



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“ESTILO DE LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN  
LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES, 2018”**

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

**AUTOR**

**AGUILAR ARQUIÑEGO KID KARSON**

**ASESORA**

**Dra. REY CÓRDOVA DE VELÁZQUEZ, NERIDA GLADYS**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**LIMA - PERÚ**


**2018**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **AGUILAR ARQUIÑEGO KID KARSON** cuyo título es: **“ESTILO DE LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES, 2018”**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 18 (número) Dieciocho (letras).

Los Olivos, 12 de julio de 2018

  
.....  
**Dr. Díaz Saucedo, Antonio**  
**PRESIDENTE**

  
.....  
**Mgtr. Casma Zárate, Carlos**  
**SECRETARIO**

  
.....  
**Dra. Rey Córdova de Velázquez Nérida**  
**VOCAL**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación es dedicado a mis padres y todas las personas que tienen un gran significado en mi vida quienes siempre estuvieron a mi lado ofreciendo su apoyo y motivación para seguir adelante en la etapa universitaria.

*Kid Aguilar*

## **AGRADECIMIENTO**

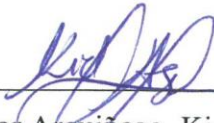
Agradezco especialmente a la Dra. Rey Córdova de Velázquez, Nérida Gladys y compañeros quienes me ayudaron con sus aportes y sus conocimientos en el proceso de ejecución para culminar los proyectos de universidad.

*Kid Aguilar*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Aguilar Archiñego Kid Karson con DNI N° 42806043, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de os documentos como la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de Julio del 2018

  
\_\_\_\_\_  
Aguilar Archiñego, Kid Karson

## **PRESENTACIÓN**

Estimados señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “ESTILO DE LIDERAZGO EN EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

El presente trabajo de investigación es producto del esfuerzo al trabajo meticuloso que tiene como objetivo determinar la influencia del estilo de liderazgo en la productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C., Miraflores, 2018.

**Aguilar Archiñego Kid Karson**

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	viii
I INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	5
1.4 Formulación del problema	19
1.5 Justificación del estudio	20
1.6 Hipótesis	20
1.7 Objetivos	21
II MÉTODO	22
2.1 Diseño de investigación	22
2.2 Variables, Operacionalización	23
2.3 Población y muestra	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5 Método de análisis de datos	29
2.6 Aspectos éticos	29
III RESULTADOS	30
3.1 Estadística Descriptiva	30
3.2 Prueba de normalidad	34
3.3 Estadística Inferencial	35
IV DISCUSIÓN	45
V CONCLUSIONES	49
VI RECOMENDACIONES	50
VII REFERENCIAS	51
VIII ANEXOS	55

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018”, la cual tuvo como problema general ¿De qué manera influye el estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018? La metodología de la presente investigación fue Hipotético – Deductivo, el diseño fue no experimental de corte transversal, la población está conformada por 60 colaboradores de la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario la cual estuvo compuesta por 18 preguntas en medición de escala Likert, con la finalidad de recopilar información sobre los variables estilos de liderazgo y productividad laboral. Los datos obtenidos se procesaron en el programa de estadística SPSS, se demostró a base de los resultados que si existe influencia significativa del estilo de liderazgo sobre la productividad laboral.

**Palabras clave:** Liderazgo, productividad laboral, funciones, desempeño, dirección.

## ABSTRACT

The present research work entitled "Leadership style in the level of labor productivity in the company Up! Essencia de Peru S.A.C, Miraflores, 2018", which had as a general problem, how does the leadership style influence the level of labor productivity in the company UP! Essencia de Peru S.A.C, Miraflores, 2018? The methodology of the present investigation was Hypothetical - Deductive, the design was not experimental of transversal cut, the population is conformed by 60 collaborators of the company UP! Essencia de Perú S.A.C, as a data collection instrument, the questionnaire was applied which was composed of 18 questions in Likert scale measurement, with the purpose of gathering information on the variables of leadership styles and labor productivity. The data obtained were processed in the SPSS statistics program, and it was demonstrated based on the results that there is a significant influence of the leadership style on labor productivity.

**Keywords:** Leadership, labor productivity, functions, performance, direction.



# INTRODUCCIÓN

## 1.1 Realidad problemática

La globalización exige que las empresas le den importancia al estilo de líder que se desarrolla, ya que estos causan efectos favorables o desfavorables en la productividad laboral.

Es por esa razón que las grandes empresas están donde están por que le dan importancia al tipo de liderazgo que se utiliza en la compañía.

El tipo liderazgo determina de qué manera el guía se relaciona con los colaboradores dentro y fuera de la organización, el líder no solo debe de manejar un estilo de liderazgo, el mejor líder es aquel que puede adaptarse según el requerimiento de la compañía.

El liderazgo juega un papel importante en la compañía, sean con fines o sin fines de lucro, hoy en día si no se practica un correcto liderazgo simplemente las organizaciones no tiene un futuro dentro del mercado, cada persona dentro de la organización representa un micro mundo el cual el líder debe de motivar a su desarrollo, las habilidades de liderazgo son altamente codiciadas por las organizaciones las empresas difícilmente encuentran a individuos con características y los potenciales de líder que puedan utilizar los distintos estilos, esto se determina según la personalidad que tiene el líder, por ello las organizaciones tienen que desarrollar en cada individuo esa potencialidad de líder.

Como referencia en el ámbito internacional tenemos a grandes líderes con diferentes estilos y personalidades, los cuales son conocidos como líderes empresariales y representan a empresas muy exitosas, como Steve Jobs (Apple), Mark Zuckerberg (Facebook), John Ford (Ford Motor Company), Clarel Lopes (UP! Essencia), entre otros. Estos líderes velan por el bienestar de sus colaboradores, consideran fielmente que son una de las unidades más importantes para ayudar a la organización a avanzar y mejorar continuamente, por ello la empresa no escatima en gastos cuando se trata de formar y capacitar a su capital humano.

Diario Gestion.org (22 de junio del 2012) menciona que sea cual sea el estilo o la manera de liderazgo, tener un buen líder en la empresa, conlleva a un liderazgo firme que oriente a los trabajadores o al equipo que está a su cargo a las metas establecidas por la empresa. Los buenos líderes poseen una gran cantidad de herramientas y capacidades que permiten conseguir los resultados, y una de ellas es la motivación del equipo de trabajo. Un liderazgo positivo ayuda a la productividad de la empresa, porque el líder emplea

pensamientos optimistas con el grupo, lo cual ayuda a incrementar el compromiso de los trabajadores en la compañía y también a incrementar la productividad.

En el ámbito nacional se ha optado por invertir en talento humano, y si bien muchas empresas se están sumando a esta iniciativa dando lugar a que el personal este más motivado y sea más productivo al momento de desenvolver sus labores en el cumplimiento de objetivos de la compañía, es por ello para generar una correcta productividad laboral es necesario que la gestión empresarial sea buena, la cual consiste en técnicas que se aplicaran para el mejoramiento de la productividad, buscar la parte más crítica dentro de la organización, si se trata de los colaboradores capacitarlos con informaciones actuales. El líder tiene que utilizar un tipo de liderazgo de acuerdo a las condiciones la cual se presenten, adecuar combinaciones y de ser necesario el líder tiene que cambiar.

García-Allen, J. (2016) en el artículo científico “Tipos de Liderazgo: Las cinco clases de líder más habituales”. Menciona que el tipo de liderazgo positivo e integrador incentiva el buen involucramiento de los grupos de trabajo, asimismo ayuda a la productividad y bienestar laboral. Pero el tipo de liderazgo negativo provoca deficiente comunicación, estrés, y una baja productividad además de una reducción de los beneficios en la empresa. Existen 3 estilos de liderazgo que son liderazgo laissez-faire, liderazgo autocrático y liderazgo democrático.

UP! Essencia de Perú S.A.C, es una compañía que fomenta el marketing de relacionamiento responsable, la cual se basa en estrategias de ventas directas, el tipo de modelo de negocio está dirigido a todos en general, sin distinción social, nivel de estudio o edad. La compañía presenta una amplia cartera de productos de calidad y de interés popular. La compañía acumula un gran éxito a lo largo de su historia, es reconocida como la mayor empresa brasileña utilizando el marketing de relacionamiento, la cual cuenta con 1 millón de registros. La empresa cuenta con un sistema de red piramidal la cual consiste en atraer clientes seguidamente se vuelvan vendedores de la marca utilizando la publicidad de boca en boca consiguiendo más clientes, pero llega un momento cuando la red crece a una escala mayor, en donde la mayoría de los últimos ingresantes que manejan personal a cargo para su inducción en la empresas, no cuenta con las mismas capacidades y habilidades de liderazgo, como consecuencias presentan en la parte baja de la pirámide problemas de productividad, a ello le sumamos que los líderes deben de tener una personalidad adecuada para que sus subordinados puedan vender una cierta cantidad establecida, si no se logra vender lo establecido y captar nuevos socios, se crea una inestabilidad en la pirámide. Por

consiguiente, la finalidad de la investigación está dedicada a la problemática: “Estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018”.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedentes internacionales**

Escandon y Hurtado (2016) investigaron referente a la “Influencia de los tipos de líder en el actuación de las compañías de Colombia” la cual tuvieron de objetivo analizar de qué manera influye el tipo de liderazgo de las compañías colombianas con respecto al desempeño de la compañía al momento de exportar. Los estilos de liderazgos estudiados fueron; liderazgo autocrático, democrático y liberal. La muestra es de 306 empresas exportadoras colombianas, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario. Con la prueba de estadística de Resumen de modelo donde  $R^2 = 0.562$ , la cual representa 56.2%, por lo cual se infiere que el tipo de líder afecta en la actuación de las empresas, es por ello que los autores llegan a la conclusión que para lograr un mayor desempeño la gerencia ejerce el liderazgo como un equilibrio entre libertad y autoritario.

Pedraja y Rodríguez (2004) en su investigación tuvieron de objetivo analizar de qué manera la influye el estilo de liderazgo en las entidades estatales. La muestra estuvo formada de la participación de 42 directivos de las instituciones públicas de la Región de Tarapacá. Se trabajó con el cuestionario y a su vez se empleó una escala de Likert de 7 categorías, el instrumento fue validado con el Alpha de Cronbach con un resultado de 0.884, de ello se resalta que el instrumento es de muy buena fiabilidad. Con la prueba de estadística de Resumen de Modelo donde  $R^2 \text{ Ajustado} = 0.512$ , la cual representa 52.2% de afectación, es así que los investigadores llegan a la conclusión sobre entidades del sector publico presentan el tipo de liderazgo instrumental en un grado medio, mientras el tipo participativo presenta en un alto grado.

Fleischhacker (2014) realizo su investigación para lograr la licenciatura en psicología industrial organizacional, cuyo objetivo principal fue evidenciar la influencia de una variable sobre la otra, la investigación se efectuó con una cantidad de sujeto de estudio de 40 trabajadores; la hipótesis alterna probó que la variable independiente influye sobre la otra. La recolección de información se procesó con el instrumento, así se pudo calcular la

influencia que tiene la variable independiente en la variable dependiente. Se obtuvo como conclusión que los trabajadores revelaron un alto nivel de I.E, ya que se desenvuelven correctamente con los clientes y son altamente productivos, dicho valor se comprobó con la prueba de R de Pearson que fue de 0.621, y un R Cuadrado de 0.487.

Parra (2010) la investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de una variable sobre la otra. La investigación se ejecutó en la etapa descriptiva correlacional, la población de la investigación lo construyen 67 docentes y 14 directores, se utilizó el cuestionario compuesta de 32 ítems. Obtuvo una correlación de Pearson de  $R=0.743$ , es así que se concluye la correlación de las variables.

### **1.2.2 Antecedentes nacionales**

Esparza (2016) realizó su estudio, la cual tuvo de objetivo principal comprobar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, el estudio fue de tipo explicativa –causal, corte transversal y diseño no experimental, los sujetos de estudio estuvieron conformados por 28 empleados, donde se concluyó que el  $R^2 = 0.446$  es decir que la variable dependiente es influenciada de la variable dependiente en un 44.6% la cual significa tiene una influencia baja.

Cerna (2015) realizó su investigación, que tuvo de objetivo principal comprobar como la variable dependiente es influenciada por la variable independiente. La investigación fue de nivel explicativo causal de corte transversal se realizó un censo a los 30 gerentes la cual corresponde al total de los trabajadores. En conclusión, se confirma a través de la prueba del R Cuadrado el cual es de 0.577, entonces se acepta la hipótesis general.

Cruz (2011) la investigación tuvo como objetivo principal comprobar de qué manera influye la variable independiente sobre la variable dependiente; se intentó probar si la hipótesis general; la muestra fue de 30 docentes, en la investigación se aplicó el cuestionario para el director, docentes y alumnos, obteniendo las siguientes afirmaciones: el director influye en la eficacia de las instituciones educativas; esto se demuestra mediante la prueba de R cuadrado = 0.684, la cual es significativa.

Quiroz (2017) en su investigación que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la variable 1 y la variable 2, el universo poblacional fue 60 colaboradores. El método utilizado en la tesis fue el hipotético - deductivo. En el presente estudio se utilizó

como instrumento el cuestionario, conformada por 54 preguntas, la cual ofrecieron información sobre las variables de la investigación. Se concluyó que existe una correlación entre las variables, se calculó un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.791.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Variable independiente**

##### **1.3.1.1 Teorías de estilos de liderazgo**

###### **a) Teoría de Rasgos**

Esta teoría explica que las capacidades que dispone un líder ya vienen marcadas desde el nacimiento, es decir la capacidad de líder ya se encuentra en los genes.

Palomo (2007) sostiene que el líder nace, es así que una persona poseerá o no una combinación de cualidades que le permite ser líder ante cualquier circunstancia. De esta manera, la persona que es líder debería serlo en cada grupo donde participe (familia, amigos, trabajos) y esto se dará siempre y cuando él posea estas cualidades.

Palomo (2007) refiere que los rasgos de un líder son las habilidades que deben de poseer los líderes son; un buen nivel de inteligencia, deben tener nivel alto de extroversión, confianza en sí mismo y tener buena empatía. Estas habilidades estarán orientadas a cumplir y mantener el lugar de líder. Entonces se concluye que para ser un líder es necesario tener una serie de rasgos.

###### **b) Teoría de liderazgo situacional (TLS)**

Robbins y Judge (2013) afirman sobre la teoría de liderazgo situacional (TLS), se fundamenta en los partidarios y propone que el liderazgo será exitoso siempre y cuando sepa elegir un estilo adecuado, el cual debe estar orientado a la disposición de los seguidores, es decir, qué nivel de motivación tienen, para poder cumplir con los deberes encargadas. Además, señala que un líder debe escoger entre cuatro conductas, las cuales deben estar sujetas a la disposición de sus seguidores.

Por su parte Robbins y Decenzo (2002) establecieron que la teoría del liderazgo situacional está basada en el comportamiento y la interacción del líder al momento de tomar

la decisión y que la organización de los trabajos requiere distintas actividades, rutinarias o no rutinarias, además mencionaron que el líder debe adecuar su comportamiento de manera que refleje la estructura de las tareas.

La TLS tiene un atractivo intuitivo, ya que se centra con la premisa de que los líderes deben ayudar, las limitaciones en las habilidades y motivación de sus seguidores, mostrando así la importancia de cada miembro del grupo.

El líder mantiene una fundamental participación al momento de tomar una decisión, las distintas actividades que realiza el líder deben de estar basadas en pro de la organización, las cuales se dan bajo su comportamiento.

### **c) Teoría de enfoque del comportamiento:**

Ayoub (2011) menciona sobre la investigación del enfoque en la conducta, se orienta en los estilos de liderazgo, a través de las conductas que desarrollan los líderes. Es decir, se basa en el tipo de conducta que opta el líder, la cual tiene influencia en los miembros de un grupo. Ayoub (2011, p.135):

Esta teoría reconoce dos tipos generales de comportamientos en el líder.

**1) Los orientados hacia las tareas;** el líder busca que los subordinados cumplan con los objetivos que desea obtener la empresa.

**2) Los orientados hacia los individuos;** el líder vela por los intereses de los colaboradores buscando la comodidad, bienestar, seguridad, satisfacción de necesidades de sus colaboradores.

En resumen, este enfoque supone que se está frente a un líder cuando éste se desenvuelve a través de un comportamiento ya sea orientado a las tareas o hacia los individuos, pero tendrá eficacia siempre y cuando pueda mezclar las fortalezas del enfoque democrático, el cual ayuda al compromiso, intervención y satisfacción, con un enfoque autocrático, el cual crea orden, soluciones y consistencia.

#### **1.3.1.2 Concepto de liderazgo**

El liderazgo radica en la influencia que se da entre individuos la cual será ejercida en un momento determinado, el líder debe de poseer ciertas habilidades, actitudes, conocimiento que marcan y demuestran su conducta, reflejando su capacidad de dirección. Dentro de las organizaciones existen jerarquías, generalmente los líderes se encuentran en la parte superior

de la pirámide, influyendo y dirigiendo al grupo al cumplimiento de los objetivos. El líder no solo debe de ser un agente de dirección, también debe de ser un agente motivador para el grupo, buscando el trabajo en equipo.

Chiavenato (2001) ratifica sobre el liderazgo en la “la influencia que se da en un momento determinado de una persona hacia otra, mediante el desarrollo de la comunicación, así poder obtener los objetivos” (p. 314-315).

De esta manera el liderazgo consiste en la influencia que tiene una persona sobre el grupo para orientarlos a conseguir los objetivos que el grupo tiene en común.

Del mismo modo Lauffat (2012) propone que “el liderazgo es la manera en la que el líder influye sobre sus seguidores, en donde las dos partes buscan cumplir con los objetivos trazados, realizando las tareas conjuntamente” (p. 249).

Rescatamos de ello que el liderazgo consiste en la influencia que tiene el líder sobre el grupo, para el cumplimiento de los objetivos, sino también adiciona el empoderamiento que el líder adquiere por sus seguidores, para representarlos, pero sin que este abuse de su poder.

Robbins y Judge (2009) afirmaron sobre el liderazgo “siendo el arte, de influencia en el resto del grupo y guiándolos al cumplimiento de los objetivos comunes. La causa de la influencia es proporcionada por el nivel de jerarquía de la empresa” (p. 385).

De esta forma nos encontramos en un liderazgo formal, donde el papel del líder es otorgado gracias a la jerarquía que ocupa en la organización, mediante esta posición el líder influye a los demás integrantes de menor rango. El líder tiene un papel paternalista, ya que cumple un rol, que consiste en ayudar a identificar sus metas y motivarlos para el cumplimiento de las mismas.

Entonces según las definiciones que brindan los autores, se asevera que el liderazgo consiste en la manera que un líder influye en determinado grupo de personas, y así obtener los objetivos propuestos, también señalan sobre el liderazgo puede ser presentado de manera formal e informal, en ambos casos el que lidera tiene que poseer la facultad de no solo motivar y dirigir si no también hacer que cada uno de los integrantes de la empresa se identifiquen con la organización.

### **1.3.1.3 Concepto de estilo de liderazgo**

Los tipos de liderazgos se determinan sobre las creencias, convicciones y valores, rasgos que debe poseer todo líder las cuales utilizara para poder influir y motivar a los colaboradores, estos patrones de comportamiento se verán expuestas en los estilos de liderazgo.

Oltra et al. (2005) Afirmaron que los tipos de liderazgo son los distintos modelos que eligen los líderes al momento de influir a los colaboradores. Cual sea el tipo de liderazgo que utilice el líder debe ser consciente de ello. Por los cuales pueden llegar a ser liderazgo democrático, liderazgo autocrático y liderazgo laissez-faire.

De esta forma los estilos de liderazgo se basan en adoptar un tipo de conducta que influya en el comportamiento del grupo, apegado a la ética profesional.

Madrigal (2005) afirmo que los estilos de liderazgo se refieren al modelo común del comportamiento que adquiere un líder o directivo cuando éste desea encaminar a sus seguidores para cumplir los objetivos de la compañía. El estilo se centra en el género, la experiencia, la capacitación, la educación y la fuerza o motor que influye al líder en diversas situaciones.

Entonces los tipos de liderazgos consisten en los modelos de conducta que acoge el líder con la finalidad de orientar a los subordinados para que ellos puedan conseguir sus metas, el líder adopta estas conductas basadas en conocimientos obtenidos en su desarrollo profesional. Del mismo modo los estilos de liderazgos es la representación que toma la conducta, la cual será manifestada por el líder para persuadir en el entorno donde se desenvuelve. Entonces los estilos de liderazgo son la conducta que utilizaran o emplearan los líderes para poder llegar al grupo, y de esta manera conseguir los objetivos de la empresa. Además, se entiende que el líder estructura su conducta, y se adapta al contexto en el que se encuentra.

### **1.3.1.4 Dimensiones de estilo de liderazgo**

Existen varias clasificaciones de estilo de liderazgo, para la intención de esta investigación se estudiará los tres estilos de liderazgo que fueron presentados por el investigador Lewin; el autocrático, que presenta un carácter autoritario, el democrático, la cual se basa en el trabajo en equipo y laissez-faire se caracteriza por la mínima participación del líder al



momento de tomar la decisión, es decir deja al grupo trabajar, este tipo de líder no ejerce la presión para su grupo.

Estos tipos de liderazgo se relacionan con las conductas, la manera de interacción del líder en un entorno distinto, es decir la manera de actuar del líder se determinará según el entorno que se desenvuelve. No existe un estilo de liderazgo superior, cada uno tiene sus ventajas y desventajas, pero para Lewin el democrático es el que da mejores resultados, es más efectivo. Del mismo modo Robbins y Coulter (1995, pág. 574 y 575). En su libro mencionan sobre la división del liderazgo; el liderazgo democrático, autocrático y laissez-faire.

#### **1.3.1.4.1 Dimensión liderazgo autocrático**

Robbins y Coulter (1995) afirman que “el líder no toma en cuenta las opiniones del grupo al momento de definir la dirección, políticas, actividades y técnicas de trabajo por tanto estas decisiones son tomadas por el líder” (p. 574)

El líder autocrático enfatiza el acatamiento, fidelidad y cumplimiento de las tareas, las cuales surgen a través del poder del líder, generalmente mediante la coerción y premios”. Se resalta la poca importancia que el líder le da a las opiniones de sus colaboradores, ya que piensa que su opinión es la que debe de prevalecer, esto genera en los colaboradores dependencia, ya que no pueden tomar decisiones propias sin antes consultar a su líder.

García (2015) menciona que el liderazgo autocrático basa mayormente en supervisar y dar órdenes, es dogmático e impositivo, y de la misma manera rige gracias a la facultad de otorgar castigos y recompensas. Generalmente este tipo de líder centraliza la autoridad en sí mismo ya que toma las decisiones de manera unilateral limitando así la participación del grupo.

#### **Indicador 1: Supervisar**

Es el ejercicio de autoridad para ejercer el registro superior en trabajos realizados por otros, esta es una característica de este tipo de líder, la constante supervisión que realiza al momento en que sus colaboradores se desenvuelven en sus actividades, esto se da porque busca la perfección en los resultados.

## **Indicador 2: Toma de decisión unilateral**

Cubides (2005) señala que el acto unilateral es “cuando la manifestación de voluntad proviene de una sola persona” (p. 193)

Entonces la toma de decisión unilateral es el proceso racional y sistemático ejercida por una persona, es decir una persona es quien toma la decisión del grupo.

## **Indicador 3: Centralización de autoridad**

Robbins y Judge (2009) indica que la centralización de autoridad “se refiere al grado de concentración de la autoridad en un solo nivel jerárquico, con la finalidad de reunir en un solo individuo el poder para tomar las decisiones en el grupo” (p. 524).

La centralización de autoridad se refiere cuando el poder de la toma de decisión se da en un solo individuo, dejando a un lado la intervención de las demás personas del grupo, esto puede ser perjudicial porque limita la participación de los demás integrantes creando una falta de compromiso.

### **1.3.1.4.2 Dimensión liderazgo democrático**

Se resalta el trabajo en equipo, el líder promueve la armonía del grupo, realiza actividades en las cuales busca el cumplimiento de la meta de la compañía, pero al mismo modo busca el desarrollo tanto profesional como personal de los integrantes de los colaboradores.

Robbins y Coulter (1995) mencionaron que la política y la toma de decisión son debatidas por todos los integrantes del grupo incluido el líder. Los integrantes del grupo tienen la libertad de decidir con quién laborar, como dividirse las actividades.

Entonces el líder promueve la participación del grupo en busca de alternativas para la toma de decisión, generando la integración y desarrollo del grupo del cual está a cargo.

García (2015) afirma que el liderazgo democrático es un líder que involucra al grupo en el instante de tomar la decisión, delegar autoridad y utilizar la retroalimentación.

### **Indicador 1: Involucrar al grupo**

Münch (2010) involucrar al grupo consiste en “hacer partícipe de las responsabilidades y autoridad a los miembros del grupo” (p. 114).

Este líder favorece a la integración del grupo, ya que fomenta el trabajo en equipo, donde todos gozan de ciertas responsabilidades y algunos casos de cierta autoridad.

### **Indicador 2: Delegación de autoridad**

Münch (2010), “la delegación es la entrega de responsabilidades y autoridad para tomar y ejecutar decisiones” (p. 121).

El líder democrático delega responsabilidades, como también autoridad a los integrantes del grupo de trabajo, esto es beneficioso para el grupo porque crea confianza en ellos mismo, ya que se le brinda la oportunidad de también convertirse en líder.

### **Indicador 3: Bienestar del grupo**

Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) bienestar del grupo son “los aspectos notables para la motivación, la satisfacción y el rendimiento al momento de trabajar de los empleados” (p 144).

Es la manera de buscar que las personas se sientan cómodos en la realización de su actividad y esto se da gracias a la motivación y satisfacción que encuentra en el ambiente de trabajo.

#### **1.3.1.4.3 Dimensión liderazgo laissez-faire.**

Este tipo de liderazgo se basa en el desapego a sus funciones como líder, es un líder en el cual no ejerce presión a sus subordinados, este estilo de liderazgo es el adecuado, cuando los colaboradores estén altamente capacitados y no requieran la supervisión constante de un líder.

Robbins y Coulter (1995) manifestaron sobre el liderazgo laissez-faire que el líder, no tiene participación en el ambiente que se encuentra, permitiendo una total libertad a sus colaboradores para actuar y decidir, el líder facilita las herramientas necesarias dejando en

claro que intervendrá solo si es necesario y se le requiera. Entonces se caracteriza por el desapego a sus colaboradores, este tipo de líder no somete presión, dejando de lado algunas de sus funciones a sus colaboradores, generalmente crea con su acción cierta incertidumbre y confusión en los colaboradores o personal a cargo, si bien es cierto, deja trabajar libremente a sus subordinados, pero no es recomendable si estos últimos no están del todo capacitado ni conocen bien sus funciones ya que no estarían capacitados para la toma de decisión.

García (2015) afirma que en el tipo de liderazgo laissez-faire el líder no utiliza todo su poder, y da a sus subordinados autonomía e independencia en sus actividades. En este tipo de liderazgo se consiente que los colaboradores fijen sus metas y además se permite que utilicen los medios para alcánzalas, el líder juega un papel de facilitador con respecto a la información para desarrollar las actividades que desempeñan sus colaboradores, siendo este un nexo entre el ambiente interno y externo.

El líder permisivo se caracteriza por el desapego a sus funciones, el desinterés hacia su organización, con ello trae en muchos casos la desunión en la organización.

### **Indicador 1: Libertad de grupo**

Münch (2010) menciona que la libertad de grupo es “la libertad de laborar de manera independiente y de alcanzar sus sueños, es disponer de libertad de decisión y acción” (167).

La libertad de grupo consiste en la manera que los colaboradores realizan sus actividades sin la presión de una autoridad, es así que los colaboradores pueden desenvolverse libremente sin que su líder este detrás de ellos imponiendo presión.

### **Indicador 2: Facilitar tareas o actividades**

Chiavenato (2009) afirma que facilitar las tareas consiste en “toda actividad realizada de manera individual y cumplida por el colaborador. Siendo la labor que se dirige a los puestos repetitivos y simples” (p. 172).

Es la manera que el líder va facilitar las tareas o actividades que realizaran los subordinados y esto se debe a que este tipo de líder no ejerce presión al momento de supervisar las labores de sus colaboradores.

### **Indicador 3: Desinterés**

Rothlin y Werder (2011) señalan por desinterés en un “sentimiento de indiferencia hacia el trabajo y la empresa” (p. 36).

El desinterés es la falta compromiso que tiene el líder con sus actividades y esto al final se ve reflejado en la empresa, siendo un factor negativo, ya que los colaboradores pueden asumir la postura del líder y no estar comprometido con la empresa.

#### **1.3.1.5 Características de los tres estilos de liderazgo**

Las características que definen cada estilo de liderazgo están conformadas por ciertas conductas que tienen los líderes ante un suceso ya sean dentro o fuera de la empresa estas características estas clasificadas de la siguiente manera:

##### **a) Autocrático**

Escasa intervención del conjunto de las personas al momento de tomar las decisiones, estas son tomadas por los líderes. La decisión es tomada de manera rápida. La comunicación es de manera unilateral, es decir del líder al grupo.

##### **b) Democrático**

El líder estimula la participación general del grupo para la toma de decisiones. Se establece una comunicación bilateral. Los integrantes del grupo disponen de una amplia información de los problemas que les conciernen.

##### **c) Laissez-faire**

El líder es menos participativo al momento de tomar decisiones, conjuntamente con la responsabilidad y autoridad. El proceso de ejecución de las tareas, la toma de decisiones por lo general es realizadas por el grupo. El líder demuestra una personalidad desapegada.

## 1.3.2 Variable dependiente

### 1.3.2.1 Teorías de productividad laboral

#### a) Teoría de establecimiento de metas

Varo (1994) infiere sobre la teoría de Edwin Locke, reconoce que los integrantes del grupo crean y trazan las metas, las cuales se destina un nivel de esfuerzo para el cumplimiento de la misma, la teoría se centra en la fuerza motivadora que tienen los individuos para cumplir con los objetivos, para que se realice este efecto motivador, las metas deben de ser claras y alcanzables, Locke sostiene que una meta será exitosa, si el individuo está realmente comprometido y tenga la capacidad de cumplirla.

Entonces la teoría de establecimientos de metas se basa en un factor motivacional, para que los colaboradores cumplan con los objetivos establecidos, dando resultados positivos en el aumento de la productividad, según las metas establecidas los colaboradores determinaran el grado de esfuerzo que se requiere para poder cumplirlas, se debe buscar un objetivo concreto ya que es la principal fuerza motivadora para que se incremente la productividad dentro de la organización.

#### b) Teoría burocrática de la administración Max Weber.

Fernández (2010) afirma que en la organización se exalta ciertas características de los trabajadores; la precisión, claridad, velocidad, exactitud y regularidad esto se consigue a través de la división de tareas y trabajo en equipo, bajo la supervisión y reglas de la empresa buscando la excelencia de los resultados. Al tener dividido las tareas las personas podrán desarrollarse de mejor manera, mayor precisión, reduciendo el error humano.

Información obtenida del libro del autor Fernández (2010, p.95):

**División de trabajo basado en la especialización;** los trabajos se dividen en tareas pequeñas y se asigna a cada individuo capacitado.

- 1) **Jerarquía de autoridad;** la autoridad está dada según la posición que ocupa el gerente y esto aumenta según el gerente siga escalando posiciones en la organización,

los colaboradores deben cumplir con las tareas asignadas por sus jefes inmediatos que están en una posición alta en la compañía.

- 2) **Reglas y procedimientos;** las reglas son instrucciones establecidas en la organización las cuales deben de cumplirse para alcanzar los objetivos. Los procedimientos son las instrucciones escritas sobre como desempeñar una actividad. Las reglas y los procedimientos ofrecen a los colaboradores una visión más clara para realizar sus actividades de manera adecuada.
- 3) **Impersonalidad en las relaciones interpersonales;** los colaboradores deben de realizar sus tareas sin personalizar las relaciones con el resto del grupo.

### 1.3.2.2 Concepto de productividad laboral

La productiva en las organizaciones es sinónimo de un indicador de competitividad en la industria en la cual se desarrolla, por lo cual se entiende según los siguientes autores como:

Van Der (2009) manifiesta que es el suceso más apreciado de la organización, esencialmente el desempeño de los agentes que usan su conocimiento y experiencia en la innovación continua, en el cambio, mejores productos, la calidad de trabajo y servicios.

Respecto al estudio de la productividad laboral Cecchini y Uthoff (2007) proponen que la productividad laboral “es la medida de cuan competente ha sido el uso de los recursos disponibles, se puede delimitar como el producto por hora trabajada, o también se define como producto anual por persona empleada” (p. 28).

Entonces la productividad laboral es la manera que se emplean los recursos de la compañía, para cumplir los objetivos y metas también se refiere al resultado por horas trabajo del colaborador.

#### 1.3.2.2.1 Dimensión: Organización

Es un sistema creado para conseguir los objetivos de la empresa, es un conjunto constituido de tareas, administración y personas, las cuales se relacionan con el fin de obtener los objetivos y las metas. Dentro de la organización las personas actúan en forma coordinada, para alcanzar los objetivos.

Varo (1994) sostiene que la organización es el proceso de gestión que concierne los recursos materiales y humanos con efecto de establecer una estructura formal de operaciones, agrupándolas para obtener ciertos objetivos, asignando a cada grupo un responsable con la potestad precisa de coordinar y supervisar en sentido vertical y horizontal toda la organización.

### **Indicador 1: Recursos humanos**

Chiavenato (2009) menciona que es el “espacio que forma talentos a través de un conjunto conformado de procesos que asiste al grupo humano de la empresa ya que este elemento es muy importante para obtener éxito en la organización” (p 9).

Considerado como uno de los principales recursos de toda organización, ya que el compromiso del capital humano hacia su trabajo, ya que esto facilita a efectuar con los objetivos y las metas de la compañía.

### **Indicador 2: Objetivos**

Calvo (2005) afirma que los objetivos consisten en “establecer conductas específicas y concretas, la cual acerca gradualmente al logro determinado” (p. 51).

Los objetivos son de largo plazo y se alcanzan a través del cumplimiento de las metas, ya que estas son a corto plazo, es decir es el camino para el cumplimiento de los objetivos.

### **Indicador 3: Establecer actividades**

Carbajal (2017) menciona la actividad “son todas las tareas que se lleva a cabo para el cumplimiento de las metas, es decir consiste en el cumplimiento de ciertas tareas” (p 39).

Consiste en como el líder define un conjunto de tareas, las cuales serán ejecutadas por los empleados, buscando cumplir las actividades establecidas.

### **Indicador 4: Estructura organizacional**

Chiavenato (2009) sostiene que “son estándares que sirven para organizar la compañía, con la finalidad de obtener las metas trazadas obteniendo el objetivo propuesto” (p. 24).



Es cómo se divide de manera gráfica la organización de la empresa, la cual permite organizar por áreas las responsabilidades y funciones de cada grupo, buscando que exista un orden al momento de desarrollar las actividades, para de esta manera se cumplan los objetivos en común.

#### **1.3.2.2.2 Dimensión: Desempeño**

Consiste en como el colaborador realiza sus actividades dentro de la organización, este desenvolvimiento es evaluado por su jefe inmediato, las cualidades evaluadas son la capacidad de liderazgo, las habilidades organizativas.

Robbins y Judge (2013) mencionan del desempeño que guarda relación con las obligaciones y responsabilidades del puesto de trabajo y claramente están relacionadas con las funciones que se contienen en la descripción formal del puesto, el desempeño es el resultado más importante que contribuye a la eficiencia de la empresa.

Entonces el desempeño es el resultado más importante que contribuye a la eficiencia de la empresa, consiste en la manera en que el colaborador se desenvuelve al momento de realizar sus actividades, esta puede ser de manera positiva o negativa, pero lo que se mide es el grado de desenvolvimiento.

#### **Indicador 1: Responsabilidades**

Valera (2013) la responsabilidad es el “deber o conjunto de deberes que identifican y describen la razón principal de la figura de un puesto de trabajo” (p 76).

Las responsabilidades son el conjunto de tareas determinadas que debe de cumplir cada integrante dentro de la organización, se puede decir que son las obligaciones que todo colaborador tiene que cumplir en su área.

#### **Indicador 2: Funciones**

Chiavenato (2009) afirma que las funciones son el conjunto de actividades ejercidas de manera frecuente por el colaborador de la organización. Pueden ejecutarse por el individuo que, sin encontrarse en el puesto, se desempeñe de manera definitiva o provisional un cargo.

Las funciones son las actividades realizadas frecuentemente por los colaboradores, estas funciones son determinadas por la organización. Estas funciones pueden ser realizadas por el individuo que ocupa un puesto de trabajo ya sea fijo o de manera provisional.

#### **1.3.2.2.3 Dimensión: Innovación**

Por lo general cuando un producto o servicio es innovador e ingresa al mercado tiene casi asegurado su éxito, para ello este producto o servicio debe de contar con ciertos atributos que lo destaquen y haga diferencia de los demás.

Grueso y Toca (2012), la innovación consiste en “las actividades suscritas en un lugar y tiempo específico, para llevar con éxito la introducción de un servicio o producto en el mercado” (p. 144).

#### **Indicador 1: Idea**

La idea surge a través del pensamiento que tiene un individuo sobre algo en concreto, puede nacer también a través las experiencias propias o de otros, las ideas pueden llegar a materializarse si la persona trabaja en la realización de la misma.

Según Carbajal (2017), define la idea como “un perfil mental que surge o nace a través del pensamiento del individuo” (p.28).

#### **Indicador 2: Producto**

El producto es la materialización de una idea, la cual puede ser ofrecida en el mercado con el propósito de satisfacer una necesidad.

De igual forma Costa (2014), afirma que es “el bien que se ofrece a un mercado con teniendo como finalidad que este producto capte la atención y sea adquirido, consumido o utilizado, con el objetivo de satisfacer la necesidad de ambas partes” (p.57).

#### **Indicador 3: Gestión**

Son procesos establecidos que garantizan que la organización pueda cumplir con los objetivos trazados.

Ogalla. (2005) define que es el “conjunto de comportamientos, procesos y características que se usan en la organización y así garantizar el cumplimiento de las actividades que sirven para el cumplimiento de los objetivo” (p. 1).

### 1.3.3 Definiciones de términos básicos

- a) **Liderazgo:** conjunto de habilidades que posee un individuo, la cual pone en práctica para influir de manera directa o indirecta el comportamiento y pensamiento de las demás personas.
- b) **Productividad:** Consiste en la relación que existe entre el cumplimiento de un trabajo y las actividades que fueron requeridos para alcanzar dicha producción.
- c) **Trabajo en equipo:** Consiste en el trabajo por parte de un grupo de personas donde se trabajará de manera conjunta buscando un objetivo común, respetando las reglas de comportamiento.
- d) **Líder:** Es la persona dentro de un grupo que ejerce una mayor influencia en el resto del grupo, esta persona debe de poseer habilidades que logren motivar al resto del grupo.
- e) **Organización:** Es la estructura organizativa cuya finalidad es lograr los objetivos establecidos a través de las personas que la conforman.

## 1.4 Formulación del problema

### 1.4.1 Problema general

¿De qué manera influye el estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018?

### 1.4.2 Problemas específicos

- a) ¿De qué manera influye el estilo de liderazgo autocrático en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018?
- b) ¿De qué manera influye el estilo de liderazgo democrático en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018?
- c) ¿De qué manera influye el estilo de liderazgo Laissez-faire en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

Se justifica el presente estudio por el tema tratado en la investigación la cual ofrece contenido de actualidad y es beneficioso con respecto a las variables de estudio que son estilo de liderazgo y productividad laboral, ya que tendrá muchas perspectivas con respecto al tema, el cual futuros investigadores podrán utilizar como antecedente en sus investigaciones.

La investigación tiene como finalidad proponer una propuesta de solución al problema con respecto al estilo de liderazgo y productividad laboral en una compañía particular, que estará disponible a la evaluación del público en. El estudio demostrara la influencia del estilo de liderazgo sobre la productividad laboral en la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C.

El estudio servirá de material de soporte para la compañía Up Esencia del Perú, también como antecedente tanto para entidades públicas y privadas, usuario en general, así también de distinta empresas que se identifiquen con el problema de estudio, se verán favorecidas ya que se facilitara dar solución a la influencia de los tipos de liderazgo y la productividad laboral.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

HG: El estilo de liderazgo influye de manera significativa en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018

### **1.6.2 Hipótesis Específico**

H<sub>1</sub>: El estilo de liderazgo autocrático influye de manera significativa en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

H<sub>2</sub>: El estilo de liderazgo democrático influye de manera significativa en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

H<sub>3</sub>: El estilo de liderazgo Laissez-faire influye de manera significativa en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

### **1.7.2 Objetivo Especifico**

- a) Determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo autocrático en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.
- b) Determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo democrático en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.
- c) Determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo Laissez-faire en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

## **II MÉTODO**

### **2.1 Diseño de investigación**

#### **2.1.1 Enfoque de investigación**

En el presente estudio utilizó un enfoque cuantitativo, esta se haya soportado por la estadística y matemática. Hernández, Fernández y Baptista, (2010), menciona sobre este enfoque que usa la recaudación de información y datos buscando probar la hipótesis basándose en la matemática y estadística teniendo como finalidad probar la teoría y constituir modelos de comportamiento.

#### **2.1.2 Método de investigación**

El método utilizado es el hipotético deductivo. Bernal (2010).infiere “en partir de lo general para conseguir explicaciones más detalladas. El método parte analizando los teoremas, postulados, principios y leyes, que se aplican de manera universal, para emplearlos en la solución.

Al ser el estudio de método Hipotético Deductivo, nos permitirá proyectar la hipótesis; el estilo de liderazgo influye significativamente en el nivel de productividad laboral en la compañía Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018, de las cuales el horizonte de estudio se podrá verificar con la veracidad o falsedad de las mismas.

#### **2.1.3 Diseño de investigación**

En la presente tesis, el diseño utilizado es no experimental-transversal, es porque no hubo manipulación de la V.I y así mismo es trasversal ya que el instrumento del estudio se utilizara en un solo momento y por única vez.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) infirieron sobre el diseño no experimental son aquellos estudios que se dan sin manipular la variables también se base en observar los fenómenos en su ambiente natural y posteriormente analizarlo.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que el diseño transversal consiste en la recolección datos en un determinado tiempo y solo se dará en un solo momento.

#### **2.1.4 Tipo de investigación**

Vargas (2009), el estudio fue de tipo aplicada consiste en “utilizar los conocimientos aprendidos en la práctica, para poder desarrollar un beneficio al grupo y conocer la realidad con el fin de solucionar problemas” (p. 159).

En resumen busca solucionar de manera específica un problema en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, porque se parte del problema general; la influencia del estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral en la compañía Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018. Es así, por esta razón, cuando se busca una alternativa de solución a un problema, se usa conocimientos teóricos de estudios y así usarlas de manera efectiva.

#### **2.1.5 Nivel de investigación**

El presente estudio es de nivel explicativo–causal, explicativo: porque pretende explicar el porqué de los hechos, la causa entre una variable y otra. Causal porque conlleva especificar las características de las variables del estudio. (Evalúan o miden las diversas dimensiones, componentes aspectos del estilo de liderazgo y el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018).

La investigación explicativa - causal tiene como propósito conocer y determinar las causas que generan las problemáticas dentro de la empresa Up! Essencia Perú S.A.C.

### **2.2 Variables, Operacionalización**

En la presente tesis se estudiaron dos variables, la variable independiente “Estilo de liderazgo” y el dependiente nivel de “Productividad laboral” que se operacionalizaron de la siguiente manera:

#### **2.2.1 Variable independiente: Estilo de liderazgo**

Según Oltra et al. (2005) Afirmaron que los tipos de liderazgo son los distintos modelos que eligen los líderes al momento de influir a los colaboradores. Cual sea el estilo de liderazgo que utilice el líder, este debe ser consciente de ello. Por los cuales pueden llegar a ser liderazgo democrático, liderazgo autocrático y liderazgo laissez-faire.

### **2.2.2 Variable dependiente: Productividad**

Van Der (2009) manifiesta que es el suceso más apreciado de la organización, esencialmente el desempeño de los agentes que usan su conocimiento y experiencia en la innovación continua, en el cambio, mejores productos, la calidad de trabajo y servicios.

.



**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variable*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente Estilo de liderazgo	Oltra (2005) afirma: Los estilos de liderazgo son los diversos patrones que prefieren los líderes para el proceso de influir en los trabajadores y dirigirlos. Sea cual sea el estilo de dirección que se utilice, la persona que dirige ha de ser consciente de ello y ha de hacerlo de acuerdo con las creencias, las convicciones y los valores empresariales. Por los cuales pueden llegar a ser Liderazgo Autocrático, Liderazgo democrático y liderazgo Laissez-Faire (p. 251).	Es un proceso que se va a desarrollar con el fin de dar una propuesta de solución al problema. Las variables fueron identificadas, así como las dimensiones con sustento teórico. Los indicadores que son los que miden a dicha dimensión. A partir del indicador se formula las preguntas del instrumento en este caso el cuestionario, que será aplicado a unidad de análisis que es la muestra representativa.	Liderazgo autocrático	Supervisar	1	cuestionario tipo Likert	Ordinal
				Toma de decisión unilateral	2		
				Centralización de autoridad	3		
			Liderazgo democrático	Involucrar al grupo	4		
				Delegación de autoridad	5		
				Bienestar del grupo	6		
				Libertad de grupo	7		
				Facilitar tareas o actividades	8		
				Desinterés	9		
Variable dependiente Nivel de Productividad laboral	Van Der. (2009) Explica que la productividad laboral es el acto más valioso de la organización en el capital humano, pero especialmente el desempeño de los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización (p. 137).	Es un proceso que se va a desarrollar con el fin de dar una propuesta de solución al problema. Las variables fueron identificadas, así como las dimensiones con sustento teórico. Los indicadores que son los que miden a dicha dimensión. A partir del indicador se formula las preguntas del instrumento en este caso el cuestionario, que será aplicado a unidad de análisis que es la muestra representativa.	Organización	Recursos humanos	10		
				Objetivos	11		
				Establecer actividades	12		
			Desempeño	Estructura organizacional	13		
				Responsabilidades	14		
				Funciones	15		
			Innovación	Idea	16		
				Producto	17		
				Gestión	18		

*Fuente:* Elaboración propia.

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

La población del estudio es el total de los empleados, de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, equivalente a 60 personas.

Según Arias (2012). Afirma es un “acumulado finito o infinito que tienen características semejantes, para sustentar las conclusiones de la investigación” (p.81)

### **2.3.2 Muestra**

Carrasco (2006) afirma que “es una fracción o una parte representativa a la población cuyas rasgos tienen que ser el reflejo de la población” (p. 237)

#### **Muestra censal**

Zarcovich (2013) hace referencia lo siguiente; toma la producción de datos del universo acerca de las preguntas, unidad que forma el censo.

En el estudio al tener una población pequeña y finita, no calculamos la muestra se tomó el total de los colaboradores que representa a 60 individuos de la empresa UP! En este caso estaríamos en una muestra censal, así se tendría un nivel de confianza al cien por ciento.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **2.4.1.1 Técnica**

Para fines del estudio la técnica que se utilizó fue la encuesta, en la cual se utilizó el instrumento cuestionario, que nos permitió recopilar la información necesaria para la presente tesis.

De esta forma Carrasco (2006) afirma sobre la encuesta como “la técnica de investigación social, que nos ayuda a conocer, indagar y recopilar datos a través de preguntas previamente elaboradas” (p.314).

### 2.4.1.2 Instrumento

En el presente estudio, el cuestionario fue el instrumento, la cual fue de escala de tipo Likert, y estuvo conformada por 18 interrogaciones. El instrumento permitió la recolección de información necesaria de los colaboradores de la empresa UP!

Fernández, Hernández y Baptista (2006) infiere que es “aquel que registra información que se puedan observar y que representa las variables o los conceptos que el investigador tiene en mente” (p. 276).

### Cuestionario

Bernal (2006) menciona que “el cuestionario está formada por preguntas delineadas para obtener información y datos, requeridos así lograr los objetivos del estudio” (P. 217).

### 2.4.2 Validez y confiabilidad del instrumento

#### 2.4.2.1 Validez

Fernández, Hernández y Baptista (2010) refieren sobre la validez “al grado en que el instrumento verdaderamente calcula la variable que intenta medir” (p. 201).

En la investigación se solicitó la evaluación de tres expertos en el tema, catedráticos de la universidad Cesar Vallejo del área de investigación quienes evaluaron y accedieron a validar el cuestionario cada uno plasmando la firma correspondiente. Los expertos consultados son:

**Tabla 2**

*Validación de instrumento mediante expertos*

<b>N</b>	<b>EXPERTO</b>	<b>CONFIABILIDAD</b>
<b>Experto 1</b>	Dr. Costilla Castillo, Pedro	<b>Aplicable</b>
<b>Experto 2</b>	Dra. Rey Córdova De Velázquez, Nerida Gladys.	<b>Aplicable</b>
<b>Experto 3</b>	Dr. Arce Álvarez Edwin.	<b>Aplicable</b>

*Fuente:* elaboración propia.

### 2.4.2.2 Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2010) infiere que es el “valor que el instrumento provoca un resultado coherentes y consistentes” (p. 210)

Sirve para determinar si tu instrumento es viable o no viable para poder encuestar.

La forma más común para poder determinar un instrumento es el A.C. y según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “se usa para determinar el coeficiente de fiabilidad del instrumento de medición. Lo cual estar entre (0 – 1), siendo “0” una confiabilidad despreciable o nula y “1” una confiabilidad alta (p. 302)

**Tabla 3**

*Coeficiente de confiabilidad del Alfa Cronbach*

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
-0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Alta
0.80 a 1.00	Muy alta

*Fuente:* Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 439)

Para poder medir la confiabilidad del cuestionario se aplicó un modelo de prueba piloto teniendo en cuenta 20 colaboradores, se utilizó un cuestionario del tipo Likert que contenía 5 categorías conformadas de 18 preguntas, se buscó la fiabilidad de dicho instrumento, mediante el método de Alfa de Cronbach.

**Tabla 4**

*Coeficiente de confiabilidad*

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 5**

*Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	18

*Fuente:* Elaboración propia

El resultado de A.C de acuerdo al instrumento aplicado nos arrojó un valor de 0.912 el cual de acuerdo con su clasificación señala que tiene una confiabilidad alta, es decir es confiable usar dicho instrumento.

## **2.5 Método de análisis de datos**

En el presente estudio se manejó la estadística descriptiva e inferencial, en la cuales en la descriptiva se detalló mediante las tablas de frecuencia, el grafico de barra y grafico de torta; y estadística inferencial sirvió para evidenciar las hipótesis planteadas mediante la prueba de correlación de Pearson, la prueba de Resumen de Modelo, prueba de Anova y prueba de coeficientes para obtener la ecuación lineal.

## **2.6 Aspectos éticos**

En la ejecución del estudio se basó en los principios éticos de nuestra escuela de administración, de esta forma se mantendrá total moderación para toda la información que se obtenga y sea presentada. Se tendrá en cuenta la confiabilidad de los datos obtenidos, veracidad de los resultados, y respetar las convicciones, la propiedad intelectual, políticas y la privacidad.

Se busca proteger la identidad de las personas que participaron en el estudio. Así mismo, se basa en los siguientes valores: responsabilidad, compromiso, honestidad, veracidad y respeto.

### III RESULTADOS

#### 3.1 Estadística descriptiva

##### 3.1.1 Variable X: Estilo de liderazgo

**Tabla 6**

*Variable - Estilo de liderazgo (Agrupado)*

	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acumulado
Válidos	Casi nunca	18	30,0%	30,0%
	A veces	9	15,0%	45,0%
	Casi siempre	15	25,0%	70,0%
	Siempre	18	30,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados expuestos de la Tabla 6, se puede ver que los 60 trabajadores de la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, del distrito de Miraflores, del 2018; contestaron a las interrogaciones de la variable “**Estilo de liderazgo**”, de la siguiente forma: 18 trabajadores equivalente a 30% contestaron casi nunca, 9 trabajadores que equivalen a 15% respondieron a veces, 15 trabajadores que equivalen a 25% respondieron la categoría casi siempre y 18 colaboradores equivalentes a 30% contestaron siempre.

**Tabla 7**

*Liderazgo autocrático (Agrupado)*

	Frec.	Porc.	Porc. válido	Porc. acumulado
Válidos	Nunca	3	5,0%	5,0%
	Casi nunca	14	23,3%	28,3%
	A veces	13	21,7%	50,0%
	Casi siempre	8	13,3%	63,3%
	Siempre	22	36,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 7, se puede ver que los 60 trabajadores de la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, del distrito de Miraflores, del

2018; contestaron a las interrogaciones de la dimensión “**Liderazgo autocrático**”, de la siguiente forma: 3 trabajadores equivalente a 5% contesto la categoría nunca, 14 trabajadores equivalente a 23.3% contestaron casi nunca, 13 trabajadores que equivalen al 21.7% respondieron a veces, 8 trabajadores equivalentes a 13.3% respondieron la categoría casi siempre y 22 colaboradores equivalentes a 36.7% contestaron siempre.

**Tabla 8**  
*Liderazgo democrático (Agrupado)*

		Frec.	Porc.	Porc. Válido	Porc. Acumulado
Válidos	Nunca	2	3,3%	3,3%	3,3%
	Casi nunca	5	8,3%	8,3%	11,7%
	A veces	23	38,3%	38,3%	50,0%
	Casi siempre	10	16,7%	16,7%	66,7%
	Siempre	20	33,3%	33,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados expuestos de Tabla 8, se puede ver que los 60 trabajadores de la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, del distrito de Miraflores, del 2018; contestaron a las interrogaciones de la dimensión “**Liderazgo democrático**”, de la siguiente forma: 2 trabajadores equivalente a 3.3% contestaron nunca, 5 trabajadores equivalente a 8.3% contestaron casi nunca, 23 trabajadores que equivalen 38.3% respondieron a veces, 10 trabajadores que equivalen al 16.7% respondieron casi siempre y 20 colaboradores equivalentes a 33.3% respondieron la categoría siempre.

**Tabla 9**  
*Liderazgo laissez - Faire (Agrupado)*

		Frec.	Porc.	Porc. Válido	Porc. Acumulado
Válidos	Nunca	2	3,3%	3,3%	3,3%
	Casi nunca	9	15,0%	15,0%	18,3%
	A veces	16	26,7%	26,7%	45,0%
	Casi siempre	10	16,7%	16,7%	61,7%
	Siempre	23	38,3%	38,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 9, se puede ver que los 60 trabajadores de la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, del distrito de Miraflores, del 2018; contestaron a las interrogaciones de la dimensión “**Liderazgo laissez - Faire**”, de la siguiente forma: 2 trabajadores equivalente a 3.3% contestaron nunca, 9 trabajadores equivalente a 15% contestaron casi nunca, 16 trabajadores que equivalen 26.7% respondieron a veces, 10 trabajadores que equivalen al 16.7% respondieron casi siempre y 23 trabajadores equivalentes a 38.3% respondieron la categoría siempre.

### 3.1.2 Variable Y: Productividad laboral

**Tabla 10**  
*Productividad laboral (Agrupado)*

	Frec.	Porc.	Porc. Válido	Porc. Acumulado
Válidos	Nunca	1	1,7%	1,7%
	Casi nunca	17	28,3%	30,0%
	A veces	12	20,0%	50,0%
	Casi siempre	19	31,7%	81,7%
	Siempre	11	18,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 10, se puede ver que los 60 trabajadores de la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, del distrito de Miraflores, del 2018; contestaron a las interrogaciones de la variable “**Productividad laboral**”, de la siguiente forma: 1 trabajador equivalente a 1.7% contestaron nunca, 17 trabajadores equivalente a 28.3% contestaron casi nunca, 12 trabajadores que equivalen a 20% respondieron a veces, 19 trabajadores que equivalen a 31.7% respondieron casi siempre y 11 trabajadores equivalentes a 18.3% contestaron siempre.



**Tabla 11**  
*Organización (Agrupado)*

	Frec.	Porc.	Porc. Válido	Porc. Acumulado
Válidos	Nunca	1	1,7%	1,7%
	Casi nunca	8	13,3%	15,0%
	A veces	23	38,3%	53,3%
	Casi siempre	16	26,7%	80,0%
	Siempre	12	20,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 11, se puede ver que los 60 trabajadores de la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, del distrito de Miraflores, del 2018; contestaron a las interrogaciones de la dimensión “**Organización**”, de la siguiente forma: 1 trabajador equivalente a 1.7% contestaron nunca, 8 trabajadores equivalente a 13.3% contestaron casi nunca, 23 trabajadores que equivalen a 38.3% respondieron a veces, 16 trabajadores que equivalen a 26.7% respondieron casi siempre y 12 trabajadores equivalentes a 20% contestaron siempre.

**Tabla 12**  
*Desempeño (Agrupado)*

	Frec.	Porc.	Porc. Válido	Porc. Acumulado
Válidos	Nunca	1	1,7%	1,7%
	Casi nunca	12	20,0%	21,7%
	A veces	16	26,7%	48,3%
	Casi siempre	17	28,3%	76,7%
	Siempre	14	23,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 12, se puede ver que los 60 trabajadores de la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, del distrito de Miraflores, del 2018; contestaron a las interrogaciones de la dimensión “**Desempeño**”, de la siguiente forma: 1 trabajador equivalente a 1.7% contestaron nunca, 12 trabajadores equivalente a 20% contestaron casi nunca, 16 trabajadores que equivalen a 26.7% respondieron a veces, 17 trabajadores que equivalen a 28.3% respondieron casi siempre y 14 trabajadores equivalentes a 23.3% contestaron siempre.

**Tabla 13**  
*Innovación (Agrupado)*

	Frec.	Porc.	Porc. Válido	Porc. Acumulado
Válidos				
Casi nunca	10	16,7%	16,7%	16,7%
A veces	14	23,3%	23,3%	40,0%
Casi siempre	22	36,7%	36,7%	76,7%
Siempre	14	23,3%	23,3%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 13, se puede ver que los 60 trabajadores de la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, del distrito de Miraflores, del 2018; contestaron a las interrogaciones de la dimensión “**Innovación**”, de la siguiente forma: 10 trabajador equivalente a 16.7% contestaron casi nunca, 14 trabajadores equivalente a 23.3% contestaron a veces, 22 trabajadores que equivalen a 36.7% respondieron casi siempre y 14 trabajadores equivalentes a 23.3% contestaron siempre.

### 3.2 Prueba de normalidad

**Hipótesis de normalidad:**

**H0:** La distribución de la muestra **sigue una distribución normal**

**H1:** La distribución de la muestra **no sigue una distribución normal.**

**Tabla 14**  
*Prueba de Normalidad*

	Estadísticos descriptivos				
	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Estilo de liderazgo (agrupado)	60	3,0704	,99968	1,33	4,67
Productividad laboral (agrupado)	60	3,2671	,95646	1,64	5,00

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		Estilo de liderazgo (agrupado)	Productividad laboral (agrupado)
	N	60	60
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	3,0704	3,2671
	Desviación típica	,99968	,95646
Diferencias más extremas	Absoluta	,152	,097
	Positiva	,152	,097
	Negativa	-,141	-,053
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,177	,752
Sig. asintót. (bilateral)		,125	,624

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: elaboración propia.

**Interpretación:** Según los resultados de la prueba de normalidad mediante el test de Kolmogorov Smirnov que se muestra en la tabla N° 14, se comprobó que la variables Estilo de liderazgo y Productividad laboral tienen un nivel de significancia mayor al nivel de significancia asumida ( $0.125; 0.624 > 0.05$ ). Por consiguiente, se rechaza la H1 y se acepta el Ho, de esta forma la distribución de la información obtenida tiene una distribución normal.

### 3.3 Estadística inferencial

La constatación de las hipótesis proyectadas se ejecutó mediante la demostración de presencia de correlación entre las variables, el Anova, la prueba de resumen de modelo y coeficientes.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), infiere que es una “prueba estadística para comprobar la correlación entre las variables que son medidas en un nivel por la razón o los intervalos” (p.312)

**Tabla 15***Niveles de correlación de R de Pearson.*

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

*Fuente:* Hernández et al. (2010, p. 312).**Tabla 16***Porcentaje Estandarizado*

Porcentaje	Tendencia
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% -60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

*Fuente:* Rivero (2005, p. 240).

### 3.3.1 Contrastación de hipótesis general

#### 1) Prueba de hipótesis de relación

##### Hipótesis general

Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

##### I. Planteo de hipótesis de relación

**Ho:**  $R = 0$ ; No existe relación significativa el estilo de liderazgo y el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

**Ha:**  $R > 0$ ; Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

## II. Estadística de contraste de hipótesis

**Tabla 17**  
*Correlación de Pearson para la Hipótesis General*

		Estilo de liderazgo (agrupado)	Productividad laboral (agrupado)
Estilo de liderazgo (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,804**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Productividad laboral (agrupado)	Correlación de Pearson	,804**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** Se observa en la Tabla 17, la relación es de 0.804, que según los niveles de correlación de la Tabla 13 hay una correlación positiva considerable. De igual forma se ve que la significancia encontrada es 0.000 la cual es menor al nivel de significancia de 0.05. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula: Existe correlación significativa entre el estilo de liderazgo y el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

### 2) Prueba de regresión lineal

#### Hipótesis general

El estilo de liderazgo influye de manera significativa en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

#### I. Planteo de hipótesis

**Ho:** El estilo de liderazgo no influye significativamente en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

**Ha:** El estilo de liderazgo influye significativamente en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

## II. Estadística de contraste de hipótesis

**Tabla 18**

*Resumen del modelo de la Hipótesis General*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	gl1	gl2	
1	,806a	,649	,631	,58127	,649	34,581	3	56	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo autocrático (agrupado), Liderazgo democrático (agrupado), Liderazgo laissez - Faire (agrupado)

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** Según Tabla 18 se tiene  $R = 0,806$ . De igual forma el  $R^2$  corregido =  $.631$ , este valor es obtenido según la Tabla 14 de porcentaje estandarizado de Rivero (2005) donde la variable nivel de productividad laboral tiene una tendencia alta en cambiar en un 63.1% por acción de la variable estilo de liderazgo y sus dimensiones, la cual es significativa.

**Tabla 19**

*ANOVA de la Hipótesis General*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	35,053	3	11,684	34,581	,000 <sup>b</sup>
	Residual	18,921	56	,338		
	Total	53,974	59			

a. Variable dependiente: Productividad laboral (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo autocrático (agrupado), Liderazgo democrático (agrupado), Liderazgo laissez - Faire (agrupado)

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** El análisis de ANOVA de la Tabla 19, se ve que  $\text{sig.} = 0,000$  la cual es menor a  $0,05$  el nivel de significancia, de esta forma se acepta la Hipótesis alterna y se pasa a rechazar la hipótesis nula, afirmando con un nivel de confianza del 95%, que la productividad laboral es influida por el estilo de liderazgo en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

**Tabla 20**  
*Coefficientes de la Hipótesis General*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	,904	,245		3,684	,001
Liderazgo autocrático (agrupado)	,216	,077	,280	2,798	,007
<sup>1</sup> Liderazgo democrático (agrupado)	,315	,098	,379	3,202	,002
Liderazgo laissez - Faire (agrupado)	,236	,089	,285	2,668	,010

a. Variable dependiente: Productividad laboral (agrupado)

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** En la Tabla 20, el  $\beta_0 = 0.904$ ; siendo el punto de encuentro de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, El B demuestra que la dimensión que más influye en la variable Productividad laboral es el Liderazgo democrático (0.315); luego el Liderazgo laissez - Faire (0.236) y finalmente el Liderazgo autocrático (0.216). El valor de “sig.” 0.007, 0.002 y 0.010 de las dimensiones Liderazgo autocrático, Liderazgo democrático y Liderazgo democrático; respectivamente son menores a 0.05 el nivel de significancia de esta forma se afirma con un 95% de confianza que las tres dimensiones influyen significativamente en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

#### IV. Ecuación multilínea de la recta regresión

$$Y = \beta_0 + \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2) + \beta_3 (X_3)$$

Dónde:

$Y = VD =$  Productividad laboral

$X = VI = X_1 =$  Liderazgo autocrático,  $X_2 =$  Liderazgo democrático,  $X_3 =$  Liderazgo laissez - Faire

$$\beta_0 = 0.904$$

$$\beta_1 = 0.216, \beta_2 = 0.315 \text{ y } \beta_3 = 0.236$$

**Productividad laboral** =  $0.904 + 0.216 \times$  Liderazgo autocrático +  $0.315 \times$  Liderazgo democrático +  $0.236 \times$  Liderazgo laissez - Faire

**Interpretación:** La variable Productividad laboral cambia en 21.6% cuando la variable Liderazgo autocrático aumenta una unidad más, se modifica en 31.5% cuando la variable

Liderazgo democrático aumenta una unidad más y se modifica en 23.6% cuando la variable Liderazgo laissez - Faire aumenta en una unidad más.

### 3.3.2 Contrastación de hipótesis específica 1

El estilo de liderazgo autocrático influye de manera significativa en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

#### I. Planteo de Hipótesis

**Ho:** El estilo de liderazgo autocrático no influyen de manera significativa en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

**Ha:** El estilo de liderazgo autocrático influyen de manera significativa en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

#### II. Estadística de contraste de hipótesis

**Tabla 21**

*Resumen del modelo de la Hipótesis específica 1*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	gl1	gl2	
1	,643 <sup>a</sup>	,413	,403	,73918	,413	40,782	1	58	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo autocrático (agrupado)

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** Según la Tabla 21 se tiene que  $R = 0.643$ . De igual forma el  $R^2 = .413$ , el valor se demuestra de acuerdo a la tabla 14 de porcentaje estandarizado de Rivero (2005) en que la variable Productividad laboral tiene una tendencia moderada de cambio en un 41.3% por la variable Liderazgo autocrático.

**Tabla 22**

*ANOVA de la Hipótesis específica 1*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	22,283	1	22,283	40,782	,000 <sup>b</sup>
	Residual	31,691	58	,546		
	Total	53,974	59			

a. Variable dependiente: Productividad laboral (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo autocrático (agrupado)

*Fuente:* Elaboración propia



**Interpretación:** El análisis de ANOVA de la Tabla 22, se ve que sig. = 0,000 la cual es < a 0,05 el nivel de significancia, de esta forma se acepta la Hipótesis alterna y se pasa a rechazar la hipótesis nula, afirmando con un nivel de confianza del 95%, que la productividad laboral es influida por el liderazgo autocrático en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

**Tabla 23**  
*Coefficientes de la Hipótesis específica 1*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	1,792	,250		7,172	,000
1 Liderazgo autocrático (agrupado)	,497	,078	,643	6,386	,000

a. Variable dependiente: Productividad laboral (agrupado)

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:** En la Tabla 23, el  $\beta_0 = 1.792$ ; siendo el punto de encuentro de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión  $\beta_1 = 0.497$  indica el número de unidades que aumentara la variable Productividad laboral por cada unidad que aumente la variable Liderazgo autocrático; el coeficiente estandarizado Beta afirma que, la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.643. El valor de sig. = 0.000 por consiguiente se asevera con un 95% de confianza que el liderazgo autocrático influye significativamente en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

#### IV. Ecuación de regresión línea

$$Y = B_0 + \beta_1(x)$$

Dónde:

$Y = VD =$  Productividad laboral

$X = VI = X_1 =$  Liderazgo autocrático

$$\beta_0 = 1.792$$

$$\beta_1 = 0.497$$

$$\text{Productividad laboral} = 1.792 + 0.497 \times \text{Liderazgo autocrático}$$

**Interpretación:** La variable Productividad laboral está cambiando en 49.7% cuando la variable Liderazgo autocrático se incrementa en una unidad.

### 3.3.3 Contrastación de hipótesis específica 2

El estilo de liderazgo democrático influye de manera significativa en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

#### I. Planteo de hipótesis

**Ho:** El estilo de liderazgo democrático no influyen de manera significativa en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

**Ha:** El estilo de liderazgo democrático influyen de manera significativa en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

#### II. Estadística de contraste de hipótesis

**Tabla 24**  
*Resumen del modelo de la Hipótesis específica 2*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,737 <sup>a</sup>	,544	,536	,65149	,544	69,167	1	58	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo democrático (agrupado)

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:** Según la Tabla 21 se tiene que  $R = 0.737$ . De igual forma el  $R^2 = .544$ , el valor se demuestra de acuerdo a la tabla 14 de porcentaje estandarizado de Rivero (2005) donde la variable Productividad laboral tiene una tendencia moderada en cambiar en un 54.4% por acción de la variable Liderazgo democrático.

**Tabla 25**  
*ANOVA de la Hipótesis específica 2*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	29,357	1	29,357	69,167	,000 <sup>b</sup>
	Residual	24,617	58	,424		
Total		53,974	59			

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** El análisis de ANOVA de la Tabla 22, se ve que sig. = 0,000 la cual es < a 0,05 el nivel de significancia, de esta forma se acepta la Hipótesis alterna y se pasa a rechazar la hipótesis nula, afirmando con un nivel de confianza del 95%, que la productividad laboral es influida por el liderazgo democrático en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

**Tabla 26**  
*Coefficientes de la Hipótesis específica 2*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	1,361	,244		5,572	,000
1 Liderazgo democrático (agrupado)	,614	,074	,737	8,317	,000

a. Variable dependiente: Productividad laboral (agrupado)

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** Según la tabla 26, el  $\beta_0 = 1.361$ ; siendo el punto de encuentro de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión  $\beta_1$  0.614 indica el número de unidades que aumentara la variable Productividad laboral por cada unidad que aumente la variable Liderazgo democrático; el coeficiente estandarizado Beta afirma que, la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.737. El valor de sig. = 0.000 por consiguiente se asevera con un 95% de confianza que el liderazgo democrático influye significativamente en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

#### IV. Ecuación de regresión línea

$$Y = B_0 + \beta_1(x)$$

Dónde:

**Y = VD** = Productividad laboral

$X = VI = X1 = \text{Liderazgo democrático}$

$\beta_0 = 1.361$

$\beta_1 = 0.614$

**Productividad laboral** =  $1.361 + 0.614 \times \text{Liderazgo democrático}$

**Interpretación:** La variable Productividad laboral está cambiando en 61.4% cuando la variable Liderazgo democrático se incrementa en una unidad.

## IV DISCUSIÓN

Según los resultados logrados en el presente estudio, se determinó:

- 4.1. El objetivo general de la presente investigación fue determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018; según los resultados logrados se ha determinado que existe influencia muy alta de la variable independiente estilo de liderazgo sobre la variable dependiente de productividad laboral. Palomo (2007) menciona la “Teoría Rasgos”, en donde los líderes deben detener ciertas cualidades. Esto quiere decir que un líder debe comprender la necesidad de sus seguidores y motivarlos para conseguir las metas propuestas como el nivel de productividad. Es decir la Teoría Rasgos apoya la influencia del estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral en las organizaciones.

Mientras tanto Escandon y Hurtado (2016) en su artículo Científico llegaron a la conclusión de que existe influencia entre el estilo de liderazgo sobre el desempeño de las empresas exportadoras colombianas, dicha conclusión se apoya en la prueba de estadística de Resumen de Modelo donde  $R^2 = 0.562$ , se determinó que la hipótesis de investigación se acepta y de tal manera el estilo de liderazgo influye significativamente y de manera directa en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. Por lo citado inicialmente y con el presente estudio guardar similitud, es decir si existe una influencia del estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral.

- 4.2. Como primer objetivo específico se buscó determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo autocrático en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018; según los resultados conseguidos se ha concluido que hay influencia moderada del liderazgo autocrático sobre la productividad laboral.

Ayoub (2011, p. 32) en su teoría denominada “Enfoque del comportamiento” propone que el estilo de liderazgo que opte un líder es la influirá en el grupo. Un tipo de comportamiento común es el líder orientados hacia las tareas; donde el líder busca que los subordinados cumplan con los objetivos que desea obtener la empresa. Es decir, si se trata de buscar fidelidad y cumplimiento de las tareas este tipo de

comportamiento es el adecuado para un líder; por lo cual la teoría del Enfoque del comportamiento apoya a la influencia del liderazgo autocrático en el nivel de productividad laboral.

Según Cerna (2015) en su investigación, donde concluyo a través de la prueba del R Cuadrado el cual fue de 0.577, determino que la hipótesis de investigación se acepta y de tal manera el estilo de liderazgo de la parte directiva influye significativamente y directa en el desempeño laboral de los trabajadores, esto quiere decir que lo demostrado por Cerna y la presenta investigación guardar similitud.

- 4.3. Como segundo objetivo específico se buscó determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo democrático en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018; según los resultados conseguidos se ha concluido que hay una influencia moderada del liderazgo democrático sobre la productividad laboral.

Ayoup (2011) también propone en su “Teoría De Enfoque Del Comportamiento” que una conducta en donde un líder se orienta hacia las personas, debe velar por los intereses de los colaboradores buscando la comodidad, bienestar, seguridad, satisfacción de necesidades de sus colaboradores (p. 32). Por lo cual el Liderazgo democrático que busca la intervención y el interés de todos en el grupo para lograr los objetivos planteados debe consideras la orientación hacia las personas propuestas por Ayoup. Es decir, la “Teoría De Enfoque Del Comportamiento” apoya a que el liderazgo democrático influye en el nivel de productividad laboral de las personas en una organización.

Los resultados obtenidos guardan similitud con Esparza (2016) en su tesis, el cual concluye que el efecto de estilo de liderazgo en el desempeño laboral en la empresa es un 44.6%, esto se compruebo mediante el valor de  $R^2 = 0.446$ . Por lo tanto, lo mencionado por Esparza y la presente investigación guardad similitud.

- 4.4. Como tercer objetivo específico se buscó determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo Laissez-faire en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018; según los resultados conseguidos se ha concluido que hay una influencia moderada del liderazgo Laissez-faire sobre la productividad laboral.

Según Robbins y Judge (2013) en su teoría denominada “Teoría Liderazgo Situacional” se basa en los discípulos y propone que el liderazgo llegara al éxito siempre y cuando se sepa elegir un estilo adecuado, en situaciones cuando existe seguidores con capacidades y están dispuestos a ejecutar labores, el líder no interviene ya que no hace falta, esto se asemeja a liderazgo Laissez-faire en el cual utiliza muy poco de su poder si es que lo hace, y por lo general da a sus subordinados independencia o autonomía en sus operaciones. Esto quiere decir que la TLS apoya en que el liderazgo Laissez-faire influya sobre el nivel de productividad laboral del trabajador en una empresa.

Lo mencionado en la presente investigación guarda similitud con Pedraja y Rodríguez (2004), en su artículo científico, el cual concluye los Estilos de Liderazgo influye sobre la eficacia de las entidades estatales, esto lo respalda mediante la estadística de Resumen de modelo donde  $R^2$  ajustado tiene un valor de 0.512.

- 4.5. Según la prueba de hipótesis general se tiene como resultado de la prueba de R de Pearson, la cual existe una correlación significativa hallándose una correlación de 0,804 con un valor calculado para  $p=0.000$ , lo cual indica que la correlación es positiva muy fuerte. Así mismo se puede observar la Tabla 16, la variación del nivel de productividad laboral esta explicada por 63.1% por el estilo de liderazgo en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018; de esta forma se acepta la hipótesis alterna y se rechazar la hipótesis nula, así se llega a la conclusión que hay una influencia alta del estilo de liderazgo sobre el nivel de productividad laboral.
- 4.6. Según la PHE 1, que se da de acuerdo a la prueba de R de Pearson, hay una correlación significativa hallándose una correlación de 0,643,  $p=0.000$ , lo cual muestra que la correlación es positiva media. Así mismo se puede observar la Tabla 19, la variación del nivel productividad laboral esta explicada por una fuerza de 41.3% del Liderazgo autocrático que se emplea en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018. De esta forma se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, llegando a concluir que hay una influencia moderada del liderazgo autocrático sobre el nivel de productividad laboral.
- 4.7. Según la PHE 2, que se da de acuerdo a la prueba de R de Pearson, hay una correlación significativa hallándose una correlación de 0,737,  $p=0.000$ , lo cual muestra que la correlación es positiva media. Así mismo se puede observar la Tabla

22, la variación del nivel productividad laboral esta explicada por una fuerza de 54.4% del Liderazgo democrático que se emplea en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018. De esta forma se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, llegando a concluir que hay una influencia moderada del liderazgo democrático en el nivel de productividad laboral.

- 4.8. Según la PHE 3, que se da de acuerdo a la prueba de R de Pearson, hay una correlación significativa hallándose una correlación de 0,669,  $p=0.000$ , lo cual muestra que la correlación es positiva media. Así mismo se puede observar la Tabla 25, la variación del nivel productividad laboral esta explicada por una fuerza de 44.7% del Liderazgo Laissez - Faire que se emplea en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018. De esta forma se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, llegando a concluir que hay una influencia moderada del liderazgo Laissez - Faire en el nivel de productividad laboral.



## V CONCLUSIÓN

A través de los resultados logrados en el estudio, los objetivos establecidos y la constatación de hipótesis se obtuvo lo siguiente:

- 1.1 Se ha logrado con el objetivo general, el cual fue determinar la influencia del estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral. De igual forma se consiguió concluir que un conveniente “estilo de liderazgo” generaría un óptimo nivel de productividad laboral en los colaboradores.
- 1.2 Se ha logrado con el objetivo específico 1, que fue comprobar la influencia que hay entre liderazgo autocrático en el nivel de productividad laboral. De lo antes mencionado se concluye que, una adecuada postura con el estilo de liderazgo autocrático se lograra un alto grado nivel de productividad laboral en la organización.
- 1.3 Se ha logrado con el objetivo específico 2, que fue comprobar la influencia que hay entre liderazgo democrático en el nivel de productividad laboral. Por ello se concluye que, un enfoque orientado hacia los miembros del equipo basándose en sus necesidades, comunicación y motivación se lograra generar un mayor nivel de productividad laboral en los colaboradores.
- 1.4 Se ha logrado con el objetivo específico 3, que fue comprobar la influencia que hay entre liderazgo Laissez-faire en el nivel de productividad laboral. Es por ello que se puede afirmar que en ocasiones delegar funciones es algo adecuado en la cual no se requiere la participación del líder, siempre y cuando los miembros del equipo sean capacitados y obtener por iniciativa en sus tareas, en ese sentido podrán mejorar el nivel de productividad laboral en su organización.

## VI RECOMENDACIONES

Según los resultados de la investigación se expone la siguiente:

- 6.1 Se sugiere elegir una postura de liderazgo (autocrático, democrático o Laissez – Faire) acorde a la situación y/o a los labores a realizar en cada organización, además tomando en cuenta el comportamiento y nivel capacitación del personal; de esta manera se podrá incrementar el nivel de productividad laboral en las empresas.
- 6.2 Se sugiere optar por un liderazgo autocrático cuando en la organización se necesita tomar una decisión de negocios urgentes, también cuando se busca mejorar la eficiencia de un departamento o área específica de una empresa o como cuando una organización se enfoca en producción, pues al personal se le requiere una vigilancia más continua sobre sus funciones.
- 6.3 Se sugiere optar por un liderazgo democrático cuando se desea mejorar en el clima laboral de un área de la empresa, para poder buscar buenas relaciones interpersonales en el grupo, lograr el trabajo en equipo, estimular el sentido de pertinencia en el grupo.
- 6.4 Se sugiere optar por un liderazgo Laissez – Faire cuando los miembros del grupo de una organización sean altamente calificados, motivados y capaces de realizar sus funciones por su propia cuenta. Este tipo de liderazgo se enlaza con la autonomía profesional del personal, los miembros del grupo o de un área determinada de la organización pueden tomar decisiones siempre y cuando estén capacitados en su determinada especialización; por lo cual estas situaciones son factibles en poder elevar el nivel de productividad laboral.

## VII REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a a metodología científica*. (6 ed.). Venezuela: Editorial EPISTEME.
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administracion pública mexicana: Metodología y resultados de una investigación empirica*. México: Lulu.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencia sociales*. (2 ed.). México: Pearson Educación.
- Calvo, M. (2005). *Monitor Sociocultural: Formación profesional ocupacional (FPO)*. Madrid: MAD.
- Carbajal, R. (2017). <http://repositorio.ucv.edu.pe>. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe>: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13937>
- Carrasco, D. (2006). *Metodología de la investigación Científica*. Jesús María : San Marcos.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. Madrid: Instituto de Salud Carlos III.
- Cecchini, S., & Uthoff, A. (2007). *Reducción de la pobreza, tendencias demográficas, familias y mercado de trabajo en Ameérica Latina*. Santiago de Chile: Cepal.
- Cerna, B. (2015). *El estilo de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de cajamarca. (Tesis de Maestria)*. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10957/Cerna%20Rodr%C3%ADguez%2C%20Katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso administrativo* (3 ed.). Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3 ed.). México: McGrawHill.
- Costa, M. (2014). *Políticas de marketing internacional* (5 ed.). Madrid: Elearning.
- Cubides, J. (2005). *Obligaciones* (5 ed.). Bogotá: JAVEGRAF.

- Escandon, D., & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. (Artículo Científico). Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>
- Esparza, A. (2016). *El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A. Año 2016 - Trujillo. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/433/esparza\\_ba.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/433/esparza_ba.pdf?sequence=1)
- Fernández, S. (2010). *Administración de empresas: Un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.
- Fleischhacker, I. (2014). *Inteligencia emocional y productividad laboral. (Tesis grado Licenciatura)*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Fleischhacker-Ilma.pdf>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)(Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, J. (2016). Tipos de liderazgo: Las 5 clases de líder más habituales. (Artículo Científico). Obtenido de <https://psicologiaymente.net/coach/tipos-de-liderazgo>
- García, M. (2015). *Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales*. Santiago de Cali: Universidad del Valle.
- Grueso, M., & Toca, C. (2012). *Áreas funcionales para la reflexión: marketing y recursos humanos*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo* (3 ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Madrigal, B. (2005). *Liderazgo: enseñanza y aprendizaje*. México: McGraw-Hill Interamericana.

- Münch, L. (2010). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). México: McGrawHill Educación.
- Ogalla, F. (2005). *Sistema de gestión: una guía práctica*. México: Diaz de Santos.
- Oltra, V. (2005). *Desarrollo del factor humano*. Barcelona: Editorial UOC.
- Palomo, M. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (4 ed.). Madrid: Esic Editorial.
- Parra, R. (2010). *Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes de las escuelas Bolivarianas del Municipio Tulio Febres Cordero del Estado de Merida, Venezuela. Estudios Gerenciales*. Obtenido de [http://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/2-2-5%20\(5472\)%20Parra%20Rosibel%20cieg%20noviembre%2011\\_articulo\\_id70.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20(5472)%20Parra%20Rosibel%20cieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf)
- Payeras, J. (2004). *Coaching y liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. S.A.
- Pedraja, L., & Rodriguez, E. (2004). Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones publicas.(Artículo científico). Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/114/11412208.pdf>
- Quiroz, E. (2017). *Estilos de liderazgo y comunicación organizacional en los trabajadores de Hidrandina S.A, Chepen. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo),(Acceso 22 de noviembre 2017)*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (1995). *Administración* (5 ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de Administración* (3 ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13 ed.). México: Pearson Educación.

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). México: PEARSON.
- Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santa Domingo de Guzman" de Lima Norte.* (Tesis de Maestría). Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/923/Ruiz\\_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/923/Ruiz_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salvador, O. (2011). *Metodología de la investigación social*. España: Editorial Dykinson.
- Valdés, C. (24 de Junio de 2016). *Gestiopolis*. Obtenido de [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com): <https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilos-liderazgo/>
- Valera, R. (2013). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones* (2 ed.). México: Pearson.
- Van Den, E. (2009). *Gestión y gerencia empresariales: Aplicadas al siglo XXI* (2 ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Vargas, L. (2009). *La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. *Revista educación*, 33(1), 155 -165.
- Varo, J. (1994). *Gestión estratégica de la calidad en los servicios sanitarios*. Madrid: Diaz de Santos S.A.

## VIII ANEXOS

### 8.1. Instrumento de medición

#### INSTRUCCIONES.

- La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto responde en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.
- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- **Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:**

<b>5 = Siempre</b>	<b>4 = Casi Siempre</b>	<b>3 = A Veces</b>	<b>2 =Casi Nunca</b>	<b>1 = Nunca</b>
--------------------	-------------------------	--------------------	----------------------	------------------

	Items	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO</b>						
1	Los líderes lo supervisan constantemente sus labores					
2	La toma de decisiones es solo hecha por sus líderes					
3	La centralización de autoridad influye a la productividad laboral					
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO</b>						
4	Los líderes involucran al grupo en la toma de decisiones					
5	Los líderes delegan autoridad según la capacidad que tienen los miembros del grupo					
6	Sus líderes se preocupan por el bienestar del grupo					
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE</b>						
7	Realizas con total libertad las funciones que se le encomiendan					
8	Los líderes le facilitan las tareas y actividades que realiza.					
9	Los líderes tienen poca participación en las actividades a realizar					
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>						
10	Una correcta organización de los recursos humanos influye en la productividad.					
11	Con respecto al año anterior se siente satisfecho por los objetivos cumplidos dentro de su área de trabajo.					
12	Las actividades realizadas permiten maximizar la integración del equipo de trabajo					
13	La organización dispone de una adecuada estructura organizacional					
<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO</b>						
14	Los colaboradores se desempeñan de manera responsable sus funciones.					
15	Las funciones que desempeñan influyen en la productividad laboral.					
<b>DIMENSIÓN: INNOVACIÓN</b>						
16	Las ideas innovadoras influyen en la productividad laboral.					
17	Es importante la innovación de productos para mejorar la productividad laboral					
18	Los procesos que mantienen actualmente son los idóneos para alcanzar las metas trazadas en su área.					

## 8.2. Matriz de consistencia

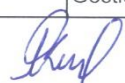
**Título: Estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018**


<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>
¿De qué manera influye el estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018?	Determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.	El estilo de liderazgo influye de manera significativa en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Hipótesis específico</b>
¿De qué manera influye el estilo de liderazgo autocrático en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018?	Determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo autocrático en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.	El estilo de liderazgo autocrático influye de manera significativa en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.
¿De qué manera influye el estilo de liderazgo democrático en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018?	Determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo democrático en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.	El estilo de liderazgo democrático influye de manera significativa en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.
¿De qué manera influye el estilo de liderazgo Laissez-faire en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018?	Determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo Laissez-faire en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.	El estilo de liderazgo Laissez-faire influye de manera significativa en el nivel de productividad laboral de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

*Fuente:* Elaboración propia



### 8.3. Validación por juicio de expertos

Título de la investigación: "ESTILO DE LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: AGUILAR ARQUÍNEGO, KID KARSON							
Apellidos y nombres del experto: DRA. REY CORDOVA DE VELÁZQUEZ, NERIDA GLADYS							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable independiente Estilo de liderazgo	Liderazgo autocrático	Supervisar	Los líderes supervisan constantemente sus labores.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre			
		Toma de decisión unilateral	La toma de decisiones son solo hechas por sus líderes.				
		Centralización de autoridad	La centralización de autoridad influye a la productividad laboral.				
	Liderazgo democrático	Involucrar al grupo	Los líderes involucran al grupo en la toma de decisiones.				
		Delegación de autoridad	Los líderes delegan autoridad según la capacidad que tienen los miembros del grupo.				
		Bienestar del grupo	Los líderes se preocupan por el bienestar del grupo.				
	Liderazgo laissez - Faire	Libertad de grupo	Realizas con total libertad las funciones que se le encomiendan.				
		Facilitar tareas o actividades	Los líderes le facilitan las tareas y actividades que realiza.				
		Desinterés	Los líderes tiene poca participación en las actividades a realizar.				
Variable dependiente Productividad laboral	Organización	Recursos humanos	Una correcta organización de los recursos humanos influye en la productividad.				
		Objetivos	Con respecto al año anterior se siente satisfecho por los objetivos cumplidos dentro de su área de trabajo.				
		Establecer actividades	Las actividades realizadas permiten maximizar la integración del equipo de trabajo				
		Estructura organizacional	La organización dispone de una adecuada estructura organizacional				
	Desempeño	Responsabilidades	Los colaboradores se desempeñan de manera responsable sus funciones.				
		Funciones	Las funciones que desempeñan influyen en la productividad laboral.				
	Innovación	Idea	Las ideas innovadoras influyen en la productividad laboral.				
		Producto	Es importante la innovación de productos para mejorar la productividad laboral				
		Gestión	Los procesos que mantienen actualmente son los idóneos para alcanzar las metas trazadas en su área.				
Firma del experto			Fecha: 05/06/2018				

Titulo de la investigación: "ESTILO DE LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: AGUILAR ARQUIÑEGO, KID KARSON							
Apellidos y nombres del experto: ARCE ALVAREZ, EDWIN							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable independiente Estilo de liderazgo	Liderazgo autocrático	Supervisar	Los líderes supervisan constantemente sus labores.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre			
		Toma de decisión unilateral	La toma de decisiones son solo hechas por sus líderes.				
		Centralización de autoridad	La centralización de autoridad influye a la productividad laboral.				
	Liderazgo democrático	Involucrar al grupo	Los líderes involucran al grupo en la toma de decisiones.				
		Delegación de autoridad	Los líderes delegan autoridad según la capacidad que tienen los miembros del grupo.				
		Bienestar del grupo	Los líderes se preocupan por el bienestar del grupo.				
	Liderazgo laissez - Faire	Libertad de grupo	Realizas con total libertad las funciones que se le encomiendan.				
		Facilitar tareas o actividades	Los líderes le facilitan las tareas y actividades que realiza.				
		Desinterés	Los líderes tiene poca participación en las actividades a realizar.				
Variable dependiente Productividad laboral	Organización	Recursos humanos	Una correcta organización de los recursos humanos influye en la productividad.				
		Objetivos	Con respecto al año anterior se siente satisfecho por los objetivos cumplidos dentro de su área de trabajo.				
		Establecer actividades	Las actividades realizadas permiten maximizar la integración del equipo de trabajo				
		Estructura organizacional	La organización dispone de una adecuada estructura organizacional				
	Desempeño	Responsabilidades	Los colaboradores se desempeñan de manera responsable sus funciones.				
		Funciones	Las funciones que desempeñan influyen en la productividad laboral.				
	Innovación	Idea	Las ideas innovadoras influyen en la productividad laboral.				
		Producto	Es importante la innovación de productos para mejorar la productividad laboral				
	Gestión	Los procesos que mantienen actualmente son los idóneos para alcanzar las metas trazadas en su área.					
Firma del experto 			Fecha: 05/06/2018				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "ESTILO DE LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: AGUILAR ARQUIÑEGO, KID KARSON							
Apellidos y nombres del experto: DR. COSTILLA CASTILLO, PEDRO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable independiente Estilo de liderazgo	Liderazgo autocrático	Supervisar	Los líderes supervisan constantemente sus labores.	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		Toma de decisión unilateral	La toma de decisiones son solo hechas por sus líderes.		/		
		Centralización de autoridad	La centralización de autoridad influye a la productividad laboral.		/		
	Liderazgo democrático	Involucrar al grupo	Los líderes involucran al grupo en la toma de decisiones.		/		
		Delegación de autoridad	Los líderes delegan autoridad según la capacidad que tienen los miembros del grupo.		/		
		Bienestar del grupo	Los líderes se preocupan por el bienestar del grupo.		/		
	Liderazgo laissez - Faire	Libertad de grupo	Realizas con total libertad las funciones que se le encomiendan.		/		
		Facilitar tareas o actividades	Los líderes le facilitan las tareas y actividades que realiza.		/		
		Desinterés	Los líderes tiene poca participación en las actividades a realizar.		/		
Variable dependiente Productividad laboral	Organización	Recursos humanos	Una correcta organización de los recursos humanos influye en la productividad.	/			
		Objetivos	Con respecto al año anterior se siente satisfecho por los objetivos cumplidos dentro de su área de trabajo.	/			
		Establecer actividades	Las actividades realizadas permiten maximizar la integración del equipo de trabajo	/			
		Estructura organizacional	La organización dispone de una adecuada estructura organizacional	/			
	Desempeño	Responsabilidades	Los colaboradores se desempeñan de manera responsable sus funciones.	/			
		Funciones	Las funciones que desempeñan influyen en la productividad laboral.	/			
	Innovación	Idea	Las ideas innovadoras influyen en la productividad laboral.	/			
		Producto	Es importante la innovación de productos para mejorar la productividad laboral	/			
		Gestión	Los procesos que mantienen actualmente son los idóneos para alcanzar las metas trazadas en su área.	/			
Firma del experto			Fecha: 05/06/2018				



## 8.4. Validación del Turnitin

 <p><b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p><b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b></p>	<p>Código : F06-PP-PR-02.02                  Versión : 07                  Fecha : 04-07-2018                  Página : 1 de 1</p>
---	---	--

**Resumen de coincidencias**

**21 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (beta)

**Coincidencias:**

21	1	repositorio.ucv.edu.pe	10 %
	2	Entregado a Universidad...	10 %
	3	Entregado a Universidad...	<1 %
	4	repositorio.ucv.edu.pe	<1 %
	5	repositorio.ucv.edu.pe	<1 %
	6	Entregado a Universidad...	<1 %
	7	Entregado a Universidad...	<1 %
	8	Entregado a Universidad...	<1 %

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Viceministerio de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## 8.5. Caratula



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“ESTILO DE LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN  
LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES, 2018”**

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



**AUTOR**

AGUILAR ARQUÍNEGO KID KARSON

**ASESORA**

Dra. REY CÓRDOVA DE VELÁZQUEZ, NERIDA GLADYS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**LIMA - PERÚ**

**2018**

## 8.6. Acta de Aprobación de Originalidad de la Tesis.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

**"ESTILO DE LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA UPI ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES, 2018"** del estudiante **KID KARSON AGUILAR ARQUIÑEGO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 27 de junio de 2019



*Petronila Mairena Fox*  
MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------


## 8.7. Acta de Aprobación de la Tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **AGUILAR ARQUIÑEGO KID KARSON** cuyo título es: **“ESTILO DE LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES, 2018”**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 18 (número) Dieciocho (letras).

Los Olivos, 12 de julio de 2018

  
.....  
**Dr. Díaz Saucedo, Antonio**  
**PRESIDENTE**

  
.....  
**Mgr. Casma Zárate, Carlos**  
**SECRETARIO**

  
.....  
**Dra. Rey Córdova de Velázquez Nérida**  
**VOCAL**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## 8.8. Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **KID KARSON AGUILAR ARQUIÑEGO** identificado con DNI N° **42806043**, egresada de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“ESTILO DE LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES, 2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



  
 \_\_\_\_\_  
 KID KARSON AGUILAR ARQUIÑEGO

DNI: 42806043

FECHA: 29 de abril de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



## 8.9. Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### **AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga el encargado del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presente el estudiante:

**Sr. KID KARSON AGUILAR ARQUIÑEGO**

Trabajo de Investigación titulado:

**ESTILO DE LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA UPI ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES, 2018**

Para obtener el Grado Académico y/o Título Profesional de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA : 12 de julio del 2018

NOTA O MENCIÓN : 18 (Dieciocho)

Los Olivos 29 de abril 2019



**MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA**  
Coordinadora de Investigación de la EP de Administración