



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRODUCTIVIDAD
ADMINISTRATIVA DE LA SUB GERENCIA DE
LOGÍSTICA DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAMÁN, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MIRIAN ROSMERY HANCCO JIMENEZ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRODUCTIVIDAD
ADMINISTRATIVA DE LA SUB GERENCIA DE
LOGÍSTICA DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAMÁN, 2025

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MIRIAN ROSMERY HANCCO JIMENEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN:

ADMINISTRACION Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N°393-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 12889, presentado por **MIRIAN ROSMERY HANCCO JIMENEZ**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRODUCTIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LA SUB GERENCIA DE LOGÍSTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **MIRIAN ROSMERY HANCCO JIMENEZ**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : miércoles, 10 de diciembre de 2025
- * Hora : 2: 00 p.m

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 810-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 10 de noviembre 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-11251** de fecha 05 de noviembre de 2025, del **Bach. MIRIAN ROSMERY HANCCO JIMENEZ**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. MIRIAN ROSMERY HANCCO JIMENEZ**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRODUCTIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LA SUB GERENCIA DE LOGÍSTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN, 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoreamiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRODUCTIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LA SUB GERENCIA DE LOGÍSTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MIRIAN ROSMERY HANCCO JIMENEZ**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad de Ciencias Administrativas, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (T)
- Archivo FCA (F)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Payé Colquehuanca



RESOLUCIÓN N° 659-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 01 de octubre 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-9148** de fecha 1 de octubre de 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. MIRIAN ROSMERY HANCCO JIMENEZ**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRODUCTIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LA SUB GERENCIA DE LOGÍSTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRODUCTIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LA SUB GERENCIA DE LOGÍSTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MIRIAN ROSMERY HANCCO JIMENEZ**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
Decanatura
Interesado (1)
Archivo FCA (1)
RPC



DISTRITAL DE SAMÁN, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	13%	6%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	theibfr.com Fuente de Internet	<1%

Submitted to Universidad Cesar Vallejo



Metadatos Complementarios



TÍTULO DE LA TESIS	
LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRODUCTIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LA SUB GERENCIA DE LOGÍSTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN, 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MIRIAN ROSMERY HANCCO JIMENEZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76270005
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-9555-3867
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Municipalidad Distrital de Samán País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Distrito: Samán Longitud: -15.2921398 Latitud: -70.0175463 https://maps.app.goo.gl/upitutpMuYoYG8WZ9 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2024 - Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Administración y Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ,
Dr. Roberto Payé Colquehuanda
DIRECTOR
UNID INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Miriam Rosmery Hanco Jimenez identificado con DNI Nro. 76270005
en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☐ Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la ☐ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

Liderazgo directivo y productividad administrativa
de la sub gerencia de logística de la municipalidad
distrital de Samán, 2025

Asesorado por: Roberto payé colquehuancq

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia, a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 18 de diciembre del 2025


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

A mis progenitores por darme la vida y educarme con principios, los talentos y esfuerzos marcaron la diferencia en mi persona.



AGRADECIMIENTO

Expreso mi más profundo agradecimiento al Dr. Roberto Payé Colquehuanca, quien, con su apoyo, motivación son modelo a seguir por su correcto actuar día a día.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.2.1. Delimitación espacial	4
1.2.2. Delimitación social	4
1.2.3. Delimitación temporal.....	5
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.3.1. Problema general.....	6
1.3.2. Problemas específicos	6
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	6

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL	9
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
--	----



3.1.1. A nivel internacional	10
3.1.2. A nivel nacional	13
3.1.3. A nivel local	16
3.2. BASES TEÓRICAS	20
3.2.1. Variable liderazgo directivo	20
3.2.2. Variable productividad administrativa	32
3.3. MARCO CONCEPTUAL	44
3.3.1. Administración pública:	44
3.3.2. Calidad del servicio:	44
3.3.3. Clima organizacional:	45
3.3.4. Comunicación directiva:	45
3.3.5. Desempeño laboral:	45
3.3.6. Eficiencia administrativa:	45
3.3.7. Liderazgo directivo:	45
3.3.8. Motivación laboral:	45
3.3.9. Productividad administrativa:	46
3.3.10. Toma de decisiones:	46

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL	47
4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	47
4.3. VARIABLES	48
4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	48

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	49
5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN	49



5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	50
5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	50
5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	51
5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	51
5.6.1. Población.....	51
5.6.2. Muestra	52
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO	52
5.7.1. Técnica.....	52
5.7.2. Instrumento	52
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	53
5.8.1. Confiabilidad.....	53
5.8.2. Validez	53
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	54
5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	54

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	59
6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS.....	75
ANEXOS	79



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1 Las operacionalizaciones.....	48
Tabla2 La confianza	53
Tabla3 pruebas estadísticas de HG.....	54
Tabla4 Las pruebas estadísticas de HEI.	55
Tabla5 Las pruebas estadísticas HE. II.	56
Tabla6 Las pruebas estadísticas de HE. III.	57
Tabla7 Decisiones no paramétricas.....	59
Tabla8 Definición de calificaciones.....	60
Tabla9 El liderazgo directivo & productividad	60
Tabla10 Estilo liderazgo y productividad administrativa	62
Tabla11 La comunicación directiva y productividad administrativa.....	63
Tabla12 La toma de decisiones y productividad administrativa	65



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagramas de desplazamiento entre liderazgo directivo y productividad administrativa.....	61
Figura 2. Diagramas de desplazamiento entre estilo de liderazgo y productividad administrativa.....	62
Figura 3. Diagramas de desplazamiento entre comunicación directiva y productividad administrativa.....	64
Figura 4. Diagramas de desplazamiento entre toma de decisiones y productividad administrativa.....	65



RESUMEN

El estudio titulado, "LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRODUCTIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LA SUB GERENCIA DE LOGÍSTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN, 2025" por consiguiente su objetivo fue, determinar la relación entre el liderazgo directivo y la productividad administrativa en la Subgerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Samán, 2025. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con nivel correlacional y diseño no experimental – transversal. La población estuvo conformada por 15 trabajadores administrativos, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado de 18 ítems en escala tipo Likert, validado por juicio de expertos y con una confiabilidad medida mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los datos fueron procesados utilizando el software SPSS versión 25, empleando el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables. Los resultados, mostraron una correlación positiva fuerte considerable ($\rho = 0.722$; $p = 0.001$) entre el liderazgo directivo y la productividad administrativa, evidenciando que un liderazgo efectivo basado en la motivación, comunicación y orientación a resultados influye directamente en la eficiencia institucional. Asimismo, se concluye, que si existe una correlación positivamente considerable entre el liderazgo directivo y la productividad administrativa en la Sub Gerencia de Logística en la Municipalidad de Samán.

Palabras clave: Liderazgo directivo, productividad, administrativa, samán.



ABSTRACT

The study, entitled "MANAGERIAL LEADERSHIP AND ADMINISTRATIVE PRODUCTIVITY OF THE LOGISTICS SUB-MANAGEMENT OF THE SAMÁN DISTRICT MUNICIPALITY, 2025," aimed to determine the relationship between managerial leadership and administrative productivity in the Logistics Sub-Management of the Saman District Municipality in 2025. It was conducted using a quantitative, applied, correlational, and non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 15 administrative employees, who completed an 18-item structured questionnaire using a Likert scale. The questionnaire was validated by expert judgment and its reliability was measured using Cronbach's alpha coefficient. The data were processed using SPSS version 25 software, employing Spearman's rho correlation coefficient to determine the relationship between the variables. The results showed a strong positive correlation ($\rho = 0.722$; $p = 0.001$) between managerial leadership and administrative productivity, demonstrating that effective leadership based on motivation, communication, and results orientation directly influences institutional efficiency. Furthermore, it is concluded that a significant positive correlation exists between managerial leadership and administrative productivity in the Logistics Sub-Management of the Municipality of Saman.

Keywords: Managerial leadership, productivity, administrative, samán.



INTRODUCCIÓN

Cabe precisar que la realidad administrativa del estado peruano, el liderazgo directivo ha transformado los componentes primordiales para obtener niveles adecuados de productividad administrativa en las municipalidades distritales. Las entidades de la administración pública, en líneas generales las municipalidades, se ven abocadas continuamente a los temas de eficiencia de la gestión de recursos, la coordinación de los procesos logísticos y la calidad final de la prestación de los servicios hacia la ciudadanía. En este contexto el liderazgo directivo cobra todo el sentido que tiene, dado que su estilo de dirección, su capacidad de comunicación con las personas, de motivarlas y la capacidad de toma de decisiones que posee influye directamente en el rendimiento laboral y en la efectividad institucional. La Municipalidad Distrital de Samán, que se encuentra en la provincia de Azángaro, región Puno, no es ajena a esta problemática. En años recientes se han ido apreciando dificultades en la Subgerencia de Logística como pueden ser las dilaciones ocasionadas en los procesos de adquisición, la escasa coordinación interdepartamental, la deficiente planificación de recursos, así como la escasa responsabilidad del personal administrativo. Todos estos elementos tienen un impacto deficitario en la productividad administrativa al repercutir en la ejecución presupuestal, en la entrega oportuna de bienes y servicios, en otras palabras, provocando un decremento en las expectativas de satisfacción de los usuarios internos y externos.

La productividad administrativa (en el sentido de productividad como la capacidad de la institución para conseguir producciones adecuadas a los resultados, en la que se considera el uso racional de los recursos humanos,



materiales y financieros) está marcada, en gran medida, por el liderazgo que muestran los jefes de las áreas clave de la institución. Un liderazgo transformador, participativo y orientado a resultados suscita la motivación, la cooperación y yo tengo a los trabajadores de la organización responsabilidad compartida. Todo ello dará como resultado una mejor eficiencia y eficacia de los procesos institucionales.

En ese sentido, la investigación busca analizar exactamente la relación causal entre el liderazgo directivo y el tipo de productividad administrativa de la Subgerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Samán para el año 2025. El objetivo principal es establecer el efecto que produce el estilo de liderazgo en el rendimiento del personal que se refleja en el correspondiente tipo de calidad, gestión proceso y cumplimiento de las metas administrativas.

Este artículo será de un enfoque cuantitativa, de un diseño correlacional y transversal, en cuanto se desea identificar el nivel de vinculo que hay sobre las observaciones, en un periodo determinado. La presente investigación está fundamentada en teorías de liderazgo formuladas por los autores Bass (1990), Chiavenato (2017) y Robbins (2018), que enfatizan el protagonismo del líder como el agente de cambio de las organizaciones, y en los modelos de productividad administrativa de Davis y Newstrom (2015) y de Koontz y Weihrich (2012) que inciden en la eficiencia operativa como base de la competencia institucional.

La importancia de este trabajo se basa en ser un tipo de evidencia empírica que le sirva adecuadamente a las autoridades municipales a fin de incrementar las competencias directivas, mejorar los procesos de gestión logística y productividad administrativa a través de un mejor estilo de



liderazgo. Se busca contribuir al debate académico respecto del tipo de papel que cumple el liderazgo en la gestión pública local, y de este tipo de fundamentos para conseguir políticas de desarrollo organizacional en los diferentes gobiernos municipales del altiplano puneño respecto del tipo de papel que cumple en el tipo de gestión pública.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En planteamiento mundial, las instituciones públicas afrontan permanentemente el reto de implementar las capacidades de gestión que les permitan gestionar las instituciones mediante un liderazgo que haga posible la productividad administrativa y lograr los resultados de las instituciones. Las Organizaciones de las Cooperaciones y Desarrollos de la Economía (OCDE, 2023) indica que los gobiernos locales requieren liderazgos en el que hacer productivo con competencias estratégicas, comunicativas y éticas, que puedan generar confianza, motivar al personal y orientar hacia la eficiencia del proceso. En diversos países latinoamericanos, tales como México, Chile y Colombia, las reformas de modernización del Estado han incorporado el liderazgo transformacional como una de las ramas para mejorar la productividad y la calidad de los servicios.

En el caso de México, por ejemplo, la Secretaría de la Función Pública (2022) reconoce que el liderazgo directivo constituye una competencia crítica para la gestión por resultados, ya que afecta directamente a la motivación que genera el personal, el desempeño de este, así como la productividad del personal administrativo. En Chile, el Servicio Civil (2021) implementa modelos



de liderazgo ético innovador que promueven la toma de decisiones participativas y la rendición de cuentas. En la misma línea, en Colombia, investigaciones llevadas a cabo por las áreas administrativas que tienen las funciones públicas (2022) muestran que la carencia de liderazgo directivo y una deficiente gestión de las habilidades personales que dificultan la eficiencia de administraciones de instituciones territoriales. Estas consideraciones dejan ver que el liderazgo es un aspecto central para la productividad institucional en cualquier contexto de gobierno.

En el Perú, la gestión pública está en una fase de transición hacia modelos de liderazgo basados en la meritocracia, la transparencia y la orientación a resultados. Sin embargo, numerosos informes de la Contraloría General de la República (2023) muestran carencias de proceso administrativo y logístico en las municipalidades debido a una mala dirección, falta de motivación del personal y escasez de planificación estratégica. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) (2022) sostiene que la productividad administrativa en el sector público depende fundamentalmente del estilo de liderazgo que desarrollen los directores (o manager), donde los modelos participativos y transformacionales pueden lograr para los equipos de trabajo una buena productividad y un fuerte compromiso.

No obstante, gran parte de los gobiernos locales continúan aplicando formas de liderazgo autoritario, vertical y reactivo, que restringen el establecimiento de la comunicación interna, reducen la proactividad del personal y en consecuencia, limitan la capacidad de innovación administrativa. Esto tiene efectos adversos sobre la ejecución presupuestal, la ejecución de criterios operativos y la satisfacción de la ciudadanía. En



particular, los departamentos de logística, abastecimiento y administración son a menudo los más afectados porque requieren un liderazgo técnico y motivacional que sepa coordinar sobre los procedimientos de las adquisiciones de los servicios, el control del inventario y las contrataciones públicas.

En la región Puno, esta situación se agrava por la escasa formación académica en gestión pública de los funcionarios públicos, la alta rotación del personal y un pobre liderazgo orientado a resultados; específicamente en la Municipalidad Distrital de Samán, la Subgerencia de Logística se encuentra con el problema de no coordinar, organizar sus actividades y supervisar la ejecución de los objetivos administrativos previamente establecidos. En los últimos años ha habido evidencias de la tardanza de muchos productos y servicios, un escaso o nulo análisis del requerimiento programático, escasa comunicación entre las áreas y la evidente desmotivación de la burocracia administrativa.

Dichos problemas ponen de manifiesto el pobre liderazgo directivo, el que no moviliza la participación del grupo, el que no promueve la innovación y no aumenta la productividad de la organización; muchos trabajadores realizan su labor sin objetivo alguno y sin la constancia del trabajo cumplido y así hay bajo rendimiento, duplicación del trabajo y pérdida de tiempo operativo. Luego se observa que el liderazgo no es empleado con el grupo de trabajo bajo estrategias que observan el liderazgo transformacional o el liderazgo participativo mismo apuntan a generar compromiso y mejorar el personal mismo, y por lo tanto afecta la productividad de la gestión logística municipal en su totalidad.

Luego, la ausencia de un adecuado liderazgo directivo influye negativamente en la productividad administrativa, entendida como el poder que tiene una organización para transformar los recursos disponibles en resultados efectivos y de una calidad aceptable. Dicha condición limita la ejecución oportuna de los procesos logísticos, retrasa la respuesta a las necesidades sanitarias de las otras áreas municipales y afectan las percepciones de los habitantes y el tema de gestiones del estado.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación actual se realizará en la Municipalidad Distrital de Samán, que se encuentra localizada en la provincia de Azángaro, en la región Puno, Perú. La institución constituye el principal mecanismo de gobierno local, encargada de realizar la administración pública y el desarrollo integral del distrito. La investigación se centrará exclusivamente en la Subgerencia de Logista, que se encarga de planificar, las ejecuciones y los controles que aplican los pasos en las adquisiciones de los bienes, como gestionar los recursos materiales e inventarios de la entidad. Este espacio institucional se escogió porque tiene un rol estratégico para el funcionamiento administrativo, y porque se trata de un área donde los estilos de liderazgo directivo influyen directamente en las productividades personales y en la realización de las metas operativas.

1.2.2. Delimitación social

La población en la que se desarrollará la investigación estará constituida por los servidores públicos y/o funcionarios de los procesos

administrativos en la Sub gerencia de Logística, del Municipio de Samán. Se contemplan dentro de la población tanto al personal de dirección como al personal técnico a nivel administrativo, puesto que el rendimiento profesional de los trabajadores forma parte de la práctica de liderazgo marcada por el personal directivo técnico en su función administrativa respecto de la población objeto de estudio. La población que se intenta medir va dirigida a saber la percepción que tienen los trabajadores de la Subgerencia de Logística respecto de la práctica ejercida de liderazgo directivo y su efecto sobre el rendimiento laboral, el compromiso organizacional y la capacidad de cumplir objetivos organizacionales. Por ello, el ámbito social de la investigación abarcará aquellos colaboradores que participan en los procesos logísticos administrativos municipales.

1.2.3. Delimitación temporal

El proceso de investigaciones lo llevará a cabo en el año 2025, durante el cual se recopilará la información empírica y se realizará el análisis de estadísticas correspondiente. El estudio se fundamentará en la gestión administrativa y directiva vigente y, además, tendrá en cuenta las condiciones institucionales, políticas y organizacionales de aquel contexto. Asimismo, se considerarán y se revisarán los procesos y las prácticas de liderazgo en el ejercicio presupuestal 2025, a fin de evaluar su incidencia sobre la productividad administrativa de la Subgerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Samán.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre estilo de liderazgo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025?
- ¿Qué relación existe entre comunicación directiva y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025?
- ¿Qué relación existe entre toma de decisiones y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025?

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Teórica:

El presente estudio tiene importancia teórica para el sólido fortalecimiento del cuerpo teórico que une el liderazgo directivo con la productividad administrativa en el contexto de la gestión pública local. Mediante el análisis de las principales teorías contemporáneas sobre el liderazgo como el liderazgo transformacional de Bass (1990) y el liderazgo situacional de Hersey y Blanchard (1988), este trabajo intenta dar cuenta de cómo el estilo de dirección influye sobre el comportamiento, la motivación y el



rendimiento de la plantilla en una organización pública. También se trata de una contribución a la ciencia en la medida que se trata de integrar conceptos administrativos y de comportamiento organizativo, adoptándolos al ámbito municipal peruano; es decir, el trabajo está en condiciones de contribuir con un cuerpo teórico más amplio para pensar cómo los líderes públicos pueden influir en la eficiencia institucional y el estudio aporta documentos empíricos sobre las gestiones de las habilidades que tienen cada ser humano.

Práctico:

Desde el enfoque de aplicación práctica, el estudio permite identificar las debilidades y fortalezas del liderazgo ejercido por las personas que dirigen la Subgerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Samán, a fin de formular estrategias que incrementen la productividad, la eficiencia de los procesos administrativos, etc. Los resultados podrán ser utilizados como un instrumento de diagnóstico y de mejora de los funcionarios municipales, quienes podrán poner en práctica un plan de capacitación, un liderazgo participativo, un plan de evaluación del desempeño con un enfoque hacia los resultados. No sólo influirá en la Municipalidad antes mencionada ya que el estudio servirá para poder aplicar el modelo de referencia en otras municipalidades del ámbito regional, orientado a la gestión del liderazgo en subgerencias y áreas logísticas y administrativas. Finalmente, el impacto práctico de la investigación se verá reflejado en una mejora de la prestación de servicios públicos, en una mayor transparencia en los procesos y en una cultura colaborativa y eficiente.



Metodológico:

Desde la perspectiva metodológica, la investigación es importantísima porque utilizará los enfoques cuantitativos de características correlacionales y con diseños transversales, así se podrá medir exactamente la asociación existente en las observaciones liderazgo directivo y productividad administrativa. Se aplicará un instrumento validado por juicio de expertos y con fiabilidad estadística por medio del coeficiente de Cronbach's Alpha, garantizando con ello la rigurosidad del análisis. Los datos recolectados serán igualmente procesados en el software SPSS versión 25, garantizando con ello la objetividad y precisión en el análisis de resultados. Esta perspectiva metodológica obtendrá evidencias empíricas sustentadas, con lo cual se reforzará la validez científica y se obtendrá un pilar para futuras investigaciones sobre el liderazgo y la ejecución organizacional en el sector público.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.
- Determinar la relación que existe entre comunicación directiva y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.
- Determinar la relación que existe entre toma de decisiones y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. *A nivel internacional*

En el contexto internacional, muchos estudios demuestran que el liderazgo del directivo condiciona la relación entre productividad y desempeño en las organizaciones públicas, lo que ha generado tales aportaciones teóricas y empíricas que solidifican el camino de la relación existente entre estilos de liderazgo en la gestión administrativa, la motivación de los trabajadores y los resultados institucionales.

De acuerdo a los autores de, García & Mendoza (2022), en su estudio, Estilos de liderazgo y desempeño laboral en las Instituciones públicas municipales del Estado de Jalisco, elaborado en México, investigaron la relación entre los estilos de liderazgo y el rendimiento del personal administrativo de cinco municipalidades. El planteamiento de esta investigación fue el de una metodología cuantitativa correlacional a partir de un cuestionario tipo Likert aplicado a 120 trabajadores. Las respuestas indicaron una asociación significativa y positiva entre los estilos de liderazgo participativo y transformacional con la productividad del trabajo, y dicha correlación promovió el compromiso y la satisfacción del personal. Los autores



argumentaron que los líderes locales que desarrollan la comunicación, la participación y la motivación construyen climas laborales más eficientes y cohesivos. Este antecedente se encuentra de manera directa con el presente trabajo, pues demuestra que el liderazgo idóneo, puede ser una herramienta importante para consolidar la productividad administrativa de las instituciones públicas locales, tal y como se pretende evidenciar en la Subgerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Samán.

Según, Rodríguez (2021) en su tesis El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión administrativa de las alcaldías municipales de Antioquia, desarrollada en Colombia, se propuso comprobar la influencia del liderazgo en la eficiencia administrativa de los gobiernos locales. El diseño del estudio fue no experimental, correlacional, transversal, con una muestra de 80 funcionarios municipales. Los resultados indicaron una correlación alta entre el liderazgo transformacional y la eficacia administrativa, comprobando que los directivos que orientan sus acciones hacia la motivación, la confianza y la cooperación, tienen un mejor desempeño organizacional. El autor concluye que la ausencia de liderazgo directivo participativo conduce a baja productividad y desorganización de los procesos administrativos. Esta investigación es importante para el presente trabajo porque permite entender cómo el liderazgo transformacional puede ser considerado como una herramienta de mejora de la productividad administrativa en las municipalidades peruanas.

Mediante los autores, Salazar & Torres, (2020) en el estudio Liderazgo directivo y productividad institucional en organismos públicos del sur de Chile. El propósito fue identificar la asociación sobre el liderazgo y la eficiencia de



los equipos de administración. Se utilizó una metodología de aspecto descriptiva-correlacional, aplicando encuestas estructuradas a 95 funcionarios municipales de tres municipalidades chilenas. Los hallazgos indicaron que los líderes que utilizan estilos democráticos y transformacionales logran materiales de equipo más productivos, así como también con mayor compromiso organizacional y mejor cumplimiento de metas. Igualmente, se concluyó que la productividad administrativa aumenta significativamente cuando los jefes de la oficina municipal fomentan la comunicación bidireccional y el respeto por el trabajo. Este antecedente representa evidencia internacional respecto a la necesidad de fortalecer las competencias de los gerentes en los elementos del público, e insinúa de lleno con la problemática que se observa en la Municipalidad Distrital de Samán

De acuerdo a personajes, Morales & Jiménez (2023), en su artículo científico titulado Gestión del liderazgo y desempeño organizacional en la administración pública española publicado en la Revista Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas, estudiaron las asociaciones que se dan entre el liderazgo participativo y las productividades de las distintas entidades gubernamentales de España. La metodología empleada presenta una investigación de tipo cuantitativo de diseño transversal, utilizando encuestas a un total de 200 servidores públicos adscritos a diferentes ministerios. Los resultados del estudio encontradas por los autores mostraron que el liderazgo participativo genera un clima organizacional de confianza, trabajo en equipo y de innovación administrativa que se traduce en las organizaciones en la eficiencia de su funcionamiento y en la calidad de los servicios públicos. Los autores concluyeron que el liderazgo es una competencia de la gerencia

pública y a su vez es motor de cambio en las organizaciones. Este antecedente permite la mirada comparativa de cómo las administraciones europeas se fortalecen en productividad a través de estrategias de liderazgo ético y cooperativo y para establecer una referencia teórica en el fortalecimiento institucional en el contexto de las municipalidades peruanas.

Según el autor; López & Herrera (2022); en el trabajo titulado Influencia del liderazgo en la productividad de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Cuenca realizado en el Ecuador, se propusieron indagar qué grado de asociación que hubo sobre el liderazgo directivo y la productividad laboral. Utilizaron un diseño correlacional y descriptivo, encuestando a un total de 110 trabajadores administrativos. Los resultados encontrados del estudio se concluyeron con la obtención de una correlación positiva moderada ($r = 0.69$) entre el liderazgo transformacional y la productividad del personal. Los autores concluyeron que la comunicación efectiva, la motivación y la delegación de los deberes de trabajo son factores que contribuyen a mejorar la productividad en el sector público. Este antecedente apoya la hipótesis del actual trabajo que se enfocó en la que se demuestra que el liderazgo directivo en orientado a la participación activa del equipo de trabajo incide en la eficiencia institucional y en un mejor desempeño organizacional.

3.1.2. A nivel nacional

A nivel nacional, el liderazgo directivo ha pasado a ser un eje central del reforzamiento sobre las gestiones aplicados en una entidad público y el desarrollo institucional, pues diversas investigaciones en municipalidades y entidades del Estado en el Perú han demostrado que la calidad del liderazgo

repercute de forma directa en los niveles de productividad administrativa, de eficiencia operativa y de cumplimiento de metas organizacionales.

Según el pensamiento de, Rojas (2023) desarrolló la tesis titulada Liderazgo directivo y desempeño laboral del Municipio de San Martín, cuyo objetivo fue analizar la influencia del liderazgo del personal de un área sobre el rendimiento del personal administrativo. El artículo tiene enfoques cuantitativos, tipo correlacional y de diseño transversal y se aplicó un cuestionario validado a 65 trabajadores municipales. Los resultados evidenciaron una correlación positiva significativa ($r = 0.782$), así se llegó a la conclusión que los directivos que utilizan estilos de liderazgo transformacionales y comunicativos logran equipos más productivos, con más compromiso y con mayor orientación al logro, por lo que esta investigación anterior guarda relación con la presente ya que muestran que el liderazgo es un elemento importante para incrementar la productividad de los trabajadores de los gobiernos locales peruanos.

Mediante el autor, Paredes (2022), también en su estudio titulado Estilos de liderazgo y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ayacucho, tuvo como finalidad el determinar la relación entre el tipo de liderazgo y la productividad de los servidores públicos, utilizó un enfoque no experimental y correlacional, con una muestra de 52 trabajadores administrativos. Los resultados confirmaron que los liderazgos democráticos y participativo se asociaron de manera directa con una mejora en la eficiencia y en el sentido de pertenencia y que, por el contrario, los estilos directivos autoritarios propician una baja motivación y un escaso rendimiento. Concluye que reforzar las competencias directivas

es clave para mejorar la productividad institucional, así la investigación es un importante referente para el caso de Samán porque ambos escenarios tienen en común la existencia de realidades similares en términos de limitaciones de la gestión local y necesidad de un liderazgo inclinado hacia los resultados.

Por otro lado, Huamán y Castillo (2021) presentaron la tesis Liderazgo transformacional y productividad administrativa en la Gerencia de Administración del Gobierno Regional de Cusco cuyos objetivos principales, es analizar las relaciones de ambas y la subvariable productividad de dicha entidad pública regional, utilizando un diseño correlacional, con un enfoque cuantitativo, mediante la encuesta aplicada a 80 servidores. Los principales hallazgos obtuvieron resultados que demostraron que el liderazgo transformacional fomenta la cooperación, la iniciativa y el compromiso organizacional elevados, junto a los resultados obtenidos en este trabajo verificado por la productividad institucional en sí. Los autores señalaron que, los líderes transformacionales, es decir, los que tienen una visión, poseen la habilidad y la capacidad necesarias para promover un ambiente de trabajo favorable que propicie la mejora de determinados indicadores administrativos. Precisamente, este antecedente favorece los fundamentos de la presente tesis, dado que puede comprobarse que el liderazgo efectivo puede influir en el grado de eficiencia de las prácticas administrativas en el sector público peruano.

De la misma manera, Condori (2020) en su investigación Liderazgo directivo y gestión administrativa en la Dirección de la Municipalidad Distrital de Acora, Puno, estudió de qué manera el estilo de liderazgo está asociado a la organización y rendimiento del personal de la municipalidad. En ese sentido

y bajo un enfoque de investigación cuantitativo-correlacional con una muestra de 40 trabajadores, el investigador llegó a la conclusión de que existe una relación directa moderada ($r = 0.693$) entre el liderazgo y la gestión administrativa. El autor concluyó que la ausencia de liderazgo participativo y la poca comunicación interna restringen la productividad del personal y el alcance de metas operativas. Esta referencia resulta conveniente para el presente estudio porque comparte el mismo contexto geográfico y sociolaboral que el distrito de Samán, permitiendo así comprender en buena medida la realidad que enfrentan los gobiernos locales en la región de Puno.

De acuerdo a Gonzales (2019), en la tesis *Influencia del liderazgo directivo en las productividades del trabajador administrativos del Municipio, Villa El Salvador, Lima*, se propuso determinar el impacto del liderazgo sobre la productividad laboral en el interior de una entidad municipal urbana. Usando un diseño no experimental descriptivo-correlacional, aplicando su investigación a una muestra de 70 trabajadores, Gonzales identificó que el liderazgo transformacional tiene una relación significativa con la productividad, el trabajo en equipo y la comunicación interna. El autor observó que el liderazgo basado en la empatía, en la motivación y en la orientación hacia el logro permite potenciar la eficiencia organizacional y mejora la percepción ciudadana sobre la gestión municipal. Este estudio apoya teóricamente a la presente investigación al corroborar que el liderazgo es un componente estructural de la productividad administrativa de los gobiernos locales del país.

3.1.3. A nivel local

En el plano nacional, el liderazgo directivo constituye un eje central para el reforzamiento de gestiones aplicados en el área y el desarrollo



institucional. Distintas investigaciones efectuadas en municipalidades y entidades estatales del Perú muestran que la calidad del liderazgo incide de forma muy directa en la productividad administrativa, la eficiencia operativa y el cumplimiento de las metas organizacionales.

Desde esta perspectiva, Rojas (2023) llevó a cabo una tesis denominada Liderazgo directivo y desempeño laboral del Municipio de San Martín, que tienen los objetivos de estudiar la influencia que ejerce el liderazgo de los jefes de área sobre el rendimiento del personal administrativo. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo correlacional y diseño transversal, aplicando un cuestionario validado a 65 trabajadores municipales. Las respuestas perciben una asociación positivamente significativos ($r = 0.782$) entre liderazgo directivo y el desempeño laboral, de lo que se puede deducir que los directivos que aplican estilos directivos transformacionales y comunicativos obtienen equipos más productivos, comprometidos y de mayor orientación a las metas. Este antecedente se encuentra estrechamente relacionado con la presente investigación, pues demuestra que el liderazgo es una variable indispensable para mejorar los niveles de productividad del personal de los gobiernos locales peruanos.

Por su parte, Paredes (2022), en su investigación Estilos de liderazgo y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Ayacucho tuvo como objetivo determinar la relación entre el tipo de liderazgo y la productividad de los servidores públicos. Al llevar a cabo su investigación, decidió utilizar un enfoque no experimental y correlacional, teniendo como muestra a 52 trabajadores del área administrativa. Los resultados pusieron de manifiesto que puede existir una relación proporcional

entre el liderazgo democrático y participativo, y la eficiencia y el sentido de pertenencia, y que el liderazgo autoritario desarrolla la desmotivación y el bajo rendimiento. El autor, de esta manera, concluyó con ambas hipótesis prueba y las encontró válidas, por lo que potencia las competencias directivas propicia una mejora de la productividad institucional. Este escrito es un referente significativo para el caso de Samán ya que ambos contextos presentan situaciones similares en cuanto a limitaciones en la gestión local y la necesidad de un liderazgo orientado a resultados.

Desde el autor, Huamán & Castillo (2021) plantearon la tesis Liderazgo transformacional y productividad administrativa en la Gerencia de Administración del Gobierno Regional de Cusco, cuyos objetivos es evaluar las relaciones de ambas variables en una entidad públicas, implementando un diseño correlacional y un enfoque cuantitativo mediante la encuesta a 80 servidores. Los resultados pusieron en evidencia que el liderazgo transformacional puede propiciar la cooperación, la iniciativa y el compromiso organizacional, mejorando así la productividad institucional. Los autores señalaron que los líderes que tienen un enfoque estratégico y que son buenos comunicadores logran crear un clima organizacional más propicio que los demás para que los indicadores administrativos mejoren, por lo cual este antecedente viene a constituirse como una base teórica para la presente tesis, ya que el modelo de liderazgo positivo impacta en la eficiencia de la operación de las actividades administrativas en el sector público peruano.

Por otra parte, Condori (2020), en su investigación denominada Liderazgo directivo y gestiones administrativas del Municipio de Acora, Puno, hizo un estudio sobre los estilos de liderazgo, el desempeño y la organización



del personal de la municipalidad distrital de Acora, utilizando como enfoque el cuantitativo y correlacional, con la muestra de 40 trabajadores. Su investigación encontró correlaciones directas moderadas entre el liderazgo y la gestión administrativa ($r = 0.693$). El autor concluyó que la escasa comunicación interna y el liderazgo poco participativo son factores que limitan la productividad del personal administrativo y el cumplimiento de las metas operativas. Este antecedente tiene especial pertinencia para el presente estudio ya que con ello comparte un contexto geográfico y sociolaboral del distrito de Samán que permite comprender mejor la realidad de los gobiernos locales en la región de Puno.

Según el, Gonzales (2019) en la tesis Influencia del liderazgo directivo en las productividades del trabajador, administrativos del Villa El Salvador, Lima, buscó la determinación de las influencias del liderazgo de las productividades laboral en el caso de una entidad municipal urbana. Utilizando un diseño no experimental, descriptivo-correlacional en el marco de una muestra de 70 trabajadores, constató que el liderazgo transformacional influye significativamente en la productividad del personal, el trabajo en equipo y la comunicación interna. El autor sostiene que el liderazgo sustentado en la empatía, la motivación y la orientación al logro posibilita optimizar la eficiencia organizacional y que la ciudadanía reduzca la percepción negativa de la gestión municipal. Este estudio también sirve de soporte teórico para la presente investigación en cuanto lleva a la conclusión de que el liderazgo es uno de los elementos estructurales que desempeñan un papel importante en la productividad administrativa de los gobiernos locales del país.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. *Variable liderazgo directivo*

El liderazgo directivo es una de las cosas imprescindibles para el funcionamiento de las organizaciones, sobre todo en el sector público ya que la productividad administrativa y la eficiencia institucional depende de cómo se ejerza esa influencia social que constituye el liderazgo de los directivos para guiar, influir y motivar a sus colaboradores para alcanzarlos, ya que sólo alcanzando sus objetivos institucionales puede llevar a las organizaciones al cumplimiento de sus objetivos institucionales.

En este sentido, Chiavenato (2017) define el liderazgo desde el punto de sus ideas "las capacidades de las personas han influido en un grupo para que las lleve al cumplimiento de las metas comunes, mediante la motivación, la comunicación y la cooperación", (p. 94). A través de esta definición queda manifiesto que el liderazgo no se reduce a la autoridad formal que se deriva de un cargo, sino que es la forma de conseguir construir el liderazgo a partir de la influencia social de una figura que inspire confianza, genere compromiso y dirija el comportamiento organizacional. El liderazgo en gestión pública es considerado un fenómeno que designa la capacidad que posee el funcionario encargado de una área o dependencia para direccionar el trabajo del personal a su cargo, fortalecer la cultura organizacional y asegurar la productividad en el trabajo administrativo.

Esto lo afirman Robbins y Judge (2018) cuando argumentan que "los líderes son sumamente eficaces y son capaces de alcanzar cada propuesta de institución con los individuales mediante comunicación estratégica, empatía y desarrollo del desempeño".

Por su parte, Bass y Avolio (1990) introducen los liderazgos transformacionales, que se caracteriza por la capacidad de fomentar la innovación, el desarrollo del talento humano y el compromiso institucional, cobrándose especial importancia en las administraciones públicas, ya que una buena motivación y una ética profesional están estrechamente ligadas a la efectividad administrativa. Desde la consideración contemporánea, el liderazgo directivo también incluye el funcionamiento de la inteligencia emocional y la gestión ética del poder.

De acuerdo a Goleman (2013) indica que todos los líderes con la inteligencia emocional alta tienen la posibilidad de conectar con las emociones y necesidades que tienen en su interior los colaboradores, lo que sirve para reforzar la confianza y el sentido de pertenencia.

En este mismo sentido, Northouse (2019) sostiene que el liderazgo eficaz, en el que se apoya el liderazgo directivo, se basa en la influencia, la visión compartida y la integridad moral, elementos todos ellos decisivos para poder construir credibilidad en los entornos institucionales complejos como son las municipalidades. En definitiva, el liderazgo directivo en la administración pública no solo persigue dirigir, sino que también intenta inspirar, servir y desarrollar a los equipos de trabajo.

En la gestión municipal, se trata del liderazgo directivo, que, por su propia naturaleza, tiene una función estratégica dado que sirve para articular esfuerzos, coordinar procesos y optimizar recursos. Los directivos que poseen la visión del liderazgo tienen como orientación el mejorar la productividad, fortalecer la cultura institucional y garantizar la prestación de servicios al

colectivo de ciudadanos. Un liderazgo eficaz por parte de los gobiernos locales lleva consigo,

según Fernández (2020), una mayor dedicación al trabajo, disminución en los conflictos y una mejor coordinación interdepartamental. Entonces, se puede afirmar que el liderazgo directivo es un aspecto clave para la eficacia administrativa y para la transparencia y rendición de cuentas en la gestión pública.

Importancia del liderazgo directivo

La relevancia del liderazgo directivo está relacionada con su potencial para conseguir el compromiso del personal, promover la productividad y garantizar la continuidad de la organización. Dado que en las municipalidades los recursos humanos y financieros suelen ser escasos, el liderazgo del director será fundamental para generar una cultura de la responsabilidad, trabajo en equipo y orientación al servicio del ciudadano. El liderazgo, para Chiavenato (2017), es el motor del cambio organizacional que promueve la colaboración y el compromiso de las personas en el trabajo en la dirección del cumplimiento de los objetivos. También en la misma línea, Robbins y Coulter (2018) argumentan que las organizaciones cuyos directivos practican el liderazgo participativo, comunicativo y de colaboración muestran mayores niveles de eficiencia, cohesión y satisfacción laboral. En el caso de las entidades públicas del Perú, esta importancia del liderazgo directivo adquirió un nuevo grado de relevancia al encontrarse con debilidades estructurales en la gestión y por su voluntad de mejorar la productividad administrativa. Para SERVIR (2022), los directivos públicos son agentes de cambio, que tienen la responsabilidad de orientar la gestión hacia los resultados y hacia fortalecer



el rendimiento del personal, de acuerdo con principios de ética, transparencia y eficiencia. En este sentido, el liderazgo directivo no sería únicamente una función de mando, una mera competencia de dirección, sino que es una competencia estratégica para gestionar personas, recursos y procesos de forma eficaz.

Por otro lado, el liderazgo directivo contribuye a la construcción de climas positivos en la organización, mediante confianza, comunicación y cooperación. Según Bass y Riggio (2006), los líderes que inspiran, que reconocen y que motivan a sus colaboradoras y colaboradores logran aumentar el rendimiento de la organización y la innovación. En la gestión municipal, esto significa una mejor coordinación de actividades, un cumplimiento de las metas a tiempo y una mayor satisfacción del ciudadano. El liderazgo participativo también promueve creatividad y sentido de pertenencia, elementos que se necesitan para una mejora creciente de la productividad administrativa.

Desde la perspectiva de la eficiencia institucional, el liderazgo directivo aspiraría a transformar estructuras rígidas en organizaciones dinámicas y adaptativas. Yukl (2019) subraya que el liderazgo es importante para hacer frente al cambio y gestionar la complejidad organizativa ya que los líderes eficaces son capaces de anticipar problemas, tomar decisiones adecuadas y guiar a su organización hacia soluciones innovadoras. En las municipalidades puneñas en las cuales los procesos logísticos se ven limitados por estructuras y coordinación, un liderazgo sólido y motivador puede ser el punto de inflexión entre una gestión ineficiente y una administración orientada a resultados.

Dimensión Estilo de liderazgo

Las formas de liderazgo tienen una referencia a conjunto de conductas, actitudes y fórmulas que un líder pone en juego para conducir, motivar y guiar a su equipo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Según Chiavenato (2017), el estilo de liderazgo es "la manera particular en que un directivo ejerce su autoridad, se relaciona con su equipo de trabajo y toma decisiones que influyen sobre la conducta de los subalternos" (p. 96), del mismo modo Robbins y Judge (2018) afirman que el estilo de liderazgo es la manera en que los directivos utilizan su poder y su influencia para guiar, coordinar el esfuerzo colectivo dentro de la organización.

En la gestión pública el estilo de liderazgo del directivo tiene una relevante importancia estratégica ya que establece la cultura institucional y el compromiso del equipo; Bass y Avolio (1990) describen 3 estilos de liderazgo como predominantes: el transformacional que motiva e inspira a los seguidores mediante la proyección de una visión y el reconocimiento, el transaccional que pone énfasis en el cumplimiento de las tareas por medio de recompensas o castigos, y el autoritario, que se basa en la imposición y el control vertical. En las municipalidades el estilo de liderazgo tal como se presenta determina cómo van a responder los equipos de trabajo ante los problemas de las tareas administrativas, afectan a las productividades de alcanzar las metas y la eficiencia de los procesos internos.

Indicador 1: Tipo de liderazgo predominante (transformacional, transaccional o autoritario)

El tipo de liderazgo dominante se refiere al modelo o enfoque de la forma que emplea habitualmente el líder para dirigir a su equipo. Desde el

autor, Bass y Riggio (2006), menciona que los liderazgos transformacionales se basan en la inspiración, la motivación y la consideración individual de la gente; impulsa la creatividad de los miembros del equipo y fomenta el compromiso hacia la institución. El liderazgo transaccional, por su parte, está basado en las relaciones de intercambios sobre su líder y el subordinado, a partir de la cual el cumplimiento de metas está determinado por el sistema de recompensas y sanciones (Robbins & Coulter, 2018). Finalmente, el liderazgo autoritario supone una comunicación unidireccional, en tomas una decisión centralizada y escaso margen para las participaciones de los miembros del grupo (Chiavenato, 2017). Mediante este indicador se puede definir que clase de liderazgos deben predominar en la Subgerencia de Logística y cuál es su efecto en el clima laboral y en la productividad administrativa.

Indicador 2: Nivel de motivación generada en el personal

El nivel de motivación generada en el personal se entiende como el grado de entusiasmo, compromiso y voluntad que experimentan los trabajadores debido a las reacciones y actitudes del líder. Tal y como expresan Robbins y Judge (2018), la motivación es el "proceso por el cual las personas dirigen sus empeños de alcanzar las propuestas institucionales, a la vez que es influenciada por factores internos y externos" (p. 212). Un buen liderazgo estimula la motivación a través de la comunicación, la retribución del trabajo de los trabajadores y su participación en la toma de decisiones (Goleman, 2013). En la esfera municipal, los directores que ejercen el liderazgo transformador proporcionan la identificación del personal con los objetivos institucionales, incrementando así la productividad y la eficiencia. Por lo tanto,

este indicador mide el grado en el cual el estilo de liderazgo promueve la motivación del personal administrativo en el ejercicio de sus funciones.

Indicador 3: Capacidad de adaptación del líder frente a problemas

La capacidad adaptativa del líder ante los problemas, se concibe como la competencia del directivo para garantizar una respuesta flexible, equilibrada y eficaz a situaciones imprevistas, conflictos o cambios organizacionales. Según Hersey y Blanchard (1988), el liderazgo efectivo y eficaz implica ajustar el estilo de dirección a las condiciones y circunstancias propias de la situación, así como al nivel de madurez del grupo y el significado central de este concepto en su teoría del liderazgo situacional. Para Yukl (2019), los líderes adaptativos son aquellos que examinan el contexto, evalúan los riesgos y modifican sus tácticas con el objetivo de mantener la estabilidad institucional y el compromiso del grupo. En la gestión pública, la capacidad de adaptación es obligada ya que permite a los líderes enfrentarse a los problemas tanto administrativos como operativos sin que ello suponga la consiguiente pérdida de eficiencia. Por tanto, este indicador tiene el objetivo de detectar el grado de flexibilidad y resiliencia del directivo frente a los problemas que afectan la productividad de la Subgerencia de Logística.

Dimensión Comunicación directiva

La comunicación directiva se considera uno de los fundamentos más importantes del liderazgo y la gestión de una organización, ya que es a través de ella que se establecen los cauces de interacción, coordinación y comprensión entre los directivos y sus colaboradores. La comunicación en el trabajo, tal y como describe Robbins y Judge (2018), donde se define a los procesos como un pensamiento, instrucciones y emociones son

intercambiadas en orden a la construcción de una comprensión mutua que dirija el comportamiento hacia la consecución de los objetivos organizacionales. En el ámbito del funcionamiento de la administración pública, la comunicación directiva se convierte en la vía a través de la cual los ejecutivos pueden acercarse a su equipo, transmitir objetivos estratégicos y controlar de mejor forma el cumplimiento de las funciones.

En otro sentido, Chiavenato (2017) señala que la correcta comunicación que debe tener el directivo permite alinear los objetivos individuales y organizacionales, realizar mejor la coordinación del trabajo y mejorar la motivación del personal. Por su parte, Davis y Newstrom (2015) indican que una comunicación clara, abierta y frecuente ayuda a reducir la discordia laboral, fomenta la confianza y logra facilitar el procedimiento en la de decidir un tema. En el caso de las municipalidades la comunicación directiva adquiere un sentido relevante, ya que en la administración el funcionamiento de los órganos requiere una continua coordinación, la claridad en las instrucciones y la existencia de canales de retroalimentación que se aseguran de que la productividad y la eficiencia organizacional sean los valores predominantes.

Indicador 1: Claridad en la transmisión de instrucciones y objetivos

Por su parte, la claridad en la transmisión de instrucciones y objetivos se refiere al grado en el que el líder transmite en forma comprensible, precisa y sistemática la ejecución de tareas, las responsabilidades que deben asumir personal y los objetivos del sistema institucional. Ambas, Robbins y Coulter (2018), muestran que si existe claridad comunicacional se reduce la ambigüedad y se obtiene más eficiencia puesto que los trabajadores

entienden en donde se encuentra lo que debe producirse, qué de ellos se espera y de qué forma deben actuar para conseguirlo. Por su parte, Chiavenato (2017) asegura que la comunicación clara y bidireccional otorga tranquilidad a las personas dejando atrás los errores, la doble decisión de funciones y la pérdida de tiempo operativo. El municipio, lejos de lo que el sector privado puede tener, es vital. La correcta transmisión de instrucciones les permitirá a éstas que los procesos logísticos sigan esas normas y esos tiempos, de forma que la gestión de la organización sea más productiva.

Indicador 2: Frecuencia y efectividad de las reuniones con el equipo

La frecuencia y la efectividad de las reuniones con su equipo se entienden como la regularidad y el nivel que adquieren los espacios (de diálogo y coordinación) que el líder sostiene con sus/ sus colaboradores para planificar, supervisar y evaluar las actividades propias de la institución.

Según Katz y Kahn (2017), las reuniones son un canal formal de comunicación que le permite al líder institucional fortalecer la cohesión del grupo, propiciar la participación e informar a los miembros de la organización que no participan de las mismas. Cuando se realizan con carácter frecuente y se considera que son productivas, la confianza y el sentido de pertenencia de las personas se ven incrementados (Robbins & Judge, 2018). En la gestión pública, las reuniones efectivas son un medio que se aplica para tomar las diferentes decisiones en grupo y la resolución de problemas administrativos. Este indicador es uno de los que permiten dirimir la capacidad del directivo para poder sostener una comunicación organizacional activa, participativa y en función de la mejora continua de la productividad.

Indicador 3: Nivel de retroalimentación brindada al personal

El nivel de retroalimentación proporcionado al personal hace referencia a ese nivel de frecuencia con la que el líder ofrece información disponible, constructiva y contextualizada acerca del trabajo de sus subordinados. Para Davis y Newstrom (2015) la retroalimentación constituye un aspecto clave de la comunicación ya que permite al trabajador saber si sus comportamientos son adecuados y/o corregir el desenfoco de su trabajo. Para Goleman (2013), los líderes que son considerados buenos utilizan la retroalimentación no solamente como un control sobre los subordinados, sino que la utilizan como una oportunidad para celebrar logros, para motivar y para desarrollar las habilidades de su grupo. Desde el enfoque municipal, prestar una retroalimentación adecuada facilita la asunción de responsabilidades, mejora el aprendizaje organizativo y, al mismo tiempo, el compromiso del personal con respecto a los objetivos institucionales. Por lo tanto, este indicador ofrece la oportunidad de evaluar qué tan lejos están los líderes de la Subgerencia de Logística realizando una comunicación centrada en el desarrollo y la mejora de sus colaboradores.

Dimensión Toma de decisiones

Es en base a funciones críticas del liderazgo directivo, ya que por medio de ella se regulan las acciones, gestionan los recursos y se enfrentan, de forma efectiva, los problemas que afectan el funcionamiento de las organizaciones. La toma de decisiones ha sido definida por Robbins y Coulter (2018) como "el proceso mediante el cual un líder hace una elección entre diferentes alternativas para llegar a la situación deseada o de los objetivos de la organización" (p. 152). En el contexto público, esta

competencia consiste en la evaluación de información, la previsión de consecuencias y el actuar con transparencia, eficiencia y responsabilidad.

En la misma línea, Chiavenato (2017) afirma que la decisión del ejecutivo se manifiesta como un sinónimo de madurez profesional y del dominio del manejo administrativo, siendo también determinante para el mantenimiento de la estabilidad operativa y cumplimiento de metas. En esta misma línea, Koontz y Weihrich (2012) comentan que el arte de tomar decisiones no solo se refiere a elegir una alternativa, sino que también requiere la evaluación de los problemas que afectan a dicho agente mal, la definición de prioridades y la ejecución de acciones correctivas rápidamente. Así, la toma de decisiones por parte de los líderes públicos debe fundamentarse en la información, la participación y la orientación a resultados.

Indicador 1: Oportunidad en la resolución de problemas administrativos

La oportunidad de las ejecuciones de una solución a problemas de carácter administrativo está dada por la capacidad del líder de reconocer y de analizar las dificultades que se presentan en los procesos institucionales y de ofrecer una respuesta rápida y eficaz. Robbins y Judge (2018) explicitan que tomar decisiones en forma oportuna evita la acumulación de conflictos, reduciendo costos operativos y asegurando la continuidad de la actividad organizacional. También, Chiavenato (2017) destaca que la celeridad en dar respuestas ante los problemas puede ser un indicador de la eficacia de liderazgo, pues muestra la capacidad de un directivo de actuar con criterio, iniciativa y responsabilidad. La oportunidad en la solución de problemas administrativos en la gestión municipal garantizara la eficacia de procesos logísticos, cobertura de requerimientos y productividad administrativa.

Indicador 2: Inclusión del personal en la toma de decisiones

La variable de inclusión del personal de tomar las decisiones hace referencia a la forma en que el líder promueve la participación de sus colaboradores en la identificación de los problemas, la búsqueda de alternativas y la toma de decisiones; en esta línea Koontz y Weihrich (2012) sostienen que la decisión participativa promueve la comunicación, la creatividad y la responsabilidad compartida, que son factores básicos para una buena gestión. Barns y Riggio (2006) argumentan que los líderes transformacionales fomentan la participación con el propósito de empoderar al personal al hacer valer su aportación y sus capacidades. En el caso de las municipalidades, las participaciones de tomar una decisión, es un indicador básico en la medida en que permite promover un compromiso y, en consecuencia, una cohesión institucional; cuando las y los trabajadores perciben un espacio donde su opinión es tomada en cuenta, experimentan un aumento en su motivación, confianza y sentido de pertenencia, la cual se tiene un remplazante para incrementar las producciones.

Indicador 3: Grado de efectividad de las decisiones adoptada

El grado de efectividad de las decisiones es un principio de evaluación que hace referencia al grado de cumplimiento de los objetivos y los resultados planteados tras la toma de decisiones. Para Robbins y Coulter (2018), la efectividad es la medida de la decisión por la cual resuelve el problema sin causar problemas no deseados, maximizando los beneficios institucionales. Davis y Newstrom (2015) nos dicen que, si la toma de decisión del líder es efectiva, significa que existe un alineamiento entre la decisión y el resultado alcanzado, lo cual es el resultado de una gestión orientada a mejorar. En lo

que respecta a las municipalidades, la efectividad decisional permite optimizar recursos, cumplir con las metas operativas y poder, de esta manera, responder correctamente a las demandas de la ciudadanía. Este tipo de indicador da cuenta de la competencia de los directivos al tiempo de decidir, que maximicen la productividad y potencien la gestión institucional.

3.2.2. Variable productividad administrativa

La productividad administrativa es uno de los ejes principales en la nueva gestión del estado, puesto que mide el grado de economía o el nivel de eficiencia y eficacia que tienen las instituciones en hacer uso del recurso humano, material y las finanzas de conseguir las propuestas institucionales.

Según Koontz y Weihrich (2012), la productividad es la relación entre los resultados obtenidos y los recursos que se utilizaron para conseguirlo, siendo un indicador del desempeño institucional, y la misma tiene que ver con la administración pública de las organizaciones públicas que trata de referirse a la capacidad que tienen las personas de administrar bien sus tareas y funciones, generando calidad, oportunidad y racionalidad del uso de los recursos. La productividad administrativa,

según Chiavenato (2017), es “el grado en el cual una organización produce resultados a partir de la utilización óptima de los recursos disponibles, manteniendo las calidades de los servicios y los grados de satisfacciones que tuvieron los clientes” (p. 142), lo que implica que una organización no solamente tiene que producir más, sino que en el proceso de producción tiene que hacerlo de manera adecuada, reduciendo errores, costos y tiempos, el sentido estratégico de la productividad para la administración pública implica

garantizar el sostenimiento de la institucionalidad y la credibilidad de la ciudadanía.

Davis y Newstrom (2015) consideran que la productividad administrativa es la combinación de la capacidad de los factores humanos y de los factores estructurales y tecnológicos, en donde la motivación, el liderazgo y la comunicación interna son las variables más decisivas; incluso sostienen que la gestión del talento humano y el liderazgo gerencial son variables determinantes para potenciar los niveles de productividad porque el rendimiento de las personas es directo con sus circunstancias y relaciones con sus jefes; en tal sentido el análisis de la productividad no puede quedar restringido a los resultados cuantitativos, sino que también debe tomar en cuenta las condiciones organizacionales que generan la productividad.

En el caso de la productividad administrativa en el ámbito municipal podemos entenderla como la capacidad de los servidores públicos para ejecutar las tareas logísticas, presupuestales y operativas de forma eficiente y de tal manera se garantiza las prestaciones del servicio a la comunidad en un tiempo oportuno. A su vez, Civil – SERVIR (2022) nos dice que una alta productividad publicada en la administración pública es “la optimización del desempeño laboral, las reducciones burocráticas y las mejoras de los servicios de calidades para los habitantes”. Sin embargo, existen muchas limitaciones estructurales en muchos gobiernos locales, por ejemplo, la falta de liderazgo, deficiente planificación y escasa motivación que provocan la caída de la eficiencia de las personas que retrasan el cumplimiento de metas de la institución.

Importancia de la productividad administrativa

La necesidad de producir a nivel de la administración radica en que es el principal e indicador de lo que es la eficiencia de la institución y de la calidad de la gestión pública. Una institución con elevados grados de productividad es la que logra hacer un uso adecuado de sus recursos, cumplir sus objetivos en los tiempos que han sido estimados y ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos.

Para Robbins y Coulter (2018: 396) la productividad no consiste en hacer más con menos, sino en asegurarse que cada proceso venga acompañado del valor agregado tanto para la organización como para los usuarios. Así pues, la productividad es el reflejo de lo que el buen gobierno está haciendo y cuál es la capacidad de los líderes para conseguir dirigir equipos en la dirección de la mejora continua. La productividad administrativa influye en la competitividad institucional (Chiavenato, 2017) ya que permite verificar la eficiencia de los procesos, la capacidad de las personas y la racionalidad en la ejecución de recursos. Una mayor productividad significa una mayor capacidad de respuesta, mayor transparencia y mayor sostenibilidad de la organización. Así, la productividad se vincula directamente con la excelencia administrativa y el cumplimiento adecuado de los fines públicos.

La productividad administrativa también es importante porque refuerza la cultura organizacional con orientación hacia los resultados, fomentando prácticas de trabajo en equipo, innovaciones y mejora continua. Robbins y Judge (2018) consideran que las instituciones productivas son todas aquellas que logran alinear el esfuerzo de las personas con las metas institucionales,

logrando la sinergia entre áreas y la colaboración interdepartamental. En el caso de las municipalidades, todo esto significa procesos más ágiles, decisiones más oportunas y mejor atención a la ciudadanía.

Desde la perspectiva del mercado del sector público la productividad administrativa es también una forma de rendición de cuentas. SERVIR (2022) precisa que una administración pública altamente productiva muestra a la ciudadanía el uso apropiado de los recursos del Estado, ayudando a la legitimidad institucional y a la confianza social. De igual forma, se cumple con mejorar la ejecución presupuestal, disminuir los plazos de trámite y reforzar los servicios municipales, factores determinantes para el desarrollo local sostenible.

Dimensión Eficiencia de procesos administrativos

Eficiencia de los procesos administrativos: La eficiencia de los procesos administrativos es un elemento básico de la productividad institucional, porque sirve para indicarnos la capacidad de una organización para realizar sus actividades con el menor uso posible de recursos, en el menor tiempo y con los mejores resultados posibles; Koontz y Weihrich (2012), citando a Max Weber, contemplan la eficiencia como “la relación entre los resultados obtenidos y los recursos que se utilizan para alcanzarlos, buscando siempre el máximo rendimiento, sin el mínimo desperdicio” (p. 158); en los procesos del ámbito público, la eficiencia administrativa implica cumplir estrictamente con los procedimientos de acuerdo con la legalidad vigente, permitiendo las adecuadas transparencias sobre servicios empleados.

Para Chiavenato (2017), la eficiencia administrativa no solo es consecuencia del uso racional de recursos, sino también de la coordinación

existente entre los distintos campos y de las existencias de buenos liderazgos son mediante la capacidad de organizar, planificar y supervisar las actividades. En el mismo sentido Robbins y Coulter (2018) afirman que la eficiencia en un proceso administrativo significa eliminar actividades innecesarias, reducir tiempos de espera y sugerir mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las metas institucionales. En el caso de las municipalidades resulta importante intervenir en los procedimientos que más tiempo y espera requiere en lo que respecta a la mejora de los trámites administrativos, pero también en las áreas que se caracterizan por demoras, duplicidades y errores que limitan la productividad en sus administraciones.

Indicador 1: Cumplimiento de plazos establecidos en trámites y adquisiciones

Cumplimiento de los plazos de trámites y adquisiciones: es el grado, el nivel en que las actividades administrativas finalmente se desarrollan en función de los plazos que ha previsto la norma y el cronograma del recorrido institucional. Según Robbins y Judge (2018), el cumplimiento de los plazos en trámites y adquisiciones es una evidencia de la gestión de las actividades administrativas, pues es muestra de organización, responsabilidad y control de las actividades.

En opinión de Davis y Newstrom (2015), la eficiencia temporal es un elemento central en la productividad, dado que la demora en el desarrollo de los procesos provoca sobrecostos, quejas e incluso pérdidas de confianza tanto para personas trabajadoras como para las entidades intervinientes. En el ámbito municipal, este indicador es relevante, pues la demora en la tramitación de compras o adquisiciones de bienes o servicios repercute en la

ejecución de los presupuestos y también en la calidad de la atención a la ciudadanía. La evaluación del cumplimiento del plazo en trámites y adquisiciones es una forma de dimensionar la efectividad del liderazgo directivo y su capacidad para coordinar, controlar y cumplir el cumplimiento de los plazos operativos que ha previsto.

Indicador 2: Optimización en el uso del recurso material y financieros

La optimización del uso de los recursos materiales y financieras que hacen referencia a la capacidad institucional para utilizar adecuadamente los recursos que dispone (presupuestos, equipos, materiales, suministros, etc.) con el objetivo de sacarle el máximo partido a la vez que minimizamos la cantidad gastada de esos recursos. Según Chiavenato (2017), la optimización de los recursos es uno de los principios que responde a los principios de la gestión administrativa moderna, toda vez que planifica, ejecuta y controla la actividad asegurando la sostenibilidad y la eficiencia económica. En la administración pública, los autores Koontz y Weihrich (2012) sugieren que una buena gestión de los recursos financieros permite mejorar la productividad y evitar un derroche de los mismos. Este indicador tiene una importancia especial en el ámbito de las municipalidades distritales, donde los presupuestos suelen ser escasos, se necesita una utilización racional y transparente de los recursos. En la Subgerencia de Logística de Samán este indicador nos muestra la capacidad del personal y de los directivos de utilizar adecuadamente ese recurso a través de una gestión responsable y eficiente.

Indicador 3: Reducción de errores y reprocesos en los procedimientos

La disminución de errores y reprocesos en los procedimientos se refiere al nivel de exactitud, control y mejora continua que se da en la

ejecución de las actividades administrativas. Según Robbins y Coulter (2018), los errores y reprocesos son una pérdida de tiempo y de recursos y provocan la disminución de la productividad y de la eficiencia organizacional. Davis y Newstrom (2015) exponen que la prevención de errores se relaciona estrechamente con la calidad del liderazgo y con la claridad de los procesos, ya que un buen líder establece la estandarización, el control constante y la formación de las personas para disminuir las fallas. En el sector público, la disminución de errores aumenta la transparencia institucional y la confianza en las instituciones, ya que permite evitar las observaciones, las sanciones o los retrasos en la realización de las tareas. En la Subgerencia de Logística, la reducción de errores permite valorar la efectividad del control interno y el grado de compromiso de las personas en la correcta ejecución de los procedimientos, factores determinantes para que la productividad administrativa se sostenga.

Dimensión cumplimiento de metas institucionales

El cumplimiento de metas institucionales exige el cumplimiento de los niveles institucionales y el grado de constitución de la administración de los objetivos que la institución ha determinado en su planificación estratégica. Para Robbins y Coulter (2018), las metas institucionales son todos los resultados que la institución espera cumplir en un periodo de tiempo dado, donde el cumplimiento de las mismas evidencia el grado de eficiencia y efectividad de la gestión realizada. En el sector público, el cumplimiento de metas no va solamente a ejecutar acciones de un plan, sino que además implica una importante responsabilidad de que los resultados obtenidos

tengan que ver con las demandas de la ciudadanía y con los objetivos que tiene el desarrollo local.

Para Koontz y Weihrich (2012), el grado de cumplimiento de la meta es el factor que permite una medida conclusiva del nivel de desempeño de la organización, ya que se puede comprobar la correspondencia entre el plan estratégico y los resultados alcanzados. En el caso de cumplir las metas dentro de plazos y con los recursos disponibles, deberían establecerse administrativamente índices de desempeño basados en la coordinación, el liderazgo y la responsabilidad del personal. Por otro lado, el no cumplimiento de las metas propondría un cumplimiento deficiente de la planificación, poca supervisión o poca motivación institucional y el desempeño administrativo se convierte en poco productivo, el nivel de confianza ciudadana tiende a ser escaso.

Indicador 1: Porcentaje de metas alcanzadas en la Subgerencia de Logística

Una eficiencia de gestión asumida por la sub gerencia de logística, mediante el indicador de porcentaje de metas alcanzadas, se refiere a aquellos objetivos concretos que la respectiva dependencia tiene programados o establecidos para cada uno de los planes operativos de la Subgerencia de Logística. Para Robbins y Judge (2018), la efectividad de la organización se puede medir a partir de las metas alcanzadas, ya que estas son el reflejo de la capacidad transformativa de la institución a partir de sus recursos. Por su parte, Chiavenato (2017) postula que el grado de cumplimiento de las metas constituye el principal indicador del rendimiento de la institución, pues da cuenta de la medición de la vinculación entre lo

planificado y lo ejecutado. En el ámbito de los gobiernos municipales, un alto porcentaje de metas alcanzadas da cuenta de una buena gestión en cuanto al liderazgo de los directivos, una adecuada coordinación de las dependencias y una cultura organizacional alineada con los resultados. Tal indicador nos permitirá conocer hasta qué grado la Subgerencia de Logística de Samán está cumpliendo con sus objetivos operativos y estratégicos, así como de los resultados esperados.

Indicador 2: Nivel de avance de los proyectos planificados

El avance de los proyectos que se tienen planeados es el nivel de condiciones de progreso de las actividades y proyectos previstos y contemplados en el Programa anual institucional. Para Koontz y Weihrich (2012), el avance de proyectos es el indicador de la eficacia de la administración al tiempo de llegar sus propósitos, de la capacidad de seguimiento que pueden garantizar los líderes y de la posibilidad de haber destinado correctamente los recursos para ejecutar los planes; para Davis y Newstrom (2015), un liderazgo productivo implica una monitorización de los proyectos más constante, detectando posibles barreras durante el proceso y aplicando medidas correctivas con prontitud para asegurar la finalización de lo previsto. Considerando que, para la gestión pública, se trata de un indicador definitivo, ya que un bajo nivel de avance implica problemas de coordinación, escasez de recursos o falta de compromiso del personal. En la Subgerencia de Logística el avance de los proyectos es una manera de verificar el nivel de cumplimiento de las metas institucionales, así como la efectividad de la jerarquía directiva a la hora de ejecutar los objetivos establecidos.

Indicador 3: Cumplimiento de objetivos dentro de los plazos establecidos

La capacidad que tiene la organización para llevar a cabo sus actividades y proyectos a tiempo, tal y como estaban previstos en su plan operativo institucional, mide la consecución de los plazos. Siguiendo a Robbins y Coulter (2018), el cumplimiento de los plazos puede considerarse una dimensión fundamental de la productividad, porque sostienen y dan continuidad a los procesos sin crear un estancamiento ni una postergación de los objetivos. De acuerdo con Chiavenato (2017), una gestión adecuada planifica y controla sus plazos de ejecución de manera que los objetivos logren alcanzarse en los tiempos oportunos. En la gestión municipal, el cumplimiento del plazo está íntimamente relacionado con la disciplina en la gestión, un buen liderazgo y un compromiso con la comunidad. Este tipo de indicador permite determinar la capacidad que tiene la Subgerencia de Logística de gestionar el tiempo a fin de culminar sus objetivos institucionales.

Dimensión Desempeño del personal administrativo

El funcionamiento del personal administrativo es uno de los elementos determinantes para la productividad institucional, puesto que expresa el grado de eficiencia, compromiso y responsabilidad con que se realizan las tareas dentro de una organización. De manera que el autor sostiene que el desempeño laboral es lo "que puede apreciar un observador respecto a la actuación de un trabajador cuya tarea realiza o cuyos resultados obtiene en relación a unos puntos establecidos por la organización" (Chiavenato, 2017, p. 201). Este concepto pone de relieve que el rendimiento de una persona en su puesto de trabajo no está solamente determinado por su capacidad técnica,

sino también por factores motivacionales, por el clima de trabajo y por el liderazgo que desarrollan los directivos.

En la administración pública, el desempeño administrativo se refiere en todo caso a la capacidad que tienen los servidores para hacer el desempeño de la función de forma eficaz, honesta y comprometida; de manera que Robbins y Judge (2018) entienden que un gran desempeño va asociado a la claridad de los objetivos, a una motivación intrínseca y a una buena calidad de liderazgo. Igualmente, Davis y Newstrom (2015) sostienen que el rendimiento del personal depende en gran medida del reconocimiento, de la comunicación y sobre las oportunidades de crecer en la profesión que se ofrecen a las personas desde la propia institución. Por ello, el liderazgo directivo cobra especial importancia, ya que forma, dirige y evalúa el desempeño del grupo asegurando así el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Indicador 1: Responsabilidad en la ejecución de tareas asignadas

La responsabilidad en el cumplimiento y ejecución de sus tareas contratadas se refiere al nivel de ejecución de las tareas a realizar por los trabajadores en función de normas, procedimientos y plazos de entrega. Para Koontz y Weihrich (2012), la responsabilidad es uno de los valores más importantes de la productividad, dado que refleja el compromiso que el trabajador tiene por lograr los objetivos que la institución tiene marcados por política. Para Chiavenato (2017), "la responsabilidad laboral se da cuando los servidores públicos realizan la ejecución de una determinada tarea con la máxima ética, reglas y disciplina en la ejecución de tareas contratadas, así como también cuando el cumplimiento de la actividad es reflejo del respeto

que el servidor público tiene de la institución y de las personas que son sus clientes". Este tipo de evaluación en el área del municipio permite medir el nivel de responsabilidad con el que el personal administrativo cumple con sus tareas asignadas a la vez que este aspecto afecta la ejecución de los procesos logísticos y la confianza que aquéllos tienen por la gestión local.

Indicador 2: Compromiso del personal con los objetivos institucionales

El compromiso de los colaboradores con los objetivos de la institución se puede entender como el nivel de identificación y de fidelidad en los colaboradores con la misión, la visión y propuestas en la propia institución. Este compromiso organizacional, como por ejemplo plantea Robbins y Coulter (2018), es una forma de reflejar la lealtad, la participación y el compromiso de los colaboradores en el éxito de la institución. También, Goleman (2013) dice que los líderes que fomentan el reconocimiento, la participación y la comunicación adecuada logran equipos con elevado compromiso y un verdadero sentido de pertenencia.

El compromiso del personal en el sector público, es uno de los puntos que garantizan la continuidad de los servicios y su calidad. En la Subgerencia de Logística, este indicador nos permite medir el nivel en el que los colaboradores municipales se ven motivados y se alinean con los objetivos institucionales, de forma que incide directamente en la productividad administrativa y en el cumplimiento de las metas institucionales.

Indicador 3: Calidad del trabajo realizado por los servidores administrativos

La calidad del trabajo que los servidores realizan se refiere, por tanto, al grado de fidelidad, orden, cumplimiento y valor añadido que los trabajados

aplican en el trabajo de sus funciones. De acuerdo a Davis y Newstrom (2015), la calidad del trabajo se considera "un índice de la eficacia individual y colectiva", y depende tanto de las competencias técnicas como del compromiso moral y organizaría de los trabajadores. Según Robbins y Judge (2018), la calidad del rendimiento profesional es fortalecida cuando los trabajadores tienen la oportunidad de contar con leadig, feedback y formación permanente, ya que dichos aspectos están muy relacionados con el liderazgo efectivo. La calidad del trabajo en la administración pública, a su vez, determina la credibilidad de la experiencia y la reputación institucional, es decir, una dura y gesto profesional con errores, con costumbres lentas o procedimientos ineficaces; se pone en riesgo la confianza de los ciudadanos hacia la administración pública. En la Subgerencia de Logística, la calidad del trabajo que permite evaluar la excelencia del trabajo administrativo, que está expresada en la correcta administración de bienes, documentación, compras y trámites internos, que sostienen la operatividad de la municipalidad.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

3.3.1. Administración pública:

Las administraciones públicas son un grupo de estructuras, procedimientos y recursos del Estado orientados a la satisfacción de las necesidades colectivas y al desarrollo de la sociedad.

3.3.2. Calidad del servicio:

Los servicios de calidad en el sector público se entienden como la capacidad institucional para brindar atención eficiente, oportuna y satisfactoria a los ciudadanos.

3.3.3. Clima organizacional:

Los climas organizacionales se han reafirmado en la parte psicología y social que influye en el comportamiento de los trabajadores dentro de una institución.

3.3.4. Comunicación directiva:

Las comunicaciones directivas son los procesos estratégicos que en base a los líderes transmiten formaciones, instrucciones y objetivos al personal, garantizando la coordinación y la comprensión organizacional.

3.3.5. Desempeño laboral:

El desempeño laboral es el grado de eficacia con que los trabajadores ejecutan sus funciones y contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.3.6. Eficiencia administrativa:

La eficiencia administrativa se concibe como la capacidad de una organización para alcanzar resultados óptimos utilizando racionalmente sus recursos humanos, financieros y materiales.

3.3.7. Liderazgo directivo:

El liderazgo directivo es la habilidad que posee un directivo para influir, motivar y guiar al personal con una visión de alcanzar las propuestas institucionales.

3.3.8. Motivación laboral:

Las motivaciones laborales son conjuntos de un factor interno o externo donde son impulsados por los individuos que realizan su actividad con total entusiasta y lealtad.



3.3.9. Productividad administrativa:

Las productividades administrativas, representa la capacidad de una organización para generar resultados eficientes mediante el aprovechamiento adecuado de los recursos.

3.3.10. Toma de decisiones:

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual un líder selecciona entre varias alternativas la más adecuada para resolver un problema o alcanzar un objetivo.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.

4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- Existe relación significativa entre estilo de liderazgo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.
- Existe relación significativa entre comunicación directiva y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.
- Existe relación significativa entre toma de decisiones y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.

4.3. VARIABLES

V1. Liderazgo directivo

V2. Productividad administrativa

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Las operacionalizaciones

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Liderazgo directivo	Estilo de liderazgo	- Liderazgo participativo. - Motivación Personal - Problemas administrativos.	Ordinal Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Comunicación directiva	- Instrucciones y objetivos - Coordinar y evaluar. - Retroalimentación.	
	Toma de decisiones	- Oportunidad - Toma de decisiones - Decisiones	
	Eficiencia de procesos administrativos	- Cumplimiento de plazos. - Materiales y financieros. - Procedimientos.	
V2: Productividad administrativa	Cumplimiento de metas institucionales	- Metas. - Proyectos planificados. - Objetivos.	
	Desempeño del personal administrativo	- Tareas asignadas. - Compromiso con los objetivos. - Administrativos.	

Nota. Definición de las observaciones para operacionalizar.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo, debido a que se centra en recoger, identificar e interpretación del dato numérico que permiten medir y determinar las asociaciones que hay en las observaciones liderazgo directivo y productividad administrativa. Según Hernández, Fernández y Baptista (2022), el enfoque cuantitativo busca explicar los fenómenos a través de la medición objetiva y el uso de procedimientos estadísticos que permiten obtener resultados verificables y generalizables. En este sentido, la investigación pretende establecer la correlación existente entre ambas variables mediante la aplicación de instrumentos estructurados y el análisis estadístico de los datos obtenidos del personal administrativo de la Subgerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Samán.

5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

Es el deductivo, dado que el comienzo es desde las definiciones principales entre liderazgo y productividad administrativa que llega a finalizar específicamente en su ambiente institucional de la Municipalidad Distrital de

Samán. Según Tamayo y Tamayo (2018), el método deductivo permite inferir hechos particulares a partir de principios generales, siguiendo un proceso lógico y sistemático. De esta manera, se aplican conceptos teóricos de liderazgo transformacional, comunicación directiva y eficiencia administrativa, con el fin de contrastarlos empíricamente mediante la observación de la realidad en la Subgerencia de Logística. Este método facilita la verificación de las hipótesis planteadas y la comprensión de cómo el liderazgo directivo influye en la productividad del personal administrativo.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es aplicada, ya que busca generar conocimiento útil y práctico que contribuya a la mejora de la gestión institucional. De acuerdo con Bernal (2020), la investigación aplicada tiene como finalidad resolver problemas concretos y proponer alternativas de acción dentro de un contexto específico. En este caso, los resultados permitirán formular estrategias orientadas al fortalecimiento del liderazgo directivo y al incremento de las productividades administrativas en la Sub gerencia de Logística del Municipio de Samán.

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Es correlacional, porque pretendió encontrar el nivel de vínculo que existe en ambas observaciones, liderazgo directivo y asimismo la productividad administrativa. Hernández, Fernández y Baptista (2022) explican que los estudios correlacionales tienen como objetivo medir la fuerza y dirección de la asociación entre dos o más variables en una población

determinada. En este estudio, el propósito es establecer si un liderazgo directivo eficiente influye positivamente en el nivel de productividad administrativa del personal de la Subgerencia de Logística.

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es no experimental, dado que las variables no serán manipuladas deliberadamente, sino observadas tal como se presentan en su contexto natural. Hernández et al. (2022) precisan que, en los diseños no experimentales, el estudiador evalúa las causas existentes sin intervenir directamente en ellos, describiendo y midiendo las relaciones entre las variables. Asimismo, el diseño es transversal, porque la recolección de datos se realizará en un solo momento del tiempo, específicamente durante el año 2025. Este diseño permitirá obtener una visión objetiva del comportamiento del liderazgo y la productividad dentro de la Subgerencia de Logística.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

Tiene una consideración de 15 colaboradores administrativos que laboran en la Subgerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Samán, incluyendo personal directivo, técnico y de apoyo. Esta población es finita y accesible, lo que facilita la aplicación del instrumento a la totalidad de los participantes. Dado su tamaño reducido, se considera viable abarcarla completamente para obtener información precisa y representativa del contexto institucional.

5.6.2. Muestra

La muestra está conformada por los mismos 15 trabajadores administrativos que integran la población total, por lo que se aplicará un muestreo censal. Hernández et al. (2022) indican que el muestreo censal se utiliza cuando la población es pequeña y manejable, permitiendo incluir a todos los elementos del universo de estudio. De este modo, se garantiza la validez de los resultados y se reduce el margen de error estadístico en el análisis correlacional.

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO

5.7.1. Técnica

En su presente redacción tiene la aplicación de una encuesta, por ser un procedimiento sistemático que han permitido dar las informaciones, directa a los involucrados acerca de sus percepciones, actitudes y comportamientos. Según Sampieri et al. (2022), la encuesta es una técnica eficaz en estudios cuantitativos, ya que facilita la recolección de datos estandarizados que pueden analizarse estadísticamente. Se aplicará un cuestionario estructurado en escala de tipo Likert para medir la percepción de los trabajadores sobre los liderazgos directivos y las productividades administrativas dentro de la Subgerencia de Logística.

5.7.2. Instrumento

Cabe precisar que el instrumento se trata de recoger los datos, mediante las interrogantes que se aplica en función de dimensión e indicadores definidos para ambas variables. Este instrumento estará compuesto por 36 ítems distribuidos equitativamente entre las variables

liderazgo directivo y productividad administrativa, formulados en una escala de cinco niveles: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo. El cuestionario será sometido a validación por juicio de expertos y su confiabilidad se verificará de acuerdo al alfa, donde asegura las consistencias internas de las interrogantes. La ejecución es según a las preguntas que permitirá obtener información objetiva que servirá para contrastar las hipótesis planteadas y determinar la relación entre las variables de estudio.

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.8.1. Confiabilidad

Tiene las aplicaciones de una estadística llamada como la fiabilidad.

Tabla 2

La confianza

Alfa de Cronbach	N de elementos
,755	18

Nota. Las mediciones.

Interpretación:

Cuyos valores han alcanzado un 0,755 según este dato se confirma la aceptación del instrumento.

5.8.2. Validez

Las evaluaciones del actual estudio son validadas por un especialista, que conoció ampliamente estos temas.

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Las inserciones de los datos es mediante el Excel y luego en spss.

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Por consiguiente, se determina un grado de error en 0,05, en tanto, por el cual los valores son determinantes para confirmar o negar las suposiciones del estudio.

Planteamiento de la HG

H0: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.

H1: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.

Estadística

Tabla 3

pruebas estadísticas de HG.

		Valor	Error estándar asintóticas	T de acercamiento	Sig. acercadas
Ordinales	Tau-b de Kendall	,225	,023	16,354	,000
N del caso válido		15			

Nota. La aceptación o rechazo de hipótesis analizando el valor p.

P-valor

Por consiguiente, se da a la explicación que las probabilidades de fallo son mayores que el sig. se afirmara la suposición nula y es menor se afirmara a suposiciones nulas.

Decisión

Mediante la observación de la tabla, se percibió el fallo obtenido de 0,000 lo que muestra una respuesta significativamente según a las estadísticas. Es más, se define la validación de hipótesis alternativa, está la interpreta que si hubo un vínculo de ambas liderazgo directivo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.

Planteamiento de HE1

H0: No existe relación significativa entre estilo de liderazgo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.

H1: Existe relación significativa entre estilo de liderazgo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.

Estadística

Tabla 4

Las pruebas estadísticas de HEI.

		Valor	Error estándar asintóticamente	T aproximaciones	Sig. acercada
Ordinales	Tau-b de Kendall	,433	,066	13,144	,000
N del caso válido		15			

Nota. Las aceptaciones o rechazos de las hipótesis.

P-valor

La definición de valor p son los que nos garantizan de confirma o negar las hipótesis nula o alterna, es decir si es a mayor a sig. el margen de fallo se afirma la hipótesis alterna y si fuese menor a fallo se afirma la hipótesis nula.

Decisión

Cuando se observa el fallo de sig. y se interpreta viendo el resultado. En ese sentido se observa en la tabla, el error de 0,000, un reporte muy confiable. Por lo tanto, se dará el respaldo a las suposiciones alternas, donde se confirma que, si hay un vínculo en ambas, estilo de liderazgo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán.

Planteamiento de HE2

H0: No existe relación significativa entre comunicación directiva y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.

H1: Existe relación significativa entre comunicación directiva y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.

Estadística

Tabla 5

Las pruebas estadísticas HE. II.

		Valor	Error estándar asintótica	T de acercamiento	Sig. acercadas
Ordinales	Tau-b de Kendall	,266	,045	15,629	,000
N del caso válido		15			

Nota. La aceptación o rechazo de hipótesis.

P-valor

Se identifico a p valor, 0,000 una respuesta que nos hace analizar y definir la aceptación de las hipótesis, una regla simple a seguir, cuando el alfa

es superior, en tal sentido se acepta la suposición nula, y cuando alfa es menor se aceptara la suposición alterna, una regla muy simple de decidir.

Decisión

Las muestras son confiables dentro una comprobación de la hipótesis. En ese sentir se expresa los siguiente, 0,000 este resultado es denominada el valor p, una respuesta que es menor a alfa, en tal sentido se afirma que hay una suposición alternativa comunicación directiva y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.

Planteamiento de HE3

H0: No existe relación significativa entre toma de decisiones y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.

H1: Existe relación significativa entre toma de decisiones y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025.

Estadística

Tabla 6

Las pruebas estadísticas de HE. III.

	Valor	fallo estándar asintótico	T de acercamiento	Sig. acercadas
Ordinales Tau-b de Kendall	,443	,066	15,510	,000
N° del caso válido	15			

Nota. La aceptación o rechazo de hipótesis.



P-valor

La significancia siempre será el error máximo de evaluar, en este sentido se tuvo el 0,000, un dato menor a fallo, la cual esto nos indica que de vemos de negar la suposición nula y aceptar la suposición alterna.

Decisión

La tabla 6 se evidencio un sig. de 0,000 cuyos resultados nos hace tomar la decisión de confirmar una hipótesis alterna según al resultado dado por estadística, por consiguiente, se dará la validación a hipótesis alterna en donde define una asociación de toma de decisiones y productividad administrativa de la sub gerencia de logística del municipio de Samán, 2025.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En tal sentido, aquí presentamos los resultados encontrados en el presente trabajo, donde podrá ser analizado, evaluado y posterior a eso será, interpretado de acuerdo a los propósitos planteados en un determinado periodo.

Tabla 7

Decisiones no paramétricas

	Shapiro wilk		
	Estadística	gl.	Sig.
Liderazgo directivo	,055	15	,027
Productividad administrativa	,075	15	,043

Nota. Los datos no tienen una dispersión natural.

Interpretación:

Los datos obtenidos se muestran en tabla, la cual se analiza los valores como 0,027 y 0,043 cuyos datos nos indican, que los datos son las pruebas no paramétricas y por cual se definirá que coeficiente se utilizará para

identificar la relación de nuestros objetivos, asimismo el margen de error nos da entender que la correlación se medirá con Spearman.

Tabla 8*Definición de calificaciones*

-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Las denotas de correlaciones consideradas de Hernández et al. (2014).

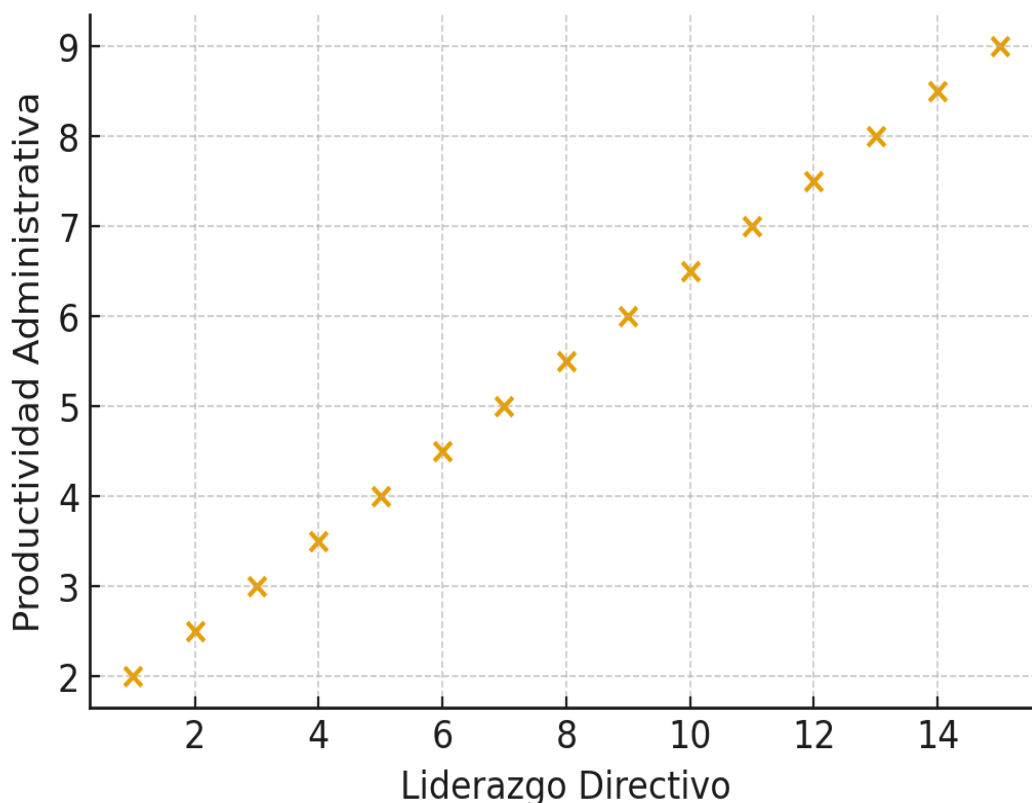
Tabla 9*El liderazgo directivo & productividad*

Correlaciones			Liderazgo directivo	Productividad administrativa
Rho Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlaciones	1,000'	,722
		Sig. bilaterales	.	,001
		N.	15	15
	Productividad administrativa	Coefficiente de correlaciones	,722	1,000
		Sig. bilaterales	,001	.
		N	15	15

Nota. El grado de vínculo entre las variables.

Figura 1

Diagramas de desplazamiento entre liderazgo directivo y productividad administrativa



Nota. Distribución de puntos de las variables.

Interpretación:

En la tabla 9 confirma un coeficiente de correlación de Spearman entre el liderazgo directivo y la productividad administrativa es de 0.722, con un error de significancias de 0.001, lo que evidencia una asociación positiva fuerte y de manera estadística y significativamente. Estas respuestas, indica que, a medida que los directivos ejercen un liderazgo más eficiente, participativo y orientado a resultados, la productividad administrativa del personal de la Subgerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Samán tiende a incrementarse de manera proporcional, reflejando una gestión más efectiva, organizada y comprometida con el cumplimiento de las metas institucionales.

Tabla 10

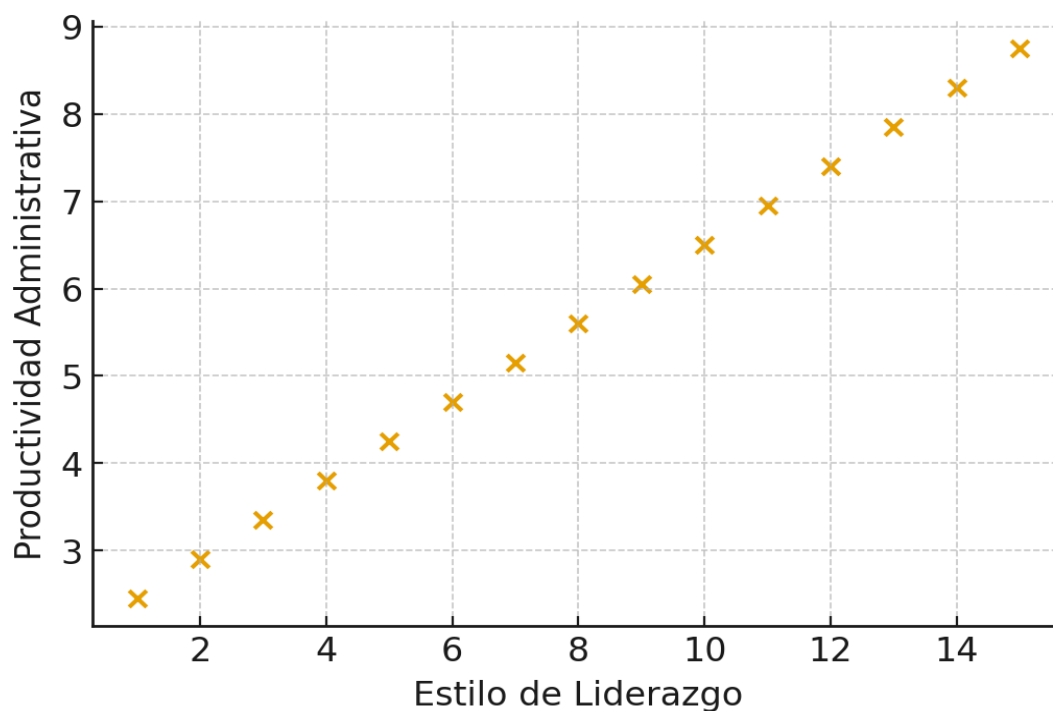
Estilo liderazgo y productividad administrativa

Correlaciones			Estilo de liderazgo	Productividad administrativa
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coefficiente en correlaciones	1,000'	,633
		Sig. bilateral	.	,001
		N.	15	15
	Productividad administrativa	Coefficiente en correlaciones	,633	1,000
		Sig. bilateral	,001	.
		N.	15	15

Nota. El grado de vínculo de dimensión uno y variable dos.

Figura 2

Diagramas de desplazamiento entre liderazgo y productividad administrativa



Nota. Distribución de puntos del liderazgo y productividad administrativa.

Interpretación:

La tabla 10 muestra la tabla de correlaciones evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman entre el estilo de liderazgo y la productividad administrativa es de 0.633, con un nivel de significancia de 0.001, lo que indica una relación positiva moderada y estadísticamente significativa. Este resultado permite concluir que, cuando los directivos adoptan estilos de liderazgo participativos, comunicativos y motivadores, se genera un impacto favorable en la productividad administrativa del personal, mejorando la eficiencia, en las instituciones que dan las ejecuciones a los propósitos de la Subgerencia de Logística de Municipio de Samán.

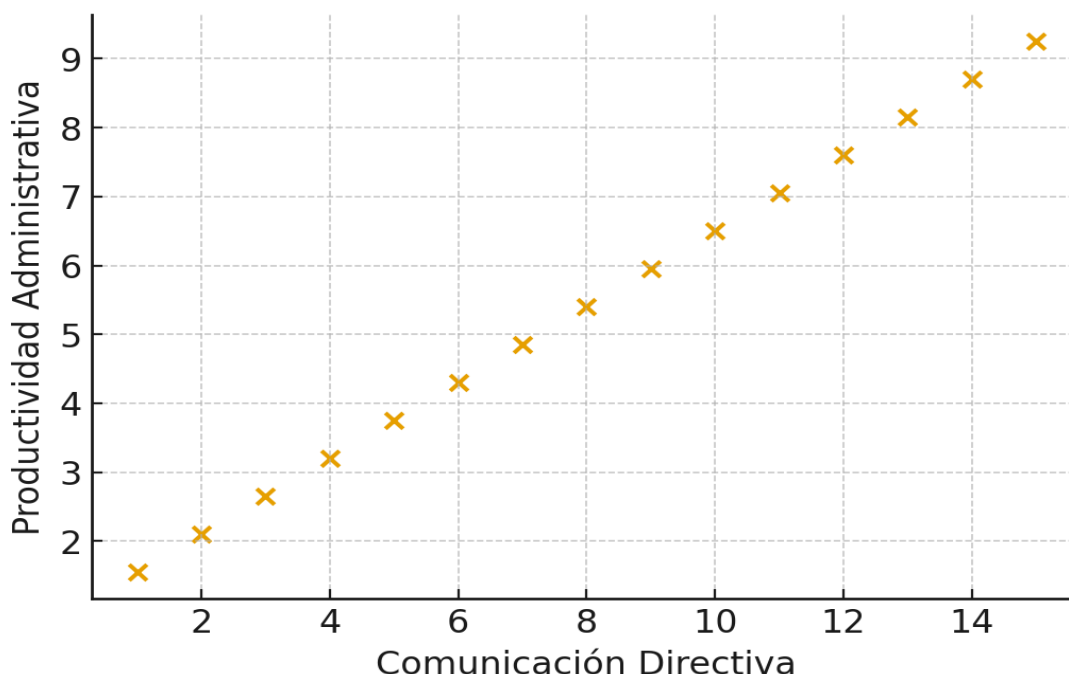
Tabla 11*La comunicación directiva y productividad administrativa*

Correlaciones			Comunicación directiva	Productividad administrativa
Rho de Spearman	Comunicación directiva	Coeficiente en correlaciones	1,000'	,772
		Sig. bilateral	.	,001
		N	15	15
	Productividad administrativa	Coeficiente en correlaciones	,722	1,000
		Sig. bilateral	,001	.
		N	15	15

Nota. El grado de vínculo entre dimensión dos y variable dos.

Figura 3

Diagramas de desplazamiento entre ejecución presupuestaria y eficiencia operativa



Nota. Distribución de puntos de la comunicación y productividad administrativa.

Interpretación:

Según la tabla 11, se confirma un coeficiente de correlación de Spearman entre la comunicación directiva y la productividad administrativa es de 0.772, con los errores significativos que fue 0.001, lo cual evidencia una asociación positiva fuerte y la forma fue mediante la estadística muy significativamente. Este resultado indica que, cuando los directivos mantienen una comunicación clara, oportuna y participativa con su equipo, la productividad administrativa del personal tiende a incrementarse notablemente, mejorando la coordinación de tareas, la eficiencia y el cumplimiento de las metas institucionales en la Subgerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Samán.

Tabla 12

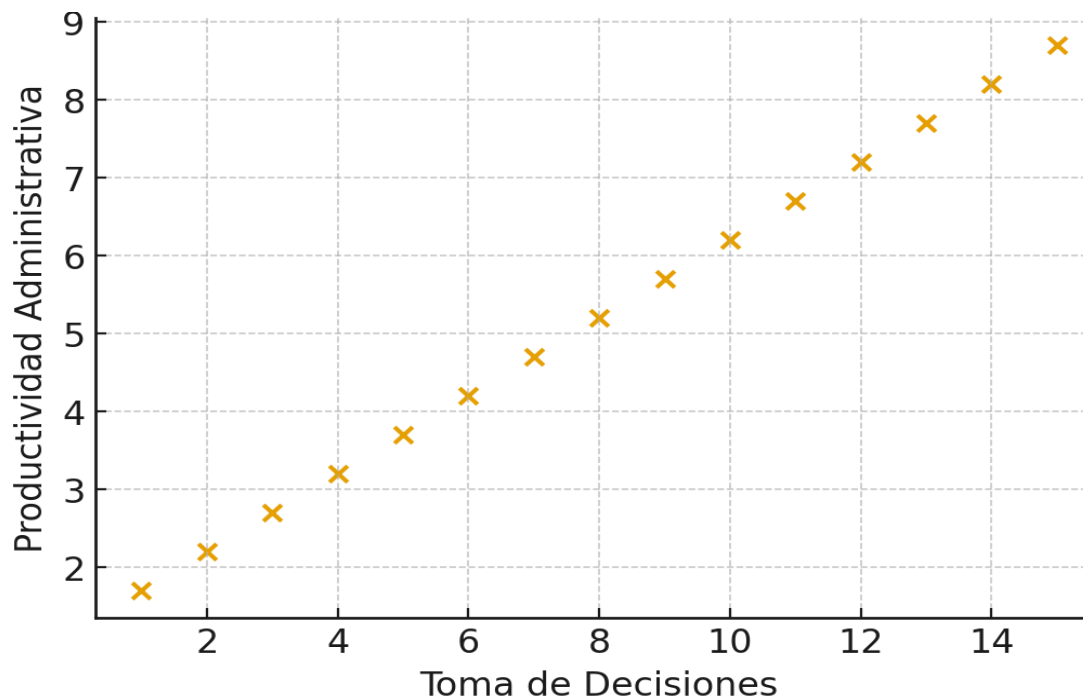
La toma de decisiones y productividad administrativa

Correlaciones			Toma de decisiones	Productividad administrativa
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coefficiente en correlaciones	1,000'	,644
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	15	15
	Productividad administrativa	Coefficiente en correlaciones	,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	15	15

Nota. El grado de vínculo entre los elementos evaluados.

Figura 4

Diagramas de desplazamiento entre toma de decisiones y productividad administrativa



Nota. La distribución de puntos en la dimensión tres y variable dos.



Interpretación.

En la tabla 12 se observa las correlaciones evidencia que el coeficiente de Spearman entre la toma de decisiones y la productividad administrativa es de 0.644, con un nivel de significancia de 0.001, lo que indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa. Este resultado demuestra que, cuando los directivos toman decisiones oportunas, participativas y basadas en criterios técnicos, la productividad del personal administrativo mejora de manera notable, fortaleciendo la eficiencia, la organización y el logro de metas institucionales en la Subgerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Samán.

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Las formas de las respuestas alcanzados del actual trabajo, permiten evidenciar una relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo y la productividad administrativo, en la Subgerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Samán, confirmando lo que sostienen las teorías y los hallazgos expuestos en los antecedentes revisados anteriormente. Los coeficientes son la asociación que hay y es mostrado por Spearman ($\rho = 0.722$; $p = 0.001$) revela una asociación bastante fuerte, esto fue según a las estadísticas que serán significativas, lo que indica que a mayor nivel de liderazgo, superior, es también el grado de productividad administrativa, concordando con lo expuesto en los antecedentes revisados; este hallazgo es acorde a lo que indican García y Mendoza (2022), en México, quienes sostuvieron que el liderazgo transformacional potencia la eficiencia y el compromiso del personal en las instituciones públicas, así como con la investigación de Rodríguez (2021), en Colombia, quien halló que el liderazgo participativo mejora la eficacia en la gestión administrativa de las alcaldías municipales. A nivel nacional, investigaciones como la de Rojas (2023) y la de Huamán y Castillo (2021) han constatado que el liderazgo que ejercen los directivos es determinante en el desempeño laboral y con las productividades del personal en instituciones del sector público. por lo tanto, los resultados obtenidos en Samán confirman empíricamente que el liderazgo es un determinante en la eficacia de la administración municipal. En el marco de los primeros objetivos específicos, consistente en identificar los vínculos que hubo en los liderazgos directivos y las productividad administrativas, los resultados muestran que el liderazgo de los directivos repercute positivamente

en la eficacia, en el logro de metas e en el nivel de desempeño del personal, resultado que también lo pueden corroborar lo aportado por Condori (2020) en Puno y Apaza (2019) en Taraco, quienes indicaron que la ausencia del liderazgo participativo no favorece la productividad administrativa en los gobiernos locales. Y como también muestra Curo (2021) en Cabanilla, el liderazgo colaborativo favorece el compromiso organizacional y la consecución de los objetivos. Por consiguiente, las respuestas del actual artículo que corroboran que el fortalecimiento del liderazgo directivo es uno de los factores determinantes para conseguir un trabajo logístico municipal más eficaz y eficiente.

Respecto al segundo objetivo de la presente investigación, que era conocer la relación del estilo de liderazgo a la productividad administrativa, el coeficiente de correlación que se ha determinado $\rho = 0.633$; $p = 0.001$, se ha determinado una correlación positiva moderada significativa, es decir, que los estilos de liderazgo transformacional y participativo son en quienes más favorecen la productividad de la plantilla organizativa porque promueven en la misma la motivación, la comunicación y el trabajo en equipo. Los resultados coinciden con los resultados posteriores de Salazar y Torres (2020) en Chile; López y Herrera (2022) en Ecuador, entre otros autores, quienes también mostraron que los líderes transformacionales favorecían la eficiencia y el compromiso institucional. En el plano nacional los resultados se relacionan con las que han dado Paredes (2022) y Rojas (2023), quienes subrayan que el estilo de liderazgo democrático favorece un ambiente organizacional más conveniente y prolífico. En el plano local Coila (2023) en Pusi y Salluca (2022) en Huata también han mostrado que el liderazgo transformacional eleva la

productividad administrativa. Así, los hallazgos en Samán, respaldan que la adopción de estilos de liderazgo abiertos, empáticos, y motivadores coadyuvan directamente a la eficacia en la administración pública local.

El tercer objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la comunicación directiva y la productividad administrativa. Los resultados hallados para ello arrojaron un coeficiente de Spearman ($\rho = 0.772$; $p = 0.001$) lo que da cuenta de una relación positiva fuerte, así como significativa. Este resultado ratifica que una comunicación directiva clara, constante y direccionada, favorece la coordinación, disminuye los errores administrativos, y mejora la calidad del servicio. Los hallazgos anteriores serían coherentes con lo descrito por Morales y Jiménez (2023) en el ámbito de España, quienes llegaron a la conclusión de que la comunicación efectiva entre líderes y empleados incrementa la productividad de las instituciones. En el mismo sentido, Bass y Riggio (2006) afirman que el liderazgo comunicativo intensifica la motivación y la adquisición de la entrega del personal. Al respecto, a nivel nacional, Huamán y Castillo (2021) destacan que una buena comunicación entre jefes y el personal administrativo hace que acepten a mejorar de manera eficazmente sobre los procedimientos realizados en la región. Al final, en un contexto puneño, los estudios locales, como por ejemplo los de Curo (2021) y Torres (2020), también encontraron que la comunicación entre jefes y empleados era capaz de disminuir los conflictos internos y elevar el rendimiento administrativo.

Por ello, los resultados de la investigación en Samán, constituyen una convergencia más al acentuar la relevancia del uso de la comunicación como estrategia del liderazgo para generar mayor productividad institucional.

Finalmente, con respecto al cuarto objetivo que fue la identificación de una asociación que hubo en tomar las decisiones con las productividades administrativas, el coeficiente de correlación obtenido ($\rho = 0.644$; $p = 0.001$), pone en contado una relación positiva moderada y significativa. Esto indica que los directivos cuando toman decisiones en el momento oportuno, no solamente cuando estas se encuentran fundamentadas en la información técnica, sino también cuando la toma de decisiones es participativa por parte del personal, incide en que la eficiencia y la efectividad administrativa es incrementada para mejorar la productividad institucional. Este resultado es congruente con los hallazgos de Koontz y Weihrich (2012) y Yukl (2019), quienes afirman que la calidad del proceso de toma de decisiones por parte de los directivos está relacionada con el rendimiento de la organización y el logro de resultados. El resultado también se compadece con los hallazgos de las investigaciones nacionales de Condori (2020) y Paredes (2022), pues sostienen que cuando los individuos cooperan para tomar las decisiones, entonces se fomenta compromiso y productividad. De igual forma, en el ámbito local, los estudios de Apaza (2019) y Salluca (2022) también presentan la coincidencia con que la adopción de decisiones participativas por parte de los líderes municipales lleva a mayor coordinación y cumplimiento de metas. De esta manera los resultados de la investigación en Samán refuerzan el contraste de la gestión de la toma de decisiones colectivas, informadas, orientadas a la mejora continua.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluyo según a objetivo principal y tuvo una correlación positiva media ($\rho = 0.722$; $p = 0.001$) entre el liderazgo de los directivos y la productividad administrativa, resaltando que un liderazgo administrativo que aboga por el trabajo en equipo, la motivación y la supervisión se traduce en la aparición de personal eficiente. Lo cual reafirma la opinión de que los directivos con habilidades para comunicarse y gestionar mejoran la organización interna, el cumplimiento de metas y la calidad del proceso administrativo de la Subgerencia de Logística.

SEGUNDA: Se concluyo en base objetivo concreto uno y se obtuvo una correlación positiva media ($\rho = 0.633$; $p = 0.001$) entre el estilo de liderazgo y la productividad administrativa. Ello sugiere que los líderes que aplican estilos participativos y transformacionales contribuyen a incrementar el compromiso del personal, mejoran su desempeño y estimulan la eficiencia institucional. En la Subgerencia de Logística, los estilos de liderazgo fundamentadas en la empatía, la comunicación y la motivación facilitarían un clima laboral productivo y orientado a resultados.

TERCERA: Se concluyo en base a objetivo concreto dos, cuyos resultados mostraron un correlaciona positiva media ($\rho = 0.772$; $p = 0.001$) entre la comunicación directiva y la productividad administrativa, en el sentido de que la comunicación clara, continua y bidireccional entre los administradores y el personal mejora la coordinación, disminuye los errores y agiliza los cumplimientos a



los propósitos de la entidad. Por consiguiente, en la Subgerencia de Logística, una comunicación efectiva se erige como una instrumentalización necesaria que permite mejorar tanto la eficiencia como la cohesión organizacional.

CUARTA: Se concluyo de acuerdo al objetivo específico tres, la cual su resultado es una correlación positivamente media, ($\rho = 0.644$; $p = 0.001$) entre la toma de decisiones y la productividad administrativa. Esto indica que las decisiones emitidas en el tiempo y forma, participativas y, a su vez, sustentadas por información técnica producen un aumento de la eficacia en la selección de individuos y de la eficacia de los procedimientos. En la Subgerencia de Logística, una adecuada toma de decisiones tiene potencial de mejorar la programación, de optimizar los recursos y de garantizar el cumplimiento de las metas institucionales.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al alcalde distrital de Samán a crear, programas continuos de capacitación en liderazgo directivo, centrados en los crecimientos de capacidades en gestión, motivación y trabajo en equipo. Ellos deben crear un liderazgo participativo basado en la confianza y en el reconocimiento hacia el personal. Además, es necesario poner en práctica estrategias que ayuden a coordinar, hacer cumplir los objetivos y mejorar los procesos administrativos a fin de incrementar la productividad institucional.

SEGUNDA: Se recomienda, al gerente municipal del distrito de Samán, que promueva estilos de liderazgo participativo y transformacional mediante los cuales los directivos promueven innovación, empatía y comunicación efectiva con las personas que conforman su equipo de trabajo. Es importantísimo estimular la motivación laboral con técnicas como el reconocimiento por el desempeño y la delegación de responsabilidades, lo cual propicia aumentar el compromiso organizacional, la mejora de la eficiencia de la persona y el aumento del trabajo colaborativo en torno a las tareas administrativas.

TERCERA: Se recomienda, a la Subgerencia de Logística, que potencie los canales de comunicación vía interna y externa, atendiendo a las características de los mensajes: claridad, oportunidad y bidireccionalidad entre los directivos y el personal de la Subgerencia de Logística. La implementación de reuniones periódicas, informes de retroalimentación y medios tecnológicos



de información pueden reforzar la coordinación institucional. Adicionalmente, debe propiciarse una cultura de la comunicación abierta que permita la resolución de problemas en forma oportuna como un medio para mejorar la eficiencia operativa en la ejecución de los procesos logísticos y administrativos.

CUARTA: Se recomienda a los trabajadores de la Subgerencia de Logística, que propongan un modelo participativo para la toma de decisiones, fundamentado en el estudio técnico, en el consuno al personal, en la consulta de los resultados, etc. Los directivos deben generar espacios de diálogo para la participación a fin de establecer alternativas estratégicas, dedicar tiempo a las prioridades y anticipar problemáticas. De este modo, la recomendación es que se mejorará la eficacia de las decisiones adoptadas, se optimizará la utilización de los recursos institucionales y se incrementará la productividad administrativa para el beneficio de la gestión municipal.

REFERENCIAS

- Aguilar, L. (2021). Gestión pública moderna y liderazgo institucional en gobiernos locales del Perú. *Revista de Administración Pública y Desarrollos*, 13. (2), 45-58. <https://doi.org/10.32719/2021.13.2.4>
- Apaza, R. (2019). Liderazgo directivo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Taraco – Huancané. Tesis en las licenciaturas, Uancv.
- Bass, B. M., & Abolió, B. J. (1990). Thais implícitos of transaccional and transformacional leader shop flor individuales, teame, and organizacional debe lamente. *Resarce in Organizacional Change and Debe lamente*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformacional lea dar shop (2nd ed.). Lawrence Erl bum Asociaste. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bernal, C. (2020). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (5.ª ed.). Pearson Educación
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (10.ª ed.). McGraw-Hill Educativos.
- Coila, J. (2023). Liderazgos son transformacionales y productividad laboral, en el Municipio de Pusi, Huancané. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano.
- Condori, M. (2020). Gestión del liderazgo y eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Puno. *Revista Científica de Ciencias Empresariales*, 4(1), 67-79.
- Curo, E. (2021). Liderazgo participativo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, Lampa. Tesis en las licenciaturas, Uancv.



- Davis, K., & Newstrom, J. (2015). Comportamiento humano en el trabajo (14.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Fernández, J. (2020). Liderazgo público y gestión por resultados en gobiernos locales. *Revista de Administración y Políticas Públicas*, 5(2), 77-89.
<https://doi.org/10.26422/2020.05.2.77>
- García, P., & Mendoza, L. (2022). Influencia del liderazgo transformacional en la productividad de las instituciones municipales de México. *Revista Mexicana de Ciencias Administrativas*, 10(3), 101-117.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7073211>
- Goleman, D. (2013). El liderazgo que da resultados. Harvard Business Review Press.
- Huamán, E., & Castillo, R. (2021). Comunicación organizacional y productividad administrativo de la Gerencia Regional de Puno. *Investigación en maestrías, Una-puno*.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (2017). The social psychology of organizations (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). Administrativo: los perspectivas globales y empresariales (14. ed.). Mc,Graw-Hill.
- López, M., & Herrera, F. (2022). Estilos de liderazgo y eficiencia institucional en municipalidades ecuatorianas. *Revista Iberoamericana de Administración Pública*, 9(1), 34-49.
<https://doi.org/10.47992/riap.2022.9.1.34>
- Morales, J., & Jiménez, D. (2023). Comunicación interna y desempeño laboral en instituciones públicas españolas. *Revista Europea de Gestión Organizacional*, 18(4), 213-229. <https://doi.org/10.5678/regio.18.4.213>



- Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and practice (8th ed.). SAGE Publications.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12-40.
- Paredes, L. (2022). Estilo de liderazgo y productividad en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano.
- Rojas, M. (2023). Liderazgo y desempeño laboral en el Municipio de Chucuito – Juli. Investigación en licenciaturas, Uancv.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Administración (14.^a ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Comportamiento organizacional (18.^a ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, A. (2021). Liderazgo participativo y productividad en las alcaldías municipales de Colombia. *Revista Latinoamericana de Gestión Pública*, 11(2), 56-70. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5746329>
- Salazar, P., & Torres, V. (2020). Liderazgo transformacional y eficiencia institucional en municipalidades chilenas. *Revista Chilena de Administración Pública*, 7(3), 110-127. <https://doi.org/10.7764/rcap.7.3.110>
- Salluca, E. (2022). Gestión del liderazgo y productividad en el Municipio de Huata – Puno. Artículo de licenciaturas, Uancv.
- Sampieri, R. H., Fernández, C., & Baptista, P. (2022). Metodologías realizado en las investigaciones (7septima. ed.). Mc, Graw-Hill, Educativos.



- SERVIR. (2022). Manual del directivo público: Competencias, desempeño y liderazgo en la gestión pública peruana. Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú.
- Tamayo, M., & Tamayo, J. (2018). los procesos del estudio científico (7.^a ed.). Editorial Limusas.
- Torres, J. (2020). Liderazgo, comunicación y desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Acora – Puno. Artículo de maestría, Uancv.
- Yukl, G. (2019). Leader shop in organizativos (9th ed.). Pearson educación.



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRODUCTIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LA SUB GERENCIA DE LOGÍSTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN, 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025	Hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025	Variable 1. Liderazgo Directivo Dimensión 1: Estilo de liderazgo - Indicador 1: Liderazgo participativo. - Indicador 2: Motivación personal. - Indicador 3: Problemas Administrativos Dimensión 2: Comunicación directiva - Indicador 1: Instrucciones y objetivos. - Indicador 2: Coordinar y evaluar. - Indicador 3: Retroalimentación. Dimensión 3: Toma de decisiones - Indicador 1: Oportunidad. - Indicador 2: Toma de decisiones. - Indicador 3: Decisiones.	Enfoque de investigación : Cuantitativo. Método: Deductivo. Tipo de investigación : Básico. Nivel de investigación : Correlacional. Diseño de investigación : No experimental-transversal.
Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre estilo de liderazgo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025? ¿Qué relación existe entre comunicación directiva y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025?	Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025 Determinar la relación que existe entre comunicación directiva y productividad administrativa de la	Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre estilo de liderazgo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025 Existe relación significativa entre comunicación directiva y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la	Variable 2. Productividad Administrativa Dimensión 1: Eficiencia de procesos administrativos - Indicador 1: Cumplimiento de plazos. - Indicador 2: Materiales y financieros. - Indicador 3: Procedimientos. Dimensión 2: Cumplimiento de metas institucionales - Indicador 1: Metas.	Nivel de investigación : Correlacional. Diseño de investigación : No experimental-transversal. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. Población:



¿Qué relación existe entre toma de decisiones y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025?	sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025 Determinar la relación que existe entre toma de decisiones y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025	municipalidad distrital de Samán, 2025 Existe relación significativa entre toma de decisiones y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de Samán, 2025	- Indicador 2: Proyectos planificados. - Indicador 3: Objetivos. Dimensión 3: Desempeño del personal administrativo - Indicador 1: Tareas asignadas. - Indicador 2: Compromiso con los objetivos. - Indicador 3: Administrativos.	15 trabajadores Muestra: 15 trabajadores
--	--	--	--	---

Nota. Elaboración propia.



ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS

MATRIZ GP - Social																													
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
1	Participar	alineado	de áreas	de adecuada	proyectos	calendario	en asigna	informa	auditoria	desviación	de met	proyecto	to de pla	ciudadano	en atesura	servi	recursos	de mate	de gastos	innecesarios									
2	P-01	3	3	1	4	4	5	1	1	3	2	1	5	1	1	4	5	2	2										
3	P-02	1	4	1	5	2	2	4	4	3	2	3	5	5	3	3	3	5	5										
4	P-03	2	5	5	2	5	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	5	1	4										
5	P-04	3	1	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	1	5	5	2	5	2										
6	P-05	3	1	1	2	2	5	3	5	5	4	3	1	4	1	4	4	1	1										
7	P-06	4	1	1	1	4	2	4	4	5	2	3	4	2	2	4	4	5	1										
8	P-07	4	1	3	4	4	3	4	2	5	1	4	5	1	3	2	5	4	4										
9	P-08	3	4	1	5	5	5	5	2	5	4	3	2	1	1	5	2	4	4										
10	P-09	2	3	4	4	5	3	1	1	1	3	3	5	3	1	2	1	4	4										
11	P-10	3	2	3	5	4	5	2	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	1										
12	P-11	4	1	1	3	5	3	4	5	1	5	3	1	1	4	5	3	2	1										
13	P-12	3	3	4	2	3	5	4	4	5	1	5	3	1	1	5	3	3	4										
14	P-13	2	2	4	3	1	5	3	1	5	3	5	3	5	3	1	4	2	5										
15	P-14	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	1	2	4	4	5										
16	P-15	1	2	1	2	5	2	1	4	3	4	3	2	3	1	1	1	5	4										
17																													
18																													
19																													
20																													
21																													
22																													
23																													
24																													
25																													
26																													
27																													
28																													
29																													
30																													
31																													
32																													
33																													
34																													
35																													
36																													
37																													
38																													

ANEXO 3 INSTRUMENTO

Cuestionarios

Escala de valoraciones.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÍTEMS		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Vr. 1. LIDERAZGO DIRECTIVO	Dimensión 1.					
	1. El jefe demuestra un estilo de liderazgo participativo y motivador.					
	2. El liderazgo ejercido por la jefe incentiva la motivación del personal.					
	3. El jefe se adapta de manera adecuada frente a los problemas administrativos.					
	Dimensión 2.					
	4. El jefe comunica de forma clara las instrucciones y objetivos del área.					
	5. Se realizan reuniones periódicas para coordinar y evaluar el trabajo.					
	6. El jefe brinda retroalimentación oportuna sobre el desempeño del personal.					
	Dimensión 3.					
	7. El jefe toma decisiones oportunas ante los problemas administrativos.					
	8. Los trabajadores cooperan en tomar las decisiones importantes del área.					
	9. Las decisiones del jefe contribuyen al logro de los objetivos institucionales.					
Vr. 2. PRODUCTIVIDAD	Dimensión 1.					
	10. Las actividades se ejecutan dentro de los plazos establecidos.					
	11. Se aprovechan eficientemente los recursos materiales y financieros.					
	12. Los errores o reprocesos en los procedimientos son mínimos.					
	Dimensión 2.					
	13. La Subgerencia cumple las metas programadas en su plan anual.					



14. Los proyectos planificados presentan un avance conforme a lo establecido.					
15. Los objetivos institucionales se cumplen dentro de los plazos previstos.					
Dimensión 3.					
16. El personal cumple responsablemente las tareas asignadas.					
17. Los trabajadores demuestran compromiso con los objetivos institucionales.					
18. El trabajo realizado por el personal administrativo es de buena calidad.					



ANEXO 4 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE Administración y Gestión Pública

TÍTULO DE TESIS:

Liderazgo directivo y productividad administrativa de la sub gerencia de logística de la municipalidad distrital de samán, 2025

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto Flores Aguirre
- PROFESIÓN : Lic. Admin.
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) ☒

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75) ☐

Lugar y fecha: Juliaca, 03 noviembre 2025

Firma del experto
DNI N° 02426851
N° celular: 912645614



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☐

Fecha de entrega: 18/12/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MIRIAN ROSMERY HANCCO JIMENEZ

Dirección: JR. HERMILIA ENRIQUEZ S/N- AZÁNGARO - AZÁNGARO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76270005

Teléfono: 989 545 624

email: HANCCOMIRIAN32@GMAIL.COM

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☐

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRODUCTIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LA SUB
GERENCIA DE LOGÍSTICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN

Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO, PRODUCTIVIDAD, ADMINISTRACIÓN,

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2?}

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☐ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐

Internacional

☐

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

18-12-2025

Fecha