy

ABSTRACT

Our research entitled "Organizational leadership and its relationship with labor productivity in the district municipality of Yanacancha, Pasco - 2023", had the purpose of determining the relationship between organizational leadership and labor productivity in the district municipality of Yanacancha, Pasco - 2023. In the methodological part it was a basic research, with a quantitative approach, correlational level, with inductive method, as for the design it was established non-experimental, for the sample was carried out a probabilistic sampling with 120 servers.

The result obtained was a correlation of 0.758, being a high positive correlation, with a significance level of (Sig = 0.000). We conclude that there is a significant correlation between organizational leadership and labor productivity. According to the results, we can affirm that the higher the perception of organizational leadership, the higher the labor productivity of the employees in the district municipality of Yanacancha.

Key words: organizational leadership, labor productivity, efficiency and effectiveness.

Elvis Jhonatan & Nanci Leidy

INTRODUCCIÓN

El objetivo de nuestra investigación fue determinar la relación entre liderazgo organizacional y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023. El propósito fundamental es optar el título profesional de Licenciados en Administración, por estas consideraciones ponemos a consideración del Jurado Calificador nuestra investigación.

Los servidores requieren de líderes que le permitan influir en sus acciones para lograr las metas establecidas en los diversos documentos de gestión. Ahora bien, el liderazgo organizacional permite que los servidores experimenten confianza, respeto y lealtad hacia los directivos y de esta forma impulsar sus actividades que le permitan estimular hacia un rendimiento superior.

Comprendemos que en toda actividad productiva o de servicio, la productividad se manifiesta como la eficiencia en el uso de los recursos para la producción. En ese orden, la productividad actúa como un indicador que valora la eficacia en la administración de los recursos, orientado a la generación de valor económico y prosperidad.

La investigación abarca cuatro capítulos, estructurado según el Reglamento de Grados y Títulos de la manera siguiente:

En cuanto al capítulo I, presenta el problema de investigación, en la cual se identifica y determina el problema. En ese orden delimitamos nuestra investigación. Seguidamente procedemos a formular el problema y los objetivos de nuestra investigación. A continuación, realizamos la justificación y precisamos las limitaciones del estudio.

En el capítulo II, abordamos el marco teórico, iniciando con los antecedentes de la investigación. También desarrollamos las bases teóricas científicas teniendo en cuenta las variables de investigación, así mismo, se considera la definición de términos

básicos. En ese orden, formulamos las hipótesis, a su vez se identifica las variables y se presenta la definición operacional de las variables e indicadores.

Referente al capítulo III, se desarrolla la metodología y técnicas de investigación. En la cual identificamos el tipo de investigación, el método y diseño de la investigación, seguidamente se señala la población y se determina la muestra del estudio. Así mismo, comprende las técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento de datos, para terminar esta parte señalamos el tratamiento estadístico y precisamos la orientación ética de nuestra investigación.

En el capítulo IV, abordamos los resultados y la discusión. Iniciamos describiendo el trabajo de campo, presentamos el análisis y la interpretación de los resultados teniendo en cuenta las variables de estudio. Se muestra la prueba de hipótesis y para concluir desarrollamos la discusión de resultados, comparando con otros autores.

También comprende las conclusiones, recomendaciones y los anexos.

Elvis Jhonatan & Nanci Leidy

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.3. Formulación del problema.....	3
1.3.1. Problema general.....	3
1.3.2. Problemas específicos	3
1.4. Formulación de objetivos	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. Justificación de la investigación	4
1.6. Limitaciones de la investigación.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.....	6
2.2. Bases teóricas – científicas.....	9
2.2.1. Liderazgo organizacional	9

2.2.2. Productividad laboral.....	14
2.3. Definición de términos básicos.....	16
2.4. Formulación de hipótesis	17
2.4.1. Hipótesis general	17
2.4.2. Hipótesis específicas	17
2.5. Identificación de Variables	17
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores	18

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	19
3.2. Nivel de investigación	19
3.3. Método de investigación	19
3.4. Diseño de investigación	20
3.5. Población y muestra	20
3.5.1. Población de la investigación	20
3.5.2. Muestra de la investigación.....	20
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	21
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	21
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	21
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	21
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	22
3.9. Tratamiento estadístico.....	22
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	23

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	24
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	25
4.3. Prueba de hipótesis	34

4.4. Discusión de resultados	39
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Proceso de influencias y resultados	12
Tabla 2 Capacidad para dirigir	25
Tabla 3 Capacidad de influir	26
Tabla 4 Capacidad de motivar	27
Tabla 5 Capacidad para comunicarse.....	28
Tabla 6 Liderazgo organizacional	29
Tabla 7 Eficiencia laboral.....	30
Tabla 8 Eficacia laboral.....	32
Tabla 9 Productividad laboral.....	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Capacidad para dirigir	25
Gráfico 2 Capacidad para influir	26
Gráfico 3 Capacidad de motivar	27
Gráfico 4 Capacidad para comunicarse.....	28
Gráfico 5 Liderazgo organizacional	29
Gráfico 6 Eficiencia laboral.....	31
Gráfico 7 Eficacia laboral.....	32
Gráfico 8 Productividad laboral.....	33

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En el Perú conforme señala el Instituto Peruano de Economía (2023), “Entre el 2015 y el 2022, las municipalidades solo invirtieron el 61% de sus recursos presupuestados. Ello es inferior a la tasa de ejecución del Gobierno Nacional (79%) y de los gobiernos regionales (65%)”. El bajo nivel de ejecución presupuestal afecta directamente a la población usuaria la cual se ve desatendido en la provisión de servicios públicos. Agrega el Instituto Peruano de Economía (2023), la baja productividad se ve afectada por la alta rotación de los funcionarios en las municipalidades y los trabajadores están contratados bajo la modalidad de locación de servicios los cuales carecen de beneficios laborales.

El distrito de Yanacancha se creó mediante Ley Nro 10037 del 27 de noviembre de 1944, el crecimiento educativo destaca con la presencia de la Universidad, Instituto Superior Tecnológico, Instituto Superior Pedagógico. En cuanto al crecimiento económico se aprecia las entidades financieras, locales comerciales y la construcción de edificios que superan los cinco pisos, así mismo la presencia de entidades del sector público.

Conforme se afirma en el portal de transparencia de la Defensoría del Pueblo (2023), en el Rankin de municipalidades con mayor número de quejas, tenemos:

Según el resultado se ubica en primer lugar a la municipalidad provincial de Pasco con 131 quejas, seguidamente a la municipalidad distrital de Yanacancha con 68 quejas. En este contexto, según el informe de Defensoría del Pueblo, las quejas que recibieron se centraron en asuntos municipales, siendo 310 las denuncias por falta de calidad en determinados servicios o en la atención de las denuncias vecinales, entre otros. En relación a la clasificación por temas, el segundo puesto se ubicó en la prestación de diferentes servicios públicos con un total de 86 quejas. El tercer lugar de esta clasificación de quejas correspondió al de tipo laboral, vinculadas al incumplimiento de obligaciones laborales o de pago de remuneraciones (Defensoría del Pueblo, 2023).

La disminución de la productividad laboral en la municipalidad de Yanacancha está estrechamente relacionada con el incumplimiento de las obligaciones labores y al pago de remuneraciones, aunque esta relación no es concluyente. Existen otros factores, como la insuficiente capacitación que impacta en el rendimiento laboral de los servidores, el escaso reconocimiento al trabajador, lo cual afecta los niveles de productividad, y la inadecuada infraestructura, lo cual afecta en la eficiencia de las labores. A ello se suma la burocracia, que detienen y hacen lento la ejecución de las decisiones y la cristalización de proyectos.

Con el objetivo de cumplir con su misión, la municipalidad distrital de Yanacancha presenta metas estratégicas que deben ser ejecutadas mediante los servicios municipales, promoviendo el desarrollo integral y asegurando el bienestar y la seguridad de la ciudadanía. Para alcanzar el propósito, es fundamental contar con servidores capacitados y eficientes, respaldado por un

liderazgo organizacional propiciado por los funcionarios de la comuna yanacanchina.

1.2. Delimitación de la investigación

Siguiendo la descripción del problema, presentamos la delimitación de la investigación, explicando cada uno de ellos:

- **Delimitación temporal**

Para determinar el tiempo, se toma en cuenta el período comprendido a los meses de enero a junio del año 2023.

- **Delimitación espacial**

El estudio se efectúa en el distrito de Yanacancha, ubicada en la provincia y región de Pasco.

- **Delimitación social**

En cuanto a la delimitación social, tomamos en cuenta a los servidores de la municipalidad distrital de Yanacancha.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo organizacional y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre capacidad para dirigir y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2023?
- b. ¿Qué relación existe entre capacidad de influir y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2023?
- c. ¿Qué relación existe entre capacidad de motivar y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2023?
- d. ¿Qué relación existe entre la capacidad para comunicarse y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha,

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre liderazgo organizacional y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a.** Identificar la relación entre capacidad para dirigir y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.
- b.** Establecer la relación entre capacidad de influir y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.
- c.** Señalar la relación entre capacidad de motivar y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.
- d.** Precisar la relación entre capacidad para comunicarse y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.

1.5. Justificación de la investigación

La investigación se inicia debido a los cambios que se presentan en la conducción en el gobierno central, las cuales ejercen influencia en la gestión de los gobiernos locales. Estos cambios debilitan los niveles de liderazgo organizacional, afectando de manera particular la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha.

El servidor público que labora en la municipalidad distrital de Yanacancha juega un papel importante para la consecución de los objetivos estratégicos, siendo complementado por el liderazgo del Alcalde, gerente y sub gerentes y las habilidades y destrezas que presentan en la realización de sus funciones.

Bajo estas consideraciones, nuestra investigación permitirá conocer la relación entre liderazgo organizacional y la productividad laboral, aportando

diversos enfoques científicos de acuerdo a cada teoría existente, sirviendo de utilidad para investigaciones futuras.

A nivel social los resultados permitirán recomendar las acciones a tomar para mejorar la percepción de los ciudadanos respecto a los servicios que brinda la municipalidad distrital de Yanacancha.

1.6. Limitaciones de la investigación

Respecto a limitación bibliográfica, se refiere a la escasa bibliografía especializada en la biblioteca de nuestra Universidad, lo cual dificulta el proceso investigativo.

En cuanto a la limitación económica, esta comprende al limitado financiamiento económico para desarrollar el proceso de investigación.

La aplicación del cuestionario de investigación se ve limitada a las restricciones de tiempo de parte de los servidores y a la propia cultura institucional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Antecedentes a nivel internacional

Chinchay y Chávarry (2021), en su artículo titulado Liderazgo en el sector público. La metodología empleada en este estudio es de naturaleza descriptiva no experimental, con un enfoque cualitativo, apoyada en el análisis teórico de una revisión documental sobre el liderazgo en el sector público. La investigación llega a las conclusiones siguientes: el liderazgo en el sector público fue adaptada del sector privado con el propósito de mejorar la eficiencia y eficacia en sus diversos procesos, está basado en la productividad (que surge de relación de beneficio y costo) y la transparencia que debe caracterizar a las actividades públicas.

Fuentes et al. (2021), en su artículo denominado Liderazgo organizacional. una revisión sistemática y análisis Bibliométrico. El objetivo fue analizar la literatura y teorías referentes al liderazgo en las organizaciones. En cuanto a la metodología emplea el método bibliométrico mediante la cual exploran 519 documentos en el campo. En la investigación concluyen: Implementar las prácticas de liderazgo no solo resulta crucial para el camino

correcto de la organización, sino que también fomenta la prudencia, la templanza, la justicia y las habilidades de gestión del individuo, generando respuestas positivas por parte de los integrantes de la organización.

Antecedentes a nivel nacional.

Aguilar y Lobo (2022), en su tesis Liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores del Área de Recaudación Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. Establece como objetivo principal de la investigación determinar de qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el comportamiento laboral de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. Para alcanzar su objetivo, presenta una investigación aplicada, que adopta un diseño no experimental de nivel correlacional, con una muestra de 32 trabajadores comprendidos entre nombrados y contratados. En el estudio, se llega a la conclusión: un 28,1% indicaron que perciben un nivel moderado de liderazgo organizacional, mientras que examinaron su comportamiento laboral como regular. Los resultados obtuvieron una correlación positiva moderada de 0.577 entre las variables de estudio. En consecuencia, existe una incidencia significativa entre liderazgo organizacional y el ambiente organizacional.

En la tesis realizada por Albino y Vento (2022), sobre Liderazgo y productividad en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo - 2021. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre liderazgo y productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo – 2021. En el estudio considera una metodología cuantitativa de enfoque aplicado, de nivel correlacional y de diseño no experimental. La población para la investigación contempla a los servidores de la municipalidad provincial de Chanchamayo, y la muestra, seleccionada de manera no probabilística, estuvo integrada por 30 trabajadores de la municipalidad. Los autores concluyen: Se observa que en la municipalidad provincial de

Chanchamayo en 2021, existe una relación directa entre las variables el liderazgo y la productividad. En ese sentido, se aprecia una correlación positiva muy alta con un valor de $r = 0.931$. Esto nos posibilita mencionar que en la medida que se eleva el liderazgo, la productividad laboral en la municipalidad de Chanchamayo también tiende aumentar.

En la investigación realizada por Esteba y Villegas (2022), según su tesis Liderazgo y productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, Arequipa 2022. Su objetivo se enfocó en determinar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial de Arequipa en el año 2022. Optó por utilizar como método una investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal, y una muestra censal de 60 trabajadores. Concluye: que existe una relación significativa entre las variables de liderazgo y productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial. Quedando demostrado que el valor de significancia es 0.000 y es menor a 0.05. Este hallazgo es concordante con la teoría que, que sostiene que un liderazgo inadecuado influye en los niveles de productividad de la organización.

Osores (2020), en su estudio de investigación titulado Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo – 2019. Plantea como objetivo general determinar la relación existente entre el Liderazgo Organizacional y la Productividad Laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A, del distrito de Huancayo, en el año 2019. En la sección metodológica, la investigación es de enfoque cuantitativo, clasificándose como una investigación básica, el nivel de investigación identificado fue correlacional, utilizando diseño no experimental y contando con una muestra de 114 trabajadores. En investigador concluye: la relación entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral es muy ajustado. En otras

palabras, si la variable liderazgo organizacional mejora, la otra variable tiende a mejorar en la misma dirección. La relación directa entre liderazgo y productividad laboral tiene un margen de 0.049, lo que implica que ambas variables están asociadas de manera significativa.

Antecedentes a nivel local

Alania y Cervantes (2020), en su tesis tuvo como objetivo Establecer de qué manera el comportamiento individual de los servidores está asociado con el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, 2019. La metodología presenta un tipo de investigación de enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo-correlacional, en cuanto al método adopta un estudio deductivo, en el diseño consideran no experimental, presentando una muestra de 92 trabajadores. En su investigan concluyen que identificaron una relación importante entre el desempeño individual de los servidores y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2019, con un nivel de significancia del 0.05. Este comportamiento se define como la manera en que los servidores llevan a cabo las distintas tareas asignadas.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Liderazgo organizacional

Comenzamos haciendo referencia a líder, de acuerdo a la Real Academia Española (2014), líder viene a ser “la persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad”.

Conforme afirma Stoner (2005), el liderazgo es el procedimiento de dirigir e influir en las acciones de los integrantes de un determinado grupo hacia la consecución de metas. Para González y Guenga (2017), liderazgo es definido como la “capacidad de influir sobre la conducta de otras personas, de modo persuasivo” (p. 1).

Conforme lo mencionado por Velásquez (2007), organización hace referencia a la disposición y agrupación de actividades y recursos elementales

que interactúan mediante una coordinación horizontal y vertical para alcanzar los objetivos señalados en la estructura de la organización.

El líder del siglo XXI requiere ser visionario y asumir un enfoque más estratégico, organizando a los servidores para lograr las metas previstas tanto a nivel estratégico como operativo. En las palabras de Fuentes, Barrientos y Pabón (2021) “el liderazgo es conceptualizado como el logro de una meta mediante la dirección de colaboradores” (p. 309). Para alcanzar las metas, el líder requiere ejercer influencia sobre los colaboradores. Los líderes necesitan la capacidad de motivar y dirigir a los trabajadores hacia los objetivos de la organización. En ese sentido, las investigaciones se enfocaron en examinar el comportamiento del líder en situaciones de contingencias, como también en los procesos de intercambio social, el liderazgo carismático y transformacional (Yuki, 2016).

En las palabras de Chinchay y Chávarry (2021), la práctica del liderazgo en la organización es vital en la administración pública, debido a que tiene un rol protagónico en sus diversas estructuras. Desempeñando un papel decisivo en la efectividad y la satisfacción de los colaboradores, generando beneficios tanto internos (para los empleados) como externos (para los ciudadanos) (p. 659).

Según Yuki (2016), el liderazgo organizacional se define como la influencia del líder sobre los seguidores y el comportamiento utilizado para lograr este efecto. Los seguidores experimentan confianza, admiración lealtad y respeto hacia el líder, lo que los impulsa a realizar actividades más allá de lo previsto (p. 286).

Conforme lo indicado por Duro (2006), el liderazgo organizacional se distingue por la calidad del líder para estimular un rendimiento superior en la consecución de los objetivos organizacionales. Esto se debe a que, gracias a sus habilidades personales, logra que los equipos alcancen los propósitos organizacionales (p. 129).

Capacidad de dirigir

La dirección siendo un elemento de la administración de acuerdo a Reyes (2007), “busca la realización efectiva de lo planificado a través de la autoridad del administrador, es ejercida en base a las decisiones” (p. 384). Agrega Gutiérrez (2016), dirigir implica dar instrucciones, ejercer influencia y motivar a los trabajadores para que ejecuten las actividades esenciales (p. 152).

De acuerdo a García (2018), la dirección implica obtener los máximos resultados con los recursos con que cuenta la organización. Esta acción implica brindar instrucciones, ejercer influencia y motivar a los empleados para que efectúen tareas esenciales (como se citó en Muños, Napa, Pazmiño y Posligua, M., 2020, p. 33).

Según la definición de Koontz y O'Donnell (1961), la dirección es entendida como la función ejecutiva encargada de orientar y vigilar a los subordinados.

Gutiérrez (2016), afirma para ejercer la función de dirección se requiere el liderazgo, que consiste en la manera en que los líderes interactúan con sus trabajadores con la finalidad que los individuos cumplan con sus funciones y alcancen los objetivos señalados (p. 155).

De acuerdo a las afirmaciones de los autores citados, la capacidad de dirigir, hace referencia a la habilidad y destreza para orientar a otras personas con la finalidad de alcanzar las metas, empleando los recursos disponibles de la organización.

Capacidad de influir

La Real Academia Española (2014), define a influir como “producir efectos en otra cosa” y en caso de las personas ejercer predominio o fuerza moral. Esto es generar efecto o impacto en las personas, influyendo en sus acciones y decisiones de manera ética.

Conforme afirman Lozano et al. (2020), la imprevisibilidad es una

característica de la influencia. “El hecho de que un estímulo influya en un sujeto condiciona el comportamiento de ese sujeto la próxima vez que se vea expuesto a ese mismo estímulo variando la naturaleza de la influencia”. El autor también sugiere que influir implica la capacidad de condicionar el comportamiento de otra persona.

Para Gonzales y Guenga (2017), el proceso de influir en la conducta de una persona produce resultados de compromiso, aceptación o resistencia. Veamos en la tabla siguiente.

Tabla 1 Proceso de influencias y resultados

Proceso de influencia	Resultado
Coercitivo	Aceptación
Utilitario	Aceptación
Cargo	Aceptación
Liderazgo	Compromiso
Pericial	Aceptación
Autocontrol	Compromiso
Proceso de influencia fallido	Resistencia

Nota. Señala el proceso de influencia y resultados según Gonzales y Guenga (2017).

A nuestra opinión y considerando las definiciones de los autores citados es la capacidad de influir, hace referencia a la habilidad que tiene el líder para producir cambios en el comportamiento, opiniones o la toma de decisiones en las personas. Para resolver problemas o lograr los objetivos, el líder debe emplear la persuasión, comunicarse de manera efectiva, encontrar la inspiración y, en algunos casos, hacer uso de la autoridad.

Capacidad de motivar

La Real Academia Española (2014), define a motivación como el “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. La acción implica poner en movimiento a una persona para realizar una actividad.

De acuerdo a la perspectiva de Maslow (1954), la motivación se presenta como una fuerza intrínseca del humano, impulsándolo a satisfacer sus

necesidades conscientes como inconscientes. Estas necesidades son organizadas y clasificadas conforme al orden de importancia, ejerciendo influencia en el comportamiento de la persona (como se citó en Moyano y Rodríguez, 2019, p. 24).

Según la teoría de Vroom (1964), sostenía que la conducta de cada persona dependía de la expectativa que le permitían resultados deseables. Dicho así, la motivación de un servidor para mejorar su rendimiento radica en la obtención de un reconocimiento de parte de la organización, permitiendo alcanzar los objetivos personales. (como se citó en Moyano y Rodríguez, 2019, p. 29).

En las palabras de Padovan (2020), “la motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p. 9). La intensidad describe el grado de fuerza para realizar una acción, mientras que en recursos humanos hace alusión al desempeño laboral.

Conforme a la definición de Robbins y Coulter (2005), la motivación laboral implica los procesos que explican la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para alcanzar una meta (p. 155).

Según Padovan (2020), motivar implica conocer las necesidades de la persona para luego satisfacerlas a través del trabajo. Estas necesidades pueden ser tanto intangible, como el reconocimiento público, como tangible, como un mejor sueldo o el acceso a un entorno de trabajo más favorable. Conocer las necesidades de los servidores resulta una tarea difícil, debido a que las personas son pocos comunicativas (p. 10).

La capacidad de motivar implica conocer las necesidades de las personas y estimularlas para realizar acciones que contribuyan al logro de las metas de la organización.

Capacidad de comunicarse

Según la definición de la Real Academia Española (2014), la comunicación es “la transmisión de señales mediante un código compartido entre el emisor y el receptor”.

Conforme a la definición de Fisher (1993), la comunicación es la forma de valorar el trabajo y fomentar la creatividad. Así, la comunicación implica en el intercambio de información entre el emisor y el receptor, cuyo fin es transmitir o recibir órdenes, principalmente contemplados en los documentos de gestión como el Manual de Organización y Funciones. Luego, este intercambio se ajusta de acuerdo a los objetivos establecidos en el plan operativo.

En la explicación de Cuenca y Verazzi (2019), cuando una persona está mejor informada, su motivación aumentará y estará en mejores condiciones para realizar su trabajo de manera precisa y en forma eficiente. Esto se debe a que comprenderá y les dará un mayor significado a sus actividades (p. 9).

2.2.2. Productividad laboral

Para la Organización Internacional del Trabajo (2015), la productividad se caracteriza como la eficiencia en el uso de los recursos para la producción de bienes y servicios, con el objetivo de maximizar los beneficios económicos para un periodo determinado.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2015), la productividad, se mide en la razón entre una medición de producción y el uso de los recursos. Así mismo, se evalúa mediante la productividad laboral, que se define como el resultado o valor agregado dividido por la cantidad de trabajo realizado para generar dicho resultado.

Para Baltodano y Leyva (2020), la productividad laboral se define como la relación entre la producción, ventas o ingresos, y el tiempo empleado en la obtención de un producto o servicio.

$$\text{Productividad laboral} = \frac{\text{producción o ventas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Conforme sostienen Fernández, De Rutte y Suárez (2023), la productividad laboral, se define como la relación entre la cantidad de producción alcanzada y los recursos invertidos, configurando el trabajo humano el eje central en esta relación. Continúan los autores mencionando, que la productividad es un indicador que evalúa la eficacia en la gestión de los recursos para generar capital y prosperidad (p. 283).

Eficiencia laboral

De acuerdo a la definición de Gutiérrez (2016), la eficiencia se refiere a la conexión entre el resultado obtenido y los recursos empleados" (como se citó en Montes, 2019, p. 55).

A su turno Robbins y Judge (2013) consideran que la eficiencia es el nivel en el que la organización logra sus objetivos a un costo reducido (p. 28).

Para Rosas (2023), la eficiencia implica el nivel de rendimiento de un proceso que usa la cantidad mínima de entradas o recursos para crear la mayor cantidad de productos o resultados. La eficiencia está vinculada al uso óptimo de los recursos en la producción de cualquier producto, abarcando tanto el tiempo del personal como también la energía.

La eficiencia laboral según Dessler y Varela (2011), se refiere al nivel en que una organización logra sus metas y objetivos mediante el uso óptimo de sus recursos humanos. Esto significa maximizar la productividad de los trabajadores, minimizando el desperdicio de recursos, asegurando que las tareas se cumplan de manera efectiva en un menor tiempo.

Eficacia laboral

En las palabras de Gutiérrez (2016), afirma que la eficacia es la habilidad de alcanzar el objetivo que se espera después de realizar una acción determinada, empleando la mínima cantidad de recursos para su consecución

(como se citó en Montes, 2019, p. 56).

La eficacia en las palabras de Rosas (2023), “es lograr los objetivos propuestos. Tiene que ver con la habilidad o capacidad de hacer las tareas”. Es coincidente con Drucker (2010), al sostener “que, para lograr ser efectivas, las organizaciones necesitan metas claras y enfocadas, así como estrategias apropiadas”.

La eficacia laboral, es la maximización del desempeño de los empleados y la capacidad que tiene las empresas para alcanzar las metas de manera efectiva. La eficacia se centra en los resultados logrados en relación con las metas y cumplimiento de los objetivos de la organización.

2.3. Definición de términos básicos

Comunicar. Implica intercambiar información, en forma oral, escrita o empleando símbolos (Real Academia Española, 2014).

Dirigir. Es el acto de guiar a una persona o conjunto de personas, que mediante la toma de decisiones permitan alcanzar los objetivos estratégicos (Real Academia Española, 2014).

Eficiencia. Es lograr los objetivos con los recursos que cuenta la organización (Montes, 2019).

Eficacia. Es alcanzar los propósitos empleando la mínima cantidad de recursos (Montes, 2019).

Liderazgo. Es la capacidad de influir en las personas generando confianza y colaboración (Real Academia Española, 2014).

Liderazgo organizacional. Es definido como la influencia del líder sobre los seguidores y el comportamiento utilizado para lograr este efecto (Yuki, 2016).

Influir. Es la habilidad de causar efecto en el comportamiento de una persona (Real Academia Española, 2014).

Motivar. Viene a ser el proceso de estimular la acción de una persona

para lograr los objetivos (Real Academia Española, 2014).

Productividad laboral. Es entendida como la relación entre la producción de bienes o servicios y los recursos empleados.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El liderazgo organizacional se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023

2.4.2. Hipótesis específicas

- a.** La capacidad para dirigir se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.
- b.** La capacidad de influir se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.
- c.** La capacidad de motivar se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.
- d.** La capacidad para comunicarse se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.

2.5. Identificación de Variables

La investigación presenta las variables siguientes:

Variable 1

Liderazgo organizacional. Es definido como la influencia del líder sobre los seguidores y el comportamiento utilizado para lograr este efecto (Yuki, 2016).

Variable 2

Productividad laboral. Es entendida como la relación entre la producción de bienes o servicios y los recursos empleados (Real Academia Española, 2014).

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo organizacional	Capacidad para dirigir	Estilo de liderazgo, empatía, lidera el cambio, decisiones efectivas, manejo de conflictos.	Ordinal
	Capacidad de influir	Persuade a los servidores, habilidades para fomentar alianzas, confianza, influir.	
	Capacidad de motivar	Inspira a los servidores, palabras que motivan, necesidades del servidor, inspira confianza.	
	Capacidad para comunicarse	Transmite expectativas, ambiente de trabajo, escucha a servidores, instrucciones para realizar funciones canales de comunicación.	

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad laboral	Eficiencia laboral	Jornada laboral, insumos, tecnología, recursos financieros, materiales, equipos, procesos, eficiencia.	Ordinal

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Se ha realizado una investigación básica de acuerdo al objetivo establecido, conforme señala Arias (2020), la investigación básica busca la generalización de conocimientos teóricos, principios y leyes. Precisa que es de utilidad para realizar investigaciones prácticas.

La perspectiva del estudio se clasifica como cuantitativo, en las palabras de Hernández et al. (2014), este enfoque facilita la medición de los fenómenos mediante la utilización de la estadística para poner a prueba las hipótesis respaldadas por la teoría.

3.2. Nivel de investigación

Para establecer el nivel del estudio se empleó la investigación correlacional, conforme afirma Ortiz (2015), quien destaca que se enfoca en analizar y describir el grado de relación estadística existente entre las variables de estudio.

3.3. Método de investigación

En el estudio se empleó el método de investigación deductivo, conforme resalta Hernández et al. (2014), parte de la teoría y recopila información para arribar a conclusiones específicas.

3.4. Diseño de investigación

En relación al diseño de investigación, se ha optado por un diseño no experimental. Los autores (Hernández et al., 2014), sostienen que en estas investigaciones las variables se examinan en su estado natural, es decir no se manipulan las variables liderazgo organizacional y productividad laboral.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población de la investigación

Ríos (2017) define como la totalidad de individuos o cosas que presentan características en común elementos. La población de investigación incluye a 174 servidores distribuidos entre los regímenes laborales Contrato Administrativo de Servicios, así como también los comprendidos en los Decreto Legislativo 276 y 728.

3.5.2. Muestra de la investigación

La muestra de la investigación es una parte de la población (Ríos, 2017).

Para establecer el tamaño de la muestra, se llevó a cabo el muestreo probabilístico, asegurando que todos los servidores comprendidos en la población tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionados. El procedimiento se ejecutó empleando la formula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

Z = nivel de confianza 95% = (1.96)

E = Error = 5% (0.05)

p = probabilidad que suceda 50%

q = probabilidad que no suceda 50%

N = Población de investigación 174

n = 120 servidores

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para obtener la información, se empleó la encuesta, en la cual se realizó preguntas según cada variable de estudio.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para recopilar los datos se utilizó el cuestionario, que comprende una serie de preguntas estructuradas elaboradas en base a los indicadores de cada dimensión.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

a) Validez por juicio de expertos

Los instrumentos de investigación se validaron mediante juicio de expertos, la opinión de cada participante se presenta seguidamente:

Nro	Experto	Cargo	Puntuación	Calificación
1	ROJAS TELLO Ana Melva	Jefe de Patrimonio	98	Excelente
2	PICHO FELICIANO Luisa Pilar	Director Recursos Humanos	83	Excelente
3	AYRA ALVAREZ Noemi Cossi	Sub Director de Contabilidad	100	Excelente
4	DIAZ MONAGO Maritza	Sub Directora	98	Excelente

Nota. Información obtenida de la ficha de validación de instrumento

Los cuestionarios calificados presentan una calificación de excelente, lo cual nos señala que los instrumentos son válidos para ser aplicados en la investigación.

b) Confiabilidad de los instrumentos

Se evaluó la confiabilidad del instrumento mediante el método de Alpha Cronbach, empleando el software SPSS. El procedimiento de fiabilidad del cuestionario nos permitió obtener el siguiente resultado:

Cuestionario. Liderazgo organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	19

Cuestionario. Productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	19

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	16

El valor de Alfa de Cronbach para el cuestionario liderazgo organizacional resultó 0.942 y para el cuestionario productividad laboral de 0.876. Los resultados presentan una estabilidad adecuada y permiten medir las variables de investigación de manera confiable.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para la ejecución de la investigación se elaboraron dos cuestionarios de acuerdo a las variables del estudio en función a los indicadores. Luego se determinó la confiabilidad y validez del instrumento. Se efectuó la encuesta que nos permitió obtener la información, para luego procesarlas en el SPSS, los resultados se presentan en tablas y gráficas, para posteriormente elaborar la discusión, las conclusiones y terminando con las recomendaciones.

3.9. Tratamiento estadístico

Para el análisis estadístico, se emplearon técnicas de estadística descriptiva y probabilística mediante la prueba estadística Rho de Spearman. La estadística descriptiva nos permitió presentar las características esenciales de

las variables en estudio. En tanto la estadística probabilística se centró en inferir la relación de las variables mediante la prueba Rho de Spearman.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

La investigación se ejecutó teniendo en consideración la norma APA séptima versión, que establecen los criterios para citar y referenciar a los autores, también considera la estructura e indicaciones contenidas en el Reglamento de Grados y Títulos establecidos por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Una vez definida la versión final del instrumento con el apoyo de juicio de expertos y la confiabilidad del cuestionario mediante el método de Alpha Cronbach correspondiente a la tesis titulada “El liderazgo organizacional y su relación con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023”, el cuestionario fue empleado para medir las variables de investigación.

Teniendo en cuenta en cuenta el tamaño de la muestra, se procedió a aplicar el cuestionario, explicando previamente los procedimientos a seguir para el adecuado registro de la información en dicho instrumento.

La recolección de datos se llevó a cabo conforme a las instrucciones. Posteriormente, los datos obtenidos fueron procesados mediante el software SPSS versión 26, utilizando la estadística descriptiva para su análisis e interpretación.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

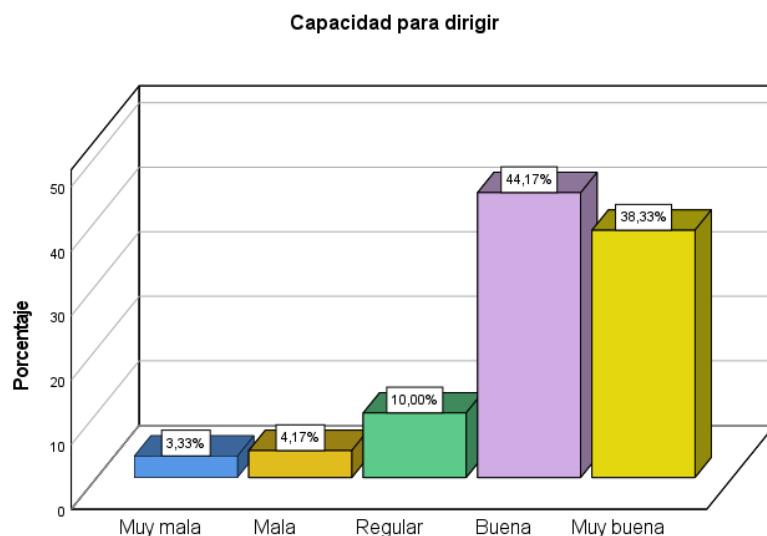
4.2.1. Variable liderazgo organizacional

Tabla 2 Capacidad para dirigir

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy mala	4	3,3	3,3	3,3
Mala	5	4,2	4,2	7,5
Regular	12	10,0	10,0	17,5
Buena	53	44,2	44,2	61,7
Muy buena	46	38,3	38,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de investigación

Gráfico 1 Capacidad para dirigir



Interpretación:

Los resultados indican, respecto a la tabla capacidad para dirigir en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco una percepción mayoritaria de buena con 44% y muy buena de 39%. Un grupo intermedio señaló regular con un 10%. En tanto un pequeño grupo considera una opinión de mala con 4% y muy mala con 3%. El resultado indica que la capacidad de dirigir en la

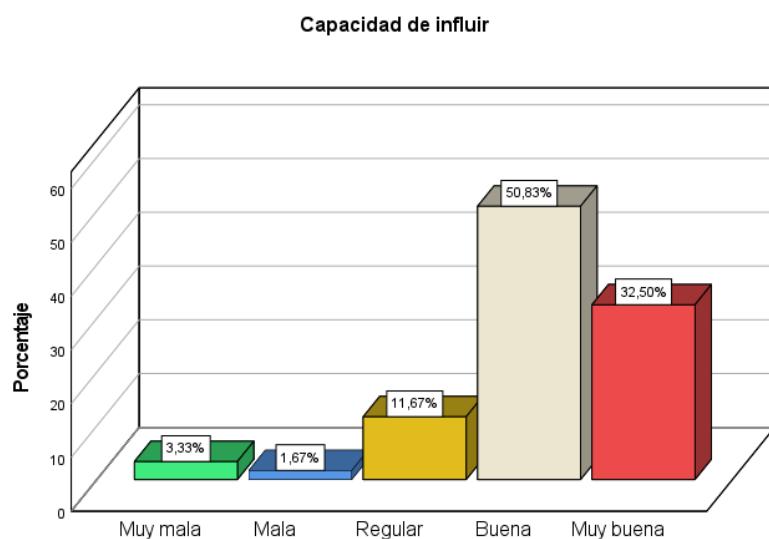
municipalidad distrital de Yanacancha esta siendo valorada positivamente por los encuestados con escasos niveles de negatividad.

Tabla 3 Capacidad de influir

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy mala	4	3,3	3,3	3,3
Mala	2	1,7	1,7	5,0
Regular	14	11,7	11,7	16,7
Buena	61	50,8	50,8	67,5
Muy buena	39	32,5	32,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de investigación

Gráfico 2 Capacidad para influir



Interpretación:

Los resultados muestran de un total de 120 encuestados, respecto a la tabla capacidad para influir en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. La mayoría lo percibe como positiva, es así que un 51% de los participantes considera como buena, en tanto el 32% muy buena. De otro lado, un 12% respondió como regular. Contrariamente el 3% manifestó como muy mala, y el 2% considera mala. Resumiendo, la mayoría de los encuestados consideran que

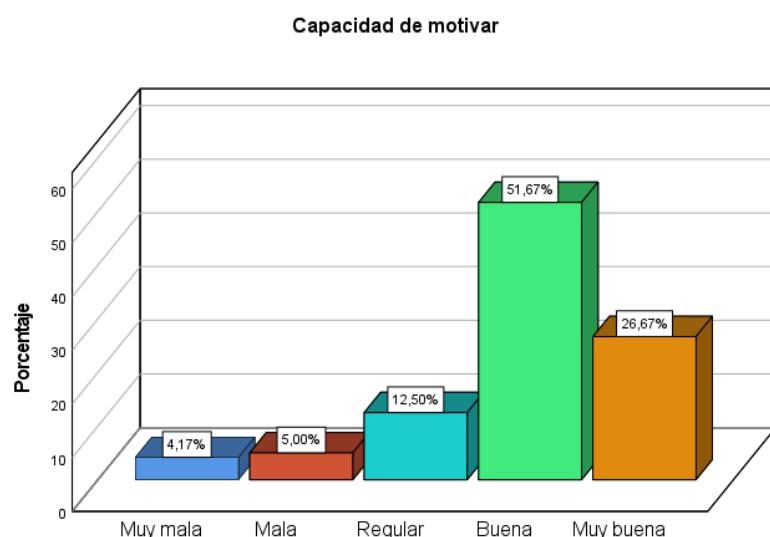
existe una buena y muy buena capacidad de influir en la municipalidad distrital de Yanacancha. En tanto desde las respuestas negativas afirmamos que son mínimas, lo que señala que la capacidad de influir tiene una gestión adecuada.

Tabla 4 Capacidad de motivar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy mala	5	4,2	4,2	4,2
Mala	6	5,0	5,0	9,2
Regular	15	12,5	12,5	21,7
Buena	62	51,7	51,7	73,3
Muy buena	32	26,7	26,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de investigación

Gráfico 3 Capacidad de motivar



Interpretación:

Conforme a los datos obtenidos en base al cuestionario, encuestado a 120 participantes, respecto dimensión capacidad de motivar en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. La percepción general nos revela que es positiva, esto se aprecia cuando 52% personas calificaron como buena y 27% como muy buena. De otro lado, el 12% marcaron como regular. En ese orden,

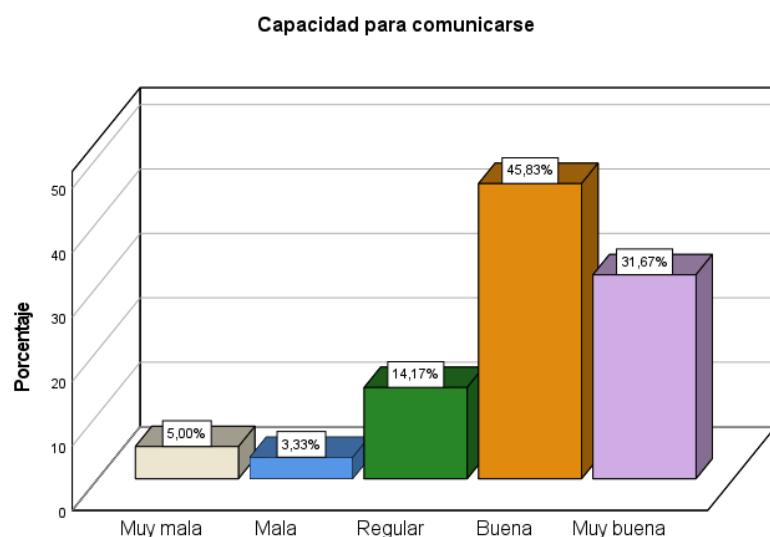
el 5% presenta una opinión mala y un 4% lo considera como muy mala. Los resultados permiten mencionar que la capacidad de motivar en la municipalidad distrital de Yanacancha es valorada como positiva. Contrariamente las opiniones negativas representan un porcentaje bajo, indicándonos que la capacidad de motivar fortalece el entorno en la municipalidad distrital de Yanacancha.

Tabla 5 Capacidad para comunicarse

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy mala	6	5,0	5,0	5,0
Mala	4	3,3	3,3	8,3
Regular	17	14,2	14,2	22,5
Buena	55	45,8	45,8	68,3
Muy buena	38	31,7	31,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de investigación

Gráfico 4 Capacidad para comunicarse



Interpretación:

En atención a los resultados obtenidos del cuestionario de investigación, encuestado a 120 participantes, respecto a la capacidad para comunicarse en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. Mayoritariamente los

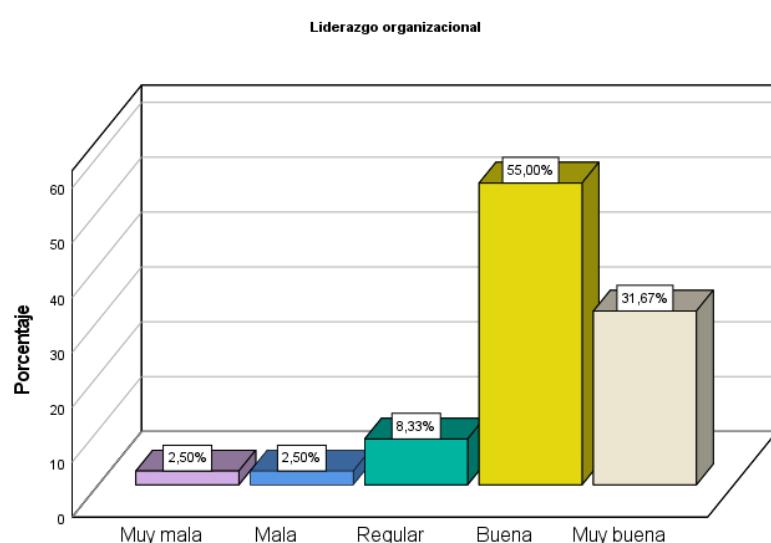
encuestados afirman en forma positiva, esto se aprecia que 46% responden como buena y 32% como muy buena. El 14% de los participantes respondieron regular. Mientras tanto, un 5% consideraron muy mala y 3% mala. La dimensión capacidad de comunicarse como resultado en la municipalidad distrital de Yanacancha permite mencionar que los encuestados en forma mayoritaria consideran como positiva, existiendo un pequeño porcentaje con opiniones negativas. Bajo estos resultados la capacidad para comunicarse se encuentra en una situación sólida, con oportunidades de mejorar en algunas áreas de la municipalidad distrital de Yanacancha.

Tabla 6 Liderazgo organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy mala	3	2,5	2,5	2,5
Mala	3	2,5	2,5	5,0
Regular	10	8,3	8,3	13,3
Buena	66	55,0	55,0	68,3
Muy buena	38	31,7	31,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de investigación

Gráfico 5 Liderazgo organizacional



Interpretación:

En atención a los resultados obtenidos del cuestionario de investigación referente a la variable liderazgo organizacional en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco, los participantes en forma mayoritaria afirman en forma positiva. Esto es, 55% calificaron como buena y 31% como muy buena. El 8% de los respondieron regular. En contradicción, el 3% consideraron muy mala y el 3% mala. De acuerdo con la tabla sobre liderazgo organizacional en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, se evidencia una valoración mayoritariamente positiva. No obstante, un reducido porcentaje de respuestas refleja una percepción negativa. En este sentido, se identifica que el liderazgo organizacional presenta oportunidades de mejora en diversas áreas de dicha entidad.

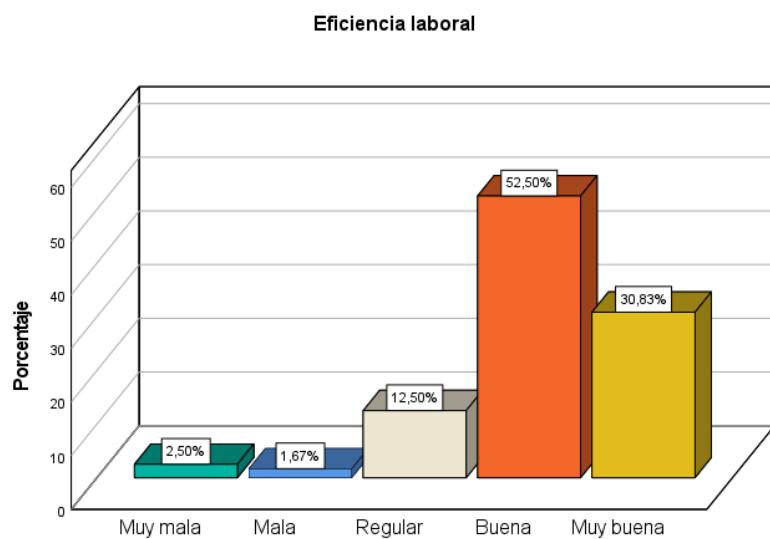
4.2.2. Variable productividad laboral

Tabla 7 Eficiencia laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy mala	3	2,5	2,5	2,5
Mala	2	1,7	1,7	4,2
Regular	15	12,5	12,5	16,7
Buena	63	52,5	52,5	69,2
Muy buena	37	30,8	30,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de investigación

Gráfico 6 Eficiencia laboral



Interpretación:

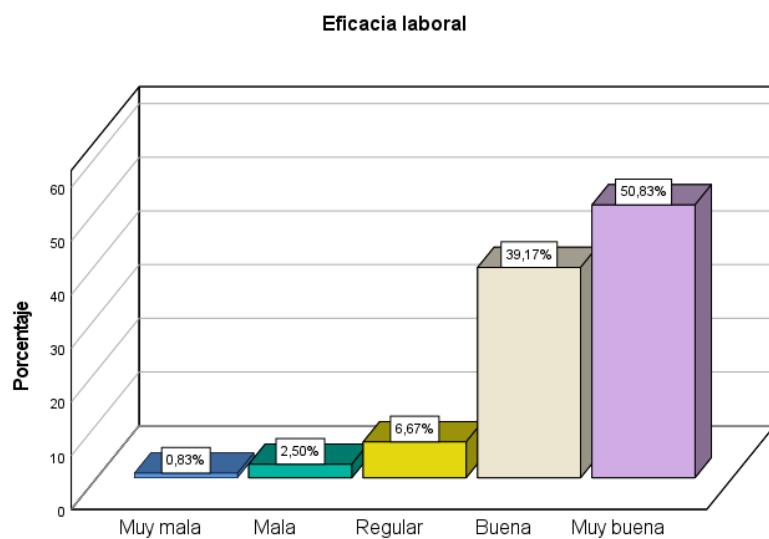
Según los datos obtenidos del cuestionario de investigación referente a la dimensión eficiencia laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco, los encuestados mayoritariamente respondieron en forma positiva. Esto nos revela que el 52% afirmaron como buena y 31% como muy buena. En tanto un 12% de los encuestados respondieron como regular. Contrariamente, el 3% respondieron muy mala y un 2% mala. Como se aprecia en la tabla de eficiencia laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, los resultados nos permiten mencionar que se considerada como positiva, sin embargo, un pequeño porcentaje presentan respuestas negativas. Bajo estos aspectos la eficiencia laboral señala que existe oportunidades de mejorar áreas en la municipalidad distrital de Yanacancha.

Tabla 8 Eficacia laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy mala	1	,8	,8	,8
Mala	3	2,5	2,5	3,3
Regular	8	6,7	6,7	10,0
Buena	47	39,2	39,2	49,2
Muy buena	61	50,8	50,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de investigación

Gráfico 7 Eficacia laboral



Interpretación:

Según los datos obtenidos del cuestionario de investigación referente a la dimensión eficacia laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco, los encuestados mayoritariamente respondieron en forma positiva. Esto nos revela que el 51% afirmaron como buena y 39% como muy buena. En tanto un 7% de los encuestados respondieron como regular. Contrariamente, el 2% respondieron mala y un 1% muy mala. Como se aprecia en la tabla de eficacia laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, los resultados nos permiten mencionar que se considerada como positiva, sin embargo, un pequeño

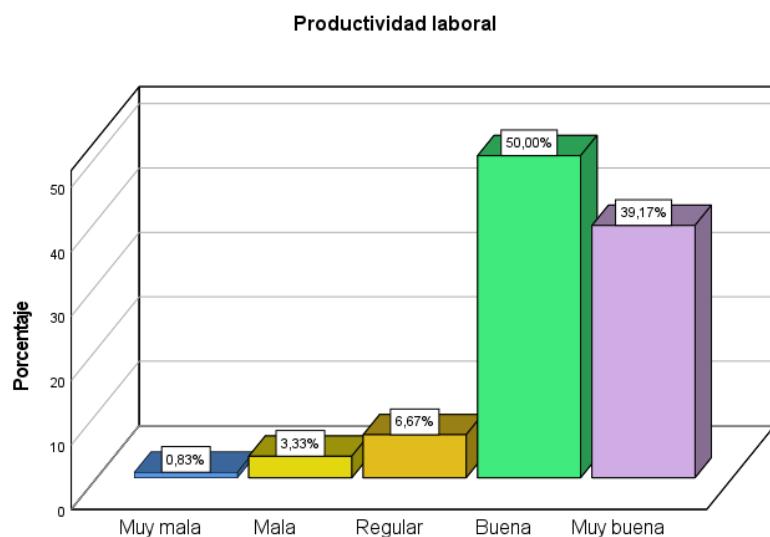
porcentaje presentan respuestas negativas. Bajo estos aspectos, existe oportunidades de mejorar la eficacia laboral en áreas de la municipalidad distrital de Yanacancha.

Tabla 9 Productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy mala	1	,8	,8	,8
Mala	4	3,3	3,3	4,2
Regular	8	6,7	6,7	10,8
Buena	60	50,0	50,0	60,8
<u>Muy buena</u>	<u>47</u>	<u>39,2</u>	<u>39,2</u>	<u>100,0</u>
Total	120	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de investigación

Gráfico 8 Productividad laboral



Interpretación:

Conforme a los datos obtenidos del cuestionario de investigación referente a la variable productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco, los encuestados mayoritariamente respondieron en forma positiva. Esto se afirma con el 50% cuando responden como buena y 39% como muy buena. En tanto un 7% de los encuestados respondieron como regular.

Contrariamente, el 3% respondieron como mala y un 1% muy mala. Tal como se observa en la tabla correspondiente a la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, los resultados permiten afirmar que la percepción general es positiva. No obstante, se identifica un reducido porcentaje de respuestas desfavorables. En este contexto, la eficiencia laboral refleja que aún existen oportunidades de mejora en determinadas áreas de dicha institución.

4.3. Prueba de hipótesis

La prueba estadística nos permite establecer a partir de evidencia empírica, si corresponde aceptar o rechazar la hipótesis nula, con la finalidad de tomar decisiones a partir de los datos de la muestra. Empleamos el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, teniendo en cuenta que las variables son de naturaleza ordinal.

Pasos para probar las hipótesis

Etapa Nro 1. Formulación de la Hipótesis

Etapa Nro 2. Determinación del nivel de significancia (α) 0.05 (5%)

Etapa Nro 3. Elección del estadístico de prueba.

Se determinó la normalidad de las variables, mediante Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra empleada es superior a 50 ($n > 50$).

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo organizacional (Agrupada)	,316	120	,000
Productividad laboral (Agrupada)	,275	120	,000

Teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra es de 120, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. El resultado señala un nivel de significancia (p) de 0.000, siendo menor a 0.05. Los datos no son normales.

Por estas consideraciones, empleamos la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Etapa Nro 4. Cálculo del estadístico de prueba (p valor)

Etapa Nro 5. Toma de decisión estadística

- Si el valor $p \leq \alpha$, se rechaza la hipótesis nula (H_0).
- Si el valor $p > \alpha$, se no se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Etapa Nro 6. Interpretación de resultados

Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis H_0 : El liderazgo organizacional no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023. H_1 : El liderazgo organizacional se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.

		<i>Correlaciones</i>		
		Liderazgo organizacional	Productividad laboral	
		(Agrupada)	(Agrupada)	
Rho de Spearman	Liderazgo organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Productividad laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación de prueba de hipótesis general

El coeficiente de correlación obtenido es de 0.758, lo que señala una correlación positiva alta. El valor de significancia bilateral (Sig = 0.000) es menor a 0.05, lo que significa que la correlación estadísticamente es significativa. El resultado permite afirmar que, a mayor percepción de liderazgo organizacional,

se incrementara la productividad laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Yanacancha.

Prueba de hipótesis específica a.

Formulación de hipótesis **H₀**: La capacidad para dirigir no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023. **H₁**: La capacidad para dirigir se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.

			<i>Correlaciones</i>	
			Capacidad para dirigir (Agrupada)	Productividad laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacidad para dirigir (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Productividad laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación de prueba de hipótesis específica a.

El coeficiente de correlación obtenido es de 0.682, lo que señala una correlación positiva alta entre las variables. El valor de significancia bilateral (Sig = 0.000) es menor a 0.05, lo que significa que la correlación estadísticamente es significativa. El resultado permite afirmar que, a mayor percepción de la capacidad para dirigir, se incrementara la productividad laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Yanacancha.

Prueba de hipótesis específica b.

Formulación de hipótesis **H₀**: La capacidad de influir no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de

Yanacancha, Pasco – 2023. **H₁:** La capacidad de influir se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.

			Correlaciones	
			Capacidad de influir	Productividad laboral
			(Agrupada)	(Agrupada)
Rho de Spearman	Capacidad de influir (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Productividad laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación de prueba de hipótesis específica b.

El coeficiente de correlación obtenido es de 0.591, lo que señala una correlación positiva moderada entre las variables. El valor de significancia bilateral (Sig = 0.000) siendo menor a 0.05, lo que significa que la correlación estadísticamente es significativa. El resultado permite afirmar que, a mayor percepción de la capacidad de influir, se incrementara la productividad laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Yanacancha.

Prueba de hipótesis específica c.

Formulación de hipótesis **H₀:** La capacidad de motivar no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023. **H₁:** La capacidad de motivar se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.

		Correlaciones		
		Capacidad de motivar (Agrupada)	Productividad laboral (Agrupada)	
Rho de Spearman	Capacidad de motivar (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Productividad laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación de prueba de hipótesis específica c.

El coeficiente de correlación obtenido es de 0.661, lo que señala una correlación positiva alta entre las variables. El valor de significancia bilateral (Sig = 0.000) siendo menor a 0.05, lo que significa que la correlación estadísticamente es significativa. El resultado permite afirmar que, a mayor percepción de la capacidad de motivar, se incrementara la productividad laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Yanacancha.

Prueba de hipótesis específica d.

Formulación de hipótesis **H₀**: La capacidad para comunicarse no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023. **H₁**: La capacidad para comunicarse se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.

		Correlaciones		
		Capacidad para comunicarse (Agrupada)	Productividad laboral (Agrupada)	
Rho de Spearman	Capacidad para comunicarse (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Productividad laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación de prueba de hipótesis específica d.

El coeficiente de correlación obtenido es de 0.762, lo que señala una correlación positiva alta entre las variables. El valor de significancia bilateral (Sig = 0.000) siendo menor a 0.05, lo que significa que la correlación estadísticamente es significativa. El resultado permite afirmar que, a mayor percepción de la capacidad para comunicarse, se incrementara la productividad laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Yanacancha.

4.4. Discusión de resultados

Nuestra investigación presenta como problema general ¿Cuál es la relación entre liderazgo organizacional y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2023? para llevar a cabo la discusión, se examinó los resultados obtenidos de acuerdo a los datos de la muestra. Conforme al objetivo, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.758, lo que señala una correlación positiva alta entre las variables liderazgo organizacional y productividad laboral, con un valor de significancia de (Sig = 0.000) menor a 0.05, lo que significa que la correlación estadísticamente es significativa. Es coincidente con Osores (2020), quien menciona que la relación entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral es muy ajustada. En

otras palabras, si la variable liderazgo organizacional mejora, la otra variable tiende a mejorar en la misma dirección. La relación directa entre liderazgo y productividad laboral tiene un margen de 0.049, lo que implica que ambas variables están asociadas de manera significativa.

El primer objetivo fue, identificar la relación entre capacidad para dirigir y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023. Se encontró un coeficiente de correlación de 0.682, señalando una correlación positiva alta entre las variables capacidad para dirigir y la productividad laboral, con un valor de significancia de (Sig = 0.000) siendo menor a 0.05, lo que significa que la correlación estadísticamente es significativa. Este resultado es coincidente con Chinchay y Chávarry (2021), quienes afirman que el liderazgo tiene como propósito de mejorar la eficiencia y eficacia en sus diversos procesos lo que está basado en la productividad buscando una relación de beneficio y costos, dichos resultados se confirman con Fuentes et al. (2021) que establecen las prácticas de liderazgo no solo resulta crucial para el camino correcto de la organización, sino que también fomenta la prudencia, la templanza, la justicia y las habilidades de gestión del individuo, generando respuestas positivas por parte de los integrantes de la organización.

Seguidamente el segundo objetivo buscó, establecer la relación entre capacidad de influir y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023. El resultado que encontramos fue un coeficiente de correlación de 0.591, señalando una correlación positiva moderada entre las variables capacidad de influir y la productividad laboral, con un valor de significancia de (Sig = 0.000) siendo menor a 0.05, lo que significa que la correlación estadísticamente es significativa. Estos resultados se comparan con Aguilar y Lobo (2022), quienes obtuvieron una correlación positiva moderada de 0.577 entre las variables de estudio. En consecuencia, indican que existe una

incidencia significativa entre liderazgo organizacional y el ambiente organizacional.

Como tercer objetivo tenemos, señalar la relación entre capacidad de motivar y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023. El resultado que se obtuvo fue un coeficiente de correlación de 0.661, lo que indica una correlación positiva alta entre las variables capacidad de motivar y la productividad laboral, resultando el valor de significancia de (Sig = 0.000) siendo menor a 0.05, lo que significa que la correlación estadísticamente es significativa. El resultado se distingue con Albino y Vento (2022), quienes manifiestan que existe una relación directa entre las variables de liderazgo y la productividad. En ese sentido, se aprecia una correlación positiva muy alta con un valor de $r = 0.931$. Esto posibilita mencionar que en la medida que se eleva el liderazgo, la productividad laboral en la municipalidad de Chanchamayo también tiende a aumentar.

Y por último el cuarto objetivo buscó, Precisar la relación entre capacidad para comunicarse y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023. Obtuimos un coeficiente de correlación de 0.661, indicando una correlación positiva alta entre las variables, el valor de significancia resulto (Sig = 0.000) siendo menor a 0.05, lo que significa que la correlación estadísticamente es significativa. Confrontado con Esteby y Villegas (2022), mencionan que existe una relación significativa entre las variables de liderazgo y productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial. Quedando demostrado que el valor de significancia es 0.000 y es menor a 0.05. Este hallazgo es concordante con la teoría que, que sostiene que un liderazgo inadecuado influye en los niveles de productividad de la organización.

CONCLUSIONES

1. Determinamos que existe una correlación positiva alta de 0.758 entre el liderazgo organizacional con la productividad laboral, con un nivel de significancia de (0.000) siendo menor a 0.05, estadísticamente es significativa. El resultado permite afirmar que, a mayor percepción de liderazgo organizacional, se incrementara la productividad laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Yanacancha.
2. Se identificó, que existe una correlación positiva alta de 0.682 entre las variables capacidad para dirigir con la productividad laboral, con un nivel de significancia de (0.000) siendo menor a 0.05, estadísticamente es significativa. El resultado permite afirmar que, a mayor percepción de la capacidad para dirigir, se incrementara la productividad laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Yanacancha.
3. Se estableció, que existe una correlación positiva moderada de 0.591 entre las variables la capacidad de influir con la productividad laboral con un nivel de significancia de (0.000) siendo menor a 0.05, estadísticamente es significativa. El resultado permite afirmar que, a mayor percepción de la capacidad de influir, se incrementara la productividad laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Yanacancha.
4. Se identifico, que existe una correlación positiva alta de 0.661 entre las variables capacidad de motivar con la productividad laboral, con un nivel de significancia de (0.000) siendo menor a 0.05, estadísticamente es significativa. El resultado permite afirmar que, a mayor percepción de la capacidad de motivar, se incrementara la productividad laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Yanacancha.
5. Se preciso, que existe una correlación positiva alta de 0.762, entre las variables capacidad para comunicarse con la productividad laboral, con un nivel de significancia de (Sig = 0.000) siendo menor a 0.05, lo que significa que la correlación estadísticamente es significativa. El resultado permite afirmar que, a mayor percepción de la capacidad para comunicarse, se incrementara la productividad

laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Yanacancha.

RECOMENDACIONES

1. Recomendamos efectuar programas de capacitación para fortalecer las capacidades de liderazgo organizacional dirigido a los directivos y funcionarios de la municipalidad distrital de Yanacancha.
2. Buscar mecanismos de comunicación entre los funcionarios y los servidores que permitan compartir información oportuna y resolver diversos conflictos de esta forma alcanzar los objetivos establecidos.
3. Para mejorar la eficacia laboral diseñar sistemas de evaluación con la finalidad de valorar el rendimiento laboral de los servidores retroalimentando mediante capacitaciones en el área que garanticen la mejora continua.
4. Con la finalidad de mejorar la eficiencia laboral, identificar las debilidades y fortalezas de los servidores y asignar las funciones teniendo en consideración el perfil del cargo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS

- Aguilar, F. y Lobo, J. (2022). *Liderazgo organizacional y comportamiento laboral de los trabajadores del Área de Recaudación Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6386/B6_2023_UNU_ADMI_NISTRACION_2023_T_JESSICA-LOBO_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Albino, E., y Vento, M. (2022). *Liderazgo y productividad en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo - 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5337/T037_73383841_72768367_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alania, K., & Cervantes, N. (2020). *Comportamiento individual de los servidores y su relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2771/1/T026_47963193_T.pdf
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis - Guía para la elaboración*. (1^a ed.). https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Baltodano, G. y Leyva, O. (2020). *La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México*. <https://camjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228/13097>
- Cuenca, J. y Verazzi, L. (2019). Guía fundamental de la comunicación interna. Ed. UOC, Barcelona. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=mxSzDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=comunicaci%C3%B3n&ots=eQ1rlCa4jc&sig=VPEkgqTQIE_LiG0AJ0A51fHVkLw#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n&f=false

Defensoría del Pueblo (2023). *Ranking de municipalidades provinciales y distritales más quejadas en Pasco.* <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-municipalidades-acumularon-el-25-de-quejas-atendidas-durante-2022-en-pasco/>

Chinchay, W. y Chávarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26 (Número 5), páginas 650-662. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890537>

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque Latinoamericano.* <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

Duro, M. (2006). Introducción al liderazgo organizacional. Teoría y metodología. Ed. DYKINSON. <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/18208/Introducci%C3%B3n%20al%20liderazgo%20organizacional.pdf>

Drucker, P. (2010). *Managing the non-profit organization: Practices and principles.* HarperCollins e-books.

Esteba, G. y Villegas, F. (2022). *Liderazgo y productividad laboral en la Subgerencia de transporte urbano y especial de la Municipalidad Provincial, Arequipa 2022.* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94609/Esteba_MGS-Villegas_OFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fuentes, Y., Barrientos, E. y Pabón, J. (2021). Liderazgo organizacional. una revisión sistemática y análisis Bibliométrico. *Criterio Libre*, vol. 19 (Nro 35), páginas 307-325. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8293161>

Fernández, A., De Rutte, J. y Suárez, E. (2023). Productividad y motivación laboral en el personal de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas.

Revista Científica. *Horizonte Empresarial*, 10 (1), Pág. 282 – 299.

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2492>

Fisher, D. (1993). *Communication in Organizations*, West Publishing Company. USA

Gutiérrez, Ó. (2016). Fundamentos de administración de empresas. Ed. Pirámide. Madrid.

González, M. y Guenga, G. (2017). Poder y liderazgo en las organizaciones: conceptos, mecanismos, tácticas y resultados. <file:///D:/Downloads/Dialnet-PoderYLiderazgoEnLasOrganizaciones-2483103.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6^a ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

Instituto Peruano de Economía (2023). *Brecha de productividad municipal*. <https://www.ipe.org.pe/portal/municipios-podrian-invertir-50-mas-con-mejora-de-productividad/>

Koontz, H. y O'Donnell, J. (1961). *Principios de dirección de empresas*. McGraw-Hill.

Lozano, E., Segado, J. y Sánchez, R. (2020). Una teoría sobre la influencia en las personas. <https://www.eduardolazcano.com/una-teoria-sobre-la-influencia-en-las-personas/>

Muños, L. Napa, Y. Pazmiño, W. y Posligua, M. (2020). Procesos administrativos: un estudio al desarrollo empresarial de las pymes. *NESUM-Ciencias: Revista Científica Multidisciplinaria*, Vol. 4, (4), paginas 29 - 40. <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/334/237>

Moyano, G. y Rodríguez, V. (2019). *La importancia de una buena motivación laboral*. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1195/1/TFPP%20EEYN%202019%20MG-RV.pdf>

Montes, M. (2019). *Comunicación interna y productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Sachaca, Arequipa 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

- <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b6681c37-4496-472cb311-4c1202e2d42c/content>
- Ortiz, A. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas*. Ediciones de la U. Colombia.
- Osores, G. (2020). *Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo – 2019*. [Trabajo de investigación, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8381/3/IV_FCE_308_TI_Osores_Barja_2021.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Productividad*.
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/productivity/lang--es/index.htm>
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación Prácticas*. [Trabajo de Investigación, Universidad Nacional de Cuyo].
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacion.-aplicacion-practica.pdf
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la Investigación y Redacción*. España. Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*. 23^a. Ed.
<https://dle.rae.es/>
- Reyes, A. (2007). Administración moderna. Ed. LIMUSA S.A. México
- Robbins, P. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México. Editorial: Pearson educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. 15^a ed. México. Pearson Educación
- Rosas, M. (2023). Diferencia entre eficacia y eficiencia ¿Cuál es la diferencia entre eficacia y eficiencia?
https://www.academia.edu/37382365/DIFERENCIA_ENTRE_EFICACIA_Y_EFI CIENCIA_Cu%C3%A1l_es_la_diferencia_entre_eficacia_y_eficiencia
- Stoner, J. (2005). Administración. Mc Graw Hill.

Velásquez (2007). La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde NIKLAS LUHmann. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 61, septiembre-diciembre, 2007, pp. 129-155.
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>

Yuki, G. (2016). *An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories*. *The Leadership Quarterly*, 10(2), pp. 285 - 305.
<https://ucarecdn.com/a8e6e721-0eb6-4c5b-8144-8eb4037f1fab/>

ANEXOS

Anexo 1: instrumentos de recolección de datos

Cuestionario Liderazgo Organizacional

Somos estudiantes de la E.F.P. Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, estamos realizando el trabajo de investigación “El liderazgo organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, 2023”, los resultados son de naturaleza académica y confidencial.

Instrucciones:

Estimado servidor de la Municipalidad Distrital de Yanacancha a continuación te presentamos un conjunto de preguntas sobre liderazgo organizacional que promueve el señor Alcalde y los funcionarios. Responda según su apreciación utilizando la escala, donde 1 representa “Muy deficiente” y 5 “Muy eficiente”.

1. Muy mala 2. Mala 3. Regular 4. Buena 5. Muy buena

Liderazgo organizacional						
Dimensiones						
Nro	Capacidad para dirigir	1	2	3	4	5
1	Se adapta el estilo de liderazgo a las necesidades de los vecinos					
2	Muestra empatía hacia los servidores de la Municipalidad					
3	Lidera el cambio en forma efectiva en la Municipalidad					
4	Las decisiones son efectivas y benefician a la ciudadanía					
5	Maneja eficazmente los conflictos y resuelve los problemas de la Municipalidad					
Capacidad de influir						
6	Se persuade a los servidores para que ejecuten las decisiones					
7	Tiene habilidades para fomentar alianzas con diversos grupos de interés					
8	Inspira confianza para alcanzar acuerdos					
9	Tiene capacidad para influir en el logro de los objetivos					
Capacidad de motivar						
10	Motiva e inspira a los servidores para lograr las metas					
11	Las palabras del líder motivan para realizar las funciones					
12	Comprenden las necesidades de desarrollo personal					
13	El líder valora el esfuerzo de los servidores					
14	La visión del líder motiva para lograr las metas en la Municipalidad					
Capacidad para comunicarse						
15	Transmite claramente las expectativas y metas					
16	La comunicación crea un ambiente positivo de trabajo					
17	Escucha a los servidores y ciudadanía en forma activa					
18	Las instrucciones para llevar a cabo las funciones están bien definidas					
19	Se emplea diversos canales de comunicación					

Cuestionario Productividad Laboral

Somos estudiantes de la E.F.P. Administración de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, estamos realizando el trabajo de investigación “El liderazgo organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, 2023”, los resultados son de naturaleza académica y confidencial.

Instrucciones:

Estimado servidor de la Municipalidad Distrital de Yanacancha a continuación te presentamos un conjunto de preguntas para evaluar su percepción sobre productividad laboral. Responda según su apreciación utilizando la escala, donde 1 representa “Nunca” y 5 “Siempre”.

1. Muy mala 2. Mala 3. Regular 4. Buena 5. Muy buena

Productividad laboral						
Dimensiones						
Nro	Eficiencia laboral	1	2	3	4	5
1	Emplea razonablemente la jornada laboral para realizar las funciones asignadas					
2	Se utiliza eficientemente los insumos en la Municipalidad					
3	Esta implementando las tecnologías para mejorar la ejecución de las funciones					
4	Las decisiones realizadas maximizan la utilización de los recursos financieros					
5	Se promueve el uso eficiente de materiales en la Municipalidad					
6	Se promueve el uso eficiente de los equipos en la Municipalidad					
7	Están diseñados los procesos para maximizar la eficiencia en el desempeño de las funciones					
8	La gerencia impulsa acciones para optimizar la eficiencia laboral					
Eficacia laboral						
9	Las funciones que desarrolla están alineados a los objetivos establecidos en el POI					
10	Se logra los objetivos en los plazos establecidos					
11	Aporta con su conocimiento para alcanzar los objetivos					
12	Considera que realiza las tareas apropiadas en su puesto de trabajo					
13	Considera que la carga laboral es razonable para cumplir con sus funciones					
14	La comunicación fluye de manera clara para alcanzar los objetivos					
15	Se siente motivado para llevar a cabo su trabajo					
16	Realiza su trabajo de manera óptima para alcanzar las metas en la Municipalidad					

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Procedimiento de validación de instrumento de investigación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

I. Datos generales

TESIS: El liderazgo organizacional y su relación con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2023

INVESTIGADORES:

Bach. Elvis Jhonatan PALACIN ESTRELLA
Bach. Nanci Leidy SALCEDO HURTADO

II. Criterios de validación

Indicadores	Criterios	Calificación									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje Apropriado										X
2. Objetividad	Esta expresado en , capacidad observable										X
3. Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación										X
4. Organización	Existe una organización lógica										X
5. Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados										X
6. Consistencia	Emplea Teorías Científicas										X
7. Coherencia	Existe correlación entre Indicadores y variables										X
8. Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo										X
9. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de contenido										X
10. Oportunidad	El instrumento es elaborado en momento adecuado										X
Sub total											
III. Promedio de valoración:											
IV. Opinión de aplicabilidad:											

Puntuación			
00-20	Deficiente	61-80	Muy bueno
21-40	Regular	81-100	Excelente
41-60	Bueno		

Datos del experto		Firma
	 C.P.C. Ana Melva ROJAS TELLO JEFE DE LA UNIDAD FUNCIONAL DE PATRIMONIO	
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación	Nro DNI
		04015933

Cerro de Pasco, julio de 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

I. Datos generales

TESIS: El liderazgo organizacional y su relación con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2023

INVESTIGADORES:

Bach. Elvis Jhonatan PALACIN ESTRELLA
 Bach. Nanci Leidy SALCEDO HURTADO

II. Criterios de validación

Indicadores	Criterios	Calificación									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje Apropiado								X		
2. Objetividad	Esta expresado en capacidad observable								X		
3. Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación								X		
4. Organización	Existe una organización lógica								X		
5. Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados								X		
6. Consistencia	Emplea Teorías Científicas								X		
7. Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables								X		
8. Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo								X		
9. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de contenido								X		
10. Oportunidad	El instrumento es elaborado en momento adecuado								X		
Sub total											

III. Promedio de valoración:

IV. Opinión de aplicabilidad:

Puntuación			
00-20	Deficiente	61-80	Muy bueno
21-40	Regular	81-100	Excelente
41-60	Bueno		

Datos del experto		Firma
Picio Feliciano Luisa Pilar.	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHAS PASCO Firma: Luisa Pilar Picio Feliciano DIRECCIÓN DE SEGURODOS HUMANOS	
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación	Nro DNI 43199363

Cerro de Pasco, julio de 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

I. Datos generales

TESIS: El liderazgo organizacional y su relación con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2023

INVESTIGADORES:

Bach. Elvis Jhonatan PALACIN ESTRELLA
 Bach. Nanci Leidy SALCEDO HURTADO

II. Criterios de validación

Indicadores	Criterios	Calificación									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje Apropiado										✗
2. Objetividad	Esta expresado en capacidad observable										✓
3. Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación										✗
4. Organización	Existe una organización lógica										✗
5. Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados										✗
6. Consistencia	Emplea Teorías Científicas										✓
7. Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables										✓
8. Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo										✗
9. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de contenido										✗
10. Oportunidad	El instrumento es elaborado en momento adecuado										✗
Sub total											✗
III. Promedio de valoración:											
IV. Opinión de aplicabilidad:											

Puntuación			
00-20	Deficiente	61-80	Muy bueno
21-40	Regular	81-100	Excelente
41-60	Bueno		

Datos del experto		Firma
AYRA ALVAREZ Noemí Cossi	(MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA C.P.C. Noemí Cossi AYRA ALVAREZ SUS DIRECTORA DE CONTABILIDAD	
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación	Nro DNI 41170531

Cerro de Pasco, julio de 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

I. Datos generales

TESIS: El liderazgo organizacional y su relación con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2023

INVESTIGADORES:

Bach. Elvis Jhonatan PALACIN ESTRELLA
Bach. Nanci Leidy SALCEDO HURTADO

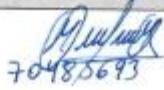
II. Criterios de validación

Indicadores	Criterios	Calificación									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje Apropiado										✗
2. Objetividad	Esta expresado en capacidad observable									✓	
3. Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación									✗	
4. Organización	Existe una organización lógica									✗	
5. Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados									✗	
6. Consistencia	Emplea Teorías Científicas								✗		
7. Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables									✗	
8. Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo									✗	
9. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de contenido									✗	
10. Oportunidad	El instrumento es elaborado en momento adecuado									✗	
Sub total											✓

III. Promedio de valoración:

IV. Opinión de aplicabilidad:

Puntuación			
00-20	Deficiente	61-80	Muy bueno
21-40	Regular	81-100	Excelente
41-60	Bueno		

Datos del experto		Firma
<i>Maritza Díaz Menago</i>	 Lc. Adm. Maritza Díaz Menago	 70485693
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación	Nro DNI

Cerro de Pasco, julio de 2024

Procedimiento de confiabilidad de instrumento de investigación

Cuestionario liderazgo organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,942	19

Cuestionario productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,876	16

Anexo 3. Matriz de consistencia

Tesis. "El liderazgo organizacional y su relación con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023"					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General			
¿Cuál es la relación entre liderazgo organizacional y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023?	Determinar la relación entre liderazgo organizacional y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.	El liderazgo organizacional se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023	V1: Liderazgo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Estilo de liderazgo, empatía, lidera el cambio, decisiones efectivas, manejo de conflictos. - Persuade a los servidores, habilidades para fomentar alianzas, confianza, influir. - Inspira a los servidores, palabras que motivan, necesidades del servidor, inspira confianza. - Transmite expectativas, ambiente de trabajo, escucha a servidores, instrucciones para realizar funciones canales de comunicación. 	<p>Tipo investigación: básica y cuantitativa Nivel investigación: correlacional</p>
Problema específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos			<p>Método de investigación: deductivo</p> <p>Diseño de investigación: no experimental</p>
a. ¿Qué relación existe entre capacidad para dirigir y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023?	a. Identificar la relación entre capacidad para dirigir y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.	a. La capacidad para dirigir se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.	V2: Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada laboral, insumos, tecnología, recursos 	<p>Población: 174 trabajadores</p> <p>Muestra: 120</p>
b. ¿Qué la relación existe entre capacidad de influir y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023?	b. Establecer la relación entre capacidad de influir y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.	b. La capacidad de influir se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.			
		c. La capacidad de motivar se relaciona			

<p>distrital de Yanacancha, Pasco - 2023?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre capacidad de motivar y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.</p> <p>d. ¿Qué relación existe entre la capacidad para comunicarse y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco - 2023?</p>	<p>c. Señalar la relación entre capacidad de motivar y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.</p> <p>d. Precisar la relación entre capacidad para comunicarse y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.</p>	<p>significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.</p> <p>d. La capacidad para comunicarse se relaciona significativamente con productividad laboral en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco – 2023.</p>		<p>financieros, materiales, equipos, procesos, eficiencia.</p> <p>- Funciones, plazos, conocimiento, tareas, carga laboral, comunicación, motivación para el trabajo, trabajo óptimo.</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>
--	--	--	--	---	----------------------------------

Anexo 4. Evidencia de trabajo de campo

