



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo empresarial y toma de decisiones en los trabajadores del área
de producción de la empresa Agrícola San Valentín
S.A.C., Chincha, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Cordova de la Cruz, Astrid Naidinne (orcid.org/0000-0001-7713-2886)

ASESOR:

Dr. Dios Zarate, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, así como también a mis padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para ser de mí una mejor persona. A mis hermanos por su apoyo, cariño y por estar en los momentos más importante de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Mi infinito agradecimiento a mi asesor de tesis Luis Enrique Dios Zarate, por la orientación y ayuda que me brindó para la realización de esta tesis.

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de culminar mis estudios y alcanzar mi anhelo de poder convertirme en una profesional de éxito.

A mi familia por ser la fuente de motivación y para culminar de escalar este peldaño.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Caràtula.....	ii
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2 Variables, operacionalización.....	24
3.3. Población, muestra y muestreo.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	27
3.5. Procedimiento.....	28
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7 Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
Anexos.....	44

Índice de tablas

Tabla 1: Estadística de fiabilidad de liderazgo empresarial	30
Tabla 2: Estadística de fiabilidad de toma de decisiones	30
Tabla 3: Niveles del liderazgo empresarial	31
Tabla 4: Niveles de las dimensiones del liderazgo empresarial	32
Tabla 5: Niveles de toma de decisiones	33
Tabla 6: Niveles de las dimensiones de la toma de decisiones	34
Tabla 7: Tabla cruzada de Liderazgo empresarial y toma de decisiones	35
Tabla 8: Tabla Chi cuadrado Liderazgo empresarial y toma de decisiones	36
Tabla 9: Tabla cruzada de Liderazgo empresarial decisiones operativas.....	37
Tabla 10: Prueba de Chi cuadrado de liderazgo empresarial y decisiones operativas	38
Tabla 11: Tabla cruzada de liderazgo empresarial y resolución de conflictos.....	39
Tabla 12: Tabla Chi cuadrado de liderazgo empresarial y resolución de conflictos.....	40
Tabla 11: Tabla cruzada de liderazgo empresarial e inteligencia emocional.....	41
Tabla 12: Tabla Chi cuadrado de liderazgo empresarial e inteligencia emocional...	42

RESUMEN

El presente estudio tiene por objetivo principal analizar el liderazgo empresarial y su relación con la toma de decisiones en los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C, Chincha, 2022. Donde se realizó una investigación con enfoque cuantitativo, con un nivel de estudio descriptivo y diseño no experimental con corte transversal.

Se trabajó con un muestreo probabilístico aleatorio simple, utilizando una población de estudio de 50 colaboradores de la empresa agrícola San Valentín S.A.C. de la provincia de Chincha, a quienes se les aplicó una encuesta con 24 ítems, teniendo como instrumento un cuestionario que se estableció con escala de Likert para recoger información.

De acuerdo a los resultados se concluyó que el liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022, al considerar un nivel de significancia del 95% con grado de libertad 1, X^2_t equivale a 3.841. Al ser X^2_c menor que X^2_t , entonces se aceptó la hipótesis nula, se considera un nivel de significancia de 0.05.

Dichos resultados permitieron entender la importancia del liderazgo empresarial sobre la toma de decisiones de los trabajadores de la empresa en investigación.

Palabras Clave: Liderazgo empresarial, toma de decisiones, resolución de conflictos, decisiones operativas, inteligencia emocional.

ABSTRACT

The main objective of this study is to analyze business leadership and its relationship with decision-making in workers in the production area of the company San Valentín S.A.C, Chincha, 2022. Where an investigation was carried out with a quantitative approach, with a level of descriptive study and non-experimental cross-sectional design.

A simple random probabilistic sampling was used, using a study population of 50 employees of the agricultural company San Valentín S.A.C. from the province of Chincha, to whom a survey with 24 items was applied, having as an instrument a questionnaire that was established with a Likert scale to collect information.

According to the results, it was concluded that business leadership is not significantly related to the decision-making of workers in the production area of the company San Valentín S.A.C., Chincha, 2022, when considering a level of significance of 95% with a degree of freedom 1, X_{2t} equals 3.841. Since X_{2c} is less than X_{2t} , then the null hypothesis is accepted, a significance level of 0.05 is considered.

These results allowed us to understand the importance of business leadership on the decision-making of the workers of the company under investigation.

Keywords: Business leadership, decision making, conflict resolution, operational decisions, emotional intelligence.

I. INTRODUCCIÓN

Tal como se ha evidenciado en los últimos años, el desarrollo del líder en las organizaciones ha sido un factor elemental para influenciar a los grupos de trabajo en cada una de las actividades empresariales, considerándose como un factor clave para el manejo de estrategias y desarrollo de capacidades que conlleven a efectos positivos y satisfactorios dentro del ámbito empresarial. Es así que, el líder es la única persona con la capacidad de difundir de manera adecuada las estrategias planteadas en el análisis de la empresa, para que se puedan llevar a cabo acorde a los objetivos y la misión y visión de la empresa, motivando al grupo o equipo de trabajo a cumplir con eficiencia y eficacia con las actividades delegadas.

Por tanto, Cabaleiro, Jiménez, Miles y Horta (2016) afirman que países como España y Uruguay se considera como parte fundamental el aprender a desarrollar habilidades desde la formación en los institutos y universidades, de manera tal, que se prepare a los individuos para enfrentarse a distintos agentes de cambio, con los cuales enfrentarán el futuro. Eso indica que, dicha habilidad, permite generar en ellos otras expectativas y objetivos que los orienten a manejar situaciones difíciles o circunstancias inesperadas y puedan tomar decisiones adecuadas forjando en ellos nuevos conocimientos y puedan innovar hacia el emprendimiento constante que haga un aporte significativo para la sociedad actual en la que se desarrollan.

Al mismo tiempo, en países de América Latina, como por ejemplo en Colombia, el líder tiene el performance de una personalidad muy profunda, directa, clara y poco superficial, entendiendo las herramientas que posee para dirigir los equipos y la capacidad de empoderamiento que eso genera para tener buenos resultados, teniendo algunas cualidades como: el buen trato, la sinceridad, empatía, interés por los demás, buen carácter, comunicación efectiva y una correcta toma de decisiones que mejora la calidad de trabajo como guía para aplicar las estrategias planteadas por la empresa como guía elemental de los equipos (Barros, 2018).

Como muestra Waveren (2019) en uno de los diarios más conocidos de México, establecen que por encima del 70% de trabajadores que cambian de

centro de labores, lo hacen porque presentan malas relaciones con sus jefes inmediatos, lo que se manifiesta a través de los datos de la firma Gallup. Lo que significa que las experiencias que avalan los trabajos y la durabilidad de los colaboradores en ellos se manifiestan por medio de la conducta de sus líderes quienes son impulsores de generación de capacidades y habilidades en los miembros de los distintos equipos de trabajo.

Para Endericas, Almeida y Chamba (2017), “el liderazgo se considera como una variable de interés en las habilidades directivas y personales. El papel fundamental de un líder demuestra como un facilitador de prácticas de cooperación organizacional dentro de una empresa” (p.25). El trabajo fundamental de un líder es apoyar al grupo de colaboradores a identificar sus metas personales como el de la empresa, organizando adecuadamente su trabajo y cumpliendo con sus responsabilidades.

Acorde con Bonifaz (2012), el liderazgo empresarial es la capacidad y la habilidad que tiene un individuo para influenciar y a la vez inspirar a las demás personas a la consecución de los objetivos empresariales, de manera tal que considera el manejo de dificultades y situaciones que atraviesan en el día a día con sus actividades delegadas.

Al mencionar la toma de decisiones, tenemos a Chiavenato (2009) quien manifiesta que la toma de decisiones es un proceso definido para el ser humano que consiste en realizar un análisis, dentro de una lluvia de opciones y tener la facultad de elegir en medio de muchas opciones un curso de acción.

Por otro lado, Pavesi (2018) define la decisión como un proceso de deliberación que va a llevar a un individuo a seleccionar una acción, en medio de un conjunto de acciones que se le presentan como alternativas, y son procesos que se definen previamente a la ejecución de la acción.

La Asociación Estadounidense de Psicología (2021), realizó una encuesta donde se encontraron a casi un tercio de adultos y la mitad de millennials, luchando con decisiones básicas y rutinarias; las personas encuestadas manifestaron que planificar el futuro en base a sus decisiones es cada día más complejo, por la incertidumbre que ocasionó la pandemia de la Covid 19. Según dicho estudio las personas pueden tomar entre diez mil y cuarenta mil decisiones

por día, y estas pueden cambiar la posición de un individuo frente a la vida drásticamente. Esta investigación mostró que cuando las personas ya no se encuentran motivadas su fuerza de voluntad para tomar decisiones se agota, se muestra una fatiga en el individuo que se ve reflejado en su dificultad por decidir. Mostrando esa disyuntiva, es más preocupante para las organizaciones manejar el personal con el que se trabaja en los distintos niveles de la empresa, que es una función principal de la gestión del talento humano.

La empresa Agrícola San Valentín S.A.C. es una agroexportadora que se desarrolla como una empresa terciarizadora de servicios, la que los facilita para una planta procesadora privada llamada Fruchincha que atienden mercados como Estados Unidos, Canadá, Europa y América del Sur, con la finalidad de exportar productos cítricos en sus operaciones de producción.

Se identifica en el área de producción algunos aspectos como el liderazgo empresarial y la toma de decisiones que no están siendo enfocados con compromiso por parte de sus trabajadores.

Luego de conocer las razones antes sustentadas, y de acuerdo a lo observado, se llega al presente problema e investigación:

¿En qué medida el liderazgo empresarial se relaciona con la toma de decisiones en los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022?

Al mismo tiempo, presentamos los siguientes problemas específicos:

PE1: ¿En qué forma el liderazgo empresarial se relaciona con las decisiones operativas de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022?

PE2: ¿De qué manera el liderazgo empresarial se relaciona con la resolución de conflictos de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022?

PE 3: ¿De qué manera el liderazgo empresarial se relaciona con la inteligencia emocional de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022?

Se identifica en el área de producción algunos aspectos como el liderazgo empresarial y la toma de decisiones que no están siendo enfocados con

compromiso por parte de sus trabajadores.

La justificación de este estudio es cuanto al aspecto teórico es entender la relación entre el liderazgo empresarial y la toma de decisiones en la gestión empresarial, para identificar características de los líderes que acompañen al crecimiento de los individuos y el logro de los objetivos empresariales, para el entendimiento de los indicadores de producción que puedan verse involucrados en dichas funciones.

En cuanto a la justificación práctica se desarrolla en el sector empresarial, porque establece respuestas para la empresa Agrícola San Valentín S.A.C. en cuanto a la aplicación del liderazgo empresarial y su relación con la toma de decisiones, identificándose indicadores que son factores en consideración para el desarrollo de capacidades de los trabajadores y el logro de objetivos organizacionales.

Con respecto a la justificación metodológica, este trabajo de investigación, podrá favorecer a otros empresarios o investigadores a que profundicen su estudio y puedan encontrar respuestas relacionadas al conocimiento sobre el liderazgo empresarial y su relación con la toma de decisiones, para resaltar la importancia del proceso de dirección en una empresa y la consecución de los objetivos organizacionales en relación a las mismas.

Se consideran los siguientes objetivos de investigación, así tenemos al objetivo general: Establecer la relación que existe entre el liderazgo empresarial y la toma de decisiones en los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C, Chincha, 2022. Como también los objetivos específicos: OE1: Identificar la relación entre el liderazgo empresarial y decisiones operativas de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022. OE2: Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y resolución de conflictos de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022. OE3: Demostrar la relación entre el liderazgo empresarial y la inteligencia emocional de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

Con respecto a la hipótesis, contamos con la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y la toma de decisiones de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022. Por lo consiguiente, debemos considerar las siguientes hipótesis específicas: HE1: Existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y las decisiones operativas de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022. HE2: Existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y resolución de conflictos de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022. HE3: Existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y la inteligencia emocional de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al plantear la realidad del problema, seleccionamos los siguientes antecedentes:

Chacón, López y Arias (2022), en su artículo de investigación en Colombia, tuvo como propósito analizar el efecto del capital social en relación al liderazgo empresarial compartido en los equipos laborales de las empresas colombianas, para medir el desempeño organizacional, se usó una metodología de modelos de ecuaciones estructurales, que fue parte del resultado de una encuesta que se aplicó a 113 trabajadores que integraban equipos directivos en dichas empresas colombianas. Los resultados reflejaron que el liderazgo empresarial compartido de los equipos directivos tienen un efecto positivo en el desempeño organizacional y que el capital social ejerce mediación en dicha relación. Estas evidencias permiten concluir que se debe resaltar la importancia de poder compartir responsabilidades a través del liderazgo y de esa manera, lograr los objetivos organizacionales con mejor desempeño.

Pertuz (2018) en su investigación tuvo como objetivo analizar el liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial en Venezuela. Se utilizó como técnica la observación, considerando que ello facilitó el acceso a los documentos realizados. Fue una investigación con metodología descriptiva con un método exploratorio, que logró la facilitación de varias fuentes que sustentaron la variable liderazgo, a la par, con aspectos éticos y de responsabilidad social de las empresas que en los últimos tiempos tiene gran relevancia para las distintas organizaciones y sociedades actuales. La investigación estuvo basada en teorías de autores como Chiavenato (2013), Villalobos (2015) y Vargas (2014); quienes afirmaron que el liderazgo empresarial nace como una respuesta para el nuevo tipo de organizaciones que se someten a los diferentes cambios dinámicos hacia las nuevas situaciones empresariales.

Lapo (2017), en su investigación de Guayaquil- Ecuador tuvo como propósito revisar algunas definiciones de inteligencia emocional en relación a los estilos de liderazgo, su contribución consideró la inteligencia emocional orientada al rol empresarial para comprender la relevancia del liderazgo y la necesidad que demuestran los líderes por entender sus emociones y las de su equipo de trabajo, para con ello alcanzar un ambiente laboral que sea adecuado a los objetivos de la empresa. Los resultados afirmaron que el constructo de inteligencia emocional ha desarrollado progresos efectivos en el campo de la ciencia, como una construcción identificable en el individuo que le permita a los líderes actuales poder desenvolverse en la organización mostrando resultados favorables para los directivos.

Peceros (2021) en su investigación tuvo el propósito de determinar la importancia del liderazgo empresarial interno en la Subgerencia de inspección y control de sanciones de la Municipalidad de San Miguel, donde se aplicó un tipo de investigación cuantitativa con diseño transversal y descriptiva. Utilizaron un cuestionario con 15 preguntas con escala de Likert como instrumento con una población constituida por 40 trabajadores. Se concluyó que existía un liderazgo empresarial interno con un 17.5% de los colaboradores de la subgerencia quienes afirman que no están de acuerdo con el liderazgo empresarial, mientras un 82.5% manifiesta que está de acuerdo con el liderazgo empresarial que ejerce la subgerencia, se observa con ello una clara conformidad y aceptación a los distintos mecanismos de liderazgo empresarial aplicados con dichos colaboradores.

Sánchez (2020) en su estudio sobre liderazgo empresarial, sostuvo el propósito de: establecer la relación existente entre el liderazgo empresarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias el Cisne, Villa El Salvador, 2017. Con una investigación de tipo descriptiva, con niveles correlaciones y a través de un diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables; dicho estudio se desarrolló con una muestra de 50 colaboradores, donde se les aplicó un cuestionario con niveles de consistencia interna

bastante adecuados a través del alfa de Cronbach, donde los resultados se manifestaron con 0.96 para el liderazgo empresarial y 0.95 para la variable desempeño laboral. Dichos resultados obtenidos manifestaron un 0.896 como respuesta en Rho de Spearman, lo que hizo concluir que según dicha investigación existía una correlación positiva para las variables en estudio, dando como conclusión que el liderazgo empresarial tiene efecto sobre el desempeño laboral.

Según Marcial N. (2018) en su investigación sobre el liderazgo empresarial, tuvo como objetivo principal demostrar la relación que existía entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo de los profesores de la Universidad del Callao, donde se estableció una investigación descriptiva, con diseño transaccional y correlacional, con una población de 225 docentes que participaron de una entrevista donde se les aplicó un cuestionario que mostró como resultado que el 49% de ellos tiene un liderazgo estratégico medio, y un 27% muestra un liderazgo deficiente; con lo que se concluye que existe relación directa entre el liderazgo y el trabajo en equipo que se define en la aplicación docente de la Universidad del Callao.

Por otra parte, Rosas (2017) en su investigación sobre el liderazgo estratégico tuvo el objetivo de conocer la relación del liderazgo estratégico con las ventajas competitivas de las organizaciones, identificando la investigación con un tipo de método deductivo, aplicando diseño aplicativo con corte transversal, utilizando un cuestionario como parte de la técnica encuesta orientada a 40 trabajadores de la empresa investigada, que fue el total de su población de estudio. Los resultados reflejaron que los trabajadores consideran que el 27.5% de la población define que el liderazgo es deficiente y el 57.5% define que es poco eficiente, lo que evidencia que sí existe relación positiva entre el liderazgo y la ventaja competitiva en las organizaciones, siendo 0.805 el resultado del coeficiente del Rho de Spearman.

Gamboa, Hernández, Cojal y Pérez (2020) en su artículo científico de ciencias administrativas nos indicaron que su investigación tuvo el

objetivo de valorar el liderazgo empresarial de la empresa avícola e inversiones Tizal 2018, que fue una investigación descriptiva simple, donde se obtuvieron resultados de una muestra de 48 colaboradores, con un muestreo no probabilístico y con un instrumento de 18 ítems que estuvieron orientados a reconocer las conductas más relacionadas con las tareas, las relaciones y el cambio. Los resultados indicaron que los líderes responden a dos conductas, la primera, que se encarga de dirigir y coordinar actividades de la empresa con la que define estándares de rendimiento, y segundo que muestra confianza para lograr objetivos con su grupo y mantiene relaciones sólidas con dicha confianza, lo que hace que pueda implementar cambios por esa forma de pensar y de confiar en los logros de su equipo.

Según Sánchez (2017) el liderazgo se define como el conjunto de capacidades y habilidades que posee una persona en función a la interacción con los demás miembros de un equipo, de tal forma que influye en las decisiones de ellos y eso repercute en los objetivos organizacionales.

Algo semejante ocurre con Robbins (2008) quien sostiene que el liderazgo empresarial es utilizado principalmente para reformar las actividades en una organización, porque significa influenciar en las personas para orientarlas y motivarlas a cumplir los objetivos diseñados por las empresas.

Hay que mencionar que para Ruiz, Gago, García y López (2012) la acción de liderar necesita principios y características que un individuo refleja en su comportamiento que se relaciona con sus capacidades para resolver cualquier situación conflictiva y pueda tomar decisiones adecuadas.

Sánchez, Molero Rodríguez y Lorenzo (2021), afirman que los altos ejecutivos de las empresas y los consejeros empresariales han liderado respuestas a la última crisis ocurrida en la pandemia del coronavirus de manera muy influenciadora, para que las comunidades empresariales no se vean afectadas en su totalidad, eso ha influenciado en la respuesta de los gobiernos y también de la misma

sociedad. Para los autores, las Naciones Unidas hizo un llamado a los líderes empresariales de todo el mundo a poder replantear y pensar de manera productiva en la nueva forma para hacer negocios y señaló el liderazgo empresarial como apalancamiento para la aceleración de cambios positivos, tales cambios debían orientarse a establecer nuevos objetivos empresariales, así como también a limitar impactos negativos y generar impactos positivos, para así, activar los cambios en los individuos que conforman la empresa y su manera de generar valor en toda la cadena.

En otras palabras, Bonifaz (2018), hace hincapié que el liderazgo empresarial es ejecutado por los directivos o gerentes de las empresas que logran entender la voluntad de sus empleados, de tal manera que estos se vean compenetrados con los objetivos de la empresa y acepten las propuestas a un direccionamiento efectivo, en donde las capacidades de los altos mandos sean la fuente de la generación de una influencia que sepa facilitar herramientas para alcanzar lo que propone la empresa.

Es así que Sánchez et. al, (2021) manifiestan que durante la pandemia del coronavirus se necesitaban líderes que no solamente puedan adaptarse a las nuevas formas en la que estaba viviendo el mundo, sino también que puedan direccionarlo a las mejoras y a la adaptación de los cambios, por lo que las empresas debían establecer nuevas medidas de manera colectiva para que no se vean afectadas y con el apoyo de los colaboradores llevados por un liderazgo empresarial eficiente, se pueda garantizar la continuidad de las empresas para la rápida recuperación de la economía.

Desde otro punto de vista, el liderazgo se relaciona directamente con otros indicadores, tales como la comunicación, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional ya que, para el líder, generar sinergias en su equipo es un deber fundamental que a la vez atrae empatía con los integrantes, consiguiendo a través de su ejemplo que las personas alcancen tener la confianza tanto en ellos mismos, como en el líder (Cavaluchi, 2017).

Acorde con Chiavenato (2008) el liderazgo empresarial se desarrolla mediante la comunicación efectiva que puedan mostrar los interesados en la organización, en la manera en la que estos logran transmitir información, para comprender el efecto de la comunicación y poder reflejar la escucha activa, así como también la identificación de medios adecuados para la comunicación y entender las condiciones de una retroalimentación en cualquiera de sus tipos. Es así que, las estrategias de comunicación que proponga un líder siempre van a influenciar si en la organización los involucrados está involucrados con la efectividad de la comunicación.

En cuanto a las habilidades personales, Robbins y Timoty (2009), evidencian que debe tener una orientación relacionada netamente al comportamiento organizacional, por lo que es conocida por algunos especialistas de la psicología, ya que se define como el conjunto de competencias técnicas y psicosociales que tiene una persona para desarrollar un trabajo, así sea en la vida profesional, como en la personal. Y tienen efecto en los últimos años, por lo que ha permitido a las empresas valorar las habilidades que tienen sus colaboradores como parte de la gestión del cambio, sin embargo, cada vez van considerando contratar a personal altamente competitivo y con niveles académicos universitarios que se complementan con la experiencia.

Para Hill (2015), los administradores deben ser líderes que sepan orientar los cambios para bien, y que estos vayan acorde con los objetivos de la organización. Lo que deben realizar los líderes es monitorear y supervisar que los trabajadores tomen decisiones adecuadas.

Por lo que describe López et. al, (2022) es que el trabajo en equipo forma la base fundamental de la confianza que tienen los gerentes con todos los que integran sus equipos y que en muchas ocasiones no solo es por afinidad, sino por las capacidades para desempeñar su trabajo en base a los resultados esperados.

Según Granda (2018), el trabajo en equipo se define como la actividad que integra la participación y esfuerzo de distintas personas

para concentrarse en una meta determinada y compartir conocimiento y habilidades con la finalidad que se logren los propósitos marcados. Estas actividades consisten en colaborar de manera organizada para que se ejecute la tarea según la meta en común, pero que al mismo tiempo centre los esfuerzos individuales en relación al de todos los miembros.

Es por ello que, para comprender lo que realmente significa un equipo de trabajo, es de suma importancia diferenciarlo de un grupo de trabajo, este último, es aquel donde las personas interactúan para compartir información y tomar decisiones, pero cada miembro trabaja de manera independiente sin importarle el trabajo que realicen los demás, quiere decir, que solo cumple con sus funciones y tareas específicas con individualismo. Sin embargo, los equipos de trabajo son grupos de individuos que, a pesar de sus distintas habilidades y conocimientos, centran sus esfuerzos para lograr un trabajo en conjunto orientados a los objetivos y a los roles que cumple cada uno para integrar dicho trabajo, entendiendo que cada decisión que tomen será en función a los aportes de todos los integrantes.

Uno de los roles fundamentales de los directivos y los miembros gerenciales de una empresa se define en la toma de decisiones, porque en ellas radica la importancia de alcanzar los objetivos y metas de la organización. Por ello, Fseneca (2021) describe la toma de decisiones como el proceso de elección de una opción disponible y evaluada, entre muchas propuestas establecidas después de utilizar el razonamiento y el pensamiento para resolver cualquier problema existente o potencial. De tal manera que la toma de decisiones desemboca una solución satisfactoria para estado racional de un individuo, que va a elegir la mejor alternativa en función a esa solución.

En los enfoques organizacionales la toma de decisiones concentra actividades de análisis a causa de mucha información disponible frente a una determinada problemática que presenta incertidumbre en los procesos empresariales, donde se asumen riesgos y probabilidades para las distintas situaciones que enfrentan las empresas a lo largo de

su existencia.

La toma de decisiones es un proceso que se orienta a la resolución de conflictos, por ello, Morales (2021) indica que un conflicto manifiesta intereses opuestos entre dos o más individuos de manera interna o externa, ya que cada uno percibe distintos objetivos, ya sean individuales u organizacionales.

De acuerdo con lo anterior, De León (2016) plantea que en una empresa es muy difícil darle solución a los conflictos que se originan en los trabajadores o en relación a los trabajadores y sus jefes, por lo consiguiente, se debe saber identificar la problemática para establecer alternativas de solución, de manera tal que se puedan beneficiar las partes involucradas sin crear mayores rivalidades o dificultades futuras. Cada una de las empresas en el mundo tiene distintos problemas y distinta cultura basada en los valores organizacionales y el respeto por las normativas, por ello, a ninguna empresa le conviene que los conflictos perduren en el tiempo y generen disturbios que no tengan solución.

La resolución de conflictos debe iniciar con un periodo de prevención y de claridad en un clima organizacional afable para que cuando se presente un problema, las medidas de solución sean las pertinentes. En esa medida podemos afirmar que no todas las organizaciones están preparadas para prevenir un conflicto, pero se deben abordar medidas que puedan mejorar los indicadores en cuanto a la respuesta de solución frente a los mismos (Robbins y Judge, 2013).

En consecuencia, es importante mantener al personal orientado en valores, conociendo las guías, los manuales y procedimientos que deben identificar para manejar los conflictos en la organización y sobre todo tener al personal motivado, capacitado y desarrollando su inteligencia emocional de forma asertiva para gestionar los conflictos con respuestas favorables.

Goleman (2014) define la inteligencia emocional como la capacidad que tiene el ser humano para sentir y manejar sus estados

emocionales consigo mismo y con los demás. Por lo consiguiente, la inteligencia emocional tiene relación con las habilidades personales e interpersonales, haciendo que los individuos muestren sus conductas en función al pensamiento y sus emociones.

Hace más de una década la inteligencia emocional ha cobrado relevancia en el desarrollo de las organizaciones, sobre todo en el manejo de personas, haciendo prevalecer sus principios que son los que deben ser analizados y aplicados como una nueva forma para comprender y evaluar la conducta de los mismos y que añadido a ello se le considera como uno de los factores que sirve como indicadores de éxito de las organizaciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La presente investigación es de tipo aplicada, que según Murillo (2008) se puede caracterizar por la búsqueda de utilización de los conocimientos adquiridos que también adquieren otros y después se pueden implementar llevar a la práctica con mejoras que se basan en la investigación.

Asimismo, la investigación tiene un nivel descriptivo-correlacional, con desarrollo de un enfoque cuantitativo.

Para Alan y Cortez (2018) la investigación cuantitativa se fundamenta a través de la metodología experimental de muchos estudios científicos, cuyo objetivo se sostiene en la adquisición de nuevos conocimientos y también para elegir el modelo adecuado que permita identificar la realidad de forma imparcial, donde se recoge información y se logran analizar los datos por medio de las variables que son medibles.

Desde otro punto de vista, Guerrero y Guerrero (2014) afirman que el tipo de investigación cuantitativa se encarga de contrastar las hipótesis de estudio desde una perspectiva probabilística y si son aceptadas o demostradas en distintos aspectos, desde ese punto se elaboran las teorías generales de la investigación. Con ello, podemos decir que este tipo de investigación se orienta a la verificación y comprobación de las deducciones que se establecen desde la relación con las variables y la medición de sus indicadores.

Nivel de la investigación:

Este tipo de estudio con nivel descriptivo, le pertenece a la investigación cuantitativa porque considera elementos que se encuentran en el entorno de las variables, considerando que, incluye factores que tienen características de estudio de su determinada población. La cantidad de elementos de dichas características dependen netamente de la determinación del investigador por su experiencia y pericia de acuerdo a sus planteamientos empíricos (Ochoa y Yunkor, 2020).

Este tipo de investigación dimensiona la variable de estudio por distintos elementos, estos pueden ser tanto características como componentes o propiedades, de tal manera que se desarrolle un estudio profundo, que permite la identificación de dichas características.

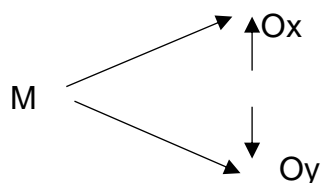
Tipo y diseño de investigación:

Los tipos de investigación deben ser elegidos de manera conveniente, donde también se elegirán diseños de estudios que conlleven a la revisión de distintas técnicas y de instrumentos para recabar datos y trabajar en los resultados, tal es así que responden a los distintos problemas específicos como parte fundamental de la investigación.

La investigación fue de tipo no experimental, que para Álvarez (2020) es el estudio donde no existe manipulación sobre las variables que lo determina el investigador.

Investigación no experimental con diseño transversal,

Se esquematiza de la siguiente forma:



Donde se demuestra que:

M: Muestra

Ox: Observación de la variable: Liderazgo empresarial

Oy: Observación de la variable: Toma de decisiones

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo empresarial

Definición conceptual

Según Bonifaz (2018), el liderazgo empresarial es la capacidad y la habilidad que tiene un individuo para influenciar y a la vez inspirar a las demás personas a la consecución de los objetivos empresariales, de manera tal que considera el manejo de dificultades y situaciones que atraviesan en el día a día con sus actividades delegadas.

Definición operacional

Se procedió a diseñar y aplicar un instrumento, considerando tres dimensiones: comunicación efectiva, habilidades personales y trabajo en equipo. Del mismo modo, en el instrumento se utilizó una escala de Likert con medidas psicométricas de respuestas específicas y puntuales, desde totalmente de acuerdo, hasta totalmente en desacuerdo.

Indicadores

Se trabajaron indicadores como: retroalimentación, productividad, aptitudes, empatía, toma de decisiones, control de emociones, comunicación, responsabilidad, resultados.

Escala de medición: Ordinal

Mora (2022) manifiesta que la escala de Likert es una de las escalas que se usan como medidas en cuestionarios, donde se evalúa la intensidad de las afirmaciones que se formulan, en las que su uso se concentra midiendo las actitudes de la población de estudio.

Variable dependiente: Toma de decisiones

Definición conceptual

Arévalo y Estrada (2017) sostienen que tomar decisiones es un acto elemental de la vida de cada individuo, identificando una respuesta dentro de un abanico de opciones, entre las que de acuerdo a las capacidades personales se tiene que elegir la opción adecuada. De esa manera, el individuo adopta una posición frente a las situaciones que vivencia y se somete a un proceso donde el pensamiento crítico prevalece.

Definición operacional

Se diseñó un instrumento para ser aplicado a la población de estudio, considerando las siguientes dimensiones: liderazgo estratégico, resolución de conflictos y compromiso normativo. Por consiguiente, en el instrumento se utilizó una escala de Likert con medidas psicométricas de respuestas específicas y puntuales, desde totalmente de acuerdo, hasta totalmente en desacuerdo.

Indicadores

Se trabajó con indicadores como: dinamismo, iniciativa, proyección, actitudes frente al conflicto, toma de decisiones, aptitudes interpersonales, emociones, motivación y empatía.

Escala de medición: Ordinal

Con referencia al uso de la escala de Likert, su uso es muy amplio, considerando que sirve para medir constructos mediante diferentes ítems, para así conocer las distintas opiniones de los individuos con referencia a las variables evaluadas (Mora, 2022).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

El presente trabajo de estudio se elaboró con la participación de los trabajadores de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C, - Chincha. Es una investigación con una población de 150 colaboradores.

3.3.2. Muestra

En cuanto a la muestra, se determina mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N)}{[e^2 \cdot (N - 1)] + (Z^2 \cdot p \cdot q)}$$

Reflejando así:

- n** = Tamaño de la población.
- N** = Población total: 150 trabajadores
- Z** = Nivel de confianza: 1.96 (95% de confianza)
- p** = 0.50 (probabilidad de éxito)
- q** = 0.50 (probabilidad de fracaso)
- e** = 0.05 error permisible

Procediendo a reemplazar los valores tenemos:

$$n = \frac{[(1.96)^2 (0.50)(0.50)(150)]}{[(0.05)^2 \cdot (150 - 1)] + (1.96)^2(0.50) (0.50)}$$
$$n = \frac{[(3.8416) (0.50)(0.50)(100)]}{[(0.0025) \cdot (99)] + (3.8416)(0.50)(0.50)}$$
$$n = 50.25$$

La muestra es de 50 trabajadores de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

3.3.3. Muestreo

Otzen y Monterola (2017), expresan que al representar una muestra generaliza el resultado que se observa y representa a la población accesible, por lo tanto, una muestra puede ser representativa o no de acuerdo al conjunto de sujetos que pertenecen a la población.

En la investigación se trabajó con un muestreo probabilístico, que se definen en saber la probabilidad que tiene cada individuo sometido en el estudio y son elegidos por selección al azar.

Se utilizó el muestreo aleatorio simple que permite garantizar que todos los individuos que son parte de la población blanco tengan las mismas oportunidades de ser incluidas en la muestra (Otzen y Monterola, 2017).

3.3.4. Unidad de análisis:

Trabajadores operarios de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C, en el año 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

En el proceso de recolección de datos de este estudio, se usó como técnica la encuesta y se diseñó un cuestionario como instrumento de investigación, tal como lo indican López y Sandoval (2020), se definen como el conjunto de preguntas que se preparan de manera cuidadosa sobre las acciones y los aspectos de interés de la investigación.

Por otro lado, las encuestas se consideran factores fundamentales para recabar información de los investigados y es por medio de las preguntas que se cumple con los objetivos de tener respuestas sistemáticas que organizan el curso de la investigación (López-Roldán y Fachelli, 2015).

Validez

En cuanto a la validez se trabajó con el juicio de expertos, que indica la necesidad de especialistas de las líneas de investigación que se consideran jueces, por las capacidades y facultades que les permite el grado de estudios y la experiencia en el área de estudio.

Se consideraron a tres especialistas tanto en la carrera profesional de administración como en metodología e investigación. Los que se detallan a continuación:

Tabla 1: Expertos de validación

GRADO Y NOMBRES DE LOS EXPERTOS
EXPERTO N°1: Mg. Velazco Mosquera Dennise
EXPERTO N°2: Mg. Noblecilla Saavedra Judith
EXPERTO N°3: Dr. Dios Zárate Luis

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se establece con el grado de correlación que presentan las variables, de tal manera que los ítems de una escala puedan correlacionarse entre las mismas. Se utilizó el coeficiente del Alfa de Cronbach el mismo que se determinó para medir el instrumento, para ser medido a través de valores de 0 y 1 (Hernández et al., 2014).

Tabla 2: Criterios de confiabilidad

COEFICIENTE	INTERPRETACION
0	Relación Nula
0 – 0,2	Relación muy Baja
0,2 – 0,4	Relación Baja
0,4 – 0,6	Relación Moderada
0,6 – 0,8	Relación Alta
0,8 – 1	Relación muy Alta
1	Relación Perfecta

3.5. Procedimientos

Una vez obtenidos los datos que se establecen por medio de las encuestas, estas fueron ordenadas y tabuladas, para proceder al análisis de los datos, que son ingresados a un Excel. Luego de la tabulación, los datos se procesaron de manera estadística con Chi cuadrado donde se comprobaron las hipótesis de acuerdo a los resultados obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos

Los mecanismos de análisis de datos se utilizaron a través del Chi cuadrado son grupos de contrastes de hipótesis que comprueban afirmaciones sobre la función de probabilidad de una o dos variables con aleatoriedad. Es un análisis descriptivo por medio de tablas y gráficos a su vez se está realizando un análisis inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Estos aspectos se respetaron desde el inicio de la investigación, considerando las indicaciones de los asesores y las pautas y reglamentos que estableció la Universidad César Vallejo, que a través de sus orientaciones exige que se puedan cumplir las cláusulas y normativas que se ciñen al presente estudio. La normativa de la carrera de Administración indica que debemos aplicar Normas APA con la séptima edición para poder mejorar nuestros índices de los nuevos estándares internacionales.

En cuanto al respeto a las personas, el presente trabajo tiene como capacidades la determinación de considerar los pro y contras hacia las personas que pudieran ser vulneradas con la investigación.

Con respecto a la búsqueda del bien, la investigación se enfoca en mostrar beneficios que permitan corregir errores que pueden considerar pérdidas para la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., por lo tanto los riesgos de la investigación han sido estudiados a detalle de manera razonable, teniendo la intención de salvaguardar la integridad y el bienestar de los individuos involucrados en la participación del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Variable Liderazgo empresarial

Tabla 3

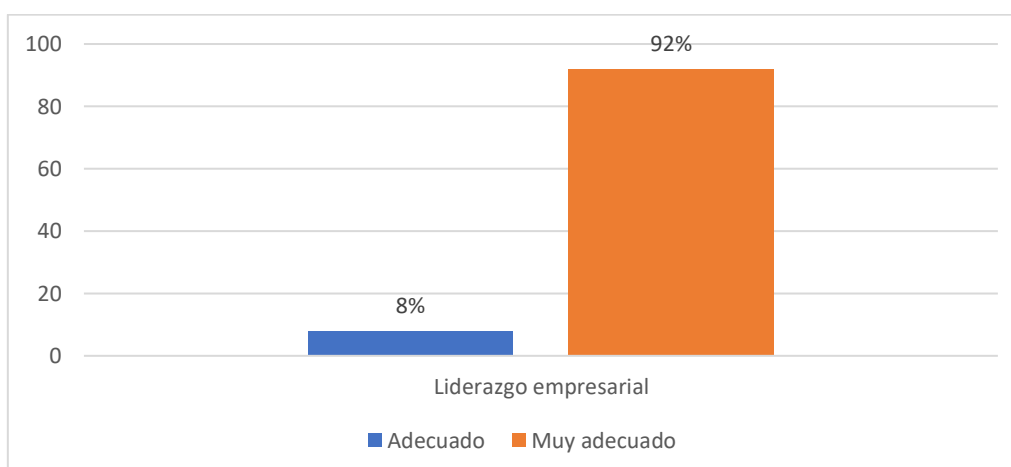
Niveles del Liderazgo empresarial

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Inadecuado	0	0,0
Adecuado	4	8,0
Muy adecuado	46	92,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Niveles del Liderazgo empresarial



Interpretación:

En la tabla 3 y la figura 1 se puede observar que un 8% de trabajadores operarios de la empresa Agrícola San Valentin S.A.C. en el año 2022.

Consideran el liderazgo empresarial adecuado y un 92% lo ubican en un nivel muy adecuado.

Tabla 4.

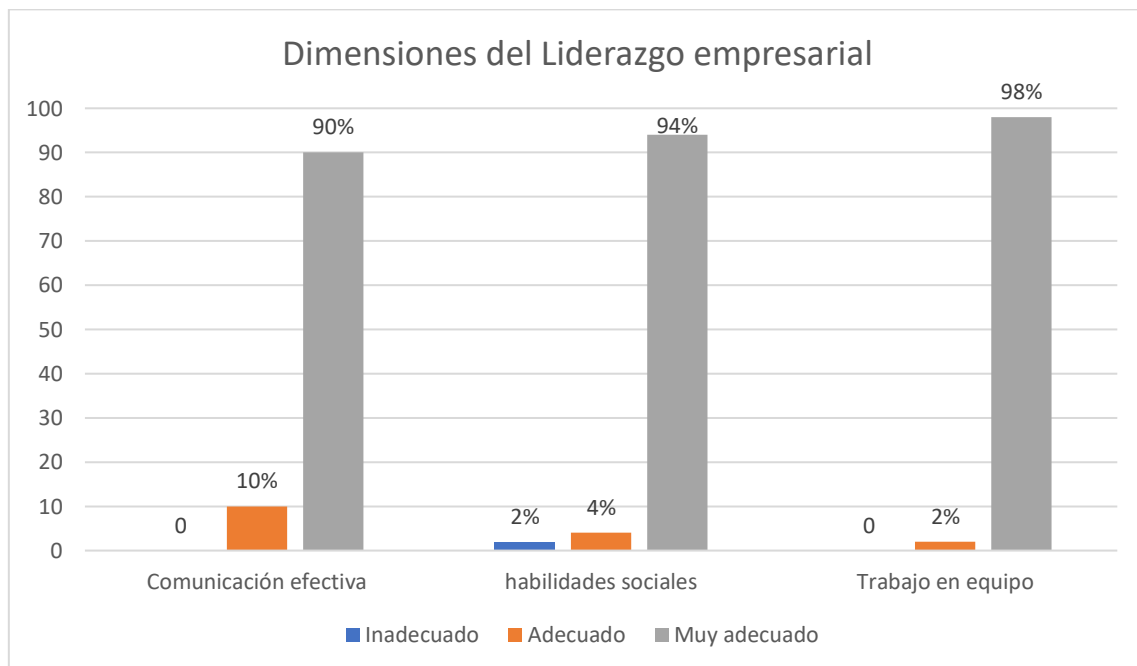
Niveles de las dimensiones del liderazgo empresarial.

Niveles	Inadecuado		Adecuado		Muy adecuado	
	F	%	f	%	f	%
Comunicación efectiva	0	0,0	5	10,0	45	90,0
Habilidades sociales	1	2,0	2	4,0	47	94,0
Trabajo en equipo	0	0,0	1	2,0	49	98,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Niveles de las dimensiones de Liderazgo empresarial



Interpretación: En la tabla 4 y figura 2 se puede evidenciar que los trabajadores operarios colocan en un nivel muy adecuado con un 90% la comunicación efectiva; así también, un 10% lo ubica en un nivel adecuado. En relación a la dimensión habilidades sociales el 94 % lo considera muy adecuado, un 4% lo ubica en un nivel adecuado y el 2% en inadecuado. Con respecto a la dimensión trabajo en equipo, el 98% de los colaboradores lo ubican en un nivel muy adecuado y un 2% en adecuado.

Variable Toma de decisiones

Tabla 5.

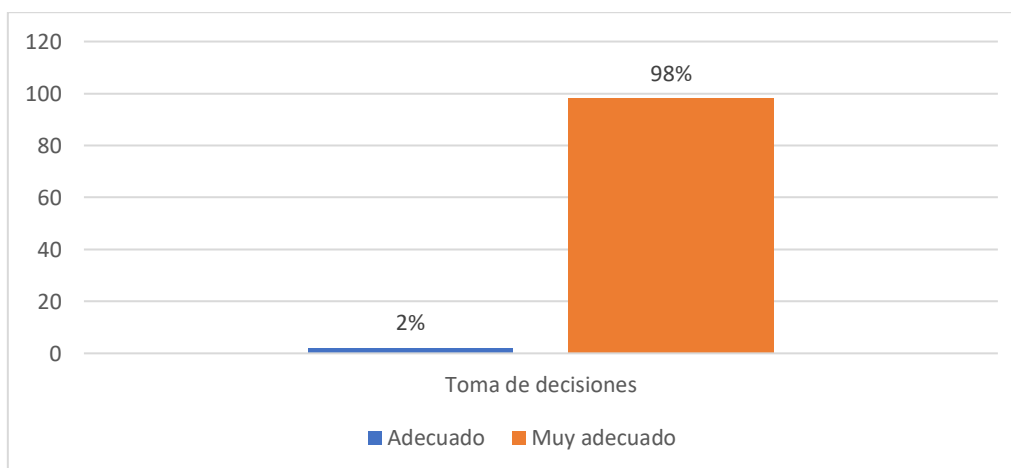
Niveles de toma de decisiones

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Débil	0	0,0
Adecuado	1	2,0
Muy adecuado	49	98,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3.

Niveles de Toma de decisiones



Interpretación

En la tabla 5 y figura 3 se puede observar que un 2% de los trabajadores operarios de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C. consideran que la toma de decisiones es adecuado y el 98% muy adecuado.

Tabla 6.

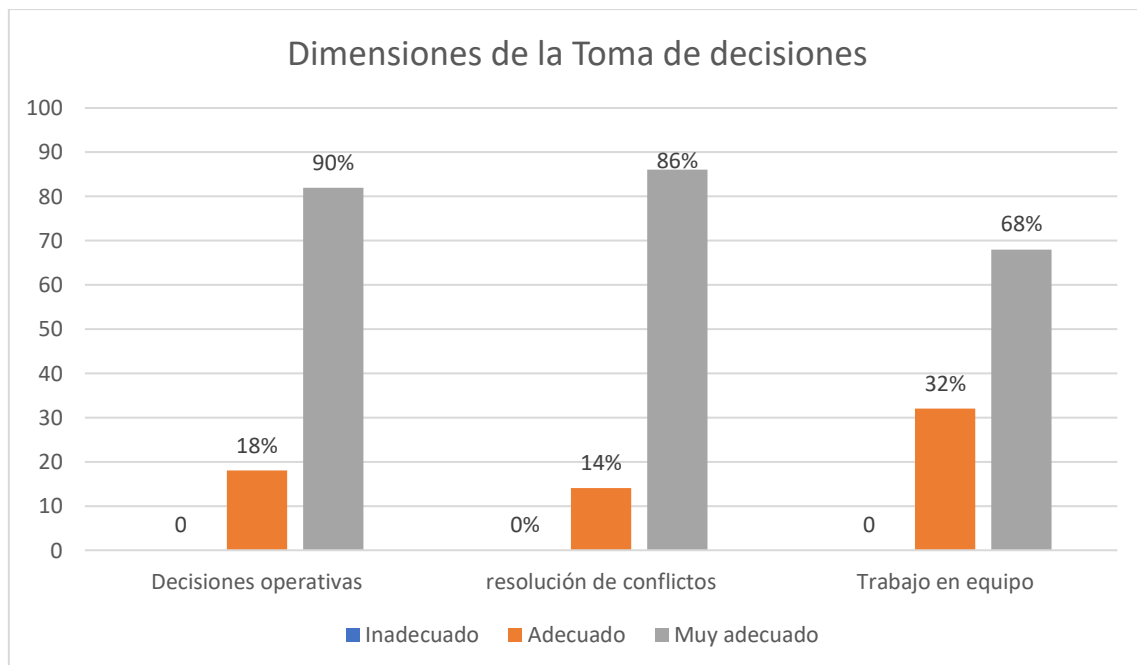
Niveles de las dimensiones de la Toma de decisiones.

Niveles	Débil		Adecuado		Muy Adecuado	
	f	%	F	%	f	%
Decisiones operativas	0	0,0	9	18,0	41	82,0
Resolución de conflictos	0	0,0	7	14,0	43	86,0
Inteligencia emocional	0,0	16	32,0	34		68,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Niveles de las dimensiones de la Toma de decisiones



Interpretación: Se puede observar en la tabla 6 y figura 4 para la dimensión de decisiones operativas un 82% nivel muy adecuado y un 18% nivel adecuado; con respecto a la dimensión resolución de conflictos se observa un 86% nivel muy adecuado y un 14% nivel adecuado; en la dimensión de inteligencia emocional se obtuvo un 68% nivel muy adecuado y un 34% un nivel adecuado.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ha: El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

Ho: El liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

Para la contrastación de hipótesis se asume el siguiente criterio:

Si el X^2_c es mayor que X^2_t la hipótesis alterna (Ha) es aceptada, por lo tanto, se rechazaría la hipótesis nula (Ho). Si X^2_c resulta ser menor que X^2_t , entonces se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha).

Se considera un nivel de significancia de 0.05.

Tabla 7.

Tabla cruzada de Liderazgo empresarial y toma de decisiones

			Toma de decisiones (Agrupada)		
			Fuerte	Muy fuerte	Total
Liderazgo empresarial (Agrupada)	Adecuado	Recuento	0	4	4
		% dentro de Liderazgo empresarial (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%
	Muy adecuado	Recuento	1	45	46
		% dentro de Liderazgo empresarial (Agrupada)	2,2%	97,8%	100,0%
Total	Recuento	1	49	50	
	% dentro de Liderazgo empresarial (Agrupada)	2,0%	98,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Se puede observar en la tabla 7 un 100% en el nivel adecuado de la variable liderazgo empresarial el cual corresponde al nivel muy adecuado de la variable toma de decisiones. Así también, un nivel muy adecuado en liderazgo empresarial que corresponde a un nivel 2,2% y un 97,8% al nivel muy adecuado de la variable toma de decisiones.

Tabla 8.

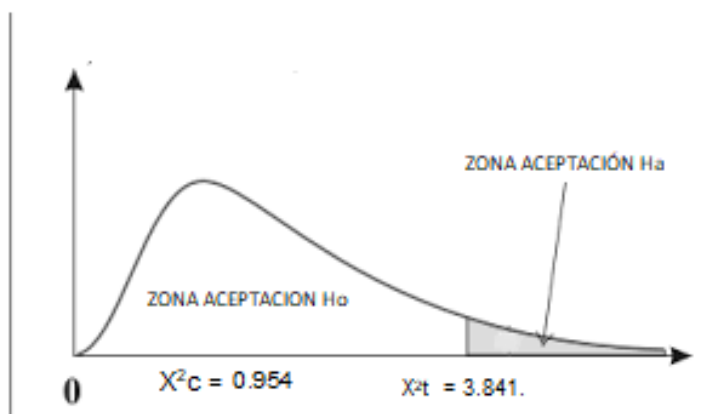
Prueba de chi cuadrado de Liderazgo empresarial y toma de decisiones.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,954 ^a	1	,329
Corrección de continuidad ^b	,089	1	,765
Razón de verosimilitud	1,662	1	,197
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	,935	1	,333
N de casos válidos	50		

En la tabla 8 se observa un valor de X^2_c de 0.954 y al considerar un nivel de significancia del 95% con grado de libertad 1, X^{2t} equivale a 3.841. Al ser X^2_c menor que X^{2t} , entonces se acepta la hipótesis nula. Por otro lado, al ser el nivel de significancia de 0.329 mayor a 0.05; se concluye que el liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chíncha, 2022.

Figura 5.

Zona de aceptación - Liderazgo empresarial y toma de decisiones.



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ha₁: El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con las decisiones operativas de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

Ho₁: El liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con las decisiones operativas de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

Para la contrastación de hipótesis se asume el siguiente criterio:

Si el X^2_c es mayor que X^2_t la hipótesis alterna (Ha₁) es aceptada, por lo tanto, se rechazaría la hipótesis nula (Ho₁). Si X^2_c resulta ser menor que X^2_t , entonces se acepta la hipótesis nula (Ho₁) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha₁).

Se considera un nivel de significancia de 0.05.

Tabla 9.

Tabla cruzada de Liderazgo empresarial y Decisiones operativas.

			Decisiones operativas (Agrupada)		
			Adecuado	Muy adecuado	Total
Liderazgo empresarial (Agrupada)	Adecuado	Recuento	0	4	4
		% dentro de Liderazgo empresarial (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%
	Muy adecuado	Recuento	9	37	46
		% dentro de Liderazgo empresarial (Agrupada)	19,6%	80,4%	100,0%
Total	Recuento		9	41	50
	% dentro de Liderazgo empresarial (Agrupada)		18,0%	82,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Se evidencia en la tabla 9 un 100% en el nivel adecuado de la variable liderazgo empresarial el cual corresponde al nivel muy adecuado de la dimensión decisiones operativas. Así también, se obtuvo que en el nivel muy adecuado de liderazgo empresarial le corresponde en un 19,6% al nivel adecuado y un 80.4% al nivel muy adecuado de la dimensión decisiones operativas.

Tabla 10.

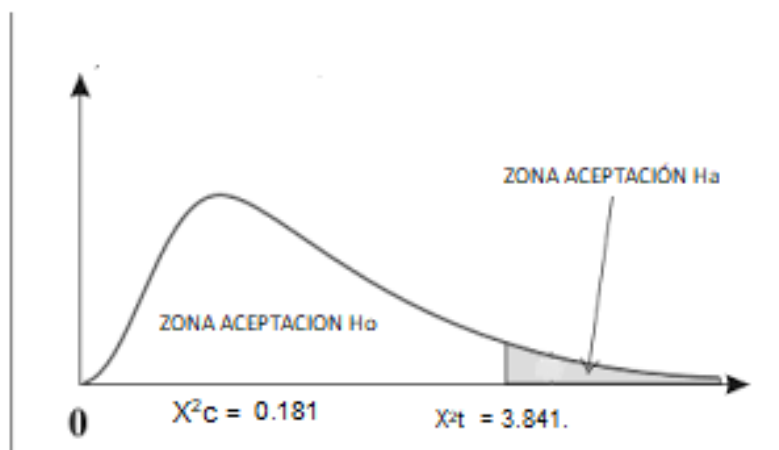
Prueba de chi cuadrado de Liderazgo empresarial y decisiones operativas.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,181 ^a	1	,670
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000
Razón de verosimilitud	,347	1	,559
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	,178	1	,673
N de casos válidos	50		

En la tabla 10 se observa un valor de X^2c de 0.181, y al considerar un nivel de significancia del 95% con grado de libertad 1, X^2t equivale a 3.841. Al ser X^2c menor que X^2t , entonces se acepta la hipótesis nula. Por otro lado, al ser el nivel de significancia de 0.670 mayor a 0.05; se concluye que el liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con las decisiones operativas de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

Figura 6.

Zona de aceptación - Liderazgo empresarial y decisiones operativas.



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ha₂: El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con la resolución de conflictos de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

Ho₂: El liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con la resolución de conflictos de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

Para la contrastación de hipótesis se asume el siguiente criterio:

Si el X^2_c es mayor que X^2_t la hipótesis alterna (Ha₂) es aceptada, por lo tanto, se rechazaría la hipótesis nula (Ho₂). Si X^2_c resulta ser menor que X^2_t , entonces se acepta la hipótesis nula (Ho₂) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha₂).

Se considera un nivel de significancia de 0.05.

Tabla 11.

Tabla cruzada de Liderazgo empresarial y resolución de conflictos

		Resolución de conflictos (Agrupada)			
		Adecuado	Muy adecuado	Total	
Liderazgo empresarial (Agrupada)	Adecuado	Recuento	1	3	4
		% dentro de Liderazgo empresarial (Agrupada)	25,0%	75,0%	100,0%
	Muy adecuado	Recuento	6	40	46
		% dentro de Liderazgo empresarial (Agrupada)	13,0%	87,0%	100,0%
Total		Recuento	7	43	50
		% dentro de Liderazgo empresarial (Agrupada)	14,0%	86,0%	100,0%

Como se muestra en la tabla 11, entre liderazgo empresarial y la dimensión resolución de conflictos existe un 25% en el nivel adecuado de la variable liderazgo empresarial el cual corresponde al nivel adecuado y un 75% al muy adecuado de la dimensión. Así también, un nivel muy adecuado en liderazgo empresarial corresponde en un 13% al nivel adecuado y un 87,8% al nivel muy adecuado de la dimensión.

Tabla 12.

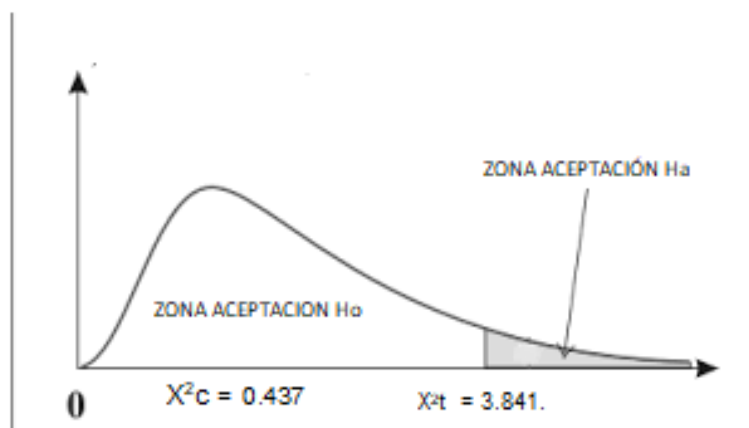
Prueba de chi cuadrado de Liderazgo empresarial y resolución de conflictos.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,437 ^a	1	,509
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000
Razón de verosimilitud	,374	1	,541
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	,428	1	,513
N de casos válidos	50		

En la tabla 12 se observa un valor de X^2c de 0.437, y al considerar un nivel de significancia del 95% con grado de libertad 1, X^{2t} equivale a 3.841. Al ser X^2c menor que X^{2t} , entonces se acepta la hipótesis nula. Por otro lado, al ser el nivel de significancia de 0.509 mayor a 0.05; se concluye que el liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con la resolución de conflictos de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

Figura 6.

Zona de aceptación - Liderazgo empresarial y resolución de conflictos.



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ha₃: El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con la inteligencia emocional de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

Ho₃: El liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con la inteligencia emocional de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

Para la contrastación de hipótesis se asume el siguiente criterio:

Si el X^2_c es mayor que X^2_t la hipótesis alterna (Ha₃) es aceptada, por lo tanto, se rechazaría la hipótesis nula (Ho₃). Si X^2_c resulta ser menor que X^2_t , entonces se acepta la hipótesis nula (Ho₃) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha₃).

Se considera un nivel de significancia de 0.05.

Tabla 13.

Tabla cruzada de Liderazgo empresarial e inteligencia emocional

			Inteligencia emocional (Agrupada)		
			Adecuado	Muy adecuado	Total
Liderazgo empresarial (Agrupada)	Adecuado	Recuento	2	2	4
		% dentro de Liderazgo empresarial (Agrupada)	50,0%	50,0%	100,0%
	Muy adecuado	Recuento	14	32	46
		% dentro de Liderazgo empresarial (Agrupada)	30,4%	69,6%	100,0%
Total	Recuento		16	34	50
	% dentro de Liderazgo empresarial (Agrupada)		32,0%	68,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Se evidencia en la tabla 13 un 50% en el nivel adecuado de la variable liderazgo empresarial el cual corresponde al nivel adecuado de la dimensión inteligencia emocional y un 50% entre el nivel adecuado de la variable y el nivel muy adecuado de la dimensión. Así también, se obtuvo que en el nivel muy adecuado de liderazgo empresarial le corresponde en un 30,4% al nivel adecuado y un 69.6% al nivel muy adecuado de la dimensión inteligencia emocional.

Tabla 14.

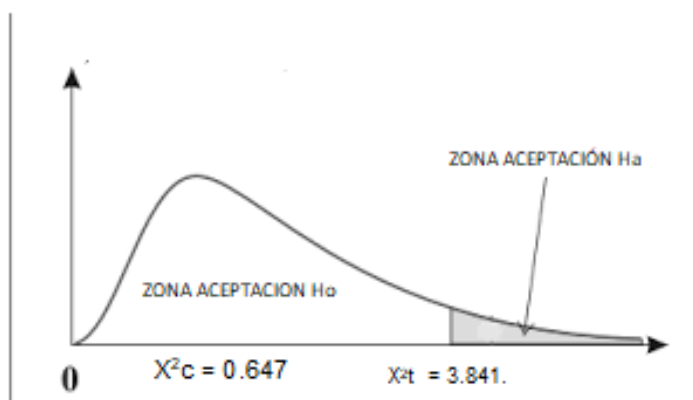
Prueba de chi cuadrado de Liderazgo empresarial e inteligencia emocional.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,647 a	1	,421
Corrección de continuidad ^b	,060	1	,806
Razón de verosimilitud	,607	1	,436
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	,634	1	,426
N de casos válidos	50		

En la tabla 14 se observa un valor de X^2_c de 0.647, y al considerar un nivel de significancia del 95% con grado de libertad 1, X^2_t equivale a 3.841. Al ser X^2_c menor que X^2_t , entonces se acepta la hipótesis nula. Por otro lado, al ser el nivel de significancia de 0.421 mayor a 0.05; se concluye que el liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con la inteligencia emocional de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín, Chíncha, 2022.

Figura 7.

Zona de aceptación - Liderazgo empresarial e inteligencia emocional.



V. DISCUSIÓN

De la prueba de hipótesis general, los resultados demostraron que mientras no se desarrollen mejores estrategias de liderazgo empresarial, no mejorará la toma de decisiones de los trabajadores de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022, como lo podemos observar en los resultados, identificando la existencia de resultados de 0.92, que reflejan un valor $p < 0.01$. Donde no se establece una correlación positiva y significativa entre las variables: liderazgo empresarial y toma de decisiones. Por tal motivo, no se acepta la hipótesis que se afirma en la presente investigación donde se indica que: el liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con la toma de decisiones de los trabajadores de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022.

Según los resultados se puede observar en la tabla 7 un 100% en el nivel adecuado de la variable liderazgo empresarial el cual corresponde al nivel muy fuerte de la variable toma de decisiones. Así también, un nivel muy adecuado en liderazgo empresarial que corresponde a un nivel 2,2% y un 97,8% al nivel muy fuerte de la variable toma de decisiones.

Los resultados encontrados, se refutan con la investigación de Chacón, López y Arias (2022), ya que los resultados de su estudio reflejaron que el liderazgo empresarial y la toma de decisiones de los equipos directivos tienen un efecto positivo en el desempeño organizacional y que el capital social ejerce mediación en dicha relación. Estas evidencias permiten concluir que se debe resaltar la importancia de poder compartir responsabilidades a través del liderazgo y de esa manera, lograr los objetivos organizacionales con mejor desempeño.

Con respecto a la hipótesis específica 1, los resultados han evidenciado que a medida que se desarrolla el liderazgo empresarial, también lo hacen las decisiones operativas de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022. Así como logra observarse en los resultados se acepta la hipótesis nula y se considera un nivel de significancia de 0.05. Lo que se evidencia en la la

tabla 9 un 100% en el nivel adecuado de la variable liderazgo empresarial el cual corresponde al nivel muy adecuado de la dimensión decisiones operativas. Así también, se obtuvo que en el nivel muy adecuado de liderazgo empresarial le corresponde en un 19,6% al nivel adecuado y un 80.4% al nivel muy adecuado de la dimensión decisiones operativas.

Dichos resultados tienen similitud con la investigación de Peceros (2021), quien determinó la importancia del liderazgo empresarial y las decisiones operativas, con lo que evidenció que existía un liderazgo empresarial interno con un 17.5% de los colaboradores de la subgerencia quienes afirman que no están de acuerdo con el liderazgo empresarial, mientras un 82.5% manifiesta que está de acuerdo con el liderazgo empresarial que ejerce la subgerencia, se observó con ello una clara conformidad y aceptación a los distintos mecanismos de liderazgo empresarial aplicados con dichos colaboradores.

Con respecto a la hipótesis específica 2, los resultados de la investigación demostraron que a medida que se desarrolla el liderazgo empresarial mejora la resolución de conflictos de los trabajadores de la empresa San Valentín S.A.C., considerando un nivel de significancia del 95% con grado de libertad 1, X^2_t equivale a 3.841. Al ser X^2_c menor que X^2_t , entonces se acepta la hipótesis nula. Lo que se manifiesta en la tabla 11, que el liderazgo empresarial y la dimensión resolución de conflictos existe un 25% en el nivel adecuado de la variable liderazgo empresarial el cual corresponde al nivel adecuado y un 75% al muy adecuado de la dimensión. Así también, un nivel muy adecuado en liderazgo empresarial corresponde en un 13% al nivel adecuado y un 87.8% al nivel muy adecuado de la dimensión.

Los resultados contrastan con lo que indica Sánchez (2020), quien en su investigación sostuvo el propósito de: establecer la relación existente entre el liderazgo empresarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias el Cisne, Villa El Salvador, 2017, donde los resultados obtenidos manifestaron un 0.896 como respuesta en Rho de Spearman, lo que hizo concluir que según dicha investigación existía una correlación positiva para las variables en estudio, dando como conclusión

que el liderazgo empresarial tiene efecto sobre el desempeño laboral.

Finalmente, respecto a la hipótesis específica 3, los resultados muestran que el liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con la inteligencia emocional de los trabajadores del área de producción de la empresa, como se puede evidenciar en los resultados el nivel de significancia fue de 0.05. Con lo que se muestra en la tabla 13 un 50% en el nivel adecuado de la variable liderazgo empresarial el cual corresponde al nivel adecuado de la dimensión inteligencia emocional y un 50% entre el nivel adecuado de la variable y el nivel muy adecuado de la dimensión. Así también, se obtuvo que en el nivel muy adecuado de liderazgo empresarial le corresponde en un 30,4% al nivel adecuado y un 69.6% al nivel muy adecuado de la dimensión inteligencia emocional.

Dichos resultados encontrados, contrastan con los resultados de los autores Gamboa, Hernández, Cojal y Pérez (2020) en su artículo científico sobre el liderazgo empresarial de una empresa avícola, donde dichos resultados indicaron que los líderes deben tener capacidades de inteligencia emocional, ya que responden a dos conductas, la primera, que se encarga de dirigir y coordinar actividades de la empresa con la que define estándares de rendimiento, y segundo que muestra confianza para lograr objetivos con su grupo y mantiene relaciones sólidas con dicha confianza, lo que hace que pueda implementar cambios por esa forma de pensar y de confiar en los logros de su equipo.

VI. CONCLUSIONES

Primero

Se estableció que no existe una relación significativamente entre el liderazgo empresarial con la toma de decisiones de los trabajadores del área de producción de la empresa San Valentín S.A.C., Chincha, 2022, al considerar un nivel de significancia del 95% con grado de libertad 1, X^2_t equivale a 3.841. Al ser X^2_c menor que X^2_t , entonces se acepta la hipótesis nula.

Segundo

Se identificó que no existe una relación significativa entre la variable liderazgo empresarial y la dimensión decisiones operativas de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022. Tal como se indica en la tabla 10 al considerar un nivel de significancia del 95% con grado de libertad 1, X^2_t equivale a 3.841. Al ser X^2_c menor que X^2_t , entonces se acepta la hipótesis nula.

Tercero

Se determinó que el liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con la dimensión resolución de conflictos de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022. Tal como se establece en la tabla 12 donde se se observa un valor de X^2_c de 0.437, y al considerar un nivel de significancia del 95% con grado de libertad 1, X^2_t equivale a 3.841. Al ser X^2_c menor que X^2_t , entonces se acepta la hipótesis nula.

Cuarto

Se demostró que la variable liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con la dimensión inteligencia emocional de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chincha, 2022. Tal como se muestra en la tabla 14 donde se observa un valor de X^2_c de 0.647, y al considerar un nivel de significancia del 95% con grado de libertad 1, X^2_t equivale a 3.841. Al ser X^2_c menor que X^2_t , entonces se acepta la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los representantes de la junta directiva de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C. revisar los resultados establecidos en la presente investigación y realizar una propuesta y análisis de implementación de estrategias orientadas al liderazgo empresarial, de tal forma que sus gerentes puedan promover dichas estrategias y se comiencen a desarrollar distintos estilos de liderazgo que puedan transformar el nivel de relación con la toma de decisiones de sus colaboradores.

Segunda

Se recomienda a los jefes directos de las distintas áreas de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C. puedan realizar distintas actividades de integración con sus equipos, tales como talleres, sesiones de mesas redondas o brainstorming, para de esa manera lograr mejores respuestas para que las decisiones operativas y logren eficiencia en cada una de sus actividades.

Tercera

Se recomienda a los encargados de la gestión de recursos humanos con los gestores de liderazgo de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., que establezcan dinámicas y capacitaciones que orienten al conocimiento de los valores empresariales y con ello los colaboradores puedan resolver los conflictos de manera coherente y respetando los lineamientos propuestos en conjunto, promoviendo así el aprendizaje continuo de los trabajadores y el respeto por las diferencias entre los mismos.

Cuarto

Se recomienda trabajar con el área de psicología, para que a través de un test se puedan identificar las emociones que sean más complejas en los líderes y trabajadores de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C. para así diseñar y proponer estrategias que permita

que dichas emociones se transformen en herramientas adecuadas que integren la mejor participación de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Asociación Estadounidense de Psicología (2021). Encuesta Estrés y toma de decisiones durante la pandemia. APA <https://www-apa-org.translate.goog/news/press/releases/stress/2021/october-decision-making? x tr sl=en& x tr tl=es& x tr hl=es& x tr pto=sc>
- Barros, S. (2014). Populismo, pueblo y liderazgo en América Latina. Colombia Internacional, 300.
- Bonifaz (2018). Liderazgo empresarial. Ed. Red de tercer Milenio.
- Cabaleiro, G., Jiménez, A., Miles, J., & Horta, R. (2016). Liderazgo e Innovación para un Mundo más Sostenible. Journal of Technology Management & Innovation, 4.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación Científica*. 1ºEdic. Editorial San Marcos. Perú.
- Chacón-Henao, J., López-Zapata, E. y Arias-Pérez, J. (2022). Liderazgo compartido en equipos directivos y desempeño organizacional: el rol mediador del capital social. Estudios Gerenciales, 38(162), 32-44. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.452>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8ª. Ed.) Editorial McGraw Hill Interamericana. Colombia.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: McGraw-Hill.
- De León, M. (2016). Liderazgo y conflictos laborales. Tesis Lic. Quetzaltenango, Guatemala, Universidad Rafael Landívar.
- Fseneca.Es (2021) Seis pasos para la toma de decisiones. Retrieved August 12, 2021, from <https://fseneca.es/se-educ2/wpcontent/uploads/2016/11/12.pdf>
- Goleman, D. (2007). *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairó
- Gómez-Mejía, R., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. (5ª. Ed.). Editorial: Pearson Educación. Madrid – España.
- Granda Salcedo, A. I. (2018). Un Programa de Trabajo en Equipo y sus Efectos en el Clima de satisfacción Laboral de una MYPE. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. doi:

<https://doi.org/10.19083/tesis/625233>

López Rengifo, E., Rojas Espinoza, V., Saavedra Ramírez, J., Díaz del Águila, F., & Paredes Sánchez, C. I. (2022). Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 65-87.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1865

Morales, R. (2021). El impacto de los conflictos laborales en las empresas agroexportadoras de Lima, durante el año 2019. *Anales científicos*, 82(1), 73–82. <https://doi.org/10.21704/ac.v82i1.1743>

Ochoa, J. y Yunkor, Y. (2020). El estudio descriptivo de la investigación científica. Universidad Autónoma del Perú. Recuperado desde: <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>

Pavesi, L. (2004). *La decisión*. Buenos Aires: Norma.

Peceros, S. (2021). Liderazgo empresarial interno en los colaboradores de la Subgerencia de Inspección y Control de Sanciones de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el año 2021. Universidad privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29962/Peceros%20Peralta%20Sting%20Anthony-Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pertuz, F. (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *Práctica Privada, Venezuela*. Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/journal/993/99356889009/>

Posada, R. (2007). *La toma de decisiones basada en los modelos de investigación de operaciones en algunas empresas industriales del sector agropecuario*. Medellín: Universidad EAFIT

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson, México.

Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ed. 13va. Editorial Pearson, México.

Ruiz, E., Gago, L., García, C. y López, S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Edición 1. Editorial Mc Graw Hill

Interamericana – España.

Salinas Gamboa, J. G., Hernández Bazán, A. M., Cojal Huaylla, K. G., y Pérez Paredes, A. (2020). Conducta de liderazgo empresarial. *Uniandes Episteme*, 7(3), 293-305.

Sánchez, E. (2020). Liderazgo empresarial y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa industrias el cisne, Villa el Salvador – 2017. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1838/Sanchez%20Flores%2c%20Elva%20Rozana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, C., Molero, J., Rodríguez, V. y Lorenzo, A. (2021). El liderazgo empresarial frente a la COVID-19. Una visión de la Red Española del Pacto Mundial. Madrid, marzo de 2021

Waveren, Van (25 de febrero de 2019). 80% de las empresas en México, sin empleados líderes. *Diario expansión de México*. Disponible en: <https://expansion.mx/micarrera/2015/01/19/empresas-carecen-de-lideres-preparados-para-ascender>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2016). Perú plantea desarrollar habilidades blandas para mejorar empleabilidad en economías de APEC. Perú. Recuperado desde: <https://www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/peru-plantea-desarrollar-habilidades-blandas-para-mejorar-empleabilidad-en-economias-de-apec/>

Anexos

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable independiente: Liderazgo empresarial	Según Lezama (2018), el liderazgo empresarial es la capacidad y la habilidad que tiene un individuo para influenciar y a la vez inspirar a las demás personas a la consecución de los objetivos empresariales, de manera tal que considera el manejo de dificultades y situaciones que atraviesan en el día a día con sus actividades delegadas.	Se trabajo con una población de 50 trabajadores de la empresa agrícola San Valentín S.A.C. En cuanto a la muestra, se trabajó con una muestra de 50 trabajadores.	Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación - Productividad - Aptitudes 	Ordinal
			Habilidades personales	<ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Toma de decisiones - Control de emociones 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Responsabilidad - Resultados 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable dependiente : Toma de decisiones	Arévalo y Estrada (2017) sostienen que tomar decisiones es un acto elemental de la vida de cada individuo, identificando una respuesta dentro de un abanico de opciones, entre las que de acuerdo a las capacidades personales se tiene que elegir la opción adecuada. De esa manera, el individuo adopta una posición frente a las situaciones que vivencia y se somete a un proceso donde el pensamiento crítico prevalece.	Se trabajo con una población de 50 trabajadores de la empresa agrícola San Valentín S.A.C. En cuanto a la muestra, se trabajó con una muestra de 50 trabajadores.	Decisiones operativas	<ul style="list-style-type: none"> - Dinamismo - Iniciativa - Proyección 	Ordinal
			Resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> - Actitudes frente al conflicto - Toma de decisiones - Aptitudes interpersonales 	
			Inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Emociones - Motivación - Empatía 	

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿En qué medida el liderazgo empresarial se relaciona con la toma de decisiones en los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chíncha, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1: ¿En qué forma el liderazgo empresarial se relaciona con las decisiones operativas de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chíncha, 2022?</p> <p>PE2: ¿De qué manera el liderazgo empresarial se relaciona con la resolución de conflictos de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chíncha, 2022?</p> <p>PE 3: ¿De qué manera el liderazgo empresarial se relaciona con la inteligencia emocional de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chíncha, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo empresarial y la toma de decisiones en los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chíncha, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1: Identificar la relación entre el liderazgo empresarial y decisiones operativas de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chíncha, 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y resolución de conflictos de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chíncha, 2022.</p> <p>OE3: Demostrar la relación entre el liderazgo empresarial y la inteligencia emocional de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chíncha, 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y la toma de decisiones de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chíncha, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y las decisiones operativas de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chíncha, 2022.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y resolución de conflictos de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chíncha, 2022.</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre el liderazgo empresarial y la inteligencia emocional de los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C., Chíncha, 2022.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO EMPRESARIAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación efectiva 2. Habilidades personales 3. Trabajo en equipo <p>VARIABLE DEPENDIENTE: TOMA DE DECISIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Decisiones operativas 2. Resolución de conflictos 3. Inteligencia emocional

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado Sr.(a), El presente cuestionario forma parte del proyecto de investigación titulado: "Liderazgo empresarial y toma de decisiones en los trabajadores en el área de producción de la empresa Agrícola San Valentín, Chincha, 2022". cabe mencionar que este cuestionario tiene fines exclusivamente académicos.

Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con veracidad. Agradecemos su colaboración.

i) Marque con un aspa en la alternativa que considera conveniente:

DATOS:

Edad: _____

Dirección: _____

Distrito: _____

Grado de Instrucción: _____

ESCALA

VALORATIVA

RANGO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
ESCALA	1	2	3	4	5

VARIABLE 1: Liderazgo Empresarial	TED	ED	I	DA	TDA
--	-----	----	---	----	-----

ITEM	Comunicación Efectiva				
------	------------------------------	--	--	--	--

1	Considera que el supervisor y/o Jefe utilizan un lenguaje adecuado para comunicar las actividades diarias					
2	Asume que es sincero, transparente y directo al momento de comunicarme con los supervisores					
3	Se motiva a dar sus opiniones con respecto al área donde labora					
4	Considera que hay una buena comunicación en el ambiente laboral					

Habilidades Personales						
5	En su opinión tiene el control					

	emocional frente a un problema					
6	Su comportamiento frente a un obstáculo va ligado a las políticas de la empresa					
7	Es paciente con las limitaciones y con las demás personas					
8	Mantiene un ánimo estable ante los cambios que ocurren en el entorno laboral					

Trabajo en Equipo						
9	Demuestra eficiencia realizando las actividades en el área laboral					
10	En su opinión los compañeros de trabajo tienen claros las responsabilidades laborales					
11	Cree que las reuniones que son realizados en el área son realizados de manera dinámico y constructivas					
12	Tiene un resultado beneficioso realizando trabajos en equipo					

VARIABLE 02: TOMA DE DECISIONES		TDA	DA	I	ED	TED
ITEM	Decisiones Operativas					
1	Cree que la empresa planifica sus estrategias para que los trabajadores cumplan con los objetivos trasados					
2	En su opinión las decisiones dadas por la empresa repercuten en la producción					
3	Considero que las decisiones tienen como fin motivar a realizar de la mejor manera el trabajo indicado					
4	En su opinión las decisiones tienen como fin motivar a realizar de la mejor manera el trabajo indicado					

Resolución de conflictos						
5	Asume las consecuencias de los actos dentro del ambiente laboral					
6	Asume los obstáculos con la actitud positiva dentro de las actividades diarias					
7	En su opinión los conflictos se					

	manejan de la mejor manera para que estos no repercute en el ambiente laboral					
8	Cree que los supervisores están capacitados para solucionar los conflictos laborales que suceden dentro de la empresa					

Inteligencia Emocional						
9	Asume de la mejor manera las decisiones tomadas por los supervisores sin refutarla					
10	En su opinión se da el tiempo para pensar las decisiones frente a una situación difícil					
11	Cree que el ambiente laboral influye en mis emociones de los trabajadores					
12	Asume que se respeta la forma de pensar de los compañeros cuando hacen una sugerencias con la finalidad de ser más productivo					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO EMPRESARIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN EFECTIVA								
1	Considera que el supervisor y/o jefes utilizan un lenguaje adecuado para comunicar las actividades diarias	x		x		x		
2	Asume que es sincero, transparente y directo al momento de comunicarse con los supervisores	x		x		x		
3	Se motiva a dar sus opiniones con respecto al área donde labora	x		x		x		
4	Considera que hay una buena comunicación en el ambiente laboral	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES PERSONALES								
5	En su opinión tiene el control emocional frente a un problema	x		x		x		
6	Su comportamiento frente a un obstáculo va ligado a las políticas de la empresa	x		x		x		
7	Es paciente con las limitaciones y con las demás personas	x		x		x		
8	Mantiene un ánimo estable ante los cambios que ocurren en el entorno laboral	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO								
9	Demuestra eficiencia realizando las actividades en el área laboral	x		x		x		
10	En su opinión los compañeros de trabajo tienen claros las responsabilidades laborales	x		x		x		
11	Cree que las reuniones que son realizados en el área son realizadas de manera dinámicas y constructivas	x		x		x		
12	Tiene un resultado beneficioso realizando trabajos en equipo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Valido la conformidad del instrumento a utilizar.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Dios Zárate Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

20 de setiembre del 2022



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TOMA DE DECISIONES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DECISIONES OPERATIVAS								
1	Cree que la empresa planifica sus estrategias para que los trabajadores cumplan con los objetivos trasados	x		x		x		
2	En su opinión las decisiones dadas por la empresa repercuten en la producción	x		x		x		
3	En su opinión las decisiones tienen como fin motivar a realizar de la mejor manera el trabajo indicado	x		x		x		
4	Las decisiones que toma la empresa influyen mucho en la realización correcta del trabajo asignados	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO								
5	Asume las consecuencias de los actos dentro del ambiente laboral	x		x		x		
6	Asume los obstáculos con la actitud positiva dentro de las actividades diarias	x		x		x		
7	En su opinión los conflictos se manejan de la mejor manera para que estos no repercute en el ambiente laboral	x		x		x		
8	Cree que los supervisores están capacitados para solucionar los conflictos laborales que sucede dentro de la empresa	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: INTELIGENCIA EMOCIONAL								
9	Asume de la mejor manera las decisiones tomadas por los supervisores sin refutarlas	x		x		x		
10	En su opinión se da el tiempo para pensar las decisiones frente a una situación difícil	x		x		x		
11	Cree que el ambiente laboral influye en las emociones de los trabajadores	x		x		x		
12	Asume que se respeta la forma de pensar de los compañeros cuando hacen una sugerencias con la finalidad de ser más productivo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Valido la conformidad del instrumento a utilizar.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Dios Zárate Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

16 de setiembre

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO EMPRESARIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN EFECTIVA								
1	Considera que el supervisor y/o jefes utilizan un lenguaje adecuado para comunicar las actividades diarias	x		x		x		
2	Asume que es sincero, transparente y directo al momento de comunicarse con los supervisores	x		x		x		
3	Se motiva a dar sus opiniones con respecto al área donde labora	x		x		x		
4	Considera que hay una buena comunicación en el ambiente laboral	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES PERSONALES								
5	En su opinión tiene el control emocional frente a un problema	x		x		x		
6	Su comportamiento frente a un obstáculo va ligado a las políticas de la empresa	x		x		x		
7	Es paciente con las limitaciones y con las demás personas	x		x		x		
8	Mantiene un ánimo estable ante los cambios que ocurren en el entorno laboral	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO								
9	Demuestra eficiencia realizando las actividades en el área laboral	x		x		x		
10	En su opinión los compañeros de trabajo tienen claros las responsabilidades laborales	x		x		x		
11	Cree que las reuniones que son realizados en el área son realizadas de manera dinámicas y constructivas	x		x		x		
12	Tiene un resultado beneficioso realizando trabajos en equipo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Valido la conformidad del instrumento a utilizar.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Dennise Del Rosario Velazco Mosquera

DNI: 44015325

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

20 de setiembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TOMA DE DECISIONES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DECISIONES OPERATIVAS							
1	Cree que la empresa planifica sus estrategias para que los trabajadores cumplan con los objetivos trasados	x		x		x		
2	En su opinión las decisiones dadas por la empresa repercuten en la producción	x		x		x		
3	En su opinión las decisiones tienen como fin motivar a realizar de la mejor manera el trabajo indicado	x		x		x		
4	Las decisiones que toma la empresa influyen mucho en la realización correcta del trabajo asignados	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Asume las consecuencias de los actos dentro del ambiente laboral	x		x		x		
6	Asume los obstáculos con la actitud positiva dentro de las actividades diarias	x		x		x		
7	En su opinión los conflictos se manejan de la mejor manera para que estos no repercute en el ambiente laboral	x		x		x		
8	Cree que los supervisores están capacitados para solucionar los conflictos laborales que sucede dentro de la empresa	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: INTELIGENCIA EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Asume de la mejor manera las decisiones tomadas por los supervisores sin refutarlas	x		x		x		
10	En su opinión se da el tiempo para pensar las decisiones frente a una situación difícil	x		x		x		
11	Cree que el ambiente laboral influye en las emociones de los trabajadores	x		x		x		
12	Asume que se respeta la forma de pensar de los compañeros cuando hacen una sugerencias con la finalidad de ser más productivo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Valido la conformidad del instrumento a utilizar.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Dennise Del Rosario Velazco Mosquera

DNI: 44015325

Especialidad del validador: Licenciada en Administración

20 de setiembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN EFECTIVA								
1	Considera que el supervisor y/o jefes utilizan un lenguaje adecuado para comunicar las actividades diarias	X		X		X		
2	Asume que es sincero, transparente y directo al momento de comunicarse con los supervisores	X		X		X		
3	Se motiva a dar sus opiniones con respecto al área donde labora	X		X		X		
4	Considera que hay una buena comunicación en el ambiente laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES PERSONALES								
5	En su opinión tiene el control emocional frente a un problema	X		X		X		
6	Su comportamiento frente a un obstáculo va ligado a las políticas de la empresa	X		X		X		
7	Es paciente con las limitaciones y con las demás personas	X		X		X		
8	Mantiene un ánimo estable ante los cambios que ocurren en el entorno laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO								
9	Demuestra eficiencia realizando las actividades en el área laboral	X		X		X		
10	En su opinión los compañeros de trabajo tienen claros las responsabilidades laborales	X		X		X		
11	Cree que las reuniones que son realizadas en el área son realizadas de manera dinámicas y constructivas	X		X		X		
12	Tiene un resultado beneficioso realizando trabajos en equipo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Valido la conformidad del instrumento a utilizar.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Judith Nataly Noblecilla Saavedra.

DNI: 02898284

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de setiembre del 2022


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TOMA DE DECISIONES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DECISIONES OPERATIVAS								
1	Cree que la empresa planifica sus estrategias para que los trabajadores cumplan con los objetivos trasados	X		X		X		
2	En su opinión las decisiones dadas por la empresa repercuten en la producción	X		X		X		
3	En su opinión las decisiones tienen como fin motivar a realizar de la mejor manera el trabajo indicado	X		X		X		
4	Las decisiones que toma la empresa influyen mucho en la realización correcta del trabajo asignados	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO								
5	Asume las consecuencias de los actos dentro del ambiente laboral	X		X		X		
6	Asume los obstáculos con la actitud positiva dentro de las actividades diarias	X		X		X		
7	En su opinión los conflictos se manejan de la mejor manera para que estos no repercuten en el ambiente laboral	X		X		X		
8	Cree que los supervisores están capacitados para solucionar los conflictos laborales que sucede dentro de la empresa	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INTELIGENCIA EMOCIONAL								
9	Asume de la mejor manera las decisiones tomadas por los supervisores sin refutarlas	X		X		X		
10	En su opinión se da el tiempo para pensar las decisiones frente a una situación difícil	X		X		X		
11	Cree que el ambiente laboral influye en las emociones de los trabajadores	X		X		X		
12	Asume que se respeta la forma de pensar de los compañeros cuando hacen una sugerencias con la finalidad de ser más productivo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Valido la conformidad del instrumento a utilizar.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Judith Nataly Noblecilla Saavedra.

DNI: 02898284

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA.

16 de setiembre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

AGRICOLA SAN VALENTIN S.A.C

Carta de autorización para ejecutar cuestionario del trabajo de investigación (TESIS)

De: EDGARDO DOMINGO ANAMPA MORENO
Gerente General

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. Para comunicarles que, de acuerdo a lo solicitado, se autoriza a Bach. Astrid Naidinne Cordova De La Cruz con DNI: 76699806, realizar la ejecución del cuestionario para la investigación denominada **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y TOMA DE DECISIONES**, a los trabajadores del área de producción de la empresa AGRICOLA SAN VALENTIN S.A.C.

Se expide la presente a solicitud del interesado(a), para los fines que crea convenientes.

Chincha, 18 de agosto del 2022

Atentamente,


AGRICOLA SAN VALENTIN S.A.C
PUC. 2050031705
EDGARDO DOMINGO ANAMPA MORENO
GERENTE GENERAL
Gerente general
Edgardo Domingo Anampa Moreno

☎ 997618262 / 994406481

@ eanampa@outlook.es



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo empresarial y toma de decisiones en los trabajadores del área de producción de la empresa Agrícola San Valentín S.A.C, Chincha,2022", cuyo autor es CORDOVA DE LA CRUZ ASTRID NAIDINNE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE DNI: 07909441 ORCID: 0000-0003-0176-0047	Firmado electrónicamente por: LDIOSZ el 17-11- 2022 09:27:24

Código documento Trilce: TRI - 0438134