

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**EL LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS DE
LA EMPRESA AVÍCOLA RAMONCITO EIRL. - PROVINCIA DE
CHINCHA – 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Bach. ABURTO OBISPO ANAMILE SAHOMY

Bach. CAMPOS DE LA CRUZ MELISSA

Bach. CHAVEZ MORALES MIJAIL ANGEL

ASESOR:

Dr. NIEVES BARRETO CONSTANTINO MIGUEL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO HUMANO

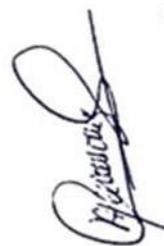
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Callao, 2023

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

- FACULTAD: Ciencias Administrativas
- UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Pregrado
- TITULO: “El Liderazgo y Productividad de los operarios de la empresa Avícola Ramoncito E.I.R.L., Provincia de Chincha – 2022”
- AUTOR(ES): Bach. Aburto Obispo Anamile Sahomy
Código ORCID: 000-0002-9813-1791
DNI: 70135747
Bach. Campos De La Cruz Melissa
Código ORCID: 0000-0002-1159-5674
DNI: 71741653
Bach. Chavez Morales Mijail Angel
Código ORCID: 000-0002-8839-1688
DNI: 46855122
- ASESOR: Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Código ORCID: 0000-0002-9144-4517
DNI: 09738378
- LUGAR DE EJECUCIÓN: Provincia de Chincha, Ica
- UNIDAD DE ANÁLISIS: Administración
- TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada - Correlacional
- TEMA OCDE: 5.00.00 Ciencias Sociales
5.02.04 Negocios, Administración





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista- Callao Telf. 4297296

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ACTA N° 15 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS, DE FECHA 26 DE MAYO DEL 2023, PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 30 ACTA N° 15 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

A los 26 días del mes mayo del año 2023, siendo las...13:00... horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a la Resoluciones de Decano N.º 074-2023-D-FCA-UNAC y 112-2023-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

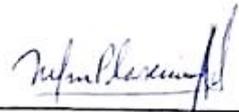
Dr.	Jose Luis Reyes Doria	: Presidente
Mg.	Maibi Ana Plasencia Alva	: Secretaria
Mg.	Karina Julieta Giraldo Rios	: Miembro
Dr.	Constantino Miguel Nieves Barreto	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres ABURTO OBISPO ANAMILE SAHOMY, CAMPOS DE LA CRUZ MELISSA Y CHAVEZ MORALES MIJAIL ANGEL, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "EL LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA AVÍCOLA RAMONCITO EIRL. - PROVINCIA DE CHINCHA - 2022", cumpliendo con la sustentación en acto público, de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos vigente. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por ~~...APROBADA~~ con la escala de calificación cualitativa ...BUENO y calificación cuantitativa ...15, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021- CU del 30 de junio del 2021.

Se dio por cerrada la Sesión a las...14:00... horas del día 26 de mayo del 2023.


Dr. Jose Luis Reyes Doria
Presidente


Mg. Maibi Ana Plasencia Alva
Secretaria


Mg. Karina Julieta Giraldo Rios
Miembro


Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Asesor

Document Information

Analyzed document	PROYECTO DE INVESTIGACION RAMONCITO EIRL 2022 - TERMINADO.pdf (D159630562)
Submitted	2/27/2023 8:32:00 PM
Submitted by	
Submitter email	fca.investigacion@unac.edu.pe
Similarity	17%
Analysis address	iinvesfca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS DE LA CRUZ - GAMERO - VILLANUEVA.pdf Document TESIS DE LA CRUZ - GAMERO - VILLANUEVA.pdf (D153175099) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	 16
SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 TESIS - CHATA - SANCHEZ.pdf Document USA1 TESIS - CHATA - SANCHEZ.pdf (D153166882) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	 2
SA	INFORME FINAL - 2022 - DASILVA Y GAMBINI.pdf Document INFORME FINAL - 2022 - DASILVA Y GAMBINI.pdf (D126712782)	 5
W	URL: http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15368 Fetched: 2/27/2023 8:33:00 PM	 2
W	URL: http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/1542/1/RI004586.pdf Fetched: 2/27/2023 8:32:00 PM	 5
W	URL: https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25479/1/TESIS%20MARIA%20DE%20LOS%20AN... Fetched: 2/27/2023 8:32:00 PM	 4
W	URL: https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8381 Fetched: 2/27/2023 8:32:00 PM	 2
W	URL: https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/762?show=full Fetched: 2/27/2023 8:32:00 PM	 3
SA	Julio Cesar Quispe Tesis Final para URKUND.pdf Document Julio Cesar Quispe Tesis Final para URKUND.pdf (D157689056)	 1
SA	UNU_T_2022_ADMINISTRACION_LOBO_AGUILAR_VERSION_01.pdf Document UNU_T_2022_ADMINISTRACION_LOBO_AGUILAR_VERSION_01.pdf (D152679287)	 3
SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 - Lazaro Chumpitaz Claudia.pdf Document USA1 - Lazaro Chumpitaz Claudia.pdf (D154516265) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	 1

Entire Document

DEDICATORIA

A nuestros seres queridos, nuestras familias quienes han estado en todo momento alentándonos e impulsándonos a ser mejores. Ellos son nuestra razón de ser.



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, que nos dio la fuerza y voluntad para luchar por nuestros sueños y permite que vivamos la satisfacción de lograrlo. A nuestra familia y amistades cercanas por alentarnos en cada paso dado, y a nuestros docentes de la universidad, quienes aportaron conocimientos y nos guiaron en todo momento.



ÍNDICE

HOJA DE REFERENCIA DE JURADO Y APROBACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. . Formulación del problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Objetivos	2
1.3.1. Objetivo general.....	2
1.3.2. Objetivos específicos	2
1.4. Justificación.....	2
1.4.1. Justificación teórica	2
1.4.2. Justificación metodológica.....	3
1.4.3. Justificación social.....	3
1.5. Delimitantes de la investigación	3
1.5.1. Delimitante teórico.....	3
1.5.2. Delimitante temporal.....	3
1.5.3. Delimitante espacial.....	3
II. MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes	4
2.1.1. Antecedentes internacionales	4
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	6
2.2. Bases teóricas	8

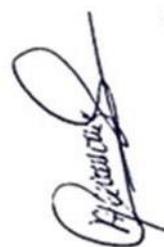
2.2.1. Liderazgo	8
2.2.2. Productividad	14
2.3. Marco conceptual	20
2.4. Definición de términos básicos.....	21
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	23
3.1. Hipótesis	23
3.1.1. Operacionalización de las variables.....	23
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	25
4.1. Diseño metodológico	25
4.1.1. Tipo de investigación	25
4.1.2. Diseño de investigación	25
4.2. Método de investigación.....	25
4.3. Población y muestra	25
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	26
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información.....	26
4.6. Análisis y procedimientos de datos.....	28
4.7. Aspectos éticos en investigación	28
V. RESULTADOS	29
5.1. Resultados descriptivos	29
5.2. Resultados inferenciales	35
5.2.1. Prueba de normalidad	35
5.2.2. Comprobación de hipótesis.....	36
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	42
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados. 42	
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	43
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes...44	
VII. CONCLUSIÓN.....	45
VIII. RECOMENDACIÓN	46
IX. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	47
X. ANEXOS.....	49
Anexo N°1. Matriz de Consistencia	50
Anexo N°2. Instrumento de Recolección de Datos.....	51

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Anexo N°3: Análisis Univariante	55
Anexo N°4: Base de datos	57
Anexo N°5: Baremación	59
Anexo N°6: Base de datos	60
Anexo 7: Calificación juicio de expertos	61



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Liderazgo según la Productividad de los trabajadores de la empresa AVÍCOLA RAMONCITO	29
Tabla 2 Liderazgo autocrático según la Productividad de los trabajadores de la empresa AVÍCOLA RAMONCITO	30
Tabla 3 Liderazgo democrático según la Productividad de los trabajadores de la empresa AVÍCOLA RAMONCITO	32
Tabla 4 Liderazgo transformacional según la Productividad de los trabajadores de la empresa AVÍCOLA RAMONCITO	33
Tabla 5 Pruebas de normalidad	35
Tabla 6 Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo y la productividad.....	36
Tabla 7 Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo autocrático y la productividad	38
Tabla 8 Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo democrático y la productividad	39
Tabla 9 Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo transformacional y la productividad.....	40



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Liderazgo según la productividad	21
Figura 2 Liderazgo autocrático según la productividad	31
Figura 3 Liderazgo democrático según la productividad	32
Figura 4 Liderazgo demo según la productividad.....	34
Figura 5 Comportamiento de normalidad.....	35
Figura 6 Dispersión del liderazgo y la productividad	37
Figura 7 Dispersión del liderazgo autocrático y la productividad.....	38
Figura 8 Dispersión del liderazgo democrático y la productividad.....	39
Figura 9 Dispersión del liderazgo transformacional y la productividad.....	41



RESUMEN

Las diversas empresas demandan tener directivos y personas idóneas que ocupen los cargos que los designé; estas personas con características especiales y compatibles con la cultura de la empresa, son aquellas que ejercen un liderazgo en su equipo de trabajo, este liderazgo tiene el potencial de influenciar e inspirar a sus compañeros para lograr el objetivo de la organización, sin embargo, muchos de los directivos no brindan la importancia debida a encaminar a la persona adecuada, pues una mala decisión, puede dar poder a una persona que no esté preparada para encaminar un equipo, o que lo encamine con directivas erróneas. Por ello buscamos reconocer el Liderazgo y Productividad de los operarios de la empresa Avícola Ramoncito E.I.R.L., en la Provincia de Chincha.

Las empresas exitosas tienen trabajadores creativos e innovadores, en donde saben aplicar los procedimientos de integración de personas y toma de decisiones.

En el presente trabajo de investigación usamos una metodología; tipo aplicada, diseño no experimental, método descriptivo; el universo poblacional estará conformado por un total de 25 colaboradores.

Los resultados obtenidos, permitieron rechaza la hipótesis nula de manera altamente significativa estableciendo que el liderazgo influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022, donde la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.771 estableciendo un grado positivo alto.

Palabras claves: Liderazgo y Productividad.



ABSTRACT

The various companies demand to have directors and suitable people who occupy the positions that I appointed them; These people with special characteristics and compatible with the culture of the company, are those who exercise leadership in their work team. This leadership has the potential to influence and inspire their colleagues to achieve the organization's objective, however, many of managers do not give due importance to directing the right person, because a bad decision can give power to a person who is not prepared to direct a team, or who directs it with erroneous directives. For this reason, we seek to recognize the Leadership and Productivity of the operators of the Avícola Ramoncito E.I.R.L. company, in the Province of Chincha.

Successful companies have creative and innovative workers, where they know how to apply people integration and decision-making procedures.

In this research work we use a methodology; applied type, non-experimental design, descriptive method; The population universe will be made up of a total of twenty-five collaborators.

The results obtained allowed the null hypothesis to be rejected in a highly significant way, establishing that leadership influences productivity in the Avícola Ramoncito EIRL - 2022 company, where the Spearman's Rho test obtained a value of 0.771, establishing a high positive degree.

Keywords: leadership and productivity.



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación va a analizar la problemática del liderazgo y la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL- Provincia de Chincha – Ica 2022.

El liderazgo es una función elemental para lograr los objetivos de una empresa porque debemos influir a nuestros trabajadores, para que realicen sus tareas voluntariamente, en la empresa Avícola Ramoncito EIRL- Provincia de Chincha – Ica 2022.

Cuando hablamos de productividad no referimos a la calidad de la producción desde el punto de vista operativo como administrativo, que va relacionado con la cantidad que se produce en la empresa Avícola Ramoncito EIRL- Provincia de Chincha – Ica 2022.

En el presente trabajo, se va a proponer técnicas para mejorar el liderazgo y la productividad que se aplicará en la empresa Avícola Ramoncito EIRL- Provincia de Chincha – Ica 2022.

En la primera parte se planteará el problema, los objetivos, la justificación, las limitantes de la investigación.

En la segunda parte se desarrollará el marco teórico; en la tercera parte se desarrollará la variable e hipótesis de la investigación; en el cuarto capítulo se analizará la metodología del proyecto.

En el quinto capítulo se diseñará los resultados, en el sexto capítulo se encontrará la discusión de resultados, el séptimo capítulo se desarrollarán las conclusiones, el octavo capítulo se mencionará las recomendaciones, en el noveno capítulo las referencias bibliográficas y finalizaremos con los anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El liderazgo y la productividad son importantes en cualquier tipo de empresa. Algunos directivos que conducen una empresa desconocen las técnicas del liderazgo dando como resultados deficiencias en su productividad.

El directivo de una empresa debe conocer la importancia del liderazgo porque nos permite lograr que el trabajador realice sus tareas voluntariamente como a la vez su productividad es de un costo reducido a favor de la empresa.

La aplicación de estas dos técnicas permite lo siguiente:

- a) Directivos eficientes y eficaces
- b) Directivos que trabajan en función a resultados
- c) Permite reducción de costos operativos

Los directivos de esta empresa no aplican adecuadamente estas técnicas, dando como resultados:

- a) Clima laboral negativo
- b) Comunicación distorsionada
- c) Poca productividad
- d) Pérdida de clientes
- e) Rentabilidad baja

Todas estas deficiencias que hemos observado en la empresa Avícola Ramoncito EIRL- Provincia de Chíncha – Ica 2022, fueron las razones que nos motivó a realizar la investigación y luego plantear la solución y/o recomendaciones para su mejora.



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el liderazgo influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

P1: ¿De qué modo el liderazgo autocrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022?

P2: ¿De qué forma el liderazgo democrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022?

P3: ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar como el liderazgo influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022

1.3.2. Objetivos específicos

O1: Demostrar que el liderazgo autocrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.

O2: Establecer que el liderazgo democrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.

O3: Demostrar que el liderazgo transformacional influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La investigación es de tipo aplicada, diseño no experimental.

1.4.2. Justificación metodológica

La investigación aportará técnicas, procedimientos, relacionadas con las variables independientes con la dependiente en estudio, dicha información será plasmada en los resultados, conclusiones y recomendaciones.

1.4.3. Justificación social

La teoría del liderazgo y productividad va a contribuir a lograr la eficiencia y eficacia en la empresa Avícola Ramoncito EIRL- Provincia de Chincha – Ica. Permitiendo de esta manera aumentar la rentabilidad.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitante teórico

Esta investigación tiene dos variables de estudio, uno es el liderazgo y la otra es la productividad. Se define lo que es, y su aplicación, citando a los doctores.

1.5.2. Delimitante temporal

El periodo de estudio se realizará en 08 meses, desde junio 2022 – enero 2023.

1.5.3. Delimitante espacial

El trabajo de investigación se realizará en la provincia de Chincha, distrito Grocio Prado, Calle Los Mirasoles.



II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Tama (2020) en la tesis titulada “Impacto del liderazgo en la satisfacción laboral de los equipos de trabajo de la empresa TADESEC CIA. LTDA” en la ciudad de Guayaquil, Ecuador; para obtener el grado académico de Licenciada en Psicología Organizacional. Tuvo como objetivo principal el diseñar un plan de mejora para los equipos de trabajo de la empresa TADESEC CIA. LTDA., a partir de un estudio del impacto del liderazgo en la satisfacción de los colaboradores. Y usó la metodología de investigación aplicada fue el enfoque cuali-cuantitativo también llamados “mixtos”, aplicados a través de una entrevista abierta y recolección de datos mediante la encuesta.

Se concluyó que existen distintas tipología de liderazgo en cada responsable de área, por ello se reconocieron varias deficiencias de distinta índole como por ejemplo: la falta de retroalimentación e inserción a los equipos de trabajos, desconocimiento de sus funciones y las malas condiciones laborales , siendo estas la más comunes, lo cual favorece a esta investigación, logrando comprobar que el estilo o tipo de liderazgo que se plantee es muy importante al elegirse, ya que esto va permitir un mejor flujo en el trabajo; logrando que los colaboradores puedan conocer mejor sus funciones y el objetivo a lograr a través de su labor, por ende se originara la satisfacción laboral, para esto se plantea realizar un plan de acción para lograr mejorar la satisfacción laboral, dándole como prioridad la reorganización de la estructura y darlas a conocer, de manera que cada área podrá reconocer su nivel de mando conforme a las exigencias del puesto, potenciando así, el desarrollo profesional del personal.

Barrera (2017) en su tesis titulada “El Estilo de Liderazgo como factor estratégico para la Productividad laboral en la Industria Aeronáutica” en Santiago de Querétaro, México; para obtener el grado de maestro en Administración con la especialidad en alta dirección en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro. Esta investigación tuvo como objetivo

Handwritten signatures and initials on the right margin. At the top, there are initials 'Mx'. Below that is a signature that appears to be 'Pascual'. At the bottom is another signature that appears to be 'Spencer'.

principal el identificar la relación entre el estilo de liderazgo y productividad. Usó de tipo de investigación correlacional y descriptiva, pretendiendo a través de un cuestionario identificar los tipos de liderazgos que existen en la industria.

Se concluyó que el estilo de liderazgo aplicado en la organización, como las estrategias departamentales y las acciones emprendidas por la empresa, siempre deben estar bajo una supervisión, que les permita reconocer sus deficiencias y proponer mejoras en los procesos logrando obtener la productividad laboral deseada. Además, el líder debe saber todos procedimientos de trabajo para que sepa intervenir y motivar a los colaboradores, y se dirijan al mismo objetivo, determinando estrategias que sean aplicadas en la totalidad de todos los integrantes del equipo, logrando que los colaboradores tengan entusiasmo en seguir con su objetivo y cumplir con los desafíos profesionales que se les presente. Por lo que se consideró que deberían implementar estrategias para aumentar la motivación en los trabajadores y así mejorar sus niveles de productividad El desafío no es formar buenos equipos de trabajo sino también buscar las formas de trabajar con la productividad laboral a través de un estilo de liderazgo que ayude a la organización a obtenerlo y mantenerlo. Por eso es muy importante que la empresa siempre revise sus estilos de liderazgo en la supervisión y adecuar estas a los cambios.

Escalante (2017) en su proyecto de investigación “El Liderazgo en la Productividad de los Colaboradores de la Corporación Impactex Cía. Ltda., Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato” Ecuador, para obtener el grado de Licenciado en Psicología Industrial, en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato. El proyecto tuvo como objetivo principal el investigar la incidencia del liderazgo en la productividad de los colaboradores de la Corporación Impactex Cia. Ltda., Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato. Y tuvo como metodología el enfoque correlacional, descriptivo y con dos enfoques cualitativo y cuantitativo.

Se concluyó que el liderazgo es deficiente y es totalmente contradictorio, ya que los jefes afirmar tener un buen estilo de liderazgo y se cumplen con las metas, sin embargo, los trabajadores afirmar que no alcanzan sus metas porque

no conocen con exactitud la visión estratégica de la empresa y sus reales objetivos, por ende, su productividad se ve afectada, y eso ocasiona que no cumplan sus metas ni que optimicen recursos, y mucho menos cumplir con sus expectativas laborales. Ya que los jefes solo se limitan a ser eso “jefes” y no líderes de su equipo de trabajo. Por lo que se estima que se deberían brindar capacitaciones de las actividades a realizar, considerando mejorar la productividad de los trabajadores e inculcarles los objetivos a trabajar por la empresa, en los jefes determinar cuáles son los factores para incidir en el inadecuado liderazgo, con la finalidad de abordar desde la base de los problemas encontrados y brindar soluciones efectivas en beneficios de todo el equipo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Suarez (2022) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas (Ecuador)” Perú. Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación en la Universidad Nacional de San Marcos. Su objetivo principal fue el identificar, establecer, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad en los “docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador – 2017. Y aplico el método hipotético deductivo.

Se concluyó que es necesario implementar programas de capacitación a los docentes a fin de lograr óptimos niveles de liderazgo transformacional puedan cumplir eficientemente su productividad docente, si bien es cierto ser líder no mide carreras ni actividades, el ser líder es ser una persona con serie de cualidades inherentes o aprendidas: que con sus conocimientos, su manera de relacionarse con los demás, la capacidad para tomar decisiones, para gestionar crisis, para apoyar o entender a los integrantes de un grupo que presenten dificultades para trabajar por el mismo objetivo que sus demás compañeros de equipo. En este trabajo de investigación se plantea mejorar la relación entre docentes y puedan promover un intercambio de ideas sin excluir el punto de vista de estos, por lo que se propone fomentar un liderazgo optimo y clima organizacional favorable, pretendiendo obtener mejores resultados.

MA
Piscinas
Spencer

Osores (2020) en su trabajo de investigación “Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo – 2019”, para optar el grado académico de Bachiller en Administración en la Universidad Continental, ubicada en Huancayo. Tuvo como objetivo principal el determinar la relación existente entre el Liderazgo Organizacional y la Productividad Laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A, del distrito de Huancayo, en el año 2019. Y usó una metodología correlacional; aplicando el enfoque cuantitativo el cual se desarrolló mediante un cuestionario que determino la veracidad de su hipótesis.

Se concluyó que un buen liderazgo es organizado y ordenado, porque se esto va a originar a tener las metas y objetivos más claros y se podrá lograr que el colaborador sea más eficiente y ágil en la toma de decisiones, porque ya sabe hacia dónde se dirige y que va a lograr. El tener un buen líder, genera satisfacción, compromiso y motivación, esto impulsa a los colaboradores a que se sientan a gusto en su puesto de trabajo. Un equipo de trabajo que tenga un líder capaz siempre va a generar buenos resultados, ya que parte importante de ser buen líder es la comunicación y el saber escuchar a los demás, esto va a generar que pueda influir en los colaboradores y de manera de que si uno de estos quiera proponer alguna estrategia de trabajo este podrá mejorarla y aplicarla. Trabajando así de la mano con el equipo de trabajo y enseñándoles nuevos métodos de trabajo para mejores resultados.

Apagueño (2019) en su tesis titulada “Estilos de Liderazgo y su relación con los niveles de Productividad en la empresa Furniture Perú S.A.C. de Villa El Salvador - 2017” para obtener el título de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Autónoma Del Perú. Tuvo como objetivo principal el determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017. Y usó como metodología aplicada la cuantitativa, porque los datos se realizaron en cálculos estadísticos.

Se concluyó que se deben de mejorar las estrategias de liderazgo tales como: el equilibrio emocional, charlas de motivación, la ponderación, el actuar

con ejemplo y optimismo dentro de la empresa para mejorar los niveles de la productividad. Es muy importante que el líder reconozca cuales son los objetivos de la organización y lo transmita a su equipo, estableciendo una mejor comunicación y generando alto niveles de productividad, logrando un ambiente de trabajo adecuado y motivar para obtener buenos resultados; la organización no debe olvidar que parte fundamental de los resultados son los colaboradores, por ello se debe de erradicar la imposición de decisión sin considerar al equipo de trabajo, parte fundamental de un buen liderazgo es la integración, lograr que la productividad laboral mejore es el objetivo de todos y formando parte del ejemplo aún más, incentivar al colaborador a plantearse metas de trabajo y cumplirlas en tiempo requerido es de vital importancia por se le conduce hacia dónde queremos llegar como colaborador y organización, es como decir “tus logros, son mis logros”; todo esto va generar incrementar la productividad en la empresa y establecer que el liderazgo es la pieza importante para una buena productividad laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo

A. Concepto

Se dice que en los orígenes el líder era considerado un enviado de los dioses que regían su conducta de guía. Se veía al líder como a un semidiós encargado de revelar verdades y transmitírselas a sus seguidores. Cabe decir que “un líder sin seguidores no tiene razón de ser”

Reza (2017) comenta que un líder en una organización es aquella persona que logra reunir los esfuerzos particulares de su personal para alcanzar juntos los objetivos de su equipo de trabajo, procurando que, por una parte, exista productividad, es decir, producción de calidad con costos razonables y, por otra, satisfacción en el trabajo para los subordinados, empleados o trabajadores.

Lazzati (2016) define al liderazgo como el desarrollo de una visión y de unas estrategias, conseguir gente que pueda apoyar esas estrategias y delegar



poder en unos individuos para que hagan realidad esa visión, a pesar de los obstáculos.

La principal actividad del líder consiste en influir en las actividades de un individuo o grupo, en los esfuerzos que estos realicen encaminados al logro de metas, en una situación dada.

El líder es el dirigente, el ejecutivo, el guiador, la cabeza, el jefe o supervisor que “obtiene resultados que se esperan de él durante cierto período y mediante el empleo eficaz de recursos que tiene a su disposición”.

B. Líder vs gerente

Lazzati (2016) indica que el carácter de líder se basa en la medida en que el grupo lo reconozca como tal, por su forma de ser, por su filosofía frente a la vida, frente al mundo, frente a las personas con las que interactúa. Sus decisiones dependen estrechamente de sus valores.

El jefe lo es sólo en los aspectos que se refieren al trabajo; y sólo durante la jornada laboral. El líder lo es en todos los aspectos y durante todo el tiempo.

El buen gerente debe ejercer un adecuado liderazgo sobre sus colaboradores. Pero el liderazgo no se circunscribe a esta relación. Bien puede ser a la inversa: que los colaboradores influyan sobre el jefe.

Gerencia significa mantener funcionando el sistema existente, planeando, presupuestando, organizando, administrando personal, controlando y resolviendo problemas. El liderazgo se manifiesta a través de las personas y de la cultura. Es suave y cálido. La gerencia funciona a través de jerarquías y sistemas. Es más dura y fría.

C. Importancia

Acosta (2018) dice que la función fundamental del líder es despertar y potenciar los sentimientos positivos de sus subordinados. Eso ocurre cuando el líder provoca resonancia, es decir, un clima emocional positivo que permite movilizar lo mejor de cada una de las personas que componen su equipo. Por consiguiente, y contra lo que se ha pensado siempre: La tarea fundamental del liderazgo es emocional.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a small mark at the top, a signature that appears to be 'Ricardo', and another signature at the bottom.

¿Porque es importante el liderazgo?

El liderazgo ha adquirido mayor importancia en situaciones de crisis, pero las dificultades no crean líderes, sino, muestra la clase de líderes que tenemos. Las organizaciones bien dirigidas tienen datos altos niveles de desempeño, es por eso, que se dice tres de cada cinco empleados (60%) cree que organizaciones están bien administradas. Los que se quedan en el empleo trabajando con malos jefes, se sientan menos satisfechos con su trabajo y con su vida; se sientan menos comprometidos con la empresa y tiene uno o más conflictos en trabajo y familia, en consecuencia, experimentan angustia psicológica.

El liderazgo, es el proceso de influencia de líderes y seguidores, para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. Esta influencia es el proceso de comunicar ideas por parte del líder, obtener su aceptación, y motivar a sus seguidores para apoyar y llevar a la práctica las ideas mediante el cambio.

Cuando se tiene una posición directa se cuenta con más poder para influir en otros, pero también los buenos seguidores ejercen influencia en los demás. La influencia comprende el poder la política la negociación e influencia, también tiene que ver con la relación que se establece entre líderes y seguidores. El término liderazgo compartido se utiliza cuando diferentes integrantes de un grupo desempeñan diversas funciones de liderazgo.

D. Ventajas

Cuando hablamos de una organización, buscamos sustraer los beneficios que un buen liderazgo trae consigo, entre estas podemos afirmar las siguientes ventajas:

Toda organización busca crecer, y así mismo sacar las ventajas posibles en los procesos establecidos, sin embargo, cuando se ve a un trabajador de valor, con características resaltantes y miras de crecimiento, se busca usar su liderazgo con fines que beneficien al área y a la organización.

Ante lo mencionado, las cabezas de áreas tienen la tarea de reconocer a esos líderes y brindarles tareas o funciones diferentes a sus compañeros, pues serán guías para el cumplimiento óptimo de la organización. Entre las ventajas tenemos a:

- Mejora los vínculos entre los miembros del equipo.
- Consigue los objetivos propuestos.
- Genera ambientes de trabajo armónicos.
- Fomenta la comunicación.
- Divide las tareas entre los miembros y asigna roles.
- Favorece el trabajo en equipo.
- Fomenta el sentido de pertenencia entre los miembros.
- Mejora la productividad de la empresa.
- Destaca el potencial de cada miembro.
- Tiene en cuenta los diferentes puntos de vista.
- Toma decisiones consensuadas.

E. Liderazgo y valores

Existe una relación entre el liderazgo y los valores. Todas las personas tienen un estilo de vida diferente que genera en ellos un comportamiento predeterminado, este puede ser positivo o negativo dependiendo el caso, es por ello por lo que cuando las organizaciones están en un proceso de reclutamiento y selección, buscan personal que tengan características y comportamientos que se asemejen a la cultura organizacional, considerando que está vacante será ocupada por una personalidad similar al equipo de trabajo.

Ahora bien, todos los equipos de trabajo tienen personas que destacan por su liderazgo e influencia que ejercen en los demás; por ello los valores que tiene el líder juegan un papel fundamental en la toma de decisiones y en los procedimientos de la empresa. Por ejemplo, los líderes transformacionales



tienen como valores fundamentales la búsqueda de un mundo en paz, la responsabilidad, la armonía, la libertad y el respeto mutuo, lo cual sugiere que los líderes transformacionales se orientan más hacia el bienestar colectivo que hacia su propio bienestar, por otro lado, los líderes de alto nivel de empresas tecnológicas, se encuentra que los valores orientados hacia la conservación (mantenimiento de las costumbres, interés en la seguridad de sus seres queridos), la apertura al cambio (la búsqueda de nuevas alternativas, la variedad y el cambio), la auto trascendencia (búsqueda del logro organizacional por sobre el logro individual) y la autopromoción (utilización de la influencia para liderar a otros). De una u otra manera, cada estilo de liderazgo tendrá el objetivo de orientar a su equipo de una forma diferente, pero con la meta de lograr lo que la empresa se plantea.

F. Tipos de liderazgos

Somos conscientes que muchos autores clasifican los tipos de liderazgos de muchas formas, sin embargo, Goleman (2013) fue uno de los autores que nos sirvió como base a plasmar una recopilación de los diversos tipos:

- Según Max Weber:

Líder carismático. Entusiasma a la gente y es elegido por eso, tiene tendencia a creer más en sí mismo que en sus seguidores.

Líder tradicional. Hereda el poder, generalmente porque pertenece a un grupo familiar de élite o a una clase social

Líder legítimo. Adquiere el poder a través de caminos legales; es lo contrario al "líder ilegítimo" que obtiene el poder por vías ilegales.

- Según la formalidad de su elección:

Líder formal. Es elegido líder en un grupo u organización y tiene la autoridad para impartir castigos o dar recompensas, tomar decisiones y guiar al grupo.

Líder informal. No es elegido directamente como líder, por lo que no tiene una autoridad, pero es seguido por el resto de los miembros del grupo por su carisma y su capacidad de motivación.

- Según la relación con sus seguidores:

Líder dictador. Impone su autoridad y sus decisiones sin dejar espacio para el diálogo; fuerza sus ideas y puntos de vista al grupo.

Líder autocrático. Tiene el poder de decisión sobre el grupo y guía el camino a seguir sin permitir la participación del resto de los miembros del equipo.

Líder democrático. Alienta la participación de los miembros del grupo o equipo para tomar decisiones en conjunto, respeta las opiniones ajenas y delega tareas.

Líder onomatopéyico. Guía al grupo y lo motiva a través de onomatopeyas para generar entusiasmo y fidelizar a los miembros.

Líder paternalista. Toma las decisiones y establece el camino a seguir, trabaja en base a resultados e impone un sistema de premios y castigos para incentivar a los miembros.

Líder liberal. Deja el poder de decisión y el cumplimiento de las funciones en manos de los miembros, ya que confía en el equipo y da su apoyo.

- Según la influencia que ejerce sobre los seguidores:

Líder transaccional. Busca el cumplimiento de las tareas de los miembros del equipo por medio de un sistema de premios y castigos.

Líder transformacional. Motiva a los seguidores y se centra en ellos y su potencial para lograr los cambios esperados en la organización. Es un líder que cree en su equipo y forma lazos con sus miembros.

Líder auténtico. Conoce sus fortalezas y debilidades, comparte sus opiniones, pensamientos y sentimientos, y escucha los de los demás miembros del grupo. Es un líder equilibrado que busca opiniones diversas antes de tomar decisiones.

Líder lateral. Tiene experiencia en el cargo en el que se desempeña y lidera un grupo sin ser jefe, se destaca por su poder de motivación, comunicación y guía al grupo.



Líder longitudinal. Utiliza la autoridad y el poder que le da tener un puesto jerárquico al de sus seguidores.

2.2.2. Productividad

A. Concepto

Robbins y Coulter (2014) en este caso la productividad del empleado es una medida de desempeño, tanto de la eficiencia como de la efectividad.

Chiavenato (2011) La productividad es una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia. La eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y los procesos. La eficacia es el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos; en este caso lo más importante son los fines y los resultados.

Koontz & Wehrich (2015) dice que la productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos.

En este enfoque podemos deducir que la productividad puede ser definida como un indicador de la efectividad que es el equilibrio entre cumplir el objetivo con el mínimo uso de recursos. Del mismo modo se puede deducir que el factor humano es el actor principal del proceso de productividad que maneja los recursos disponibles sumando las habilidades, conocimientos y experiencias obteniendo como resultado en el logro de objetivos propuestos.

La productividad es el concepto que nos permitirá determinar cuánto trabajo se requiere por cada unidad de producto, como si fuera un promedio de cuanto produce cada trabajador. Por tal motivo, toda medición de productividad es una medición del desempeño del trabajador.

- Producción, la totalidad del proceso productivo necesario para producir un bien o servicio
- Producto, el resultado del proceso productivo
- Productividad, la relación entre el trabajo empleado y el producto generado.

B. Calidad

La calidad es ante todo la satisfacción del cliente, la cual está ligada a las expectativas que éste tiene sobre el producto o servicio.

Chiavenato (2011) define a la calidad con diversos significados, es decir, puede significar capacidad para satisfacer siempre las necesidades del cliente, sea interno o externo. Puede significar la adecuación a cierta finalidad o uso, el grado en que algo cumple las exigencias o la medida en que se ciñe a una norma que se ha tomado como referencia. La calidad puede estar en los procesos internos, en el patrón de vida de la organización o en sus productos y servicios. Más que un resultado final, es un estado del espíritu. Es básicamente cualitativa, al contrario de la productividad, que es cuantitativa. Lo importante es que no existe calidad externa (introducida a los productos y servicios y ofrecida al cliente) sin calidad interna (modo de vida en la organización). En otras palabras, la calidad externa nunca es mayor que la interna, sino sólo un reflejo de ella.

Robbins & Coulter (2014) Define la calidad como la habilidad de un producto o servicio de realizar de manera confiable lo que se supone debe hacer y satisfacer las expectativas del cliente. (p 438).

La productividad es el uso eficiente de recursos trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios. Es la posibilidad de aumentar la producción a partir del incremento de cualquiera de los factores productivos antes mencionados. En función de esto, la productividad se incrementaría mediante:

1. Una mayor cantidad de trabajo o trabajo más calificado
2. Un aumento de los recursos naturales explotados
3. Un aumento del equipamiento
4. Un uso más eficiente de la tecnología o la aplicación de nuevas tecnologías
5. Un uso más eficiente de las tecnologías de la información

6. Un uso más eficiente de las energías

Es ahí donde veremos que la productividad puede definirse como una relación. Una relación entre los resultados y el tiempo que lleva en conseguirlos y una relación entre cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad y calidad de recursos utilizados para producirlos.

C. Cultura de calidad

Certo (2005) explica que es el conjunto de valores y hábitos que posee una persona, que, complementados con el uso de prácticas y herramientas de calidad en el actuar diario, le permiten colaborar con su organización para afrontar los retos que se le presenten en el cumplimiento de su labor.

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, podemos definir Cultura de Calidad como un proceso que implica cambios constantes en la forma de pensar, actuar y verificar de una persona, de un grupo de personas o de una organización. Es importante ahora en un mundo globalizado que las organizaciones enfoquen la cultura de la calidad hacia la satisfacción completa del consumidor. El consumidor puede ser tanto un cliente interno o un cliente externo. En cada organización cada integrante debe actuar enfocado a obtener mejores resultados a través de los cambios que se generan en la forma de hacer las actividades y lo pueden hacer a través de la mejora continua.

Formas de medir la productividad Hay dos formas de medir la productividad:

- Por volumen físico, es decir utilizando como unidad de medida la cantidad de bienes producidos. Es la que considera la cantidad de unidades físicas producidas (salida) y la cantidad de unidades físicas ingresadas al proceso de producción (entradas).

- Por valor agregado, es decir, de las mercancías valorizadas en moneda local. Este índice, muy utilizado por Organismos Internacionales como medida de la productividad comparada entre países, suele ser criticado ya que no considera las modificaciones en los mismos producto de los procesos

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature and the name "Spencer" written vertically.

inflacionarios. Ambas formas tienen límites y potencialidades, que dependen del nivel de análisis que interesa desarrollar.

D. Importancia de la productividad

El crecimiento de la empresa buscará como objetivo principal aumentar su productividad, pues esta permite mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, como de la sociedad; estas mejoras tienen repercusión en los sueldos y salarios, en la rentabilidad de los proyectos, por ende, en la generación de empleos.

Para una empresa, una industria o un país, la productividad es un factor determinante en el crecimiento económico, pues busca el ahorro de tiempo, y recursos; el ahorro de costes, es aquel que permite deshacerse de aquello que es innecesario para llegar al objetivo; y el ahorro de tiempo, es aquel que permite realizar un mayor número de tareas en menor tiempo y dedicar ese tiempo ahorrado a seguir creciendo a través de otras tareas.

Mejorar la productividad de los empleados requiere prestar atención a ciertos aspectos primordiales, que afectan a su desempeño. Es por lo que afirmamos que, en toda empresa, no importa su magnitud, el directivo debe de conocer al personal, su motivación y sus necesidades, el porqué está en la empresa, cuáles son sus objetivos personales y profesionales, esto ayudará a determinar qué condiciones se deben mejorar en el ambiente laboral con el fin de mejorar la productividad de cada uno de ellos. Solo de esa manera, los directivos enfocarán sus fuerzas en ofrecer apoyo cuando sea necesario, mejorar el entorno laboral y reducir las distracciones, lo cual con el tiempo contribuirán a mantener un equipo de trabajo enfocado, motivado y feliz; un equipo feliz siempre estará dispuesto a hacer un mayor esfuerzo por la empresa.

E. Mejora Continua de Procesos

La mejora continua de los procesos es una estrategia de la gestión empresarial que consiste en desarrollar mecanismos sistémicos para mejorar el desempeño de los procesos y como consecuencia, evaluar el nivel de satisfacción de los clientes.



La satisfacción de un cliente debe entenderse como la relación entre la calidad del servicio o producto, percibida por el cliente y las expectativas del cliente; así, la mejora continua debe basarse en la medición de los procesos y de sus resultados, de esa manera estará cuidando la satisfacción continua de sus clientes y la optimización de los recursos utilizados para tal fin.

Koontz & Wehrich (2015) indica que la mejora continua se fundamenta en una cultura organizacional sólida de profundos valores, donde el primordial de aquellos es el enfoque al cliente; es también vital contar con un liderazgo de la alta dirección que apoye y reconozca las iniciativas del personal. Desde el punto de vista sistémico, una empresa competitiva atraviesa periodos de innovación, y sobre la realidad aplica la mejora continua.

Existen diversas técnicas para implementar la mejora continua en las organizaciones, entre las cuales resaltan el programa de las cinco "S".

1. Seiri (Sentido de utilización)

Este primer paso es responsable por separar lo que usted usa de lo que usted no usa. Lo que usted no usa puede atascar y ocupa espacio y, hoy en día, en cualquier organización, espacio es dinero.

2. Seiton (Sentido de organización)

De todos los ítems que han sido escogidos como «necesarios», ese es el momento de organizarlos por medio de una separación. Teniendo en cuenta el flujo de su trabajo, decida qué cosas poner y adónde. Si el ítem se utiliza con mucha frecuencia, déjelo cercano a usted o de donde lo usa.

3. Seiso (Sentido de limpieza)

Ese es el momento de la limpieza. Un ambiente sucio impide que encuentre oportunidades de mejora. Por lo tanto, haga que su ambiente de trabajo quede limpio y visible para encontrar anomalías. Adopte la limpieza como una actividad diaria y como parte de la inspección.

4. Seiketsu (Sentido de estandarización)

Esa etapa es responsable por la creación de controles visuales y directivas para mantener el local de trabajo organizado, ordenado y limpio.

A

Organización

Seiketsu

Se definen rutinas programadas con periodicidades fijas como semanales, quincenales o mensuales, y los supervisores son responsables por darle seguimiento a si las tareas están realmente siendo practicadas.

5. Shitsuke (Sentido de autodisciplina)

Esa etapa involucra la disciplina para garantizar que todos los colaboradores sigan los estándares del programa 5S y practiquen los primeros cuatro Sentidos de modo espontáneo y voluntario como un modo de vida. De ese modo, se vuelve el 5S una herramienta integrante de la cultura de la organización.

F. Factores que afectan a la productividad

Debemos tener muy claro que mejorar la productividad de la empresa es parte del proceso productivo. Y, como tal, genera ciertos costes a la organización. Una de las formas más comunes de aumentar la productividad es invertir en bienes de capital (maquinaria o informática por ejemplo) para hacer el trabajo más eficiente, manteniendo o incluso reduciendo el empleo.

Las investigaciones nos permiten afirmar que se pueden lograr los máximos beneficios mediante la implementación y el uso de nuevas tecnologías. Otro aspecto primordial es la formación y preparación del personal. Una mejor gestión del personal puede aumentar la productividad de forma importante.

Sin embargo, Koontz y Weihrich (2015) indica que existen factores que intervienen de forma negativa o positiva a la variable, entre estos tenemos a los siguientes factores:

- La calidad y disponibilidad de los recursos naturales, que impacta la producción de productos y servicios que necesita de estos recursos.
- La estructura de la industria y los cambios de los sectores, aquí se incluya los nuevos competidores, que de una u otra manera ingresan ampliando la competitividad e incentivando la mejora de la forma de trabajar.
- El nivel de capital total y su incremento, que impacta su nivel y su coste y que facilita o no el nivel de inversión futuro.

MA

Ricardo

Spencer

- El ritmo de progreso tecnológico, mejor tecnología mejora el nivel y la calidad de tecnología utilizada en la producción.
- La calidad de los recursos humanos, es decir la educación, la cual impacta en los resultados de la aportación humana.
- El entorno macroeconómico, que puede facilitar o entorpecer la participación en la economía de los distintos actores, que son los empresarios y los trabajadores.
- El entorno microeconómico, que puede facilitar o entorpecer la forma de trabajar diaria los distintos actores, por ejemplo, que el gobierno imponga muchas regulaciones al funcionamiento de la economía impacta la productividad negativamente.

2.3. Marco conceptual

Variable independiente:

Se dice que el liderazgo es la influencia de una persona con resaltantes características que tiene el poder de influenciar de forma positiva en los demás para el logro correcto de los objetivos en común. Esto en una organización trae consigo distinguir que existen diversas personas con comportamientos diferentes por lo que la clasificación más estándar es la siguiente:

- Autocrático: Es aquel que tiene toda la responsabilidad de la tarea, por lo que básicamente se dedica a designar tareas, a elegir a su equipo, y a distribuir tareas e indicar de qué forma se realizarán.
- Democrático: El liderazgo democrático, podemos afirmar que es uno de los más éticos y correctos, ya que utiliza una dinámica más operativa y empática, podemos afirmar que el estilo que maneja es más innovador, da importancia a las ideas del equipo, maneja la escucha activa, se comunica de forma sencilla y clara; a su vez considera al equipo y busca la mejor forma de trabajar.

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

- Transformacional: Es el liderazgo que está seguro en su toma de decisiones, y que es consciente de que nadie es perfecto y se puede equivocar. Estos líderes alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar y crear cambios; los incentivan a ser autónomos en sus decisiones, a que equivocarse ayudará a su crecimiento y que así lograrán la eficacia y eficiencia que necesitan.

Variable dependiente:

La productividad también se define como el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar los buenos resultados en la organización. Si el colaborador es bueno haciendo sus labores, buscará cumplir con los objetivos de la empresa, y eso significa que usará de forma eficiente y eficaz todos los recursos que la empresa le otorgue para sus tareas.

- Cultura de la calidad, también se define como el conjunto de valores y hábitos que posee una persona, y lo transmite a través de sus tareas y buenas prácticas, logrando así complementar su perfil y el aporte positivo que da a la empresa.
- Competitividad, es la capacidad que tiene la empresa de hacer las cosas mejor que su competencia, buscando la diferenciación con la ayuda de la innovación y creatividad que posee el trabajador, a su vez, esta busca adaptarse a los constantes cambios y al nuevo mercado.
- Trabajo en equipo, es aquella característica que facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, y favorece las habilidades sociales de cada uno, fomenta la comunicación y la empatía, como también resalta las habilidades y destrezas de cada integrante del equipo.

2.4. Definición de términos básicos

- **Autonomía:** Grado en que el trabajo ofrece libertad y discrecionalidad sustanciales al individuo, para que programe sus funciones.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a signature that appears to be 'Sparrows' at the bottom.

- **Autoridad:** Derechos inherentes en un puesto gerencial para dar órdenes y esperar que esta se obedezca.
- **Capacidad de comunicación:** Es cuando la persona utiliza un lenguaje directo, claro y comprensible por el cliente.
- **Cliente:** Es la persona más importante de nuestra empresa, la cual debemos satisfacer sus necesidades y deseos que éste tiene realmente.
- **Eficacia:** Grado en el cual una organización satisface las necesidades de sus clientes o de sus consumidores.
- **Eficiencia:** Grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo.
- **Estilo de liderazgo:** Combinación de rasgos, destrezas y comportamientos que los líderes usan cuando interactúan con sus seguidores.
- **Habilidades humanas:** Son las capacidades que tiene la persona para contribuir en un equipo.
- **Mando:** Derecho a dar órdenes y hacerse obedecer. Los distintos jefes deben intentar alcanzar el máximo rendimiento de los empleados.

Mf

Ricardo

Spencer

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022

Hipótesis específicas

H1: El liderazgo autocrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.

H2: El liderazgo democrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.

H3: El liderazgo transformacional influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.

3.1.1. Operacionalización de las variables



Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método y técnica
Variable Independiente X: Liderazgo	Se puede definir como la función que ocupa una persona con características resaltantes que es capaz de tomar decisiones que logren alcanzar una meta común a un grupo de personas u organización. (Lazzati, 2016)	Es la influencia que tiene una persona dentro de un grupo determinado, y la ejerce con la finalidad de alcanzar una meta.	Autocrático	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones unidireccionales • Enfoque estructurado 	1-3	Cuestionario cuantitativo Tipo Likert
			Democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Buena comunicación • Oportunidades de desarrollo 	4-6	
			Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Toma de decisiones • Eficiencia • Eficacia 	7-10	
Variable Dependiente Y: Productividad	La productividad es el uso eficiente de los recursos que involucra la organización, logrando el mayor rendimiento del capital humano para así alcanzar la máxima capacidad de producción. (Robbins y Coulter, 2014)	La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar los buenos resultados en la organización.	Cultura de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Formación y desarrollo • Tecnología • Capital humano 	1-3	Cuestionario cuantitativo Tipo Likert
			Competitividad	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación • Diferenciación 	4-6	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Habilidades y destrezas 	7-10	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

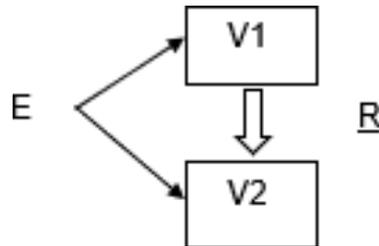
4.1. Diseño metodológico

4.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, porque está orientada a resolver problemas teórico- práctico. Y es correlacional, se busca determinar el grado de asociación entre ambas variables.

4.1.2. Diseño de investigación

La investigación es no experimental, ya que no se manipula ninguna variable, es decir, no manipulamos la variable independiente para ver su efecto sobre la variable dependiente.



Donde:

E : AVÍCOLA RAMONCITO E.I.R.L.

V1 : Liderazgo

V2 : Productividad

R : Relación entre variable V1 y V2

4.2. Método de investigación

Descriptiva, porque voy a describir las características y objetivos de la investigación en estudio.

4.3. Población y muestra

La población está constituida por todos los trabajadores de la empresa Avícola Ramoncito E.I.R.L., siendo un total de 25 colaboradores.

Población: 25 colaboradores

Muestra: 25 colaboradores

Cordova (2018) precisa cuando la población es pequeña, no es recomendable extraer de ella una muestra; es preferible realizar el estudio con toda la población.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

La investigación se realizará en la empresa AVÍCOLA RAMONCITO E.I.R.L. situada en la provincia de Chincha, Ica.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información

a) Técnicas

- Encuesta
- Entrevista
- Observación

b) Instrumentos

- Fichas
- Cuestionarios
- Hoja de preguntas

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE ANÁLISIS DE JUICIO DE EXPERTOS

CRITERIOS	Total			TOTAL
	J1	J2	J3	
Claridad	5	4	5	14
Objetividad	5	5	4	14
Actualidad	4	5	5	14
Organización	4	4	5	13
Suficiencia	5	5	5	15
Pertinencia	5	5	4	14
Consistencia	5	5	5	15
Coherencia	5	5	5	15
Metodología	4	4	5	13
Aplicación	5	4	5	14
TOTAL DE OPINIÓN	47	46	48	141

Elaboración: Fuente propia

Total, Máximo= (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

Cálculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{141}{10 \times 3 \times 5} = \frac{141}{150} = 0.94 = 94.0\%$$

CONFIABILIDAD DEL LIDERAZGO

El estadístico de confiabilidad a emplear en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.917, lo cual dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	10

CONFIABILIDAD DE LA PRODUCTIVIDAD

El estadístico de confiabilidad a emplear en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.915, lo cual dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	10

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

4.6. Análisis y procedimientos de datos

En la investigación tenemos planteado utilizar el software estadístico SPSS y Microsoft Excel Versión 2016, lo cual nos ayudará en el análisis y procesamiento de datos.

4.7. Aspectos éticos en investigación

El presente trabajo confirma el respeto hacia las diversas opiniones y pensamientos de otros investigadores, por ello, nosotras buscamos ser transparente con la información que utilizaremos en el desarrollo.



V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

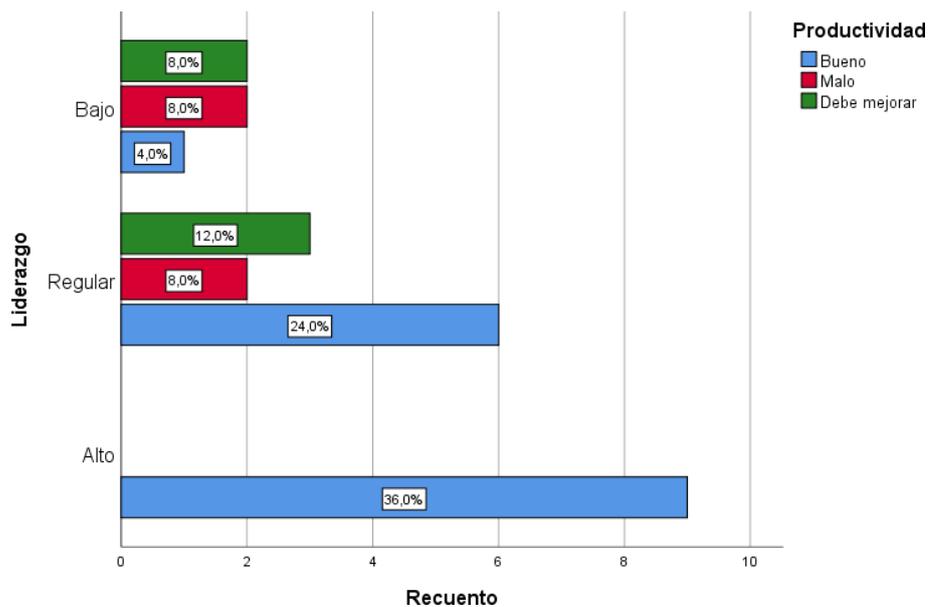
Liderazgo según la Productividad de los trabajadores de la empresa AVÍCOLA RAMONCITO

			Productividad			Total
			Bueno	Debe mejorar	Malo	
Liderazgo	Alto	Recuento	9	0	0	9
		% del total	36.0%	0.0%	0.0%	36.0%
	Regular	Recuento	6	3	2	11
		% del total	24.0%	12.0%	8.0%	44.0%
	Bajo	Recuento	1	2	2	5
		% del total	4.0%	8.0%	8.0%	20.0%
Total		Recuento	16	5	4	25
		% del total	64.0%	20.0%	16.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Liderazgo según la productividad



Fuente: Elaboración propia

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a signature that appears to read 'Spreu' and another that reads 'Ramoncito'.

Según en la Tabla 1 de acuerdo con el liderazgo en función a la productividad, de los 9 trabajadores que consideran tener un alto grado de liderazgo el 36% presenta una buena productividad. Seguidamente de los 11 trabajadores que poseen un nivel regular en su liderazgo el 24% presenta una Buena productividad, el 12% evidencia una productividad que debe mejorar y el 8% una mala productividad. Finalmente, de los 5 trabajadores que poseen un nivel bajo en su liderazgo, el 4% resalta una Buena productividad, el 8% debe mejorar y el otro 8% es malo.

Tabla 2

Liderazgo autocrático según la Productividad de los trabajadores de la empresa AVÍCOLA RAMONCITO

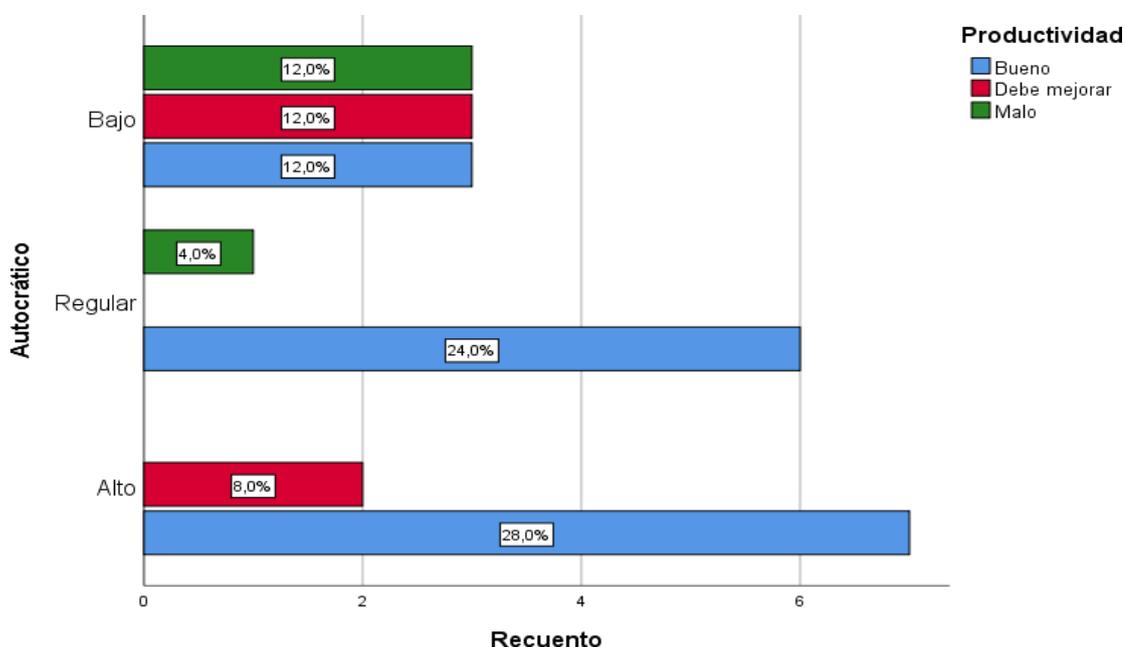
			Productividad			Total
			Debe			
			Bueno	mejorar	Malo	
Autocrático	Alto	Recuento	7	2	0	9
		% del total	28.0%	8.0%	0.0%	36.0%
	Regular	Recuento	6	0	1	7
		% del total	24.0%	0.0%	4.0%	28.0%
	Bajo	Recuento	3	3	3	9
		% del total	12.0%	12.0%	12.0%	36.0%
Total		Recuento	16	5	4	25
		% del total	64.0%	20.0%	16.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Handwritten signatures and marks:
 A
 Ramoncito
 Ramoncito

Figura 2

Liderazgo autocrático según la productividad



Fuente: Elaboración propia

Según en la Tabla 2 de acuerdo con el liderazgo autocrático en función a la productividad, de los 9 trabajadores que consideran tener un alto grado de liderazgo el 28% presenta una buena productividad y el 8% debe mejorar. Seguidamente de los 7 trabajadores que poseen un nivel regular en su liderazgo autocrático el 24% presenta una Buena productividad y el 8% una mala productividad. Finalmente, de los 9 trabajadores que poseen un nivel bajo en su liderazgo, el 12% resalta una Buena productividad, el otro 12% debe mejorar y el otro 12% es malo.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Tabla 3

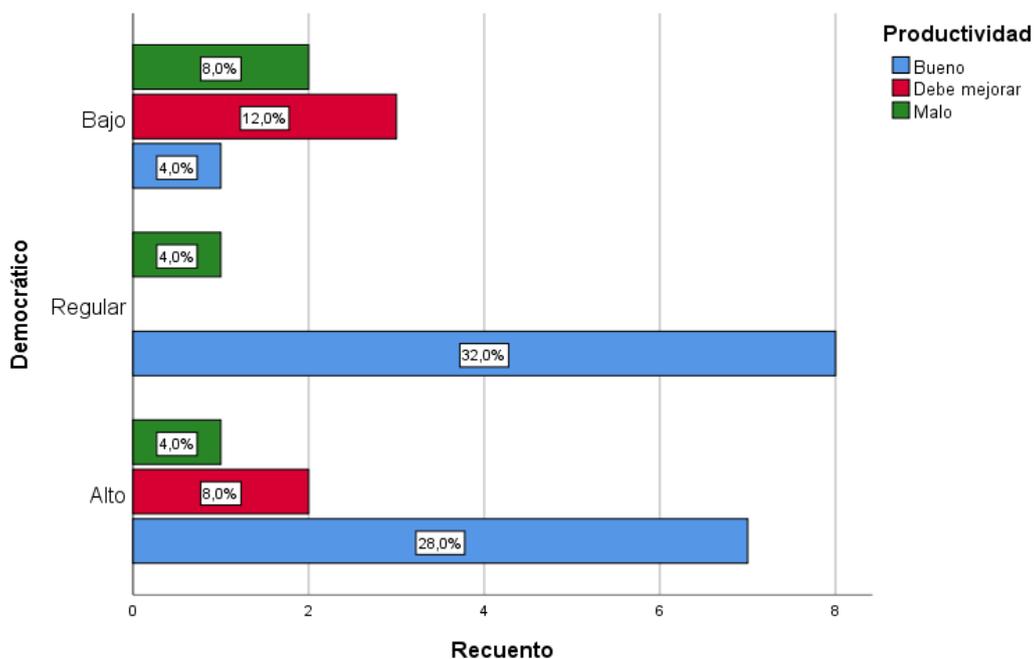
Liderazgo democrático según la Productividad de los trabajadores de la empresa AVÍCOLA RAMONCITO

		Productividad			Total	
		Bueno	Debe mejorar	Malo		
Democrático	Alto	Recuento	7	2	1	10
		% del total	28.0%	8.0%	4.0%	40.0%
	Regular	Recuento	8	0	1	9
		% del total	32.0%	0.0%	4.0%	36.0%
	Bajo	Recuento	1	3	2	6
		% del total	4.0%	12.0%	8.0%	24.0%
Total	Recuento	16	5	4	25	
	% del total	64.0%	20.0%	16.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Liderazgo democrático según la productividad



Fuente: Elaboración propia

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

Según en la Tabla 3 de acuerdo con el liderazgo democrático en función a la productividad, de los 10 trabajadores que consideran tener un alto grado de liderazgo el 28% presenta una buena productividad, el 8% debe mejorar y el 4% presenta un nivel malo. Seguidamente de los 9 trabajadores que poseen un nivel regular en su liderazgo autocrático el 32% presenta una Buena productividad y el 4% una mala productividad. Finalmente, de los 6 trabajadores que poseen un nivel bajo en su liderazgo, el 4% resalta una Buena productividad, el 12% debe mejorar y el otro 8% es malo.

Tabla 4

Liderazgo transformacional según la Productividad de los trabajadores de la empresa AVÍCOLA RAMONCITO

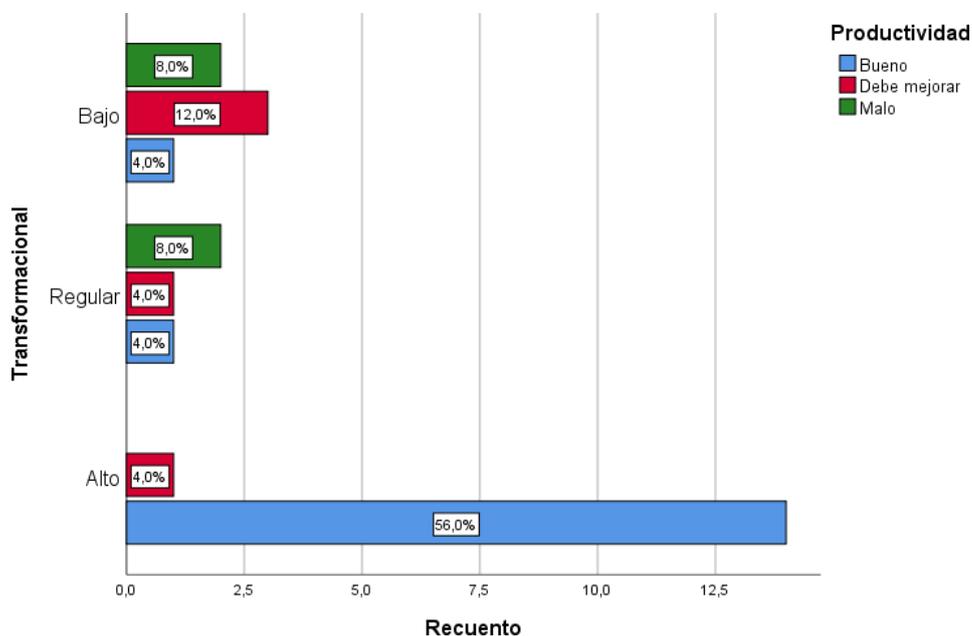
			Productividad			Total
			Bueno	Debe mejorar	Malo	
Transformacional	Alto	Recuento	14	1	0	15
		% del total	56.0%	4.0%	0.0%	60.0%
		<hr/>				
	Regular	Recuento	1	1	2	4
		% del total	4.0%	4.0%	8.0%	16.0%
		<hr/>				
	Bajo	Recuento	1	3	2	6
		% del total	4.0%	12.0%	8.0%	24.0%
		<hr/>				
Total	Recuento		16	5	4	25
	% del total		64.0%	20.0%	16.0%	100.0%
	<hr/>					

Fuente: Elaboración propia

Handwritten signatures and notes:
 Mx
 Ramoncito
 Spurred

Figura 4

Liderazgo democrático según la productividad



Fuente: Elaboración propia

Según en la Tabla 4 de acuerdo con el liderazgo transformacional en función a la productividad, de los 15 trabajadores que consideran tener un alto grado de liderazgo el 56% presenta una buena productividad y el 4% debe mejorar. Seguidamente de los 4 trabajadores que poseen un nivel regular en su liderazgo transformacional, el 4% presenta una Buena productividad, el 4% evidencio una productividad que debe mejorar y el 8% una mala productividad. Finalmente, de los 6 trabajadores que poseen un nivel bajo en su liderazgo, el 4% resalta una Buena productividad, el 12% debe mejorar y el otro 8% es malo.

[Handwritten signatures]

5.2. Resultados inferenciales

5.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Pruebas de normalidad

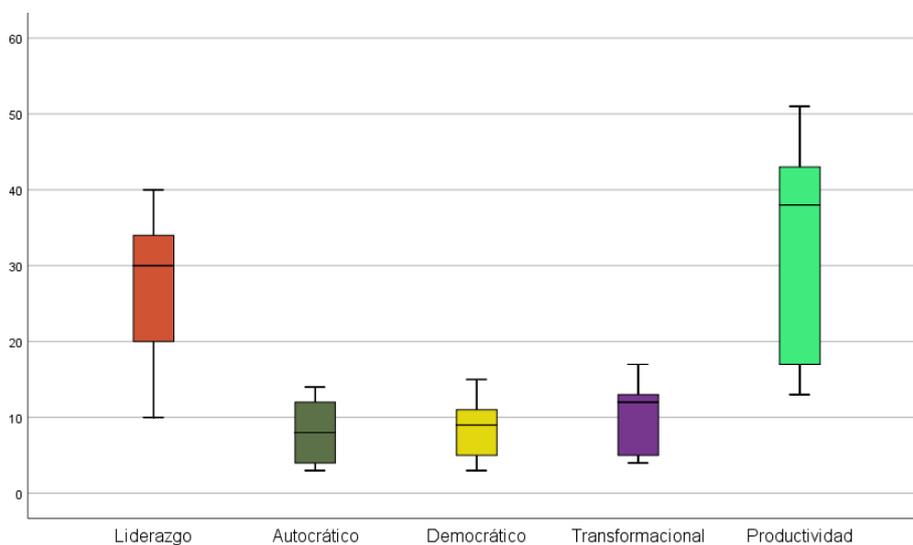
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.907	25	0.026
Autocrático	0.873	25	0.005
Democrático	0.912	25	0.034
Transformacional	0.866	25	0.004
Productividad	0.870	25	0.004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Comportamiento de normalidad



Fuente: Elaboración propia

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a signature that appears to be 'Spartaco' and another that looks like 'Spartaco' written vertically.

Los resultados mostrados en la Tabla 5, utilizando a Shapiro- Wilk ya que se trata de una población pequeña que trata menores a 50 casos; se demostró valores menores a 0.05; por lo tanto, afirmamos que no presentan una distribución normal; con un 95% de nivel de confianza y un 5% de riesgo en cometer error.

5.2.2. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: El liderazgo no influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022

Ha: El liderazgo influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022

Tabla 6

Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo y la productividad

		Liderazgo	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo	1.000	,771**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
	Productividad	,771**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

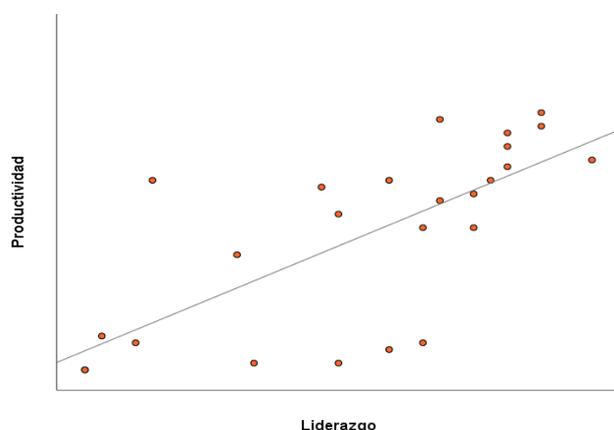
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Handwritten signatures and notes:
 - A small signature next to the 0.000 value in the first row.
 - A larger signature next to the 1.000 value in the second row.
 - The word "Spearman" written vertically in cursive at the bottom right.

Figura 6

Dispersión del liderazgo y la productividad



Fuente: Elaboración propia

Se muestra que el resultado obtenido en la Tabla 6 que el nivel de significancia es $p = 0.00$ siendo menor a 0.05 ; se rechaza la H_0 , estableciendo que el liderazgo influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022 con un nivel de confianza del 95% y con el 5% de cometer error. Asimismo, en la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.771 estableciendo un grado positivo alto.

Hipótesis específica 1

H_0 : El liderazgo autocrático no influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.

H_a : El liderazgo autocrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Tabla 7

Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo autocrático y la productividad

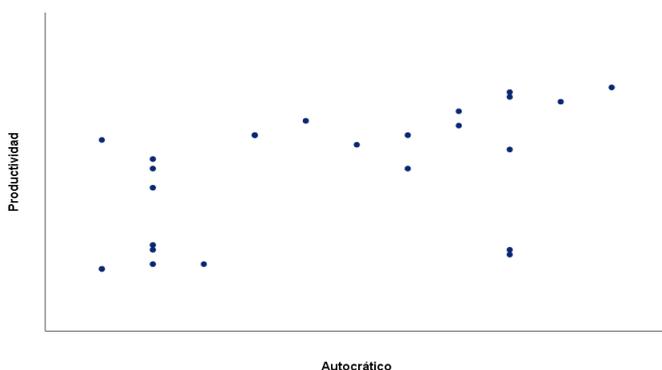
		Autocrático	Productividad
Rho de Spearman	Autocrático	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,620**
		N	25
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	,620**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	25

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

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Dispersión del liderazgo autocrático y la productividad



Fuente: Elaboración propia

Se muestra que el resultado obtenido en la Tabla 7 que el nivel de significancia es $p = 0.001$ siendo menor a 0.05; se rechaza la H_0 , estableciendo que el liderazgo autocrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022 con un nivel de confianza del 95% y con el 5% de

Handwritten signatures and notes on the right margin.

cometer error. Asimismo, en la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.620 estableciendo un grado positivo moderado.

Hipótesis específica 2

Ho: El liderazgo democrático no influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.

Ha: El liderazgo democrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo democrático y la productividad

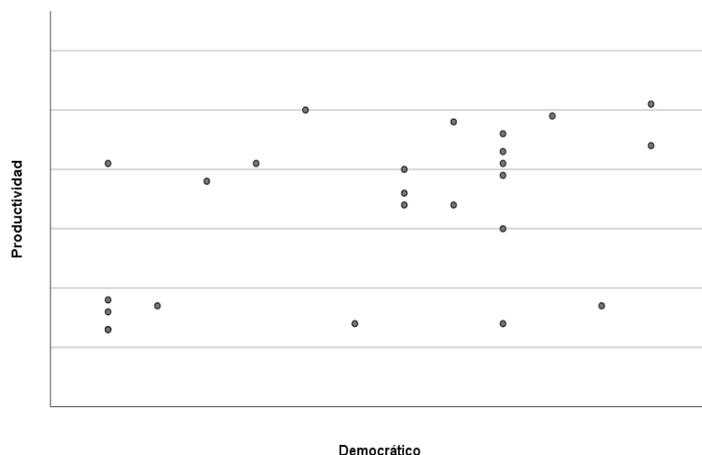
		Democrático	Productividad
Rho de Spearman	Democrático	1.000	,479*
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.015
	N	25	25
	Productividad	,479*	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.015	
	N	25	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Dispersión del liderazgo democrático y la productividad



Fuente: Elaboración propia

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

Se muestra que el resultado obtenido en la Tabla 8 que el nivel de significancia es $p = 0.0015$ siendo menor a 0.05; se rechaza la H_0 , estableciendo que el liderazgo democrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022 con un nivel de confianza del 95% y con el 5% de cometer error. Asimismo, en la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.479 estableciendo un grado positivo moderado.

Hipótesis específica 3

H_0 : El liderazgo transformacional no influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.

H_a : El liderazgo transformacional influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman entre el liderazgo transformacional y la productividad

		Transformacional	Productividad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,436*
	Sig. (bilateral)		0.029
	N	25	25
	Productividad		
	Coeficiente de correlación	,436*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.029	
	N	25	25

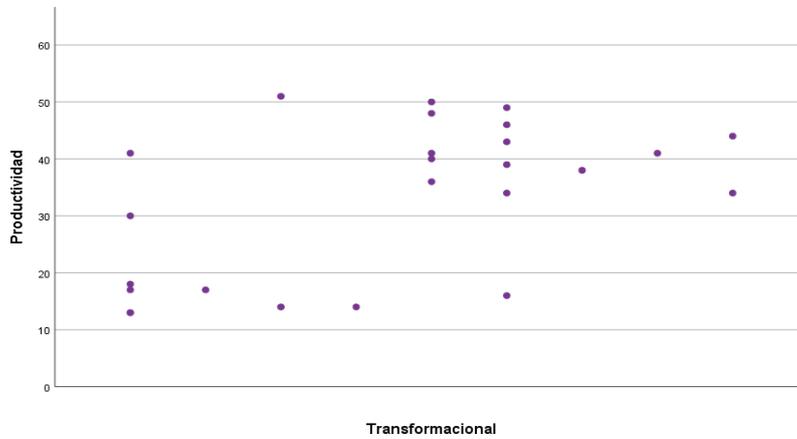
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Handwritten signatures and marks on the right margin.

Figura 9

Dispersión del liderazgo transformacional y la productividad



Fuente: Elaboración propia

Se muestra que el resultado obtenido en la Tabla 9 que el nivel de significancia es $p = 0.0029$ siendo menor a 0.05; se rechaza el H_0 , estableciendo que el liderazgo transformacional influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022 con un nivel de confianza del 95% y con el 5% de cometer error. Asimismo, en la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.436 estableciendo un grado positivo moderado.

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

En cuanto a la hipótesis general El liderazgo influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022; de acuerdo con el liderazgo en función a la productividad, de los 9 trabajadores que consideran tener un alto grado de liderazgo el 36% presenta una buena productividad. Seguidamente de los 11 trabajadores que poseen un nivel regular en su liderazgo el 24% presenta una Buena productividad, el 12% evidencia una productividad que debe mejorar y el 8% una mala productividad. Finalmente, de los 5 trabajadores que poseen un nivel bajo en su liderazgo, el 4% resalta una Buena productividad, el 8% debe mejorar y el otro 8% es malo

Respecto a la hipótesis específica 1 El liderazgo autocrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022. de acuerdo con el liderazgo autocrático en función a la productividad, de los 9 trabajadores que consideran tener un alto grado de liderazgo el 28% presenta una buena productividad y el 8% debe mejorar. Seguidamente de los 7 trabajadores que poseen un nivel regular en su liderazgo autocrático el 24% presenta una Buena productividad y el 8% una mala productividad. Finalmente, de los 9 trabajadores que poseen un nivel bajo en su liderazgo, el 12% resalta una Buena productividad, el otro 12% debe mejorar y el otro 12% es malo.

En referencia a la hipótesis específica 2 El liderazgo democrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022; de acuerdo con el liderazgo democrático en función a la productividad, de los 10 trabajadores que consideran tener un alto grado de liderazgo el 28% presenta una buena productividad, el 8% debe mejorar y el 4% presenta un nivel malo. Seguidamente de los 9 trabajadores que poseen un nivel regular en su liderazgo autocrático el 32% presenta una Buena productividad y el 4% una mala productividad. Finalmente, de los 6 trabajadores que poseen un nivel bajo en su liderazgo, el 4% resalta una Buena productividad, el 12% debe mejorar y el otro 8% es malo.

Asimismo, en relación con la hipótesis específica 3 El liderazgo transformacional influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022; de acuerdo con el liderazgo transformacional en función a la productividad, de los 15 trabajadores que consideran tener un alto grado de liderazgo el 56% presenta una buena productividad y el 4% debe mejorar. Seguidamente de los 4 trabajadores que poseen un nivel regular en su liderazgo transformacional, el 4% presenta una Buena productividad, el 4% evidencio una productividad que debe mejorar y el 8% una mala productividad. Finalmente, de los 6 trabajadores que poseen un nivel bajo en su liderazgo, el 4% resalta una Buena productividad, el 12% debe mejorar y el otro 8% es malo.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Barrera (2017) en su tesis titulada “El estilo de Liderazgo como factor estratégico para la productividad laboral en la Industria Aeronáutica” concluyo que el estilo de Liderazgo aplicado en la organización como las estrategias departamentales y las acciones comprendidas por la empresa, siempre deben estar bajo una supervisión que les permita reconocer sus deficiencias y proponer mejoras en los procesos logrando obtener la productividad laboral deseada. Además, el líder debe saber todos los procedimientos de trabajo para que sepa intervenir y motivar a los colaboradores y se dirijan al mismo objetivo, determinando estrategias que sean aplicadas en la totalidad de todos los integrantes del equipo logrando que los colaboradores tengan entusiasmo en seguir con su objetivo y cumplir con los desafíos profesionales que se les presente. Por lo que se consideró que deberían implementar estrategias para aumentar la motivación en los trabajadores y así mejorar sus niveles de productividad concordando con la presente investigación que indica que el liderazgo influye en la productividad en la empresa avícola Ramoncito EIRL -. 2022.

Suarez (2022) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas (Ecuador)” concluyó que es necesario implementar programas de capacitación a los docentes a fin de lograr óptimos niveles de

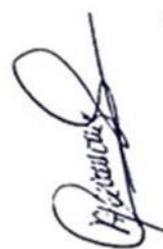
liderazgo transformacional puedan cumplir eficientemente su productividad docente, si bien es cierto ser líder no mide carreras ni actividades, el ser líder es ser una persona con serie de cualidades inherentes o aprendidas: que con sus conocimientos, su manera de relacionarse con los demás, la capacidad para tomar decisiones, para gestionar crisis, para apoyar o entender a los integrantes de un grupo que presenten dificultades para trabajar por el mismo objetivo que sus demás compañeros de equipo. En este trabajo de investigación se plantea mejorar la relación entre docentes y puedan promover un intercambio de ideas sin excluir el punto de vista de estos, por lo que se propone fomentar un liderazgo optimo y clima organizacional favorable, pretendiendo obtener mejores resultados, siendo estos concordantes con la presente investigación en que el liderazgo transformacional influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes

La ética en la investigación conlleva a responsabilidad y desarrollo de valores en cuanto a los proyectos y tesis a realizar, así como a plantear las soluciones a diversas problemáticas que en un futuro se implementen en empresas e instituciones del estado.

La responsabilidad es considerada un valor importante y conlleva a todo investigador a tomar coherencia y versatilidad en cuanto a lo que se tiene que analizar siendo éticos, ampliando de esta manera nuestros horizontes de investigación.

Es por ello por lo que en cumplimiento al código de ética de investigación de la Universidad nacional del Callao y en cumplimiento a los principios éticos y morales de honradez en todas las acciones investigadoras se estará demostrando transparencia y compromiso, así como respeto, integridad, rectitud y respeto al derecho a la propiedad intelectual y derechos de autoría.



VII. CONCLUSIÓN

A.-En cuanto a la hipótesis general se concluye que el nivel de significancia es $p = 0.00$ siendo menor a 0.05; se rechaza la H_0 , estableciendo que el liderazgo influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022 con un nivel de confianza del 95% y con el 5% de cometer error. Asimismo, en la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.771 estableciendo un grado positivo alto.

B.-En cuanto a la hipótesis específica 1 se concluye que el nivel de significancia es $p = 0.001$ siendo menor a 0.05; se rechaza la H_0 , estableciendo que el liderazgo autocrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022 con un nivel de confianza del 95% y con el 5% de cometer error. Asimismo, en la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.620 estableciendo un grado positivo moderado.

C.-En cuanto a la hipótesis específica 2 se concluye que el nivel de significancia es $p = 0.0015$ siendo menor a 0.05; se rechaza la H_0 , estableciendo que el liderazgo democrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022 con un nivel de confianza del 95% y con el 5% de cometer error. Asimismo, en la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.479 estableciendo un grado positivo moderado.

D.-En cuanto a la hipótesis específica 3 se concluye que el nivel de significancia es $p = 0.0029$ siendo menor a 0.05; se rechaza la H_0 , estableciendo que el liderazgo transformacional influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022 con un nivel de confianza del 95% y con el 5% de cometer error. Asimismo, en la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.436 estableciendo un grado positivo moderado.

VIII. RECOMENDACIÓN

A.-Capacitar a los administradores y colaboradores con puesto de cargo para que desarrollen su capacidad de liderazgo y de esta forma aumentar la eficacia laboral. Cuando un trabajador es eficaz y eficiente la productividad se incrementa, es decir, las ganancias también se incrementan.

B.-Se recomienda al gerente de la empresa el cambio al liderazgo autocrático a un estilo más participativo donde el líder pide las opiniones de todos los empleados antes de tomar una decisión y busca el crecimiento profesional de todos los involucrados para el logro de metas. Asimismo, se sugiere a futuros investigadores utilizar el instrumento, porque dicho elemento ha permitido lograr el objetivo de la investigación

C.-Se recomienda propiciar un mayor desarrollo del liderazgo democrático promoviendo la participación de todo el grupo de trabajo, mediante el dialogo, entusiasmo y compromiso. Se debe tener en cuenta todas las opiniones del grupo de trabajo, facilitar la comunicación, delegar tareas y confiar en la capacidad de estos, fomentar su participación sin marginación alguna, enfocarse en un objetivo en común y estimular el sentido de pertenencia de la empresa

D.-El administrador debe de recibir apoyo por parte de un especialista para que pueda adoptar un comportamiento de líder transformador, siendo flexible a los cambios, aportando valor a la empresa y a la vez inspirando a sus colaboradores.

IX. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. (2018). *El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes*. Bogota: Universidad de la Salle.
- Apagueño, L. (2019). *Estilos de Liderazgo y su relación con los niveles de Productividad en la empresa Furniture Perú S.A.C. de Villa El Salvador - 2017*. Universidad Autónoma del Perú, Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/762?show=full>
- Ávila, H. (2010). *Metodología de la Investigación, Primera edición*. . Perú: Editorial Servigrag Sano Pablo EIRL.
- Barrera, J. (2017). El Estilo de Liderazgo como factor estratégico para la Productividad laboral en la Industria Aeronáutica. *Grado de Maestro*. Universidad Autónoma de Queretaro, México. Obtenido de <http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/1542/1/RI004586.pdf>
- Certo, S. (2005). *Administración Moderna, Quinta edición*. . Colombia: Editorial Printice Hall.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos (5ta. ed.)*. . Bogotá: McGraw-Hill.
- Cordova, I. (2018). *Instrumentos de investigación*. Lima: San Marcos.
- Escalante, M. (2017). “El Liderazgo en la Productividad de los Colaboradores de la Corporación Impactex Cía. Ltda., Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato”. *Obtención de título*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25479/1/TESIS%20MARIA%20DE%20LOS%20ANGELES%20ESCALANTE%20VELA%20STEGUI.pdf>
- Goleman, D. (2013). *Liderazgo*. Ediciones B.

- Koontz, H., & Weihrich, H. y. (2015). *Administración*. . México: Editorial Mc Graw Hill.
- Lazzati, S. (2016). *Gerencia y Liderazgo*. Buenos Aires: Castellano.
- Ojeda, L. (2017). *TEORÍAS DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO*.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO, Mexico.
- Osores, G. (2020). *Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo – 2019*.
Universidad Continental, Huancayo. Obtenido de
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8381>
- Reza, J. (2017). *Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones*. México: Panorama.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Sampieri, R. y. (2010). *Metodología de la Investigación, 5ta edición*. México: Editorial Mc Graw.
- Suarez, E. (2022). *Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas (Ecuador)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
Obtenido de
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18058/Suarez_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tama, A. (2020). *Impacto del liderazgo en la satisfacción laboral de los equipos de trabajo de la empresa TADESEC CIA. LTDA*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Obtenido de
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15368>



x. ANEXOS

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Anexo N°1. Matriz de Consistencia

Título: “EL LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA AVÍCOLA RAMONCITO EIRL. - PROVINCIA DE CHINCHA – 2022”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><u>Problema general</u> P: ¿De qué manera el liderazgo influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022?</p> <p><u>Problemas específicos</u> P1: ¿De qué modo el liderazgo autocrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022? P2: ¿De qué forma el liderazgo democrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022? P3: ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022?</p>	<p><u>Objetivo general</u> O: Determinar como el liderazgo influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022</p> <p><u>Objetivos específicos</u> O1: Demostrar que el liderazgo autocrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022 O2: Establecer que el liderazgo democrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022. O3: Demostrar que el liderazgo transformacional influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.</p>	<p><u>Hipótesis general</u> H: El liderazgo influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022</p> <p><u>Hipótesis específicas</u> H1: El liderazgo autocrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022. H2: El liderazgo democrático influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022. H3: El liderazgo transformacional influye en la productividad en la empresa Avícola Ramoncito EIRL – 2022.</p>	<p><u>Variable independiente</u> X: Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autocrático • Democrático • Transformacional <p><u>Variable dependiente</u> Y: Productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura de la calidad • Competitividad • Trabajo en equipo 	<p><u>Diseño de investigación</u> Aplicada</p> <p><u>Tipo de investigación</u> No experimental</p> <p><u>Método de investigación</u> Descriptiva</p> <p><u>Nivel de investigación</u> Correlacional</p> <p><u>Población y muestra</u> Población: 25 Muestra: 25</p> <p><u>Técnicas e Instrumentos:</u> Técnicas: a. Observación b. Encuesta Instrumentos: a. Fichas de observación b. Cuestionario de encuesta</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
UNIDAD DE PREGRADO



Anexo N°2. Instrumento de Recolección de Datos

**Escala del liderazgo en los operarios de la empresa AVÍCOLA
RAMONCITO EIRL. - Provincia de Chincha – 2022”**

Instrumentos: El objetivo de la escala es conocer su opinión acerca el liderazgo en los operarios de la empresa Avícola Ramoncito E.I.R.L. El cuestionario es instrumento confidencial. Favor marque usted con un aspa (x) la alternativa que considere correcta, considerando lo siguiente:

TA	DA	I	ED	TD
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	Ítems	Escala valorativa				
		TA	DA	I	ED	TD
Autocrático						
01	Su jefe inmediato tiende a tomar decisiones unidireccionales.					
02	Su jefe inmediato desea que usted maneje una estructura establecida al momento de realizar una tarea.					
03	Su jefe inmediato no considera las opiniones de los integrantes del equipo.					
Democrático						
04	Su jefe inmediato busca innovar los procesos que pueden mejorarse.					
05	Existe una buena y clara comunicación entre los integrantes del área.					
06	Dentro del área que trabajas, tu jefe inmediato te brinda oportunidades de desarrollo o de aprendizaje.					





N°	Ítems	Escala valorativa				
		TA	DA	I	ED	TD
Transformacional						
07	Usted tiene autonomía en las funciones que desempeña.					
08	Su jefe inmediato toma en consideración las opiniones del equipo antes de tomar una decisión.					
09	El equipo de trabajo cumple sus funciones de forma eficiente.					
10	Considera que todos los trabajadores del área realizan sus tareas de forma eficaz.					

Mf

Alfonso

Spencer



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
UNIDAD DE PREGRADO



Anexo N°2: Instrumento de Recolección de Datos

Escala de productividad en los operarios de la empresa AVÍCOLA RAMONCITO EIRL. - Provincia de Chincha – 2022”

Instrumentos: El objetivo de la escala es conocer su opinión acerca la productividad en los operarios de la empresa Avícola Ramoncito E.I.R.L. El cuestionario es instrumento confidencial. Favor marque usted con un aspa (x) la alternativa que considere correcta, considerando lo siguiente:

TA	DA	I	ED	TD
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	Ítems	Escala valorativa				
		TA	DA	I	ED	TD
Cultura de la calidad						
01	El personal del área se encuentra en constante capacitación y crecimiento.					
02	El personal del área maneja a nivel intermedio las herramientas tecnológicas de la empresa.					
03	El personal de la empresa aporta positivamente al área.					
Competitividad						
04	El personal que ingresa a la empresa se adapta con facilidad en los primeros meses.					
05	Cuando se realizan cambios de última hora, el personal del área se adapta y maneja la situación de forma correcta.					
06	El personal del área busca aportar ideas que fomenten la diferenciación en la empresa.					

N°	ítems	Escala valorativa				
		TA	DA	I	ED	TD
Trabajo en equipo						
07	Existe empatía y compañerismo dentro del equipo de trabajo.					
08	El jefe inmediato comprende y es tolerante con su equipo de trabajo.					
09	El personal que conforma el equipo de trabajo cuenta con habilidades similares.					
10	El equipo de trabajo cuenta con personal destacado que fomente el crecimiento. la					





Anexo N°3: Análisis Univariante

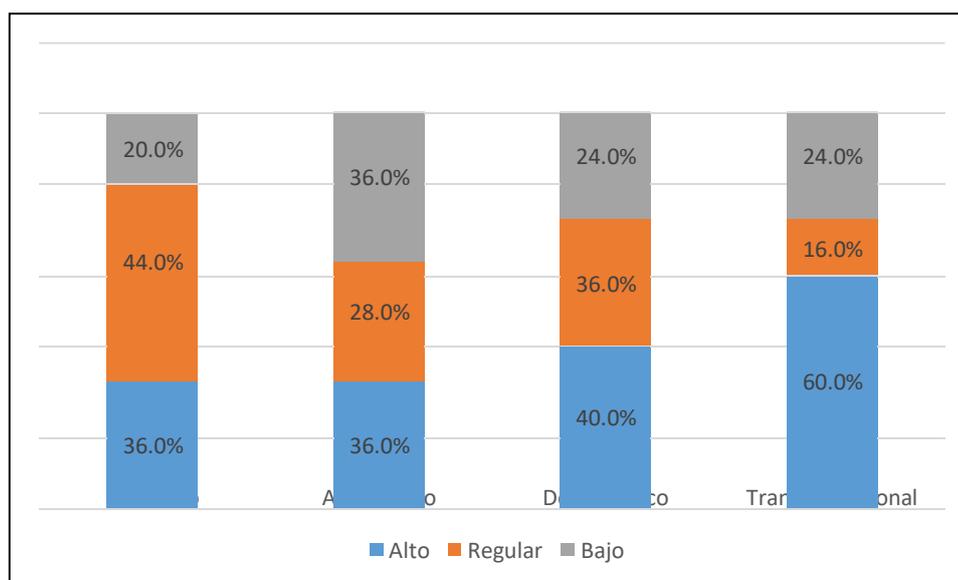
Tabla

Liderazgo y dimensiones

	Alto		Regular		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Liderazgo	9	36.0%	11	44.0%	5	20.0%
Autocrático	9	36.0%	7	28.0%	9	36.0%
Democrático	10	40.0%	9	36.0%	6	24.0%
Transformacional	15	60.0%	4	16.0%	6	24.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura. Liderazgo y dimensiones



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el liderazgo emitido por los trabajadores el 36% presenta un nivel alto, el 44% un nivel regular y el 20% un bajo nivel. En cuanto a los grupos predominantes recae en el nivel alto siendo el 36% en el autocrático, el 40% en el democrático y el 60% en el liderazgo transformacional.

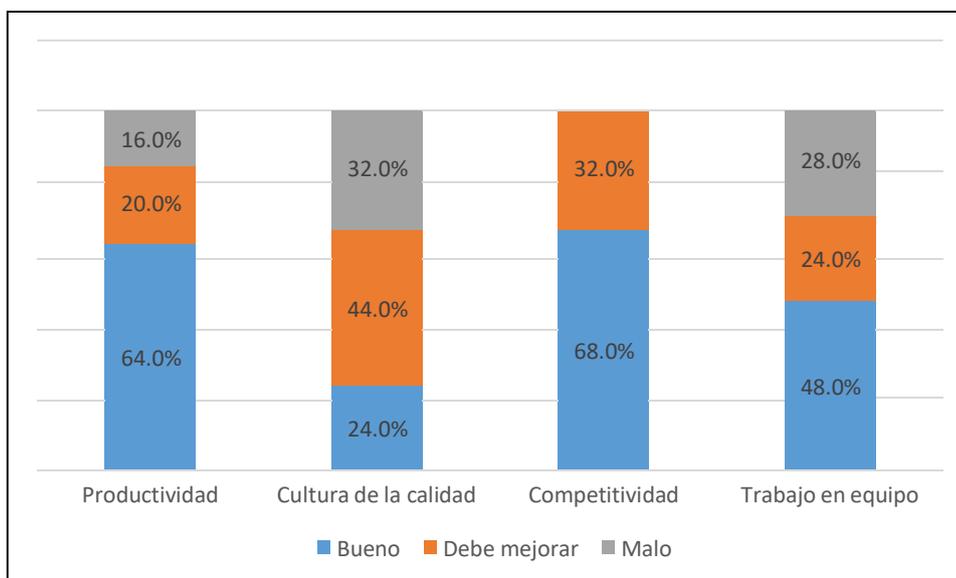
Tabla

Productividad y dimensiones

	Bueno		Debe mejorar		Malo	
	f	%	f	%	f	%
Productividad	16	64.0%	5	20.0%	4	16.0%
Cultura de la calidad	6	24.0%	11	44.0%	8	32.0%
Competitividad	17	68.0%	8	32.0%	0	0.0%
Trabajo en equipo	12	48.0%	6	24.0%	7	28.0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura. Productividad y dimensiones



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la productividad emitido por los trabajadores el 64% presenta un nivel bueno, el 20% debe mejorar y el 16% un nivel malo. En cuanto a los grupos predominantes recae en el grado que debe mejorar siendo el 44% en la cultura de la calidad y en el 32% en la competitividad. Por último en el trabajo en equipo, predomina en el nivel bueno representado por el 48%.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

**Anexo N°4: Base de datos
(Cuantitativos)**

Liderazgo	Autocrático	p1	p2	p3	Democrático	p4	p5	p6	Transformacional	p7	p8	p9	p10
19	4	2	1	1	11	2	5	4	4	1	1	1	1
31	12	4	3	5	5	3	1	1	14	3	3	4	4
20	4	1	2	1	8	2	4	2	8	2	3	1	2
24	3	1	1	1	9	3	5	1	12	4	2	3	3
31	12	5	2	5	7	2	1	4	12	4	1	3	4
25	4	2	1	1	9	3	2	4	12	5	4	2	1
37	14	5	5	4	15	5	5	5	8	2	1	4	1
28	10	1	4	5	6	1	3	2	12	5	2	1	4
25	5	1	2	2	11	4	4	3	9	1	1	2	5
30	12	5	4	3	14	5	4	5	4	1	1	1	1
35	13	4	5	4	10	2	4	4	12	3	4	2	3
30	4	1	2	1	9	5	2	2	17	5	5	3	4
34	7	4	2	1	11	3	5	3	16	5	4	2	5
40	8	3	3	2	15	5	5	5	17	5	5	4	3
28	12	5	5	2	3	1	1	1	13	5	1	5	2
11	4	1	2	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
14	7	5	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
33	9	1	5	3	11	1	5	5	13	2	5	5	1
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
13	4	1	1	2	4	1	1	2	5	1	1	2	1
37	12	5	3	4	12	5	3	4	13	5	3	4	1
35	11	5	2	4	11	5	2	4	13	5	2	4	2
10	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
35	11	3	5	3	11	3	5	3	13	3	5	3	2
33	10	4	2	4	10	4	2	4	13	4	2	4	3

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Productividad	Cultura de la calidad	a1	a2	a3	Competitividad	a4	a5	a6	Trabajo en equipo	a7	a8	a9	a10
30	7	3	2	2	14	1	1	1	9	1	3	4	1
38	9	2	4	3	18	1	4	2	11	5	2	2	2
14	3	1	1	1	6	3	2	2	5	2	1	1	1
40	9	2	5	2	18	5	1	1	13	2	2	4	5
50	12	5	3	4	24	1	4	5	14	4	5	4	1
36	7	1	2	4	14	1	3	4	15	2	3	5	5
51	14	5	5	4	28	2	4	3	9	1	3	4	1
41	9	2	2	5	18	2	4	3	14	3	2	4	5
14	3	1	1	1	6	2	1	1	5	1	1	1	2
17	4	2	1	1	8	1	2	1	5	1	2	1	1
48	11	4	3	4	22	2	4	4	15	2	5	3	5
34	7	4	1	2	14	5	2	2	13	1	2	5	5
41	10	3	5	2	20	3	5	3	11	5	2	1	3
44	11	4	3	4	22	5	5	5	11	5	4	1	1
16	4	1	1	2	8	1	1	1	4	1	1	1	1
18	4	1	1	2	8	2	1	1	6	1	2	2	1
41	9	4	2	3	18	2	2	2	14	4	3	3	4
39	8	5	2	1	16	1	5	5	15	5	5	3	2
13	3	1	1	1	6	1	1	1	4	1	1	1	1
17	4	2	1	1	8	1	1	2	5	1	1	2	1
49	12	5	2	5	24	5	3	4	13	5	3	4	1
46	11	3	3	5	22	5	2	4	13	5	2	4	2
13	3	1	1	1	6	1	1	1	4	1	1	1	1
43	10	2	4	4	20	3	5	3	13	3	5	3	2
34	7	3	2	2	14	4	2	4	13	4	2	4	3

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Anexo N°5: Baremación

	Bajo	Medio	Alto
Liderazgo	Menor a 16	Entre 16 a 32	Más de 32
Autocrático	Menor a 5	Entre 5 a 10	Más de 10
Democrático	Menor a 6	Entre 5 a 11	Más de 11
Transformacional	Menor a 6	Entre 6 a 12	Más de 12

	Malo	Debe mejorar	Bueno
Productividad	Menor a 16	Entre 16 a 32	Más de 32
Cultura de la calidad	Menor a 5	Entre 5 a 10	Más de 10
Competitividad	Menor a 6	Entre 5 a 11	Más de 11
Trabajo en equipo	Menor a 6	Entre 6 a 12	Más de 12



**Anexo N°6: Base de datos
(Cualitativos)**

Liderazgo	Autocrático	Democrático	Transformacional	Productividad	Cultura de la calidad	Competitividad	Trabajo en equipo
Regular	Bajo	Alto	Bajo	Debe mejorar	Debe mejorar	Bueno	Debe mejorar
Regular	Alto	Regular	Alto	Bueno	Debe mejorar	Bueno	Debe mejorar
Regular	Bajo	Regular	Regular	Malo	Malo	Debe mejorar	Malo
Regular	Bajo	Regular	Alto	Bueno	Debe mejorar	Bueno	Bueno
Regular	Alto	Regular	Alto	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
Regular	Bajo	Regular	Alto	Bueno	Debe mejorar	Bueno	Bueno
Alto	Alto	Alto	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Debe mejorar
Regular	Regular	Regular	Alto	Bueno	Debe mejorar	Bueno	Bueno
Regular	Regular	Alto	Regular	Malo	Malo	Debe mejorar	Malo
Regular	Alto	Alto	Bajo	Debe mejorar	Malo	Debe mejorar	Malo
Alto	Alto	Regular	Alto	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
Regular	Bajo	Regular	Alto	Bueno	Debe mejorar	Bueno	Bueno
Alto	Regular	Alto	Alto	Bueno	Debe mejorar	Bueno	Debe mejorar
Alto	Regular	Alto	Alto	Bueno	Bueno	Bueno	Debe mejorar
Regular	Alto	Bajo	Alto	Debe mejorar	Malo	Debe mejorar	Malo
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Debe mejorar	Malo	Debe mejorar	Debe mejorar
Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Bueno	Debe mejorar	Bueno	Bueno
Alto	Regular	Alto	Alto	Bueno	Debe mejorar	Bueno	Bueno
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Malo	Malo	Debe mejorar	Malo
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Debe mejorar	Malo	Debe mejorar	Malo
Alto	Alto	Alto	Alto	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
Alto	Alto	Alto	Alto	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Malo	Malo	Debe mejorar	Malo
Alto	Alto	Alto	Alto	Bueno	Debe mejorar	Bueno	Bueno
Alto	Regular	Regular	Alto	Bueno	Debe mejorar	Bueno	Bueno

Mf

Alfonso

Spencer

Anexo 7: Calificación juicio de expertos



TITULO DE TESIS: “EL LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD EN LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA AVICOLA RAMONCITO EIRL. – PROVINCIA DE CHINCHA-2022”

JUICIO DE EXPERTO

1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera

2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada				X	
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo con objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación				X	
10	Aplicacion Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Apellidos y nombres del Juez experto: JUAN CARLOS REYES ULFE

Firma: _____

No Celular: 996263741

Grado Académico del Juez Experto: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN



TITULO DE TESIS: “EL LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD EN LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA AVICOLA RAMONCITO EIRL. – PROVINCIA DE CHINCHA-2022”

JUICIO DE EXPERTO

1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera

2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización Presentación Ordenada				X	
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo con objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Apellidos y nombres del Juez experto: RUFINO ALEJOS IPANAQUE

Firma: _____

No Celular: 990386622

Grado Académico del Juez Experto: DOCTOR EN ADMINISTRACION



TITULO DE TESIS: “EL LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD EN LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA AVICOLA RAMONCITO EIRL. – PROVINCIA DE CHINCHA-2022”

JUICIO DE EXPERTO

- 1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera
 2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo con objetivos				X	
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación					X
10	Aplicacion Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Apellidos y nombres del Juez experto: ADAN RIVERA

Firma: 

No Celular: 951130794

Grado Académico del Juez Experto: Mg. en tributación



