



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo Gerencial para Promover la Productividad de la
Empresa SERMARSU S.A.C - Piura, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Br. Herrera Mayo Maryuri Yanira (ORCID: 0000-0003-2856-2761)

Br. Roa Velásquez Maryuri Lisbeth (ORCID: 0000-0003-0066-4459)

ASESOR:

Mg. Gómez Zúñiga, Cecilia Paula Luisa (ORCID: 0000-0001-7986-7608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión por Organizaciones

PIURA – PERU

2021

DEDICATORIA

A dios, por ser mi luz, mi esperanza y mi guía en todo momento, a mis padres por todo su amor, confianza, apoyo moral y económico, a nuestra familia por su comprensión y por ser nuestro soporte, este trabajo de investigación es un logro gracias a ustedes, por su ayuda, sus consejos y su amor.

AGRADECIMIENTO

A la universidad César Vallejo por permitimos alcanzar y cumplir nuestra meta y a mis docentes que contribuyeron con sus conocimientos y experiencias, que nos guiaron en esta etapa de nuestras vidas.

A nuestra asesora Mg. Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga, nuestro sincero agradecimiento por su tiempo y por estimular el desarrollo de nuestra formación profesional.

Por último, agradecer a empresa SERMARSU S.A.C – Piura; por haber accedido en la ejecución de este estudio en sus instalaciones.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	10
3.3. Población y Muestra.....	10
3.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de datos.....	11
3.5. Procedimiento	12
3.6. Métodos de Análisis de Datos.....	12
3.7. Aspectos Éticos.....	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Liderazgo personal para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura	14
Tabla 2 El desarrollo del liderazgo de influencia en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C - Piura	15
Tabla 3 Las características del liderazgo estratégico para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura	16
Tabla 4 El liderazgo de resultados en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C - Piura	17
Tabla 5 El nivel de eficacia del liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura	18
Tabla 6 Importancia de la eficiencia en el liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura.....	19
Tabla 7 Operacionalización de las Variables.....	39
Tabla 8 Matriz de Consistencia	40

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera el liderazgo gerencial promueve la productividad de la empresa SERMARSU SAC – Piura, 2021. Se trabajó con una muestra de 100 trabajadores. La metodología incluyo, la investigación aplicada debido a que buscó dar respuesta a un problema recopilando información compuesta por datos cuantitativos, el diseño fue transversal no experimental descriptivo debido a que se recolectó datos en un solo momento y en un tiempo único. Los resultados obtenidos son favorables tanto para la variable liderazgo gerencial y para la variable productividad. Las principales conclusiones a las que se llegó es que se percibe que en cuanto a las características que representan el liderazgo personal, demuestran de esta manera un nivel favorable; en base a las características que representan el liderazgo de influencia, se manifiesta un nivel positivo en todas sus dimensiones; en cuanto a las características que representan el liderazgo estratégico, se demuestra que se está aplicando de manera óptima; así mismo en el liderazgo de resultados se corrobora resultados favorables; por otro lado se percibe que la dimensión eficacia alcanza óptimos resultados y por último en cuanto a las características que representan la eficiencia, muestra un nivel favorable para promover la productividad de los trabajadores. Por lo tanto, se afirma que el liderazgo gerencial promueve la productividad en la empresa SERMARSU S.A.C, debido a que se emplean en un nivel alto y de esta manera, la organización posee el potencial para fortalecer a su equipo de trabajo.

Palabras clave: Liderazgo, Gerencial, Productividad.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine how the managerial leadership promotes the productivity of the company SERMARSU SAC - Piura, 2021. We worked with a sample of 100 workers. The methodology included applied research because it sought to respond to a problem by collecting information composed of quantitative data, the design was descriptive non-experimental cross-sectional because data was collected in a single moment and in a single time. The results obtained are favorable both for the managerial leadership variable and for the productivity variable. The main conclusions reached is that it is perceived that in terms of the characteristics that represent personal leadership, they thus demonstrate a favorable level; Based on the characteristics that influence leadership represents, a positive level is manifested in all its dimensions; Regarding the characteristics that represent strategic leadership, it is shown that it is being applied optimally; Likewise, in the leadership of results, favorable results are corroborated; on the other hand, it is perceived that the efficacy dimension achieves optimal results and, finally, regarding the characteristics that represent efficiency, it shows a favorable level to promote worker productivity. Therefore, it is affirmed that managerial leadership promotes productivity in the company SERMARSU S.A.C, because they are employed at a high level and in this way, the organization has the potential to strengthen its work team.

Keywords: Managerial, Leadership, Productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo empresarial es imprescindible desarrollar las características de un buen liderazgo gerencial, ya que es la forma de orientar a todos con la finalidad de alcanzar los objetivos compartidos, además de administrar eficaz y eficientemente los procesos internos de una empresa y asegurar el logro de resultados exitosos.

En el ámbito internacional Betancourt (2019), en su artículo nos dice que suele ser complicado para muchos individuos asignar responsabilidades a los miembros de su organización, muchas veces por temor, a que se su colega cometa errores. Es así que opta por sobrecargarse con las labores, antes que depositar su confianza, orientar y adiestrar a su equipo, afectando enormemente la motivación de sus miembros y por ende el liderazgo que ejercen.

Asimismo Velásquez (2016), considera que para elevar los niveles de productividad del personal, es obligación de la institución ofrecer un ambiente agradable, equipos y herramientas suficientes para llevar a cabo las tareas, favoreciendo no solo a la empresa, sino que ofrece un desarrollo laboral, correcto comportamiento y empeño en sus actividades.

En el ámbito nacional Temple (2018), enfatiza que el liderazgo gerencial es decidir, actuar, afrontar y conectar. Las decisiones voluntarias e intencionales que se tomen es liderar, requiriendo comprometerse en su totalidad, haciendo propio los roles de liderazgo, generar un impacto en la organización y beneficiar los sentimientos que están orientados hacia un objeto claro, preciso y conciso.

Así también el Banco Central de Reserva del Perú (2016), en su revista señala que al no mejorar la productividad, el crecimiento será desfavorable en el transcurso del caminar de la empresa, afectando el rendimiento y utilidades de las mismas. En el supuesto que se susciten beneficios por un incremento del precio minero u otros productos que se exporten, esto solo sería eventual, no duradero en el tiempo. De esta manera la productividad necesita de un dinamismo, el cual debe estar reflejado en los componentes planteados: novedades, efectividad y estructura.

Referente al entorno local Reátegui (2021), refiere que suele ser irremplazable que las empresas, sea cual sea su giro de negocio, fomentan que los encargados del equipo de trabajo, ejerciten un liderazgo gerencial eficiente, ofreciendo en todo momento su apoyo y respaldo con el afán de que los esfuerzos no se trunquen. Al no contar con un líder que se muestre empático y que incentive, es imposible evitar que la productividad no se vea afectada, del mismo modo su salud y estado emocional.

SERMARSU S.A.C es una empresa que toma como actividad comercial el procesamiento, congelamiento y almacenamiento de productos hidrobiológicos, su objetivo es exportar productos hidrobiológicos cumpliendo con los requerimientos y estándares de calidad establecidas por las normas de higiene. Tiene como misión proveer servicios con calidad, satisfaciendo los requerimientos en el tiempo adecuado, bajo condiciones seguras, a un precio competitivo y rentable. Se encuentra ubicada en Zona Industrial N° 02 Mz. B Lts. 8 y 9 Sullana – Piura.

En la empresa SERMARSU S.A.C. se observó la necesidad de fortalecer su liderazgo gerencial para promover la productividad, debido a que sus colaboradores no ejercen correctamente sus funciones, desarrollando ocasionalmente diversos roles que no les competen, desatendiendo las funciones propias del cargo; además no llevan estricto control en las actividades a realizar, por ejemplo, no cuentan con un buen control de inventario, lo que ocasiona problemas en la empresa, por ejemplo retraso en la entrega del producto requerido, demora en realizar los embarques; conflictos entre los trabajadores, a esto se suma un ambiente laboral desagradable, cargos ocupados por personal autoritarista, quienes no tienen un buen trato hacia los colaboradores y por lo tanto se encuentran desmotivados, descontentos, disminuyendo su productividad y truncando los objetivos de la empresa.

Si la empresa no desarrolla un buen liderazgo gerencial, los trabajadores no realizarán sus funciones correctamente de manera creativa y propositiva, incumpliendo con los procesos de trabajo, afectando la productividad; asegurando resultados muy desfavorables para la empresa, teniendo como consecuencia un ambiente laboral hostil, trabajadores descontentos e inactivos, encaminados al incumplimiento de los objetivos de la empresa.

En este contexto, se planteó como problema general ¿De qué manera el Liderazgo Gerencial promueve la productividad de la empresa SERMARSU SAC – Piura, 2021?; y problemas específicos los siguientes ¿Cuál es la importancia del liderazgo personal para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C. – Piura, 2021? ¿Cómo se desarrolla el liderazgo de influencia en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.? ¿Qué características tiene el liderazgo estratégico para promover la productividad en la empresa SERMARSU S.A.C.? ¿Cómo promueve el liderazgo de resultados la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.? ¿Cuál es el nivel de eficacia del liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.? ¿Qué importancia tiene la eficiencia en el liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.?

La investigación se justificó de manera práctica y económica, debido a que pretende crear estrategias para fortalecer el liderazgo gerencial que promuevan y favorezcan la productividad; ambas variables van de la mano y tienen un papel primordial e importante garantizando la consecución de sus objetos y éxito de la empresa. Al cumplirse con el objetivo se generaron grandes beneficios y ganancias, consiguiendo así trabajadores contentos en un buen ambiente laboral y logrando buenos frutos.

Este trabajo se planteó como objetivo general: determinar de qué manera el Liderazgo Gerencial promueve la productividad de la empresa SERMARSU SAC – Piura, 2021; y como objetivos específicos: explicar la importancia del liderazgo personal para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021; detallar cómo se desarrolla el liderazgo de influencia en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.; identificar las características del liderazgo estratégico para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.; describir el liderazgo de resultados en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.; determinar el nivel de eficacia del liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.; especificar qué importancia tiene la eficiencia en el liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional Calero (2019), en su indagación nominada el liderazgo gerencial influye en el desempeño laboral, sustentada para la obtención del título de Magíster en Administración de empresas, su objetivo llevar a cabo el liderazgo gerencial mediante un modelo, que sirva de aporte al desempeño laboral de los trabajadores; utilizo un enfoque cuantitativo, que apoyó en la observación del problema planteado, recolectó información mediante varios instrumentos, concluyendo que todo modelo de liderazgo tiene como propósito dar respuesta a los requerimientos de la institución, a través de una adecuada comunicación entre todos los niveles jerárquicos, es decir desde el nivel inferior hasta el superior, entrenamiento constante a su personal a través de capacitaciones, charlas y seminarios semanales que enriquezcan sus saberes y conocimientos previos y sobre todo que se le motive e incentive para que alcance mejores resultados, compensando en todo momento su esfuerzo.

Así pues Quispe (2016), en su estudio productividad laboral y exportaciones en el crecimiento económico de Bolivia, hecha para obtener el grado de bachiller en economía, dicha finalidad fue detectar como la productividad se relaciona con las exportaciones en el crecimiento de la economía de dicho país. Con respecto a la metodología, fue el método descriptivo, correlacional y causal. De acuerdo a las conclusiones refiere que la economía boliviana tuvo un crecimiento de 4.2% promedio durante el periodo de estudio (2000 – 2014). Sin embargo, dicho crecimiento no se ha convertido en desarrollo económico, puesto que no ha contribuido a la mejoría del nivel de bienestar de la sociedad. Además, infiere que la producción es primordial para la determinación de la efectividad con la que se aplican los factores de productos e insumos para procesar una cierta ración de un bien o servicio.

El ámbito nacional Rurush (2021), en su trabajo de investigación influencia del liderazgo gerencial en los procesos administrativos, realizada previa obtención grado académico de doctor, cuyo objetivo es señalar la relación existente entre el liderazgo gerencial con los procesos administrativos; utilizo un método de tipo básico, no experimental, correlacional y transversal, aplicó un cuestionario a 191 colaboradores. Como conclusión se ha manifestado que el liderazgo gerencial se

relaciona con los procesos administrativos de la institución, indicando que es primordial porque su personal alcanza la eficiencia, al sentirse inspirados y orientados por un líder que posee la capacidad para apoyar y manejar en todo momento los conflictos que se presenten y que obstaculizan el progreso de las diversas actividades planteadas diariamente, tomando las decisiones más adecuadas, correctas e idóneas, en todo lo concerniente a la parte administrativa y operativa de la institución. Por lo tanto se afirma que si hay influencia directa entre ambas variables.

Cisneros (2019), en su análisis eficacia en las funciones ejecutadas en el aumento de la productividad, obtención del título de contador público, tuvo como objetivo indicar la eficacia de las funciones en el incremento de la productividad; respecto al enfoque y diseño empleó el descriptivo, no experimental, transeccional o transversal, correlacional-causal; y como conclusión se obtuvo que las funciones ejecutadas por la persona encargada en la organización, en su totalidad son eficientes, pero esto no impide que se presenten ciertas actividades que deben corregirse a la brevedad posible, entre ellas destacan mejorar la gestión de los tiempos, motivar a sus miembros para que estén a gusto y cumplan sus obligaciones de manera correcta y ejercer el reconocimiento como símbolo de agradecimiento por su esfuerzo, para que no se vea perjudicada en un largo plazo con la productividad.

De acuerdo a Barbaran et al. (2020), en su tesis incidencia de la productividad en la calidad de servicio, estudió a una institución del sector público, con el fin de la obtener el título de administrador, tuvo como objetivo identificar la relación de la productividad en la calidad del servicio, utilizó la investigación descriptiva, transeccional y correlacional. Con respecto a las conclusiones determinan que la influencia entre variables es positiva baja, indicando que la productividad a nivel organizacional y las condiciones del ambiente laboral no están contribuyendo para alcanzar niveles más altos, el cual está perjudicando la calidad de servicio que brindan a los usuarios que acuden a diario para realizar una serie de trámites, consultas o pagos. Por lo tanto se afirma que la productividad es un factor primordial e importante para toda entidad, pero aquí no se le está prestando la debida atención, es así que muestra resultados poco beneficiosos para su progreso y desarrollo.

Asimismo Malpica (2015), en su investigación incidencia de las dimensiones del liderazgo en la satisfacción de los clientes, para obtener grado de magister, teniendo como objetivo precisar la influencia de las dimensiones del liderazgo en la satisfacción, cuya metodología fue descriptivo - correlacional, no experimental, transversal y mixto; estudió a 28 trabajadores aplicándose dos encuestas. Concluyó que las dimensiones del liderazgo inciden desfavorablemente en la satisfacción interna del cliente; señalando que la manera idónea en que se ejerza, traza el destino y éxito de la organización y el desarrollo de sus integrantes y que las falencias del líder en sus actividades repercuten en sus resultados, es decir mientras el líder no tenga la capacidad de dirigir, controlar y guiar a sus integrantes estos no sabrán hacia dónde dirigirse. Para lo cual resulta necesario que las instituciones se deben trazar un planteamiento que les sirva de mejora en las capacidades de liderazgo, optimizando las estrategias y alcanzando resultados positivos.

Roque et al. (2016), en su averiguación titulada influencia del liderazgo gerencial en la satisfacción laboral, realizada para alcanzar la licenciatura en administración. Su fin fue precisar la influencia del liderazgo en la satisfacción; respecto a la metodología para realizar el estudio empleó el método científico, no experimental. Obteniendo como conclusión que existe influencia significativa entre el liderazgo y la satisfacción, indicando una relación media positiva. Por lo tanto se precisa que funciona como una herramienta de alto valor competitivo, en el cual se excluyen las barreras existentes en los diversos departamentos, para que sea manejado de manera óptima, generando un valor agregado para todos nuestros colaboradores y es aquí donde entra a tallar el líder, que es la persona encargada de promover un clima organizacional positivo que le permita al trabajador sentirse cómodo como en casa, para la obtención de la rentabilidad esperada. Así mismo indicó que mientras mejor se aplique el liderazgo gerencial, la satisfacción plena será mayor.

En el contexto local de acuerdo a Puruguay (2019), en su trabajo de investigación, influencia del clima laboral en la productividad, estudió a los trabajadores de una empresa privada; alcanzando el título de licenciado, su objeto es delimitar si el clima laboral influye en la productividad. La metodología fue aplicada, descriptivo y correlacional. Respecto a la conclusión final se fija un nivel regular de productividad en la institución, abarcando ciertos aspectos positivos resaltando los estilos de liderazgo de la cabeza principal y el pleno conocimiento de normas vinculadas al trabajo y otros negativos señalando incumplimiento de normas, costumbres, entre otros. Por lo tanto se afirma que un clima de trabajo favorable es muy primordial, para alcanzar niveles altos de productividad, indicando que mientras más satisfechos estén los miembros, mejores resultados mostraran, en el desarrollo de sus actividades vinculada a su trabajo del día a día, el cual será ejecutado eficientemente.

Nieves (2018), en su investigación liderazgo y su impacto en la rotación de personal, realizada para licenciarse como administradora, teniendo el afán de fijar si el liderazgo repercute en la rotación; cuya metodología es descriptivo correlacional, el diseño es de tipo cuantitativo, el estudio es no experimental. Concluyendo que no se encontró relación entre el liderazgo y la rotación, manifestando que la rotación del personal muchas veces se origina por motivos salariales, familiares y por salud y que el liderazgo ejercido actualmente está presentando resultados poco favorables, es decir el líder y sus obreros no están direccionados hacia un mismo fin. Por lo tanto éstas son estudiadas constantemente, partiendo de que las organizaciones y sus integrantes van evolucionando en el transcurso del tiempo y lo seguirán haciendo, a medida que los cambios que susciten lo ameriten, para lo cual se debe poseer características peculiares para guiarlos en el ejercicio de sus responsabilidades y que las cumplan de la mejor manera posible.

Referente a las teorías relacionadas al tema Ccahuana (2018), refiere que el liderazgo gerencial, es el proceso, habilidad y virtud que poseen los gerentes o autoridad de una empresa de dirigir las actividades laborales e influir en sus colaboradores para el logro de sus objetivos.

En lo que respecta a la primera variable, en su primera dimensión liderazgo personal García & Martín (2017), definen que es el individuo que posee certeza, solidez, certidumbre y decisión y que pone en práctica esas capacidades dentro de su equipo de trabajo, encontrando así un equilibrio en él mismo para obtener las metas fijadas.

Chávez (2017), refiere que el liderazgo personal se relaciona a la acción de asumir tus responsabilidades, desarrollando una imagen positiva; para lograrlo se debe fortalecer la autoestima y tu creatividad, asumiendo retos diarios que contribuyan en tu crecimiento personal y profesional, esto tiene un impacto favorable en el desempeño. Concerniente al primer indicador Monsalve (2017), define que el autoliderazgo son las facultades que poseemos de liderarnos a nosotros mismos en todos los aspectos de nuestra vida.

Por consiguiente, tenemos como indicador, la automotivación, Centellas (2018), nos dice que la persistencia se logra mediante nuestra fuerza interior, para alcanzar los objetivos establecidos, tratando en lo posible de no causar molestias o lastimar los derechos de sus compañeros.

Respecto a la segunda dimensión, liderazgo de influencia, abarca los saberes previos de poder manejar la comunicación de manera fluida, promoviendo el apoyo mutuo y un clima laboral bueno. Logrando que los miembros de la institución logren confianza, omitan sus miedos, asuman retos diarios, creer en ellos y tengan la capacidad de poder tomar buenas decisiones en situaciones adversas que puedan presentarse. Es primordial que los gerentes desarrollen sus habilidades de entrenadores para ser cada vez mejores líderes y saber orientar a su equipo, haciéndoles partícipes en la toma de decisiones, escuchando sus miedos y temores, de esta manera se incrementara la satisfacción de los mismos.

Concerniente a la tercera dimensión liderazgo estratégico Quiroz (2018), nos dice que trae consigo beneficios para las personas, clientes y proveedores, disminuyendo el impacto competitivo, centrándose en cambiar su forma de pensar para que tengan una visión más amplia, teniendo en claro sus propósitos, logrando que sus comportamientos sean los adecuados para los diversos procedimientos que se llevan a cabo.

Posteriormente Malpica (2015), respecto a la última dimensión de la primera variable, liderazgo de resultados refiere que se debe optimizar las estrategias, con el afán de poseer una capacidad superior para alcanzar el éxito fidelizando a sus clientes potenciales y transformar a la empresa en todos sus niveles jerárquicos y sobre todo en la toma eficiente de decisiones que son apoyadas por todos los miembros, utilizando las herramientas necesarias para dar solución a los problemas de manera inmediata, para que los trabajadores no se sientan cuestionados, si no por el contrario tengan el entusiasmo y compromiso de contribuir en la productividad organizacional.

Referente a la segunda variable, productividad, presenta dos dimensiones, respecto a la primera dimensión, eficacia, Villena (2018), indica que las funciones deben ejecutarse de manera correcta para la consecución de los objetivos, relacionándose con las actividades que contribuyen en el logro de las metas fijadas que son medidas para que se alcancen. Asimismo, señala que la segunda dimensión eficiencia, se relaciona con las capacidades para la consecución correcta de las funciones y la forma de cómo emplear los recursos de manera adecuada con la cantidad mínima, obteniendo resultados superiores con poca inversión. Por lo tanto es importante que se sepa aprovechar al máximo todos los recursos para transformarlos en productos terminados, empleando un costo reducido pero adquiriendo ganancias mayores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

De acuerdo al tipo fue aplicada, de enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental descriptivo, cuyo objetivo fue mostrar la realidad sin modificarla. Hernández et al. (2016), señalan que los enunciados adquieren sentido siempre y cuando son verificados, es preciso indicar que se consiguió resultados cuantitativos. Así mismo se buscó determinar de qué manera el liderazgo gerencial promueve la productividad en la empresa SERMARSU S.A.C.; de tipo no experimental, las variables estudiadas no fueron manipuladas y correspondió a un estudio descriptivo tuvo como propósito describir a ambas.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable Independiente:

Liderazgo Gerencial: Ccahuana (2018), define que es el proceso, la capacidad, habilidad que tiene el gerente o autoridad de una empresa de dirigir las actividades laborales e influir en sus colaboradores para el logro de sus objetivos.

3.2.3. Variable Dependiente

Productividad: Barbaran et al. (2020), la define como un factor primordial e importante para toda entidad, pues le permite saber en qué basarse para alcanzar su éxito y tomar las medidas pertinentes para evitar el fracaso.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

De acuerdo a Hernández et al. (2014), refieren que abarca al conjunto de participantes involucrados y de los que se espera encontrar un indicio, es decir el total de personas que muestran características que son evaluadas, esta tesis estuvo totalmente establecida por todos los trabajadores de la empresa SERMARSU S.A.C., cuyo número total de trabajadores es de 135. Según se muestra formula en (Anexo 08).

3.3.2. Criterio de Selección

3.3.2.1 Criterios de Inclusión

Se eligieron hombres y mujeres del área productiva de la empresa SERMARSU S.A.C., y se realizó una entrevista al jefe de producción.

3.3.2.2 Criterios de Exclusión

Personal que se encuentre de vacaciones de la empresa SERMARSU S.A.C.

3.3.3. Muestra

Mientras Hernández et al. (2014), señalan que incluye un grupo reducido de la población, del cual se obtuvieron datos, definiéndose con precisión y siendo representado por la misma. Ha sido determinada con la aplicación de la fórmula para población finita, considerando un porcentaje de error del 5%, obteniéndose 100 individuos.

3.3.4. Muestreo

Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, en el cual cada participante tiene las mismas posibilidades de contribuir en el estudio.

3.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Para determinar si el liderazgo gerencial promueve la productividad en la empresa SERMARSU S.A.C. se aplicó las siguientes técnicas:

Encuesta

Es considerada y tomada para recoger datos mediante el interrogamiento a las personas participes, su fin es alcanzar sistemáticamente medidas basadas en conceptos que son derivados de un problema analizado. Esta técnica es utilizada con mucha frecuencia.

Entrevista

La entrevista contiene preguntas abiertas, con un grado de dirección para formularlas, contribuyendo en enriquecer la información que se buscó recabar con el propósito de dar solución al problema planteado y proporcionar las recomendaciones de mejora para la institución.

3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario

Hernández et al. (2014), describen que abarca una serie de preguntas, basadas en las variables a analizar. Para lo cual debe guardar relación con el problema planteado y la hipótesis. Es así que son empleados en diversas encuestas. Fue validado por expertos en la materia, mediante la planilla de juicio de expertos; así como su confiabilidad fue con el Alfa de Cronbach.

Guía de Entrevista

Tuvo preguntas que ayudaron a analizar las variables, el cual se aplicó al jefe de producción de la empresa SERMARSU S.A.C.

3.5. Procedimiento

En la ejecución de los instrumentos se solicitó autorización y la coordinación con el jefe de producción de SERMARSU S.A.C. cuyo propósito fue llevar a cabo la investigación de manera correcta, no interfiriendo ni perjudicando las funciones de su personal.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

La información recopilada se sometió a un examen estadístico, descriptivo, apoyado del software SPSS V-25, también, se hizo uso del Excel, elaborando cuadros y gráficos, estableciendo sus frecuencias y el análisis de ellas, facilitando las indagaciones e interpretaciones de los hallazgos encontrados en el transcurso de la investigación.

3.7. Aspectos Éticos

Este trabajo acató lo establecido por el código de Ética de la UCV, garantizando el bienestar de los voluntarios, por otro lado en la recaudación de datos, procesamiento, interpretación y elaboración del informe se dio de manera responsable y honesta. Además, promover las buenas prácticas científicas, el cual resulta necesario fomentar la integración científica, tomando como prioridad la capacitación del investigador.

IV. RESULTADOS

Los hallazgos se consiguieron empleando la recopilación de datos, mediante la aplicación del cuestionario a los integrantes de empresa SERMARSU S.A.C, manifestando el problema estudiado en función a liderazgo gerencial y la productividad. A continuación, se detallan los resultados:

4.1. Informe de Aplicación de Cuestionario

4.1.1 La importancia del liderazgo personal para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021.

Tabla 1

Liderazgo personal para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura.

D ₁ Liderazgo Personal	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TA		(4) DA		(3) I		(2) ED		(1) TED			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		T
Considera Ud. que la personalidad de su jefe favorece las actividades diarias en beneficio de los colaboradores y la empresa.	33	33.0%	67	67.0%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100.0%
Cree Ud. que su jefe al momento de realizar sus funciones se siente seguro de sí mismo.	72	72.0%	26	26.0%	2	2.0%	0	0%	0	0%	100	100.0%
Considera Ud. que el nivel de autoestima de su jefe es importante para la empresa.	17	17.0%	76	76.0%	6	6.0%	1	1.0%	0	0%	100	100.0%
Recibe por parte de su jefe algún incentivo (comisiones, felicitaciones, otros) cuando realiza su trabajo eficazmente.	37	37.0%	51	51.0%	8	8.0%	4	4.0%	0	0%	100	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a la empresa SERMARSU.

La tabla 1, se puede apreciar que en cuanto a autoliderazgo, los resultados demuestran que un 67.0% señalan estar de acuerdo, mientras que un 33.0% está totalmente de acuerdo; por otro lado en lo que se refiere a seguridad, el 72% manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que un 26% de acuerdo, con respecto a la autoestima se obtuvo el 76% de acuerdo y un 17 % totalmente de acuerdo. De otra parte con referencia a la automotivación el 51% de personas respondieron estar de acuerdo y totalmente de cuerdo el 37%.

En base a los resultados de la tabla, se interpreta que las cualidades que forman parte del liderazgo personal, muestran resultados favorables en cuanto a la percepción de cada uno de los trabajadores, como son: el autoliderazgo, la seguridad y autoestima y la automotivación; siendo esto beneficioso para la empresa, debido a que los trabajadores se sienten respaldados y apoyados por su jefe para alcanzar los resultados esperados, mostrando niveles altos de productividad.

4.1.2 Detallar cómo se desarrolla el liderazgo de influencia en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021.

Tabla 2

El desarrollo del liderazgo de influencia en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura.

D ₂ Liderazgo de Influencia	Escala de alternativas					(Σ)	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	Total	
	TA	DA	I	ED	TED	T	%
Cree Ud. que en la empresa SERMARSU S.A.C existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable entre jefes y trabajadores.	24	75	1	0	0	100	100.0%
Considera Ud. que su jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo, mostrando una actitud positiva de liderazgo.	46	48	6	0	0	100	100.0%
Tu jefe se preocupa por mantener un ambiente laboral positivo e invierte en aspectos fundamentales para el crecimiento de la empresa.	62	38	0	0	0	100	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a la empresa SERMARSU.

La tabla 2, se observa que en cuanto a la comunicación muestra que el 75.0% indican estar de acuerdo, un 24.0% señaló totalmente de acuerdo, en lo concerniente a la confianza que brinda el jefe a su personal, el 48% indicó de acuerdo y un 46% totalmente de acuerdo. Finalmente, en el ambiente laboral el 62% manifestó estar totalmente de acuerdo y de acuerdo el 30%.

Según la tabla, se señala que las características relacionadas al liderazgo de influencias, destacan sus indicadores tales como la comunicación con un 75.0% afirmando estar de acuerdo; en la confianza el 48% manifestó su acuerdo, así mismo en cuanto al ambiente laboral el 62% afirmó estar totalmente de acuerdo. Es así que de acuerdo a estos resultados, es pertinente seguir fortaleciendo el

liderazgo de influencia, para lo cual el jefe continuara asumiendo el control y lograr que su equipo de trabajo se esfuerce para alcanzar los objetivos fijados en un corto, mediano y largo plazo.

4.1.3 Identificar las características del liderazgo estratégico para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021.

Tabla 3

Las características del liderazgo estratégico para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura.

D ₃ Liderazgo Estratégico	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TA		(4) DA		(3) I		(2) ED		(1) TED			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		T
Cree Ud. que la empresa SERMARSU S.A.C. establece sus objetivos de manera clara, precisa y concisa.	17	17.0%	83	83.0%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100.0%
Considera Ud. que la empresa SERMARSU S.A.C. mantiene su propia filosofía a pesar de las dificultades y/o cambios que se dan en la realidad.	13	13.0%	78	78.0%	9	9.0%	0	0%	0	0%	100	100.0%
En la empresa SERMARSU S.A.C se lleva a cabo el trabajo en equipo para lograr los objetivos, reflejados en un servicio de calidad e los clientes.	67	67.0%	31	31.0%	2	2.0%	0	0%	0	0%	100	100.0%
Cuando se desarrolla un trabajo en equipo, los jefes y trabajadores nos reunimos para debatir, integrar y analizar ideas.	13	13.0%	85	85.0%	2	2.0%	0	0%	0	0%	100	100.0%
La empresa SERMARSU S.A.C brinda las herramientas necesarias para realizar las actividades correctamente.	79	79.0%	21	21.0%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100.0%

Fuente: Aplicada a la empresa SERMARSU.

En la tabla 3, en cuanto a la misión y visión, se visualiza que establece sus objetivos de manera clara, precisa y concisa el 83.0% de los estudiados está de acuerdo, un 17.0% totalmente de acuerdo; en filosofía el 78.0% manifestó estar de acuerdo y un 13% señalo estar totalmente de acuerdo; con respecto a esfuerzo en conjunto el 67% manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 31% se encuentra de acuerdo; en trabajo en equipo el 85 % indico estar de acuerdo y totalmente de acuerdo el 13% y en herramientas el 79% se mostró totalmente de acuerdo y el 21 % de acuerdo.

De acuerdo a los resultados de la tabla, se señala que las características representativas del liderazgo estratégico, muestran resultados favorables en cuanto a la misión y visión, el esfuerzo en conjunto y herramientas; trazándose objetivos claros y precisos, además trabajan en equipo, esto les permite compartir opiniones e ideas que sirvan de aporte para la productividad de la entidad y por último las personas cuentan con las herramientas suficientes para el óptimo desempeño diario logrando un rendimiento eficaz y eficiente.

4.1.4 Describir el liderazgo de resultados en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021.

Tabla 4

El liderazgo de resultados en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura.

D ₄ Liderazgo de Resultados	Escala de alternativas					(Σ) Total						
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)							
	TA	DA	I	ED	TED							
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	T	%
La empresa SERMARSU S.A.C. tiene un sistema de mejora continua.	39	39.0%	57	57.0%	4	4.0%	0	0%	0	0%	100	100.0%
La empresa SERMARSU S.A.C brinda capacitaciones para mejorar el desempeño y crecimiento personal de los trabajadores.	48	48.0%	52	52.0%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100.0%
Al maximizar los recursos en la empresa SERMARSU S.A.C se obtiene una mayor eficiencia en los procesos.	31	31.0%	69	69.0%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100.0%
Cree Ud. que su jefe al tomar decisiones importantes considera necesaria la opinión de sus colaboradores.	15	15.0%	73	73.0%	12	12.0%	0	0%	0	0%	100	100.0%

Fuente: Encuesta ejecutada en la empresa SERMARSU.

Según la tabla 4, se visualiza que respecto al mejoramiento se obtuvo que el 57.0% de los encuestados se manifestó de acuerdo, mientras que el 39.0% está totalmente de acuerdo, así mismo en lo que se refiere a capacitaciones el 52.0% indicó estar de acuerdo, mientras que el 48.0% está totalmente de acuerdo. Con respecto a maximización de recursos el 69.0% manifestó estar de acuerdo y el 31.0% totalmente de acuerdo. De otra parte, con referencia a la toma de decisiones, el 73.0% mostró su acuerdo y se manifestó totalmente de acuerdo el 15.0%.

Los resultados de la tabla, muestran que las características del liderazgo de resultados, están determinadas principalmente por la toma de decisiones en el cual el 73.0% señaló estar de acuerdo; en la maximización de recursos el 69% de los encuestados está de acuerdo; por otro lado se aprecia que en el mejoramiento el 57.0% se pronunció de acuerdo, similar resultado presenta las capacitaciones en la que el 52% mostró estar de acuerdo. Por tanto, es responsabilidad del jefe contar con un equipo de trabajo que contribuyan en el desarrollo óptimo de sus actividades organizacionales, alcanzado los resultados planteados, para lo cual es primordial que desarrolle sus habilidades de liderazgo.

4.1.5 Determinar el nivel de eficacia del liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.

Tabla 5

El nivel de eficacia del liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura.

D ₅ Eficacia	Escala de alternativas											
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	TA	DA	I	ED	TED	Total						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	T	%
Cree Ud. que en la empresa SERMARSU S.A.C mejora continuamente la calidad de sus procesos para la correcta realización de las actividades.	86	86.0%	12	12.0%	2	2.0%	0	0%	0	0%	100	100.0%
Considera Ud. que su jefe inmediato formula estrategias para realizar correctamente las actividades del área productiva.	42	42.0%	58	58.0%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100.0%
Realiza Ud. las tareas asignadas de manera responsable y proactiva.	86	86.0%	14	14.0%	0	0%	0	0%	0	0%	100	100.0%
Considera Ud. que ante una situación de conflicto su jefe da solución inmediata.	40	40.0%	54	54.0%	6	6.0%	0	0%	0	0%	100	100.0%

Fuente: Ejecutada en la empresa SERMARSU.

La tabla 5, se percibe que la realización de actividades según la calidad de sus procesos muestra que un 86% de los encuestados está totalmente de acuerdo, un 12% de acuerdo, en lo relacionado a formular estrategias para ejecutar las actividades el 58% manifestó estar de acuerdo y el 42% totalmente de acuerdo; con respecto a responsabilidad del personal el 86 % se señaló totalmente de acuerdo, y un 14% de acuerdo. Por otro lado, en lo que se refiere a desarrollo de problema el 54% estuvo de acuerdo y el 40% manifestó estar totalmente de acuerdo.

De acuerdo a los datos recabados, se indica que las cualidades representantes de la eficacia, se determinan mediante la realización de actividades, mejorando continuamente la calidad de sus procesos, la responsabilidad del personal, cumpliendo con las actividades asignadas y por el desarrollo de problemas, buscando una solución inmediata; para lo cual se puede señalar que la empresa al presentar resultados positivos en cuanto a la eficacia, le permite tener la capacidad para lograr lo que se propone alcanzando sus metas y objetivos. Dada esta situación, se puede indicar que la empresa debe mantener y si es necesario reforzar estos niveles de eficacia, ya que contribuyen en la productividad de los trabajadores.

4.1.6 Especificar qué importancia tiene la eficiencia en el liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.

Tabla 6

Importancia de la eficiencia en el liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura.

D ₆ Eficiencia	Escala de alternativas											
	(5) TA		(4) DA		(3) I		(2) ED		(1) TED		(Σ) Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	T	%
Cree Ud. que en la empresa SERMARSU S.A.C se hace buen uso de los recursos para el cumplimiento de los objetivos.	19	19.0%	66	66.0%	15	15.0%	0	0%	0	0%	100	100.0%
Considera Ud. que recibe premios y reconocimientos que favorezcan su crecimiento profesional.	10	10.0%	86	86.0%	4	4%	0	0%	0	0%	100	100.0%
Cree Ud. que sus jefes realizan acciones para el desarrollo de su crecimiento personal y profesional.	21	21.0%	76	76.0%	3	3.0%	0	0%	0	0%	100	100.0%

Fuente: Se aplicó a la empresa SERMARSU.

En la tabla 6, se observa que respecto a la utilización de recursos el 66.0% se manifestó de acuerdo y un 19.0% totalmente de acuerdo; por otro lado en lo que se refiere a ambiente laboral el 86.0% de los encuestados indicó estar de acuerdo y el 10.0% señalaron estar totalmente de acuerdo. Así mismo, con referencia al desarrollo profesional el 76% se mostró de acuerdo y el 21% manifestó estar totalmente de acuerdo.

Los datos alcanzados en la tabla, precisan que las características representativas de la eficiencia, se manifiestan por la utilización adecuada de los recursos para el cumplimiento del objeto; asimismo destaca el ambiente laboral, esto es debido a que los trabajadores reciben premios y reconocimientos por parte de su jefe por algún logro obtenido y por último se rescata las acciones que realiza su jefe para aportar en el progreso de sus trabajadores. Dada esta situación se puede deducir que la empresa alcanzó la eficiencia en el liderazgo gerencial promoviendo la productividad de los trabajadores, es así que a partir de ahora en adelante su objetivo primordial y su prioridad va ser mantener estos resultados y seguir creciendo; para lo cual necesitara del compromiso de todo el equipo de trabajo.

4.2. Informe de aplicación de la Guía de Entrevista

En la aplicación de la entrevista los efectos son relevantes para el estudio Liderazgo Gerencial para promover la Productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021, la cual se aplicó al jefe de producción Sr. Santos Mendoza Rondoy, cuya estructura contó con 18 preguntas, su finalidad fue contribuir en alcanzar los objetivos.

En lo indicado por el jefe de producción, con el afán de alcanzar el objetivo uno, explicar la importancia del liderazgo personal para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021; se aprecia que en el autoliderazgo manifestó que las habilidades personales ayudan al cumplimiento de los objetivos ya que considera que es la capacidad para evaluar las oportunidades y riesgos, poder tomar las decisiones y actuar de manera responsable, además de actuar con responsabilidad de acuerdo a las funciones en las decisiones arriesgadas. De otra parte, en la seguridad y autoestima indicó que tener buena autoestima es la base para actuar correctamente en la vida cotidiana y sobre todo ayuda a afrontar los desafíos laborales que tienen los trabajadores en el camino. Por otro lado, en la automotivación señaló que cuando se cumplen las metas o los objetivos se premian a los colaboradores que cumplieron y se esforzaron por hacer posible el objetivo, siempre un objetivo lo consideramos como un reto y desafío y todos en su momento llegan a recibir premio.

Tomando como base los resultados se manifiesta que el autoliderazgo, seguridad y autoestima y la automotivación se están efectuando correctamente debido a que se está aplicando el liderazgo personal de manera correcta y esto conlleva a que los trabajadores alcancen el nivel de productividad esperado.

Con el fin de cumplir el segundo objetivo, detallar cómo se desarrolla el liderazgo de influencia en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C; se conoció que la comunicación se efectúa al inicio de labores haciéndose las recomendaciones a los supervisores de área y ellos transmiten las mismas al personal que tienen a cargo, constantemente se les introduce charlas para aplicar BPM buenas prácticas de manufactura. Para que todo procedimiento se realice de manera correcta en la empresa sabemos que una buena y clara comunicación es la base, conociendo que es primordial saber escuchar sus puntos de vista e inquietudes para darles una solución inmediata. Tenemos claro que el diálogo en algunas situaciones implica discutir las ideas, ya que en base a ello se entiende el por qué y la razón de ser. Así mismo, se conoció que en el indicador confianza, el respeto es recíproco con todos, entre el personal administrativo y el operario, y a todos se les da la confianza necesaria, esto para que se puedan concentrar y realizar mejor las tareas encomendadas. Por otra parte en el ambiente laboral, señaló que como estrategia para manejar un buen entorno de trabajo se le brinda la confianza para que realicen sus funciones y disfruten de lo que están haciendo sin tener de qué preocuparse y que pueden contar con la confianza de sus jefe pero siempre están siendo monitoreados por los supervisores.

Se señala, basándonos en los resultados encontrados que el liderazgo de influencia en función a sus indicadores comunicación, confianza y ambiente laboral, presentan resultados positivos, aplicando estrategias como el apoyo al colaborador, flexibilidad en su trabajo, reconocer sus logros, creando programas de desarrollo y aprendizaje y un buen trato.

Con el propósito de alcanzar el tercer objetivo, establecer las características del liderazgo estratégico para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C, manifestó que en la misión y visión se les da a conocer al equipo de trabajo que son los supervisores junto a los colaboradores de la parte administrativa de la empresa los objetivos y en el personal del área productiva

donde se lleva a cabo los procesos se les hace conocer los objetivos de corto plazo. Así mismo, en el esfuerzo conjunto, indicó que hacen partícipe a todo el personal tanto administrativo como operativo para que aporten sus ideas, considerando que las diferentes ideas ayudan hacer mejor los tiempos de procesos, rendimientos de materias primas y calidades de las mismas y aplicación de buenas prácticas de manufactura. Por otro lado, señaló que al inicio de la jornada siempre se le otorga las herramientas necesarias al personal para los diferentes trabajos que ejecutan facilitando sus labores y también se les proporciona los equipos de protección para evitar algún accidente laboral.

De acuerdo a los resultados se precisa que el liderazgo estratégico se está efectuando correctamente en función a la misión y visión, esfuerzo en conjunto y las herramientas y equipos necesarios para un adecuado desarrollo de sus empleados en las diversas funciones que ejecutan a diario.

Con el motivo de lograr el objetivo cuatro, describir el liderazgo de resultados en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C, considera que constantemente buscan un mejoramiento continuo es así que se trata que los costos sean competitivos en el mercado, las presentaciones de los productos cada vez sean mejor y los productos elaborados sean de buena calidad para poder competir en los diferentes mercados y para el éxito de la empresa siempre se está buscando un proceso de cambio, de desarrollo y mejora. Así mismo, en la maximización de recursos señaló que como empresa buscan que el personal le dé un buen uso al recurso y se aproveche al máximo, esto para la empresa le ahorra tiempo y genera rentabilidad, es por ello que el personal del área productiva en todo momento está siendo supervisado para asegurar que las tareas encomendadas se realicen de manera correcta. De otra parte, en la toma de decisiones manifestó que delega tareas y funciones al personal que se encuentra en el área productiva como a los supervisores y operarios. A quiénes se les da la facultad para que pueden tomar decisiones son a los supervisores, debido a que tienen a su cargo al personal y porque tienen conocimiento de los objetivos y los trabajos a realizar, ellos pueden hacer cambios o tomar decisiones siempre y cuando estén a su alcance, sino se comunica al jefe superior.

Los resultados nos permiten señalar que el liderazgo de resultados presenta efectos óptimos en función de sus indicadores mejoramiento, maximización de recursos y la toma de decisiones, buscando en todo momento las mejoras de la empresa, con el propósito de lograr que sea competitiva en el mercado actual que enfrenta.

Con el propósito de cumplir el quinto objetivo, determinar el nivel de eficacia del liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C, se pudo conocer que en la realización de actividades todos los flujos de los procesos están determinados y cada etapa del proceso se monitorea para que los parámetros de calidad sean los correctos, además para cumplir los compromisos con las autoridades sanitarias; indicó que se formulan estrategias, siempre se planifica de manera consensuada con el grupo de trabajo para la solución de los problemas o las mejoras dentro de la empresa. Así mismo en la responsabilidad del personal, se refleja en los resultados del término de las labores diarias se nota la entrega de los colaboradores y la responsabilidad de cada uno de ellos. Como también se presentan jornadas que no sale con los resultados esperados, nos reunimos y tratamos de buscar la deficiencia y para la próxima jornada sean superados los errores. Por otro lado en el desarrollo de problemas, señaló que se da solución inmediata a los problemas que alcanza la jefatura, cuando hay un problema mayor es derivado y se resuelve con el equipo de trabajo de planta, para así llegar a un consenso y tratar de buscarle la mejor solución.

De acuerdo a los hallazgos se manifiesta que la eficacia en la consecución de actividades, responsabilidad del personal y el desarrollo de conflictos, se desarrolla favorablemente, mostrando compromiso y dedicación en la productividad de la empresa.

Con el fin de cumplir el sexto objetivo, especificar qué importancia tiene la eficiencia en el liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C, se aprecia que en la utilización de recursos, manifestó que siempre están determinados para todas las etapas de los procesos y se tiene que dar el mejor uso para llegar a los objetivos finales que han sido previstos. Así mismo, en el ambiente laboral señaló que es positivo, siempre aplican estrategias como apoyo al colaborador, flexibilidad en su trabajo, reconocer sus logros,

creando programas de desarrollo y aprendizaje y un buen trato, además de siempre estar pendiente que la infraestructura de la empresa esté en buenas condiciones, como contar con buena iluminación, en el área productiva se cuenta con equipos de música para que los trabajadores se sientan motivados y otros aspectos que consideramos importantes. Por otro lado, en el desarrollo profesional se brinda capacitaciones a los trabajadores de acuerdo al puesto que desempeñen, ya sea con una capacitación interna o también externa de acuerdo a los procesos que se encuentran realizando.

Finalmente, los resultados indican que la eficiencia en la productividad de los trabajadores en función a la utilización de recursos, el ambiente laboral y el desarrollo profesional se presenta de manera favorable, pues se brinda al trabajador un ambiente de trabajo agradable y se le ofrece capacitaciones que le permitan desarrollar sus conocimientos, habilidades y competencia de acuerdo a las actividades que desarrollan en la empresa.

V. DISCUSIÓN

En referencia al primer objetivo, explicar la importancia del liderazgo personal para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021. Según García & Martín (2017), señalan que es el individuo que posee certeza, solidez, certidumbre y decisión y que pone en práctica esas capacidades dentro de su equipo de trabajo, encontrando así un equilibrio en él mismo para obtener las metas fijadas. En tal sentido la investigación de Rurush (2021) concluyó que se ha determinado que el liderazgo gerencial se relaciona con los procesos administrativos de la institución, indicando que es primordial porque su personal alcanza la eficiencia, al sentirse inspirados y orientados por un líder que posee la capacidad para apoyar y manejar en todo momento los conflictos que se presenten y que obstaculizan el progreso de las diversas actividades planteadas diariamente, tomando las decisiones más adecuadas, correctas e idóneas, en todo lo concerniente a la parte administrativa y operativa de la institución. Los resultados hallados guardan relación con los aportes que en función a las características representativas del liderazgo personal, se determinan por el autoliderazgo para favorecer las actividades diarias (67.0% de encuestados de acuerdo), seguridad de sí mismo (72.0% de encuestados totalmente de acuerdo), autoestima (76.0% de encuestados de acuerdo) y automotivación (51.0% de encuestados de acuerdo), demostrando un nivel favorable. Con la finalidad de alcanzar este objeto, se llevó a cabo una entrevista al jefe de producción de la empresa, apreciándose que en el autoliderazgo, manifestó que las habilidades personales ayudan al cumplimiento de los objetivos; en la seguridad y autoestima indicó que tener la seguridad y autoestima elevada es la base para actuar correctamente en el día a día y en el ámbito laboral y en la automotivación señaló que cuando se logran las metas o los objetivos se premian a los colaboradores que cumplieron y se esforzaron por hacer posible lo trazado.

De acuerdo a los resultados obtenidos del objetivo uno, se puede apreciar que son favorables en cuanto al liderazgo personal aplicado en la empresa materia de estudio. Así mismo, cabe resaltar que el jefe favorece las actividades del día a día en beneficio del trabajador y de la organización. También se aprecia que se

desarrolla un ambiente de trabajo agradable debido a que el trabajador recibe felicitaciones y reconocimientos por el compromiso que muestra.

Con el fin de cumplir el segundo objetivo, detallar cómo se desarrolla el liderazgo de influencia en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C, de acuerdo a Centellas (2018), nos dice que la persistencia se logra mediante nuestra fuerza interior, para alcanzar los objetivos establecidos, tratando en lo posible de no causar molestias o lastimar los derechos de sus compañeros. Por otro lado, la investigación de Roque et al. (2016), concluyó que existe influencia significativa entre el liderazgo y la satisfacción, indicando una relación media positiva. Por lo tanto se precisa que funciona como una herramienta de alto valor competitivo, en el cual se excluyen las barreras existentes en los diversos departamentos, para que sea manejado de manera óptima, generando un valor agregado para todos nuestros colaboradores. Los resultados obtenidos concuerdan con los autores, en lo concerniente a las características que representan del liderazgo de influencia, definidas por la comunicación eficiente y agradable (75.0% de encuestados de acuerdo), confianza entre el equipo de trabajo (48.0% de encuestados de acuerdo) y ambiente laboral agradable (62.0% de encuestados totalmente de acuerdo), manifestando un nivel positivo en todas sus dimensiones. Para alcanzar este fin se aplicó una entrevista al jefe de producción de la empresa, se conoció que la comunicación se efectúa al inicio de labores haciéndose las recomendaciones a los supervisores de área; del mismo modo se conoció que en el indicador confianza el respeto es recíproco con todos, entre el personal administrativo y el operario y a todos se les da la confianza necesaria; por otro lado en el ambiente laboral, señaló que como estrategia para manejar un buen entorno de trabajo se le brinda la confianza para que realicen sus funciones y disfruten de lo que están haciendo sin tener de qué preocuparse.

A manera de discusión del objetivo dos según los hallazgos obtenidos, se aprecia que entre el jefe y los trabajadores existe una comunicación fluida entre todos los niveles, por otro lado les brinda la confianza necesaria mostrando su actitud de liderazgo frente al equipo de trabajo. Según los resultados, es conveniente que la empresa siga fortaleciendo el liderazgo de influencia viéndose reflejado en niveles altos de productividad.

Con el propósito de lograr el objeto tres, identificar las características del liderazgo estratégico para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C. Quiroz (2018), nos dice que trae consigo beneficios para las personas, clientes y proveedores, disminuyendo el impacto competitivo, centrándose en cambiar su forma de pensar para que tengan una visión más amplia, teniendo en claro sus propósitos, logrando que sus comportamientos sean los adecuados para los diversos procedimientos que se llevan a cabo. Por otro lado Betancourd (2019) en su artículo nos dice que suele ser complicado para muchos individuos asignar responsabilidades a los miembros de su organización, muchas veces por temor, a que se su colega cometa errores. Es así que opta por sobrecargarse con las labores, antes que depositar su confianza, orientar y adiestrar a su equipo, afectando enormemente la motivación de sus miembros y por ende el liderazgo que ejercen. Así mismo Calero (2019), concluye que todo modelo de liderazgo tiene como propósito dar respuesta a los requerimientos de la institución, a través de una adecuada comunicación entre todos los niveles jerárquicos, es decir desde el nivel inferior hasta el superior, entrenamiento constante a su personal a través de capacitaciones, charlas y seminarios semanales que enriquezcan sus saberes y conocimientos previos. Los resultados alcanzados concuerdan con los autores, de acuerdo a las características que representan el liderazgo estratégico y sus indicadores misión y visión (83.0% de encuestados de acuerdo), mantiene su propia filosofía (78.0% de encuestados de acuerdo), trabajo en equipo (67.0% de encuestados totalmente de acuerdo), esfuerzo conjunto (85.0% de encuestados de acuerdo) y herramientas necesarias (79.0% de encuestados totalmente de acuerdo), demostrándose resultados favorables. Para lograrlo de entrevistado al jefe de producción de la empresa; manifestó que en la misión y visión se les da a conocer al equipo de trabajo que son los supervisores junto a los colaboradores de la parte administrativa de la empresa los objetivos fijados y en el personal del área productiva donde se lleva a cabo los procesos se les hace conocer los objetivos de corto plazo; en el esfuerzo conjunto indicó que hacen partícipe a todo el personal para que aporten sus ideas, considerando que ayudan hacer mejor los tiempos de procesos, rendimientos de materias primas y calidades de las mismas y señaló que al inicio de la jornada siempre se le otorga las herramientas al personal para los diferentes trabajos que ejecutan facilitando sus labores.

Correspondiendo a la discusión del objetivo tres los resultados obtenidos, muestran que el liderazgo estratégico en la empresa se está aplicando de manera óptima en función a la misión y visión, esfuerzo conjunto y las herramientas necesaria que les permite enfrentarse a sus tareas diarias.

Para lograr el objeto cuatro, describir el liderazgo de resultados en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C. Según Malpica (2015), menciona que se debe optimizar las estrategias, con el afán de poseer una capacidad superior para alcanzar el éxito fidelizando a sus clientes potenciales y transformar a la empresa en todos sus niveles jerárquicos y sobre todo en la toma eficiente de decisiones que son apoyadas por todos los miembros, utilizando las herramientas necesarias para dar solución a los problemas de manera inmediata. Por otro lado Temple (2018), enfatiza que el liderazgo gerencial es decidir, actuar, afrontar y conectar. Las decisiones voluntarias e intencionales que se tomen es liderar, requiriendo comprometerse en su totalidad, haciendo propio los roles de liderazgo, generar un impacto en la organización y beneficiar los sentimientos que están orientados hacia un objeto claro, preciso y conciso. Por otra parte Malpica (2015), concluye que las dimensiones del liderazgo inciden desfavorablemente en la satisfacción interna del cliente; señalando que la manera idónea en que se ejerza, traza el destino y éxito de la organización y el desarrollo de sus integrantes y que las falencias del líder en sus actividades repercuten en sus actividades. Los resultados obtenidos concuerdan con los autores, en cuanto al liderazgo de resultados y sus indicadores mejoramiento (57.0% de encuestados de acuerdo), capacitaciones para mejorar el desempeño (52.0% de acuerdo), maximización de recursos (69.0% de encuestados de acuerdo) y toma de decisiones (73.0% de encuestados de acuerdo), corroborándose resultados favorables. Para lograr el propósito se entrevistó al jefe de producción de la empresa; considera que constantemente buscan un mejoramiento continuo; por otro lado en la maximización de recursos señaló que como empresa buscan que el personal le dé un buen uso al recurso y se aproveche al máximo y así mismo en la toma de decisiones manifestó que delega tareas y funciones al personal que se encuentra en el área productiva como a los supervisores y operarios.

Según la discusión del cuarto objeto, señalando los hallazgos, se precisa que existe un correcto liderazgo de resultados, con el afán de buscar en todo

instante las mejoras en beneficio de la organización y de esta manera alcanzar la visión, misión y objetivos de la empresa.

En aras de cumplir el quinto objetivo, determinar el nivel de eficacia del liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C. Según Villena (2018), define a la eficacia como las funciones ejecutadas de manera correcta para la consecución de los objetivos, relacionándose con las actividades que contribuyen en el logro de las metas fijadas que son medidas para que se alcance el resultado. Así mismo Cisneros (2019), concluyó que las funciones ejecutadas por la persona encargada en la organización, en su totalidad son eficientes, pero esto no impide que se presenten ciertas actividades que deben corregirse a la brevedad posible, entre ellas destacan mejorar la gestión de los tiempos, motivar a sus miembros para que estén a gusto y cumplan sus obligaciones de manera correcta y ejercer el reconocimiento como símbolo de agradecimiento por su esfuerzo. Los hallazgos se asemejan a los del autor, en cuanto a la dimensión eficacia y sus indicadores mejora continua (86.0% de encuestados totalmente de acuerdo), realización de actividades (58.0% de encuestados de acuerdo), responsabilidad del personal (86.0% de encuestados totalmente de acuerdo) y desarrollo de problemas (54.0% de encuestados de acuerdo), alcanzando óptimos resultados. Para lograr este objeto se entrevistó al jefe de producción de la empresa; se pudo conocer que en la realización de actividades todos los flujos de los procesos están determinados y cada etapa del proceso se monitorea para que los parámetros de calidad sean los correctos; por otro lado en la responsabilidad del personal, se refleja en los resultados del término de las labores diarias la entrega de los colaboradores y la responsabilidad de cada uno de ellos y en el desarrollo de problemas indicó que se da solución inmediata a los problemas que alcanza la jefatura, cuando hay un problema mayor es derivado y se resuelve con el equipo de trabajo de planta.

Los resultados encontrados, de acuerdo a la discusión del objetivo cinco permiten evidenciar que la eficacia se desarrolla favorablemente y en consecuencia, se obtiene una correcta productividad, beneficiando en gran manera las actividades diarias de la organización.

Referente al sexto objetivo, especificar qué importancia tiene la eficiencia en el liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C. De acuerdo a Villena (2018), señala que se relaciona con las capacidades para la consecución correcta de las funciones y la forma de cómo emplear los recursos de manera adecuada con la cantidad mínima, obteniendo resultados superiores con poca inversión. Por lo tanto es importante que se sepa aprovechar al máximo todos los recursos para transformarlos en productos terminados, empleando un costo reducido pero adquiriendo ganancias mayores. Asimismo Velásquez (2016), considera que para elevar los niveles de productividad del personal, es obligación de la institución ofrecer un ambiente agradable, equipos y herramientas suficientes para llevar a cabo las tareas, favoreciendo no solo a la empresa, sino que ofrece un desarrollo laboral, correcto comportamiento y empeño en sus actividades. De acuerdo a Quispe (2016), llega a la conclusión de que la economía boliviana tuvo un crecimiento, pero no se ha convertido en desarrollo económico, puesto que no ha contribuido a la mejoría del nivel de bienestar de la sociedad. Además, infiere que la producción es primordial para la determinación de la efectividad con la que se aplican los factores de productos e insumos para procesar una cierta ración de un bien o servicio. Los datos concuerdan con los aportes de las características representantes de la eficiencia, están determinadas por la utilización de recursos (66.0% de encuestados de acuerdo), ambiente laboral (86.0% de encuestados de acuerdo), y desarrollo profesional (76.0% de encuestados de acuerdo), demostrando un nivel favorable. Con la finalidad de alcanzarlo, se entrevistó al jefe de producción de la empresa, se aprecia que en la utilización de recursos, manifestó que siempre están determinados para todas las etapas de los procesos y tenemos que darle el mejor uso para llegar a los objetivos; en el ambiente laboral siempre aplican estrategias como apoyo al colaborador, flexibilidad en su trabajo, reconocer sus logros, creando programas de desarrollo y aprendizaje y un buen trato y por último en el desarrollo profesional se brinda capacitaciones a los trabajadores de acuerdo al puesto que desempeñen, ya sea con una capacitación interna o externa.

En la discusión del sexto motivo, en base a los hallazgos alcanzados, se detectó que la empresa utiliza adecuadamente sus recursos para lograr los objetivos y ofrece capacitaciones constantes para reforzar y fortalecer los

conocimientos de sus trabajadores y de esta manera obtener la productividad deseada.

VI. CONCLUSIONES

1. Se percibe que las características que representan el liderazgo personal, se determinaron por el autoliderazgo, seguridad y autoestima y la automotivación demostrando de esta manera un nivel favorable para promover la productividad de los integrantes de SERMARSU S.A.C – Piura, 2021.
2. Las características representativas del liderazgo de influencia, concretadas por la comunicación eficiente y agradable, confianza entre el equipo de trabajo y ambiente laboral, se manifiesta un nivel positivo en todas sus dimensiones, fomentando la productividad en las actividades de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021.
3. En cuanto a las características que representan el liderazgo estratégico y sus indicadores misión y visión, esfuerzo conjunto y herramientas necesarias que les permite a los trabajadores enfrentarse a sus tareas diarias, se demuestra que se está aplicando de manera óptima, promoviendo el rendimiento del personal de SERMARSU S.A.C – Piura, 2021.
4. En cuanto al liderazgo de resultados y sus indicadores mejoramiento, maximización de recursos y toma de decisiones, corroborándose así resultados favorables, con el afán de buscar en todo instante las mejoras en beneficio de la organización y de esta manera alcanzar las metas y objetivos.
5. Se percibe que la dimensión eficacia y sus indicadores realización de actividades, responsabilidad del personal y desarrollo de problemas alcanzan óptimos resultados para elevar el nivel de producción de sus miembros, beneficiando en gran manera las actividades diarias propias de la organización.
6. En cuanto a las características de la eficiencia, se determinan por la utilización de recursos, ambiente laboral y desarrollo profesional, mostrando así un nivel favorable, promoviendo de esta manera la productividad de cada trabajador que forma parte de la empresa, resaltando las capacitaciones constantes que ofrece la empresa para reforzar y fortalecer los conocimientos de sus trabajadores.

7. El liderazgo gerencial para promover la productividad en la empresa SERMARSU S.A.C, se emplean en un nivel alto, de esta manera, la organización posee el potencial para reconfortar a su equipo de trabajo. En consecuencia, el rendimiento actual, presenta un nivel favorable, para lo cual se debe mantener con el propósito de alcanzar sus objetivos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al jefe de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021; se le recomienda mantener los resultados positivos que existen actualmente, de modo que esto le permitirá seguir aumentando la productividad de sus trabajadores y a la vez que se encuentren satisfechos con su ambiente de trabajo.
2. Al jefe de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021; se le recomienda no descuidar el reconocimiento que viene brindando a los aportes del colaborador, celebrando el logro de los éxitos en forma individual y/o en equipo y ofreciéndoles retroalimentación; propiciando de esta manera que se encuentren motivados para lograr mejores resultados.
3. Al jefe de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021; se le sugiere propiciar actividades o eventos deportivos y culturales para sus trabajadores, así como mantener el ambiente físico entre ellos infraestructura, equipos, seguridad, materiales, entre otros en óptimas condiciones para que se sientan a gusto en su centro de trabajo.
4. Al jefe de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021; se le recomienda desarrollar un plan de reforzamiento de destrezas y/o habilidades gerenciales, con el propósito de seguir mejorando la capacidad de liderazgo y de esta manera alcanzar resultados favorables.
5. Al jefe de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021; se le recomienda considerar la evaluación semestral de sus trabajadores para determinar el nivel de productividad y a su vez generar un fortalecimiento de capacidades y competencias laborales.
6. Al jefe de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021; se le recomienda continuar con las capacitaciones continuas hacia sus trabajadores, siendo

necesarias para mejorar los niveles de productividad, de tal manera los resultados se verían reflejados en la rentabilidad y crecimiento de la empresa.

7. Al jefe de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021; se le recomienda continuar desarrollando su liderazgo gerencial, cuya finalidad es incentivar a sus colaboradores en reforzar su potencial y lograr los objetivos organizacionales y personales y de esta manera mantener los resultados de productividad favorables.

REFERENCIAS

- Banco Central de Reserva del Perú (2016). La Productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. Revista Estudios Económicos 31, 9-28. Recuperado de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>
- Betancourt (2019). 9 Tips para delegar eficientemente en tus equipos de trabajo. Página web Entrepreneur. Recuperado de <https://www.entrepreneur.com/article/301048>
- Barbaran, A. Garcés, C. & Gámez, A. (2020). Productividad y calidad del servicio del personal de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Coronel Portillo S.A. Ucayali - 2019. (Tesis de Grado). Universidad nacional de Ucayali. Pucallpa – Perú. Recuperado de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4572/UNU_ADMINISTRACION_2020_TESIS_ANDREA-BARBARAN_CINDY-GARCES_KARLA-GAMEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ccahuana, E. (2018). Liderazgo gerencial y su relación con el manejo de conflictos en la empresa de transportes expreso Huancaray–Turpo S.A.C., Andahuaylas, Apurímac, 2018. (Tesis de Grado). Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas – Perú. Recuperado de <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/401>
- Calero, E. (2019). Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la dirección provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Chimborazo. (Tesis de Posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ambato – Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2788?mode=full>

- Centellas (2018). Calidad mental en la automotivación como Factor Influyente de estudiantes en la Institución Educativa Secundaria JEC “Alfonso Torres Luna” de Acora. (Tesis de Grado). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca – Perú. Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1623>
- Cisneros (2019). Eficacia en las funciones realizadas por la gerente de zona en la mejora de la productividad del sistema de venta directa, empresa “DUPREE” Sullana - Piura, 2018, (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Piura – Perú. Recuperado de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1906/CON-CIS-ARR-2019.pdf?sequence=1&isAllow>
- Donayre, J. Aguilar, J. & Vidal, D. (2018). Liderazgo organizacional y su influencia en el desempeño laboral para mejorar la productividad del área de logística en la empresa Kopelco San Juan de Miraflores - Lima - Enero 2017-2018. (Tesis de Grado). Universidad Peruana de las Américas. Lima – Perú. Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/320/LIDERAZGO%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20LABORAL%20PARA%20MEJORAR%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20DEL%20AREA%20DE%20LOGISTICA%20EN%20LA%20EMPRESA%20KOPELCO%20-%20SAN%20JUAN%20DE%20MIRAFLORES%20-%20LIMA%20-%20ENERO%202017-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, B. & Martín, L. (2017). Coaching y liderazgo personal, cultura y formación general. Editorial Secretaria General Técnica. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Recuperado de <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18116.pdf&area=E>

- Malpica, C. (2015). Dimensiones del liderazgo gerencial y su incidencia en la satisfacción del cliente interno en una Empresa Constructora. (Tesis de Posgrado). Universidad Privada del Norte. Cajamarca – Perú. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10956/Malpica%20Pajares%20Carmen%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Nieves, P. (2018). Impacto del liderazgo de los empleados y su repercusión en la rotación de los obreros de la empresa AESA I&M. (Tesis de Grado). Universidad de Piura – Perú. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3620/TSP_AE_012.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Puruguay, C. (2019). El clima laboral y su influencia en la productividad del personal de FONDEPES Paita - Año 2019. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo. Piura - Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35708/Puruguay_MCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, J. (2016). Productividad laboral y exportaciones en el desarrollo económico de Bolivia. (Tesis de Grado). Universidad Mayor de San Andrés. La paz – Bolivia. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/6941/T-2175.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reátegui, A. (2021). Importancia del líder en tiempos de pandemia. Sitio Web. Diario el tiempo. Piura – Perú. Recuperado de <https://eltiempo.pe/importancia-del-lider-en-tiempos-de-pandemia/>
- Roque et al., (2016). El liderazgo gerencial y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Rainforest Expeditions de Puerto Maldonado, 2016.

(Tesis de Grado). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Puerto Maldonado – Perú. Recuperado de <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/502/004-3-10-014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rurush, R. (2021). Liderazgo gerencial y su relación con los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Ancash Huaraz, 2020. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Trujillo – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57344/Rurush_ARM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Temple, I. (2018). Un contrato para liderar. (Artículo). Publicado en el diario El Comercio - Perú. Recuperado de <https://lhh.pe/prensa/ines-temple-contrato-liderar/>

Villena, L. (2018). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Reyser Ing. SRL de Cajamarca en el 2018. (Tesis De Grado). Universidad Privada del Norte. Cajamarca – Perú. Recuperado de [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14493/Villena%20Ynf antes%2C%20Luis%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14493/Villena%20Ynf%20antes%2C%20Luis%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Velásquez (2016). 5 factores que afectan la productividad en el trabajo. Página web Entrepreneur. Recuperado de <https://www.entrepreneur.com/article/280867>

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 7 Operacionalización de Variables

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
VARIABLE INDEPENDIENTE LIDERAZGO GERENCIAL	El liderazgo gerencial, es el proceso, la capacidad, habilidad que tiene el gerente o autoridad de una empresa de dirigir las actividades laborales e influir en sus colaboradores para el logro de sus objetivos (Ccahuana, 2018).	El liderazgo gerencial será medido en función de sus dimensiones; liderazgo personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y liderazgo de resultados mediante la aplicación de una encuesta y entrevista.	Liderazgo personal	Autoliderazgo Seguridad y Autoestima Automotivación	Ordinal
			Liderazgo de influencia	Comunicación Confianza Ambiente Laboral	
			Liderazgo estratégico	Misión y visión Esfuerzo conjunto Herramientas	
			Liderazgo de resultados	Mejoramiento Maximización de recursos Toma de decisiones	
VARIABLE PRODUCTIVIDAD	La productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia (Gonzales, 2019).	La productividad será medida a través de sus dimensiones; eficacia y eficiencia mediante la aplicación de una encuesta y entrevista.	Eficacia	Realización de actividades Responsabilidad del personal Desarrollo de problemas	Ordinal
			Eficiencia	Utilización de recursos Ambiente Laboral	
				Desarrollo profesional	

Elaboración Propia.

ANEXO 2

Tabla 8 Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
Liderazgo Gerencial para promover la Productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021.	Problema General	Objetivo General:	Hipótesis General:	Enfoque:
	¿De qué manera el Liderazgo Gerencial promueve la productividad de la empresa SERMARSU SAC – Piura, 2021?	Determinar de qué manera el Liderazgo Gerencial promueve la productividad de la empresa SERMARSU SAC – Piura, 2021.	Por su carácter descriptivo no se considera el planteamiento de hipótesis de investigación.	Cuantitativo
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos		Tipo:
	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la importancia del liderazgo personal para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C. – Piura, 2021? - ¿Cómo se desarrolla el liderazgo de influencia en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.? - ¿Qué características tiene el liderazgo estratégico para promover la productividad en la empresa SERMARSU S.A.C.? - ¿Cómo promueve el liderazgo de resultados la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.? - ¿Cuál es el nivel de eficacia del liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.? - ¿Qué importancia tiene la eficiencia en el liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C.? 	<ul style="list-style-type: none"> - Explicar la importancia del liderazgo personal para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura, 2021. - Detallar cómo se desarrolla el liderazgo de influencia en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C. - Identificar las características del liderazgo estratégico para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C. - Describir el liderazgo de resultados en la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C. - Determinar el nivel de eficacia del liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C. - Especificar qué importancia tiene la eficiencia en el liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C. 		Aplicada
				Diseño:
				Tranversal, No Experimental Descriptivo
				Técnica:
				Encuesta y Entrevista
				Instrumento:
				Cuestionario y Guía de entrevista
				Población:
				135 trabajadores de la empresa.
				Muestra:
				100 trabajadores.

Fuente: Elaboración Propia.

ANEXO 3

Instrumento de Recolección de Datos: Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Cuestionario aplicado a Trabajadores

Le saludamos cordialmente: requerimos de su colaboración para efectuar la siguiente encuesta, elaborada con la finalidad de recopilar información que será de utilidad para el trabajo de investigación titulado "**LIDERAZGO GERENCIAL PARA PROMOVER LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA SERMARSU S.A.C – PIURA, 2021**" la cual es de carácter confidencial y netamente académica. Lea detalladamente cada pregunta y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. crea conveniente de acuerdo a la escala que se presenta a continuación. Agradecemos su valiosa participación.

Escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

DATOS ESPECÍFICOS

ITEMS		Totalmente De Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
		5	4	3	2	1
VARIABLE 1: Liderazgo Gerencial						
DIMENSIÓN: LIDERAZGO PERSONAL						
1	Considera Ud. que la personalidad de su jefe favorece las actividades diarias en beneficio de los colaboradores y la empresa.					
2	Cree Ud. que su jefe al momento de realizar sus funciones se siente seguro de sí mismo.					
3	Considera Ud. que el nivel de autoestima de su jefe es importante para la empresa.					
4	Recibe por parte de su jefe algún incentivo (comisiones, felicitaciones, otros) cuando realiza su trabajo eficazmente.					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO DE INFLUENCIA						
5	Cree Ud. que en la empresa SERMARSU S.A.C existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable entre jefes y trabajadores.					
6	Considera Ud. que su jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo, mostrando una actitud positiva de liderazgo.					

7	Tu jefe se preocupa por mantener un ambiente laboral positivo e invierte en aspectos fundamentales para el crecimiento de la empresa.					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO ESTRATÉGICO						
8	Cree Ud. que la empresa SERMARSU S.A.C. establece sus objetivos de manera clara, precisa y concisa.					
9	Considera Ud. que la empresa SERMARSU S.A.C. mantiene su propia filosofía a pesar de las dificultades y/o cambios que se dan en la realidad.					
10	En la empresa SERMARSU S.A.C se trabaja en equipo para lograr los objetivos deseados, y se vea reflejado en la calidad de servicio al cliente.					
11	Cuando se desarrolla un trabajo en equipo, los jefes y trabajadores nos reunimos para debatir, integrar y analizar ideas.					
12	La empresa SERMARSU S.A.C brinda las herramientas necesarias para realizar las actividades correctamente.					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO DE RESULTADOS						
13	La empresa SERMARSU S.A.C. tiene un sistema de mejora continua.					
14	La empresa SERMARSU S.A.C brinda capacitaciones para mejorar el desempeño y crecimiento personal de los trabajadores.					
15	Al maximizar los recursos en la empresa SERMARSU S.A.C se obtiene una mayor eficiencia en los procesos.					
16	Cree Ud. que su jefe al tomar decisiones importantes considera necesaria la opinión de sus colaboradores.					
ITEMS		Totalmente De Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
		5	4	3	2	1
VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD						
DIMENSIÓN: EFICACIA						
17	Cree Ud. que en la empresa SERMARSU S.A.C mejora continuamente la calidad de sus procesos para la correcta realización de las actividades.					
18	Considera Ud. que su jefe inmediato fórmula estrategias para realizar correctamente las actividades del área productiva.					
19	Realiza Ud. las tareas asignadas de manera responsable y proactiva.					
20	Considera Ud. que ante una situación de conflicto su jefe da solución inmediata.					

DIMENSIÓN: EFICIENCIA						
21	Cree Ud. que en la empresa SERMARSU S.A.C se hace buen uso de los recursos para el cumplimiento de los objetivos.					
22	Considera Ud. que recibe premios y reconocimientos que favorezcan su crecimiento profesional.					
23	Cree Ud. que sus jefes realizan acciones para el desarrollo de su crecimiento personal y profesional.					
<p>1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____</p> <p>2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____</p> <p style="text-align: right;">Fecha: _____</p>						

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 4

Guía de Instrumento: Entrevista

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
GUÍA DE ENTREVISTA APLICADO AL JEFE DE PRODUCCIÓN	
Aplicado a: Sr. Santos Mendoza Rondoy	
Variable Independiente: LIDERAZGO GERENCIAL	
Liderazgo Personal	
1	¿Considera usted que sus habilidades personales e intelectuales ayudan al cumplimiento de los objetivos y éxito de la empresa? Sí, para mí las habilidades personales ayudan al cumplimiento de los objetivos ya que considero que es la capacidad para evaluar las oportunidades y riesgos, poder tomar las decisiones y actuar de manera responsable. Además de actuar con responsabilidad de acuerdo a las funciones en las decisiones arriesgadas.
2	¿Cree usted que su autoestima influye al momento de realizar sus funciones? ¿Por qué? Tener buena autoestima es la base para actuar correctamente en la vida cotidiana y sobretodo en el ámbito laboral yo considero que es la percepción que cada uno tiene del desempeño de su trabajo y se suele medir en base a lo que una persona cree que hace y lo que debería hacer, no está relacionado con los conocimientos o capacidades, sino con el sentimiento que uno mismo tiene sobre su propio trabajo y a la vez ayuda a afrontar los desafíos laborales que tengamos en el camino
3	¿De qué manera incentivan a sus trabajadores cuando cumplen con los objetivos y destacan en sus labores? Cuando se cumplen las metas o los objetivos se premian a los colaboradores que cumplieron y se esforzaron por hacer posible el objetivo, siempre un objetivo se considera como un concurso y todos en su momento llegan a recibir premio,
Liderazgo de Influencia	
4	¿Existe constantemente comunicación abierta, clara y concisa con sus trabajadores? Previo al inicio de labores se hacen las recomendaciones a los supervisores de área y ellos transmiten las mismas al personal que tienen a cargo, constantemente se les introduce charlas para aplicar BPM buenas prácticas de manufactura. Para que todo procedimiento se realice de manera correcta en la empresa sabemos que una buena y clara comunicación es la base, y para poder comunicarnos sabemos que es necesario aprender a escuchar a los demás, desde la realidad de ellos y no desde la nuestra, teniendo en cuenta quienes son ellos y así poder analizar y evaluar lo dicho con una perspectiva más amplia. Tenemos claro que el diálogo implica discusión, porque a través del intercambio de ideas se argumenta de manera sólida el porqué de las mismas.
5	¿Genera usted respeto y confianza a sus trabajadores? El respeto es recíproco con todos, entre el personal administrativo y el operario, y a todos se les da la confianza necesaria, esto para que se puedan concentrar y realizar mejor las tareas encomendadas. Como estrategia para manejar un buen entorno de trabajo se le brinda la confianza para que realicen sus funciones y disfruten de lo que están haciendo sin tener de qué preocuparse y que pueden contar con la confianza de sus jefe pero siempre están siendo monitoreados por los supervisores.

Liderazgo Estratégico	
6	<p>¿Los trabajadores conocen los objetivos a corto y largo plazo de la empresa? Los objetivos de corto y largo plazo se les hace conocer al equipo de trabajo que nosotros consideramos que son los supervisores junto a los colaboradores de la parte administrativa de la empresa, en el caso del personal del área productiva donde se lleva a cabo los procesos se les hace conocer los objetivos de corto plazo.</p>
7	<p>¿Cuándo se efectúa un nuevo plan de trabajo se reúnen con los trabajadores para debatir, integrar y analizar ideas? La empresa hace participar a todo el personal tanto administrativo como operativo para que aporten sus ideas, consideramos que las diferentes ideas ayudan hacer mejor los tiempos de procesos, rendimientos de materias primas y calidades de las mismas y aplicación de buenas prácticas de manufactura.</p>
8	<p>¿Brindan a sus trabajadores las herramientas necesarias para realizar las actividades correctamente? Al inicio de la jornada siempre se le otorga las herramientas necesarias al personal para los diferentes trabajos que ejecutan para facilitar sus labores. También se les proporciona los equipos de protección para evitar algún accidente laboral.</p>
Liderazgo de Resultados	
9	<p>¿La empresa cuenta con un sistema de mejora continua? Sí, el constantemente se trata que los costos sean competitivos en el mercado, las presentaciones de los productos cada vez sean mejor, y los productos elaborados sean de buena calidad para poder competir en los diferentes mercados. Para el éxito de la empresa siempre se está buscando un proceso de cambio, de desarrollo y mejora.</p>
10	<p>¿Considera usted que al maximizar los recursos en la empresa se obtiene una mayor eficiencia en los procesos? Claro que sí, nosotros como empresa buscamos que el personal le dé un buen uso al recurso y se aproveche al máximo, esto para la empresa le ahorra tiempo y genera rentabilidad, es por ello que el personal del área productiva en todo el momento está siendo supervisado para asegurar que las tareas encomendadas se realicen de manera correcta.</p>
11	<p>¿Ud. delega tareas y atribuye facultades de decisión a los trabajadores? Si yo soy jefe de producción, delego tareas y funciones al personal que se encuentra en el área productiva como a los supervisores y operarios. A quiénes faculto que pueden tomar decisiones son a los supervisores ellos tienen a su cargo al personal operativo que están dividido por área de procesos, en cada área de proceso se cuenta con dos supervisores. Se les facultad a encargados de área porque tienen conocimiento de los objetivos a largo y corto plazo y los trabajos a realizar, ellos pueden hacer cambios o tomar decisiones siempre y cuando estén a su alcance, sino se comunica al jefe superior.</p>
Variable Dependiente: Productividad	
Eficacia	
12	<p>¿Las actividades a realizar se están llevando a cabo correctamente para tener mayor productividad? Si todos los flujos de los procesos están determinados y cada etapa del proceso se monitorea para que los parámetros de calidad sean los correctos como están plasmados en el BPM, además para cumplir los compromisos con las autoridades sanitarias.</p>
13	<p>¿Formulan estrategias para realizar correctamente las actividades del área productiva? Si se formulan estrategias, siempre se planifica de manera consensuada con el grupo de trabajo para la solución de los problemas o las mejoras dentro de la empresa.</p>
14	<p>¿Considera usted que los trabajadores están comprometidos y son responsables con la empresa? Si se refleja en los resultados del término de las labores diarias se nota la entrega de los colaboradores y así mismo la responsabilidad de cada uno de ellos. Como también se presentan jornadas que no sale con los resultados esperados, nos reunimos y tratamos de buscar la deficiencia y para la próxima jornada sea superados los errores</p>
15	<p>¿Usted da soluciones inmediatas a los problemas que se presentan?</p>

	Si doy solución inmediata a los problemas que alcanza mi jefatura, cuando hay un problema que mayor es derivado y se resuelve con el equipo de trabajo de planta, para así se llega a un consenso y tratar de buscarle la mejor solución.
Eficiencia	
16	<p>¿Cree usted que se hace buen uso de los recursos para el cumplimiento de los objetivos?</p> <p>Siempre los recursos ya están determinados para todas las etapas de los procesos y tenemos que darle el mejor de los usos para llegar a los objetivos finales que han sido previstos.</p>
17	<p>¿La empresa mantiene un ambiente laboral positivo e invierte en aspectos fundamentales para su crecimiento?</p> <p>Sí, el clima laboral es positivo, siempre aplicamos estrategias como apoyo al colaborador, flexibilidad en su trabajo, reconocer sus logros, se crean programas de desarrollo y aprendizaje y un buen trato, además de siempre estar pendiente que la infraestructura de la empresa esté en buenas condiciones, como bien iluminada, en el área productiva se cuenta con equipos de música para que los trabajadores se sientan motivados, y otros aspectos que consideramos importantes.</p>
18	<p>¿La empresa brinda capacitaciones a los trabajadores que ayuden a su crecimiento personal y laboral?</p> <p>Si periódicamente se capacitan, de acuerdo al puesto que desempeñas se le capacita, ya sea con una capacitación interna o también externa de acuerdo a los procesos que se encuentran realizando y asegurar la inocuidad de los productos.</p>

Muchas gracias por su participación...

ANEXO 5



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Karina Tomasa Valdiviezo Pérez con DNI N° 02874217, Mgtr. Ciencias de la Educación Superior ANR: A443690 de profesión Licenciada en Ciencias administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERMARSU S.A.C. - PIURA 2021.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los Veinticinco días del mes de octubre. del Dos mil Veintiuno.



Mg. Karina Valdiviezo Pérez
CLAD 3142

Mgtr. : Karina Tomasa Valdiviezo Pérez
DNI : 02874217
Especialidad : Administración
E-mail : kvaldiviezo@ucvvirtual.edu.pe

**LIDERAZGO GERENCIAL PARA PROMOVER LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA
SERMARSU S.A.C – PIURA, 2021
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																				100	



Mg. Karina Yoldivieso Pérez
CLAD 3142

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la de la empresa SERMARSU S.A.C – Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de Octubre del Dos mil Veintiuno.


 Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
 CLAD 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
 DNI : 03490490
 Especialidad : Administración
 E-mail : pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe

**LIDERAZGO GERENCIAL PARA PROMOVER LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA SERMARSU
S.A.C – PIURA, 2021**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	



 Mgtr. Cecilia Gomez Buitrago
 CLAO. 15719

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Javier Valdiviezo Miranda con DNI N° 41380497, Mgtr. en Gestión Pública, ANR: A00739614, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en la Universidad Nacional de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERMARSU S.A.C. - PIURA, 2021.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 18 días del mes de octubre del Dos mil Veintiuno.




Mg. Javier Valdiviezo Miranda
 REG. UNIV. DE COLEG. N° 993

Mgtr. : Javier Valdiviezo Miranda
 DNI : 41380497
 Especialidad : Ciencias Administrativas
 E-mail : jvaldiviezom@unp.edu.pe

**LIDERAZGO GERENCIAL PARA PROMOVER LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA
 SERMARSU S.A.C – PIURA, 2021
 FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																				100	
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				100	
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				100	
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																				100	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la																				100	


 Mg. Javier Valdiviazo Miranda
 REG. ÚNIC. DE COLEG. N° 093

	investigación.																			
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																			100
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores.																			100
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación.																			100

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 18 de octubre de 2021.



Mg. Javier Valdiviezo Miranda
REG. UNIC. DE COLEG. N° 883

Mgtr. : Javier Valdiviezo Miranda
DNI : 41380497
Teléfono : 959087588
E-mail : jvaldiviezom@unp.edu.pe

ANEXO 6

Registro de confiabilidad

 UNIVERSIDAD CRUZ VERDE	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--	--	--------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Herrera Mayo, Maryuri Yanira Roa Velásquez, Maryuri Lisbeth
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C - Piura, 2021.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario : Liderazgo Gerencial
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson () Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	22/11/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	Muestra piloto de 10 trabajadores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	91,6%
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Items iniciales, items mejorados, eliminados, etc.*)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una confiabilidad aceptable.

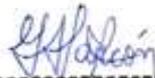


Estudiante: Herrera Mayo, Maryuri Yanira
DNI:



Estudiante: Roa Velásquez, Maryuri Lisbeth

DNI:



Mg. Gisella G. Alarcón Javier
CLAD. 08668

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES :	Herrera Mayo, Maryuri Yanira Roa Velásquez, Maryuri Lisbeth
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Liderazgo gerencial para promover la productividad de la empresa SERMARSU S.A.C - Piura, 2021.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario : Productividad
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 kuder Richardson () Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	22/11/2021
1.7. MUESTRA APLICADA :	Muestra piloto de 10 trabajadores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	87,1%
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, Ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una confiabilidad aceptable.

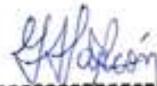


Estudiante: Herrera Mayo, Maryuri Yanira
DNI:



Estudiante: Roa Velásquez, Maryuri Lisbeth

DNI:



Mg. Gisella G. Alarcón Javier
CLAD. 08668

ANEXO 7

Autorización para obtención de datos



SERMARSU S.A.C

E-mail: sermarsu@yahoo.es
www.sermarsu.com.pe
R.U.C 20484218731

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Sullana, 22 de setiembre del 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Dr. Freddy William Castillo Palacios

Director de la Escuela de Administración

Facultad Ciencias Empresariales

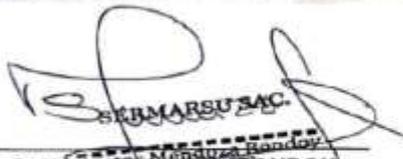
Presente.

REF: C.N. 217 – 2021 – FCE -UCV- de fecha 16 de Setiembre del 2021.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, y con la finalidad de hacer de su conocimiento que las Srtas.: **Herrera Mayo Maryuri Yanira** y **Roa Velásquez Maryuri Lisbeth**, estudiantes de vuestra universidad – de la Facultad de Ciencias Empresariales – Carrera Profesional de Administración, tienen la autorización para acceder a la información que requieren, para la elaboración de su trabajo de investigación titulado: **LIDERAZGO GERENCIAL PARA PROMOVER LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA SERMARSU S.A.C. – PIURA, 2021.**

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,


SERMARSU S.A.C.
SANTOS MENDOZA RONDON
JEFE DE PRODUCCIÓN
SERMARSU S.A.C

ANEXO 8

Fórmula para el cálculo de la muestra

$$n = \frac{z^2 \alpha \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (n - 1) + z^2 \alpha \cdot p \cdot q}$$

n: Número de elementos de la

muestra α : Nivel de significación.

Z α : Puntuación correspondiente al nivel de significación. p: %
estimado (proporción de la población)

q: 100- p

e: error permitido

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot 135}{(0.05)^2 (135 - 1) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

n= 100 personas