



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Liderazgo y su influencia en la productividad de los obreros del área  
servicio- empresa Ferreyros S.A., Cercado de Lima, 2017”**

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

**AUTOR**

**VIRHUEZ ESPINOZA, ABRAHAM JOSUÉ**

**ASESOR**

**Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**LIMA-PERÚ**

**2017**

**Página del jurado**



Dr. Dávila Arenaza, Víctor  
Presidente



Dr. Díaz Saucedo, Antonio  
Secretario



Dr. Fernández Saucedo, Narciso  
Vocal

## **Dedicatoria**

Este trabajo se lo dedico principalmente a mis padres Mariluz Espinoza montano y Venturo Virhuez Padilla, porque fueron las personas que creyeron en mi persona brindándome su apoyo en todo momento, no obstante, también se lo dedico a todas aquellas personas que confiaron en mí, este esfuerzo que pongo en esta investigación es dedicado para todos.

## **Agradecimiento**

Agradecer principalmente a Dios nuestro creador, puesto que, si no me viera colmado de sabiduría en esta etapa final de mi carrera, no viera sido posible

Quiero expresar también mi gratitud a mis asesores Dr. Severino Antonio Diaz Saucedo y Mg. Edith Geobana, Rosales Domínguez por la enseñanza constante, así como las experiencias y recomendaciones recibidas.

A mis docentes de la carrera de Administración de Empresas quienes me han instruido en mi carrera universitaria.

### **Declaración de autenticidad**

Yo Virhuez Espinoza, Abraham Josué con DNI N°46093408, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se realiza en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre del 2017



---

Virhuez Espinoza, Abraham Josué

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo y su influencia en la productividad de los obreros del área servicio- empresa Ferreyros S.A., Cercado de Lima - 2017”.

La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Virhuez Espinoza, Abraham Josué

## Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos Previos	13
1.2.1 Antecedentes Internacionales	14
1.2.2 Antecedentes Nacionales.	15
1.3 Teorías relacionadas al Tema	18
1.3.1 Liderazgo	18
1.3.2 La Productividad	22
1.4 Formulación del problema.	26
1.4.1 Problema general	26
1.4.2 Problemas específicos	26
1.5 Justificación.	26
1.5.1 Justificación Económica	26
1.5.2 Justificación Social	27
1.5.3 Justificación Práctica	27
1.5.4 Justificación Metodológica	27
1.5.5 Justificación Legal	27
1.6 Hipótesis	28
1.6.1 Hipótesis General	28
1.6.2 Hipótesis Especificas	28
1.7 Objetivos	28
1.7.1 Objetivo General	28

1.7.1.Objetivos Específicos	28
<b>II. METODOLOGÍA</b>	
2.1. Diseño de Investigación	30
2.1.2. Tipo De Investigación	31
2.1.3. Nivel de Investigación	31
2.2. Variables, Operacionalización	32
2.2.1. Variable independiente: Liderazgo	32
2.2.2. Variable dependiente:	34
2.3. Población y Muestra	39
2.3.1. Población	39
2.3.2. Muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.4.1 Técnica de Recolección de Datos	39
2.4.2. Instrumento de Recolección de Datos	39
2.4.3. Validez del instrumento	39
2.4.4. Confiabilidad del Instrumento	40
2.5 Métodos de Análisis de Datos	41
2.6. Aspectos éticos	41
<b>III. RESULTADOS</b>	42
3.1 Análisis descriptivos de los resultados	43
3.2 Prueba de las hipótesis	48
3.2.1 Correlación y relación de variables	48
3.2.2 Regresión Lineal	49
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	62
<b>V. CONCLUSIÓN</b>	68
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	70
<b>VII. REFERENCIAS</b>	72
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1. Cuestionario de Liderazgo y Productividad	77
Anexo 2. Cuestionario de Liderazgo y Productividad	78
Anexo 3. Matriz de consistencia	79
Anexo 4. Instrumento de validación	80



## Resumen

Se realizó la investigación titulada “Liderazgo y su influencia en la productividad de los obreros del área servicio- empresa FERREYROS S.A., Cercado de Lima- 2017” cuyo objetivo de estudio fue determinar la influencia entre el Liderazgo y la Productividad, se realizó con una población de 70 que es el total de trabajadores de la Empresa Ferreyros S.A., en el cual tomamos una muestra de 70 trabajadores. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento al cuestionario, conformado por 23 preguntas en la escala de Likert. La validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos y la Fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach con un margen de error de 5% y un nivel de confiabilidad del 95%. Una vez recolectados los datos estos fueron procesados mediante el SPSS.

El tipo de investigación fue de nivel descriptivo – causal, de tipo aplicada y de diseño no experimental y de corte transversal, debido a que no se realiza una manipulación deliberada de las variables y además se estudiara a las variables en un determinado tiempo.

Para el análisis de los datos se utilizó la prueba de correlación de Pearson, determinando que existe una correlación positiva media entre las variables Liderazgo y la Productividad. Obteniendo una significancia de menor a 0,05, por ende, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Teniendo como resultado que el Liderazgo y la Productividad tienen una influencia fuerte, FERREYROS S.A.

Palabras Clave: Liderazgo, Productividad, confiabilidad.

## **Abstract**

The research entitled "Leadership and its influence on the productivity of workers in the service-enterprise area FERREYROS SA, Cercado de Lima-2017" was carried out, whose objective was to determine the influence between Leadership and Productivity, was carried out with a population of 70 that is the total of workers of the Company FERREYROS SA, in which we took a sample of 70 workers. The data were collected using the survey technique using the questionnaire as a tool, comprising 23 questions on the Likert scale.

The validation of the instrument was made by expert judgment and the reliability of the instrument was calculated using the Cronbach Alpha coefficient with a margin of error of 5% and a level of reliability of 95%. Once the data were collected, they were processed through SPSS.

The type of research was descriptive - causal, applied type and non - experimental design and cross - section, due to the fact that a deliberate manipulation of the variables is not performed and also the variables are studied in a certain time.

For the analysis of the data used the Pearson correlation test, determining that there is a positive relationship between the variables Leadership and Productivity. Obtaining a significance of less than 0.05, by the effort the null hypothesis was rejected and the alternative is accepted.

As a result, Leadership and Productivity have a strong influence, FERREYROS S.A.

Key Words: Leadership, Productivity, reliability.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1 Realidad Problemática

En la actualidad existen muchas empresas internacionales de maquinarias pesadas que buscan liderar en el mercado competitivo como el primer comercio de negociaciones de compra y venta. Es por ello, que las empresas están incrementando su desarrollado en cuanto al crecimiento como productores en el negocio. Logrando la eficiencia en la productividad. Así mismo, se observa que muchas industrias nacionales del sector minero requieren de estas maquinarias para su trabajo continuo y rapidez en cuanto al trabajo, ya que en estas empresas nacionales existe mucha competitividad en el mercado generando una amplia comercialización y negociación de sus maquinarias pesadas a los compradores.

Por otra parte, en nuestro país muchas de las empresas mineras como la de otros rubros está adquiriendo maquinarias para su labor de trabajo ya que esto se ve reflejado en el crecimiento de su producción. Así mismo, el diario Diario Oficial El Peruano menciona a Márchese que es el presidente de la Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía (SNMPE), quien menciona “entre enero y julio del presente ejercicio, la inversión en equipos mineros creció 21% frente a similar período del 2016, en tanto que la inversión en exploración minera se incrementó en 28%”(2017; párrafo, p.4), esto quiere decir que la productividad de las empresas que fabrican estas maquinarias industriales tuvieron un incremento en su producción y mejores comercializaciones en la venta de sus maquinarias pesadas.

Asimismo en el sector empresarial busca las organizaciones ofrecen sus maquinarias pesadas al mercado con la finalidad de obtener ventas incrementando así sus ganancias además de comercializar en sector logrando posicionarse como líderes en el mercado de compra y ventas de maquinarias pesada, por consiguiente las empresas optan por mejorar la productividad de sus maquinarias cada año, ya que cuenta con colaboradores capacitados en la realización o producción sus maquinarias tanto así, que la revistas Perú construye (2017) menciona que : “Debido a los trabajos que se realizarán en los próximos años para reconstruir las diversas ciudades que se han visto afectadas por el Niño Costero, se ha previsto que la demanda de maquinaria pesada aumentará en un 50 % más de lo proyectado en un inicio para este 2017”. Además, menciona que: “Los equipos que

tendrán mayor demanda en esta importante etapa serán los de movimiento de tierras, grúas en todas sus variedades, y sistemas y soluciones constructivas como encofrados y andamios”. Esto quiere decir que va haber mayores ventas y productividad en las realizaciones de maquinarias pesadas.

Según diario Gestión (2017); Menciona Al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2017) menciona que: “El sector Minería e Hidrocarburos se incrementó 1.80% en julio del 2017, en comparación con similar mes del año anterior, con lo que se constituyó en el tercer mejor resultado del año. Este resultado se sustentó en la mayor actividad de la Minería Metálica que aumentó en 4.26% [...]”. (Párrafo 1).

En la actualidad, en la empresa “Ferreyros S.A.”, se viene observando que la toma de decisiones es un problema dentro de la organización, por motivos como la indecisión, posturas imparciales al tomar decisiones, miedo al cambio, baja determinación ante una situación como la selección de alternativas inadecuadas, entre otros. Por ejemplo, se observa que, en las reuniones de los jefes de cada área con el gerente general, no analizan las diferentes realidades de la organización para lograr un fin determinado; por ello su proceso de selección de varias alternativas es deficiente, todo esto viene sucediendo alrededor de 4 años atrás en la organización.

Actualmente, la empresa se encuentra endeudada, por gastos en exceso; donde también se tomó la decisión que se cerrarían las puertas a los gastos innecesarios y préstamos con bancos que antes se solían hacer; sin embargo, son los mismos jefes quienes rompen dicho acuerdo y no respetan sus decisiones, cuando son ellos mismos son quienes lanzan sus alternativas y toman malas decisiones que luego puede tener consecuencias para la empresa como lo sería el fracaso de la organización.

## **1.2 Trabajos Previos**

Se investigo diferentes trabajos investigaciones que han sido realizados en base a nuestras variables de estudio, que serán de gran aporte como bases de antecedentes teóricos en la investigación.

### **1.2.1 Antecedentes Internacionales**

Silvia (2012) realizó la tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango” para obtener el título en el grado académico de: Licenciada en Psicóloga Industrial / Organizacional Universidad Rafael Landívar, País Guatemala. Cuyo objetivo fue: “Establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano”. Donde el tipo aplicada y nivel de investigación descriptiva correlacional diseño se utilizó el diseño no experimental transversal, Su conclusión fue lo siguiente: “La satisfacción laboral en los colaboradores del organismo judicial no tiene influencia en la productividad. Pues el 71% se siente satisfecho y el 29% respondió que no se siente satisfecho con el trabajo que realiza. Además, existe una satisfacción laboral relativamente alta en el personal de la delegación, siendo necesario que se fomente una buena comunicación, siendo esta asertiva y armoniosa entre las diferentes áreas relacionadas con Recursos Humanos” (p.65).

Chiang, Gómez y Salazar (2014), realizaron un trabajo de investigación en Chile, la cual tuvo como título: “Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile”, Universidad del Valle Cali, Colombia el objetivo de dicha investigación fue analizar la relación entre las dos variables mencionadas, para lograr el objetivo se desarrolló un estudio transversal, descriptivo y correlacional, de tipo aplicado, para ello se trabajó con 242 docentes de instituciones públicas y privadas, entre las pruebas utilizadas se trabajó con el cuestionario de 36 ítems desarrollado y validado por Chiang y Salazar, quienes se basaron en la teoría situacional de Hersey y Blanchard, así también el segundo cuestionario que sirvió para medir el nivel de satisfacción laboral se trabajó con un cuestionario de 42 ítems, cuya Conclusión en el estudio encontró correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, se destacan las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción con la relación con el jefe, para el género femenino. Y las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad, para el género femenino.

Morales y Puerta (2011): en su tesis “plan de mejoramiento para incrementar la productividad y competitividad de las pymes colombianas”, (título para optar el grado ingeniería industrial). Pontificia universidad javeriana trabajo Bogotá D.C., Colombia. Tiene como objetivo principal “Establecer un plan de mejoramiento para la Pyme que le permita incrementar su productividad y competitividad “el método de investigación que utilizó fue Exploratoria. Donde concluye que: los empresarios pymes afirman que se encuentran satisfechos con el acceso al financiamiento, con los montos y las tasas que se les ofrecen. Para los tres sectores, comercio, servicios e industria, el porcentaje de satisfacción con la tasa de interés de los préstamos se encuentra entre 76% - 87%, y la satisfacción con el monto aprobado está entre un 90% - 95%.

Peñarreta (2014) en su tesis de pregrado titulada “La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja” Cano (2015) Tesis para optar la (Maestría en Desarrollo del Talento Humano) en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador La presente investigación tiene como objetivo determinar el grado de influencia de los distintos estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja”. Metodología empleada fue cuestionario con un diseño probabilístico aleatorio de la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, La población objeto está constituida por 134 empleados. Para identificar el estilo de liderazgo se utiliza el test del Grid Gerencial, dirigido a 14 directores y jefes de todos los departamentos del GAD Municipal de Loja. Cuya conclusión, en base a los resultados encontrados evidencian que los estilos de liderazgo predominantes son el “club social, empobrecido y el equilibrado”; por lo tanto, las respuestas de satisfacción se relacionan con los tres estilos. En lo que respecta a los resultados de satisfacción en el trabajo los empleados no se encuentran altamente satisfechos, ante los estilos de liderazgo predominantes.

### **1.2.2 Antecedentes Nacionales.**

Velásquez (2015) “Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote en año 2013”, (tesis para optar por el título de magister). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. La investigación tuvo

como objetivo general determinar en qué medida la gestión de motivación laboral influye en la productividad de las empresas industriales del distrito de Chimbote en el 2013. La investigación es de tipo cuantitativo y no experimental descriptivo. La información se recabó de tres empresas industriales pesqueras y la muestra de selección no probabilística de una población de 52 empresas industriales; se aplicaron cuestionarios a sesenta trabajadores del área de producción y entrevistas a sus gerentes mediante una encuesta. Los principales resultados fueron que el 100 % de los trabajadores están satisfechos con su área y ambiente de trabajo, el 76,11 % están satisfechos por el desarrollo profesional y oportunidades dentro de la empresa y solo el 42,50 % de encuestados se encuentran satisfechos con los incentivos económicos. Las principales conclusiones fueron que la mayoría de los trabajadores de las empresas indicaron que los factores que los motivan son la organización del trabajo, la relación jefe-subordinado, el trabajo en equipo, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional, aunque les falta motivación mediante incentivos económicos; las empresas analizadas carecen de un área encargada de la motivación del trabajador o no se han implementado herramientas y estrategias de motivación laboral. Finalmente, se comprueba la hipótesis ya que la ausencia de estrategias de gestión

Martínez (2009) “El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco”, (Tesis para obtener el grado de Magister en Educación). Pontificia Universidad Católica del Perú. El presente estudio tuvo como objetivo reconocer las características del liderazgo transformacional en el director de una Institución Educativa Pública de la UGEL 07. El método que utilizó fue de nivel descriptivo muestra la muestra está conformada por director de una I.E. Pública de primaria de menores de 8 años hasta los 50 años Santiago de Surco- UGEL 07, El autor concluye que, mientras que el director de la I.E. Pública estudiada se reconoce todas las características del liderazgo transformacional, los docentes solo le reconocen algunas principalmente vinculadas a la dirección de la organización y en la forma como se vincula con ellos. (2) todos los docentes participantes identificaron tres de 10 características del liderazgo transformacional en el director: la influencia en el docente (91.5%), la motivación en el docente (93.5%) y la estimulación del docente (96.1%). Un grupo



de ellos le reconocieron otras características como su autoridad, poder de convencimiento y apoyo en el trabajo

Sarmiento (2016) “La productividad y su efecto en la rentabilidad de la clínica san francisco de Trujillo”, año 2015”, (Tesis para obtener el título profesional de contador público) universidad cesar Vallejo, los olivos – Perú. Tuvo como objetivo general “Determinar el efecto de la productividad en la rentabilidad de la Clínica San Francisco, Año 2015”, La investigación fue de naturaleza descriptiva, diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo formada por 21 especialidades que ofrecen servicios en la Clínica san Francisco, se utilizó el instrumento de análisis documental y entrevista donde. Se identificó los factores determinantes de la productividad por especialidad del mismo, luego se analizó la producción por especialidad de la clínica san francisco; la hipótesis como objeto de verificación se emplea y se describe a detalle cada uno de los factores de la productividad influyen significativamente en la rentabilidad de la Clínica San Francisco. Llegando a la conclusión siguiente: Se determinó el efecto de la productividad y la rentabilidad, el cual, se realizó en base al promedio de la productividad generada por especialidad, así mismo el efecto es significativo, ya que si la productividad aumenta también aumentara la rentabilidad, y viceversa.

Alva (2016) en su tesis: “Mejoramiento en la productividad del proceso comercial de ventas de energía de distribución, mediante el balanced score card en Hidrandina unidad de negocios La Libertad”, (tesis para obtener el grado de Magister en ingeniería industrial en gerencia de operaciones).universidad nacional de Trujillo-Perú 2016.El autor nos comenta que se ha aplicado el “Balanced Score Card”, con la finalidad del mejoramiento de la productividad del proceso comercial de ventas de energía de distribución en la empresa Hidrandina S.A. Unidad de Negocios La Libertad, Perú. El método que se aplicó para la investigación es el diseño de investigación descriptiva, porque la investigación se realizó en una sola unidad de tiempo; se realizó análisis del proceso comercial de ventas de energía, se evaluó el incremento de ventas históricas con sus metas y su influencia en la Productividad. Se sometió la aplicación del “Balanced Score Card”, se incrementó las ventas de energía eléctrica en 8.64% que representó vender 151 GWh más que el año 2014. La aplicación del “Balanced ScoreCard”. Se concluye que tuvo como

resultado una mejora de la productividad de 0.94 del año 2015 que incrementó en 5.21% respecto del año 2014.

### **1.3 Teorías relacionadas al Tema**

En la investigación utilizaremos teorías relacionadas para las variables de estudio de diferentes autoras que son argumentos muy importantes dando a conocer un amplio conocimiento para nuestra investigación.

#### **1.3.1 Liderazgo**

A continuación, se presenta diversas definiciones sobre el Liderazgo realizadas por algunos estudiosos del tema:

Chiavenato (2012) sostiene que:

El liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, ya sea en las empresas o en cada uno de sus departamentos. También es esencial en las funciones de la administración porque el administrador necesita conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, es decir, liderar (p.89).

Podemos decir que, las empresas buscan personal con actitud de liderazgo para que pueda tomar decisiones en situación circunstanciales aportando un valor eficiente en las realizaciones de sus funciones ello conllevaría a que la organización tenga mejor solidez y rapidez en cuanto a sus funciones operativas.

Burns (como se citó en D' Alessio 2010) menciona que, "Liderazgo es el proceso recíproco de movilizar, por personas con cierta motivación, varios recursos económicos, políticos, y otros, en un contexto de competencia y conflicto, para lograr las metas independientemente o mutuamente abrazada por líderes y seguidores" (p.48).

Las empresas están en constantemente en actividad, al mando de un líder quien es el que impulsa a salir adelante, utilizando las herramientas o recursos de la organización es por ello que entre organizaciones él está en continua comunicación y apoyo constante con un fin común de cumplir con sus objetivos y

metas ya que las relaciones entre entidades empresariales es muy importante para un líder quien esta en constante competencia en el mercado.

Drucker (como se citó en Hernández 2011) mencionan que:

La base del liderazgo está en analizar con cuidado la misión de la organización, definirla y fijarla de manera clara y visible, los líderes saben bien que no controlan el universo, solo los falsos líderes sufren ese delirio de grandeza. Lo que distingue, pues, al líder verdadero del falso son sus logros, el segundo requisito es que verá al liderazgo como responsabilidad más que como privilegio, requisito final del conductor es que sepa ganarse la confianza de los demás entendiendo por confianza la convicción de que el líder es sincero en lo que dice. Es creer en algo muy antiguo que se llama integridad (p.220).

Así mismo, de lo mencionado un líder es la persona que tiene bien claro la misión y visión de la empresa es por ello que el busca como llegar de una forma que sea eficiente y que con su confianza que el demuestra a la organización se trasmite como una sinergia a sus demás compañeros ya que el tomara decisiones teniendo en cuenta la responsabilidad a la vez sea en beneficio de la empresa y los trabajadores logrando así un trabajo equitativo como trabajo en equipo.

Robbins y Coulter (2014) define el liderazgo como,

La aptitud para influir a un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva en una organización. Debido a que los puestos directivos vienen acompañados de cierto grado de autoridad formalmente asignada, una persona asume un rol de liderazgo” (p. 144).

Es muy importante que un líder dentro de una organización demuestre todo su seguridad y confianza en las labores o cargos asignados, siendo él un eje que guíara a los demás mediante su actitud positiva, es así donde sus seguidores lo

observaran y decidirán seguirlo tomándolo como ejemplo de una motivación para el cumplimiento de los objetivos de la empresa demostrando que el es simplemente un trabajador más de la organización.

## **Principal Teoría**

Teorías de los Rasgos de Personalidad

Chiavenato (2012) menciona que:

Estas teorías del liderazgo son las más antiguas. Un rasgo es una cualidad o característica distintiva de la personalidad. Según estas teorías, el líder es la persona que posee ciertos rasgos específicos de personalidad que le distinguen de las demás personas, es decir, las características de su personalidad le permiten influir en el comportamiento de los demás (p.91).

Por lo tanto, no es fácil reconocer a los líderes dentro de una organización si no es la persona indicada ya que un líder tiene cualidades distintas a la de un trabajador en su manera de trabajar cumpliendo con sus responsabilidades en sus labores demostrando realizar sus funciones con mayor eficiencia, además un líder tiene un cierto perfil o ser la persona idónea que permite influenciar en las demás personas de manera repentina.

Tipos de Liderazgo

Chiavenato (2012), menciona que, “los estilos de liderazgo, es una teoría que se relaciona a lo que hace el líder, a su manera de comportarse en el ejercicio de liderazgo; por ello, señala tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático” (p. 108).

Por consiguiente, el liderazgo es el comportamiento de lo que un líder realiza en su función laboral teniendo como criterio tomar decisiones que genere ideas de alternativas de soluciones dando el soporte como ejemplo a sus compañeros apoyando de manera recíproca y teniendo la libertad dentro de la organización que

él esta dispuesto a asumir cualquier reto que se le propone enfocándose en el beneficio y objetivo de la empresa.

Liderazgo autocrático: el líder centraliza las decisiones e impone órdenes al grupo, insiste en hacer todo el mismo. Toma todas las decisiones y no suele decirle a nadie lo que está haciendo. Un líder autocrático a menudo mantiene su autoridad por medio de la fuerza, la intimidación, las amenazas, la recompensa y el castigo o la posición.

Además, En las organizaciones existen este tipo de liderazgo que están siempre al dominio de la institución y que dando constante órdenes que suele mandar a sus decisiones que indica, este tipo de liderazgo no siempre suele llegar a los objetivos de la organización y por ende pone en situaciones preocupantes a la empresa.

Liderazgo liberal: el líder delega todas las decisiones en el grupo y no ejerce ningún control. Aunque la actividad de los grupos fuera intensa, la producción será escasa. Las tareas se desarrollan al azar, con muchos altibajos, y se pierde mucho tiempo en discusiones personales, no relacionadas con el trabajo en sí. Se nota fuerte individualismo agresivo y poco respeto al líder.

Las funciones que asume este líder son aquellas que deriva de los roles o tareas a sus compañeros de trabajo asumiendo que las tareas serán acatas de acuerdo a lo que el decide lo cual podrá perjudicará a la organización o generar conflictos de situaciones problemáticas en la empresa.

Liderazgo democrático: el líder conduce y orienta el grupo, e incentiva la participación de las personas. Un líder democrático entiende que no hay organización sin su gente. Ve los puestos de él y los demás en términos de responsabilidades en vez del estatus, y con frecuencia consulta cuando toma decisiones. Considera que la responsabilidad final para la toma de decisiones como la suya propia. Él acepta que tener la autoridad también significa que es en él donde deja de rebotar la pelota. Aunque él ve la organización como una empresa cooperativa, sabe que en última instancia, él tiene que enfrentarse a las consecuencias de sus decisiones solo.

Este tipo de liderazgo es el que más se observa en la empresa ya que tiende a compartir las ideas propuestas entre trabajadores el cual comprende y escucha las opiniones e alternativas que puedan ayudar a mejorar a la organización, así mismo tiene un liderazgo que realza e impulsa a sus trabajadores a un trabajo en equipo siendo eje de toda la organización tomando toda la responsabilidad y decisiones de aportar a la empresa con la dirección a las metas planificadas en un corto, mediano, y largo plazo.

Para Gamelearn en su artículo de Liderazgo y Gestión de Equipos (2016) menciona: “el liderazgo es la actitud que asumen aquellas personas que buscan algo diferente, que están comprometidas a lograr un objetivo común y cuya convicción logran transmitir a los demás a través de la ilusión y el optimismo”.

Podríamos decir, que el perfil de un liderazgo de dentro de una organización es aquella que demuestra y asume retos y metas dentro de la empresa teniendo en cuenta que él será la persona idónea quien será el reflejo para sus demás compañeros de trabajo lo cual indica que tienes características y valores que hacen que sea perseverante para lograr los objetivos de la organización en conjunto de sus compañeros de trabajo.

### **1.3.2 La Productividad**

A continuación, se presentan diversas definiciones sobre la Productividad realizadas por algunos estudiosos del tema:

Hernández (2011), menciona que,

La Productividad es el resultado de la correcta utilización de los recursos en relación con los productos y servicios generados. La productividad es el reflejo de la eficiencia y de la eficacia que deben lograr la correcta administración y la gerencia de una empresa (p.4).

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producto}}{\text{Insumos}}$$

En la empresa siempre está en continua utilización de los recursos es por ella que son bien controlados para su elaboración de los productos, midiendo así los insumos utilizados para generar más productos. Además, con una buena gestión logística más la eficiencia se puede reducir el gasto de los recursos.

Prokopenko (como se citó en D' Alessio 2010), menciona que,

La productividad como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, es decir, el uso eficiente de los recursos (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios. Es la relación entre los resultados obtenidos con relación a los recursos usados y al tiempo que lleva conseguirlo (p.212).

Productividad	=	$\frac{\text{Productos}}{\text{Insumos}}$	=	$\frac{\text{Resultados}}{\text{Recursos}}$
---------------	---	---	---	---

La empresa utiliza recursos necesarios para su producción y su elaboración de las maquinarias pesadas, lo cual es indispensable observar la calidad y eficiencia de la productividad en la que se realiza, además la consistencia y resistencia en cuanto a su vida útil de las maquinarias.

Carro y Gonzales (2012), nos menciona que:

La Productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos y así tener mejor competitividad. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema y los recursos utilizados para generarlos y así obtener una buena rentabilidad (p. 1).

Así mismo, la empresa busca mejorar los cambios en cuanto a los procesos operacionales teniendo en cuenta la mejora continua y empleando los recursos necesarios en la realización de sus máquinas. Es por ello, que está al tanto de la

competencia y siempre está dando un paso adelante en nuevas innovaciones lo cual en las negociaciones de compra y venta hacia sus compradores le generara ganancias teniendo índices de rentables.

Bernal, García y Ramírez (2012), menciona que,

La Productividad en todo sistema de operación de bienes o servicios obedece a la relación que guardan los resultados obtenidos para con los recursos empleados en el logro de los mismos, este factor es de vital importancia ya que de ser favorable se estará en condiciones de permanecer en el mercado cada vez más competitivo. Esta premisa ha llevado a las empresas establecer diversos mecanismos de control con la convicción de elevar su desempeño a través de la mejora de sus indicadores de operación (p.6).

La empresa empleando los recursos indispensables en la fabricación de su producción y teniendo un mejor control en los procesos como los recursos empleados y manteniendo la calidad sus maquinarias podrá generar una mejor productividad logrando así mantenerse en el mercado competitivo.

## **Principal Teoría**

### **Teoría de Grafos**

Chiavenato (2012), nos dice que:

La teoría de los grafos se basa en redes y diagramas de flechas que se usan para diversos propósitos. Ofrece técnicas para planear y programar por medio de redes (Pert, CPM, etc.) que se utilizan en actividades de construcción civil y el montaje industrial. El PERT (Program Evaluation Review Technique) y el CPM (Critical Path Method) son diagramas de flechas que identifican la ruta crítica y establecen una relación directa entre los factores de tiempo y costo, de modo que indican el “óptimo económico” de un proyecto (p.332).

Expresiones de la Productividad



Carro y Gonzales (2012, p.3), menciona que, existen varias alternativas para expresar la productividad, ellas son las siguientes:

Productividad parcial y Productividad total. La Productividad parcial es la que relaciona todo lo producido por un sistema (Salida) con uno de los recursos utilizados (insumo o entrada).

$$\text{Productividad Parcial} = \frac{\text{Salida Total}}{\text{Una Entrada}}$$

La Productividad Total involucra, en cambio, a todos los recursos (entradas) utilizados por el sistema; es decir, el cociente entre la salida y el agregado del conjunto de entradas.

$$\text{Productividad Total} = \frac{\text{Salida Total}}{\text{Entrada Total}}$$

$$\text{Productividad Total} = \frac{\text{Bienes y Servicios Producidos}}{\text{Mano de Obra + Capital + Materias Primas + Otros}}$$

La Productividad física y productividad valorizada, la productividad física de una entrada es el cociente entre la cantidad física de la salida del sistema y la cantidad necesaria de esa entrada para producir la salida mencionada o lo que es lo mismo, la cantidad de salida por unidad de una de las entradas. La salida puede estar expresada en toneladas, metros, metros cuadrados, unidades, etc. y la entrada en horas-hombre, hora-maquina, kilovatios-hora, etc.

La productividad valorizada es exactamente igual a la anterior, pero la salida está valorizada en términos monetarios.

La empresa está en constante producción e incremento la productividad debe también supervisar las entradas y salidas de los materiales empleados para la realización de las maquinarias pesadas lo cual llevara un conteo por cantidades

muy riguroso que permitirá saber los todo material que ingresas al proceso de producción y saber cuántos realmente poder pedir para la una siguiente producción, muy allá el manejo de entrada y salida de materia prima se tendrá un registro de la labor que realizan los colaboradores en cuanto a las horas entregadas de maquinarias pesadas yaqué serán salidas y genera una rentabilidad para la empresa.

#### **1.4 Formulación del problema.**

##### **1.4.1 Problema general**

¿Cómo influye el Liderazgo en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de lima, 2017?

##### **1.4.2 Problemas específicos**

¿Cómo influye el Trabajo en Equipo en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de lima, 2017?

¿Cómo influye la Motivación en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de lima, 2017?

¿Cómo influye el Logro de Metas en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de lima, 2017?

#### **1.5 Justificación.**

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), nos indica, “que la justificación de la investigación es importante el porqué de la investigación exponiendo sus razones. por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p.40).

##### **1.5.1 Justificación Económica**

La finalidad de esta investigación es implementar una solución a la problemática de cómo gestionar la competencia debido a que la empresa Ferreyros S.A. se encuentra en la necesidad de mejorar su productividad dentro de la Organización. El estudio dará a conocer de qué manera se influye el liderazgo en la productividad

generando una mejor estabilidad económica para la empresa y así pueda obtener una rentabilidad ascendente en su vida comercial.

### **1.5.2 Justificación Social**

En el aspecto social esta investigación beneficiará a los colaboradores de la empresa, ya que siendo una entidad privada requiere analizar y mejorar sus procesos para facilitar el logro de sus objetivos, donde todos los trabajadores estén comprometidos y de esa manera agilizar las labores que diariamente se presentan, transmitiendo confianza como también un ambiente basado en responsabilidad, honestidad, equidad, compromiso y eficacia.

### **1.5.3 Justificación Práctica**

Se espera que la investigación sirva como material de consulta y apoyo a las entidades donde tengan una problemática similar. El estudio también podrá ser utilizado por personas interesadas en el tema y entidades que busquen soluciones e información con respecto a la gestión por competencia y su implicancia en los colaboradores.

### **1.5.4 Justificación Metodológica**

De acuerdo a la naturaleza del estudio, presenta un diseño no experimental, es decir de hechos que ya ocurrieron por lo tanto se deja como un aporte el cuestionario para los futuros investigadores.

### **1.5.5 Justificación Legal**

Para darle un marco legal a la investigación mediante la ley universitaria de la constitución política del Perú del decreto supremo de Ley N.º 30220 donde menciona en el artículo (45º) que el trabajo de investigación se mantendrá respaldado por dicha ley que nombrado a disposición de La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu) régimen que protege al estudiante universitario en su desarrollo y obtención de grado como profesional.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

El Liderazgo influye significativamente en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

El Trabajo en Equipo influye significativamente en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.

La Motivación influye significativamente en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.

El Logro de Metas influye significativamente en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la influencia del liderazgo en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017

#### **1.7.1.1. Objetivos Específicos**

Determinar la influencia del Trabajo en equipo en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.

Determinar la influencia de la Motivación en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.

Determinar la influencia del Logro de Metas en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.

## **II. METODOLOGÍA**

## **2.1. Diseño de Investigación**

La presente investigación tiene un diseño no experimental y de corte transversal, puesto que no se manipulo deliberadamente las variables de investigación, es decir, no se alteró ningún resultado que se recogió.

Según Alfaro (2012), menciona que: “Cuando el investigador se limita a observar los acontecimientos sin intervenir en los mismos entonces se desarrolla una investigación no experimental”. (p.20).

Por otra parte, para Hernández, Fernández & Baptista., (2010) define que “El diseño es de corte transversal, ya que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, fue como tomar una fotografía de algo que sucedió” (p.151).

### **Método:**

Se utilizó el método HIPOTÉTICO DEDUCTIVO para realizar esta investigación

Según Bernal (2010), “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.60).

### **Enfoque:**

Hernández, Fernández y Baptista, (2010), menciona que:

El enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos secuencial y probatorio. (p.4).

Se realizo en la investigación el enfoque estadístico cuantitativo porque uso fenómenos o hechos en una única realidad concreta, en la cual se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis.

### **2.1.2. Tipo De Investigación**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), menciona que: “La investigación aplicada busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren durante la investigación”. (p.180).

Es por ello que esta investigación se realizó de tipo aplicada porque el resultado sirve como una fuente de información en la toma de decisiones, para la utilización adecuada del Liderazgo con miras a establecer relaciones redituables con los clientes en un largo plazo.

### **2.1.3. Nivel de Investigación**

La presente investigación es de nivel explicativo – Causal, porque se requiere conocimientos de la teoría y los métodos de investigación, para realizar el análisis resaltando la influencia que existe por parte de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Según Hernández (2010), menciona que:

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables (p.125-126)

Según Alfaro, Carlos (2012) menciona que es causal, “En este nivel el investigador conoce y da a conocer las causas o factores que han dado origen o han condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio” (p.16).

## **2.2. Variables, Operacionalización**

### **2.2.1. Variable independiente: Liderazgo**

Burns (como se citó en D' Alessio 2010), menciona que, "liderazgo es el proceso recíproco de movilizar, por personas, es decir Trabajo en Equipo con cierta motivación, varios recursos económicos, políticos, y otros, en un contexto de competencia y conflicto, para lograr las metas independientemente o mutuamente abrazada por líderes y seguidores" (p.48).

#### **Dimensión: 1**

##### **Trabajo en Equipo.**

Hernández (2011), manifiesta que, "El trabajo en equipo se define como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan y trabajan con confianza y libertad para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto" (p.23).

##### **Indicador:**

###### **Confianza**

Hernández (2011), define que, "La confianza es la seguridad o esperanza firme que alguien tiene de otro individuo o de algo. También se trata de la presunción de uno mismo y del ánimo o vigor para obrar" (p.24).

##### **Indicador:**

###### **Libertad**

Hernández (2011), define que, "La libertad proviene del latín: libertas, -ātis, es la capacidad de la conciencia para pensar y obrar según la propia voluntad de la persona" (p.24).



## **Dimensión: 2**

### **Motivación.**

Chiavenato (2012), nos dice que, “La motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo” (p.53).

### **Indicador:**

#### **Satisfacer Necesidades**

Chiavenato (2012), menciona que,

La satisfacción de necesidades se refiere al nivel de conformidad de la persona cuando realiza una compra o utiliza un servicio. La lógica indica que, a mayor satisfacción, mayor posibilidad de que el cliente vuelva a comprar o a contratar servicios en el mismo establecimiento (p.53).

### **Indicador:**

#### **Conducta Humana.**

Chiavenato (2012), nos dice que, “La conducta humana es la manifestación del comportamiento, es decir, lo que hacemos. Nuestra conducta puede analizarse desde una óptica psicológica, desde la reflexión ética o en un sentido específico, por ejemplo, la conducta de los consumidores” (p.53).

## **Dimensión: 3**

### **Logro de Metas.**

Hernández (2011), menciona que, “El Logro de Metas es la obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos y estrategias tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una realidad” (p.28).

**Indicador:****Estrategia.**

Morrisey (como se citó en D' Alessio 2010), menciona que,

La estrategia como la dirección en la que una empresa necesita avanzar para cumplir con su misión. Esta definición ve la estrategia como un proceso en esencia intuitivo. El cómo llegar ahí es a través de la planeación a largo plazo y la planeación táctica (p.60).

**Indicador:****Tiempo.**

Hernández (2011), manifiesta que, "El tiempo es también conocido como el período de duración en el que se desarrolla una acción o suceso, sea largo o corto. Nuestra historia esta descrita a través del tiempo por medio de períodos, etapas, épocas o eras" (p.72).

**2.2.2. Variable dependiente:****Productividad**

Carro y Gonzales (2012), nos menciona que,

La Productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos y así tener mejor competitividad. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema y los recursos utilizados para generarlos y así obtener una buena rentabilidad (p. 1).

## **Dimensión: 1**

### **Mejora Continua.**

Harrington (como se citó en Carro y Gonzales 2012), menciona que, “Mejorar es un proceso, significa cambiarlo para hacerlo más efectivo, eficiente y adaptable, qué cambiar y cómo cambiar depende del enfoque específico del empresario y del proceso, así brindar una buena calidad de los productos con la participación del personal” (p.34).

#### **Indicador:**

### **Calidad de los Productos.**

Deming (como se citó en Hernández 2011), manifiestan que, “Calidad es traducir las necesidades futuras de los usuarios en características medibles, solo así un producto puede ser diseñado y fabricado para dar satisfacción a un precio que el cliente pagará; la calidad puede estar definida solamente en términos del agente” (p.89).

#### **Indicador:**

### **Participación del Personal.**

Wong (como se citó en Hernández 2011), manifiestan que, “Las personas, a todos los niveles, son la esencia de la organización y su completo desarrollo, permite que sus habilidades, sean usadas en beneficio de la misma” (p.109).

## **Dimensión: 2**

### **Competitividad.**

Porter (como se citó en Hernández 2011), manifiesta que,

La competitividad es un rasgo positivo para cualquier mercado por una serie de razones. En primer lugar, significa que hay un público amplio para la venta de un determinado producto, en segundo determina la existencia de estrategias de comercialización avanzadas

en las cuales trabajar (para mejorarlas), por último y no menos importante, nos habla de una estructura tanto a nivel de productores como de profesionales en el sector que pueden sernos de suma utilidad en la búsqueda (p.230).

**Indicador:**

**Eficiencia.**

Hernández (2011), manifiestan que, “la eficiencia es la capacidad de hacer las cosas bien, la eficiencia comprende y un sistema de pasos e instrucciones con los que se puede garantizar calidad en el producto final de cualquier tarea” (p.49).

**Indicador**

**Efectividad.**

Hernández (2011), manifiestan que, “Cuando hablamos de efectividad, nos referimos a la ejecución completa del proceso que nos da el resultado, la eficiencia es cuando los recursos son aprovechados al máximo, reduciendo su coste o su uso y generando los mismos efectos” (p.49).

**Dimensión: 3**

**Rentabilidad.**

D’Alessio (2010), nos dice que,

La rentabilidad hace referencia a los beneficios que se han obtenido o se pueden obtener de una inversión que hemos realizado previamente. Tanto en el ámbito de las inversiones como en el ámbito empresarial es un concepto muy importante porque es un buen indicador del desarrollo de una inversión y de la capacidad de la empresa para remunerar los recursos financieros utilizados. Podemos diferenciar entre rentabilidad económica y financiera (p. 150).

**Indicador:**

**Capital Invertido.**

D'Alessio (2010), manifiestan que,

El Capital Invertido es la cantidad total de dinero que se suministró a una empresa por los accionistas, los tenedores de bonos, bancos y todas las demás partes interesadas. El Capital Invertido a menudo se determina sumando las obligaciones totales de deuda y la cantidad de capital aportada por los accionistas en la empresa y luego restando el efectivo fuera de la explotación y las inversiones (p.80).

**Indicador:**

**Utilidad.**

D'Alessio (2010), manifiestan que,

Es la cualidad o capacidad que tienen los Bienes de satisfacer las necesidades humanas, sean éstas de cualquier naturaleza, de carácter individual o colectivo. En otras palabras, es la satisfacción que se deriva del Consumo de alguna cantidad de un Bien. (p.80).

### Matriz Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Instrumento	Escala de medición
			POSICIÓN	Nº DE ITEMS		
Variable Independiente Liderazgo	Trabajo en equipo	Confianza	1,2	2	Cuestionario tipo Likert	Ordinal
		Libertad	3,4	2		
	Motivación	Satisfacer Necesidades	5,6	2		
		Conducta Humana	7,8	2		
	Logro de metas	Estrategia	9,10	2		
		Tiempo	11,12	2		
Variable Dependiente Productividad	Mejora continua	Calidad de los productos	13,14	2		
		Participación del personal	15,16	2		
	Competitividad	Eficiencia	17,18	2		
		Efectividad	19,20	2		
	Rentabilidad	Capital Invertido	21,22	2		
		Utilidades	23	1		

Fuente: Elaboración del Investigador

## **2.3. Población y Muestra**

### **2.3.1. Población**

La población de estudio está conformada por 70 trabajadores del centro de reparación de componentes, CRC, de la empresa Ferreyros s.a., ubicada en el Distrito de Cercado de Lima, 2017.

### **2.3.2. Muestra**

La muestra es censal porque resulta posible estudiar cada uno de los elementos que componen la población, realizándose lo que se denomina un censo.

Unidad de análisis: esta investigación que se realizó tuvo como unidad muestral a cada uno de los colaboradores de la muestra.

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

### **2.4.1 Técnica de Recolección de Datos**

La técnica que se utilizó en esta investigación se denomina técnica de la encuesta, la cual ayudó a recoger información a través de las respuestas que otorgaron los colaboradores de la empresa Ferreyros S.A.

### **2.4.2. Instrumento de Recolección de Datos**

En la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario, está conformado por 23 preguntas, fue de tipo Likert, Las preguntas fueron elaboradas en función de los indicadores de cada variable.

### **2.4.3. Validez del instrumento**

Se aplicó el cuestionario, el cual fue sometido a una prueba de validez aplicada por Juicio de Expertos que fueron: Mg Edith Geobana Domínguez, Mg David Fernando Aliaga Correa y la Dra., Ofelia Santos Jiménez quienes dieron su veredicto positivo, indicando, que el cuestionario está bien formulado y tiene validez por consiguiente es aplicable.

#### 2.4.4. Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del instrumento se realizó con el Estadístico Alfa de Cronbach, contenido en el programa SPSS, esta prueba se realizó con una muestra de 70 colaboradores de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017 conformado por 23 preguntas, indicándonos en la Tabla 02 una fiabilidad de 0.956, que según la Tabla de Rangos 03 posee una excelente confiabilidad.

Tabla 01

		N	%
Casos	Validos	70	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	70	100,0

las variables del procedimiento.  
Fuente: Elaboración propia

Tabla 02

Estadística De Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	23

Eliminación por lista basada en todas

Tabla 03: Tabla de Valores de confiabilidad, rangos y magnitudes

Rangos	Magnitud
0.01 a 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a 0.60	Confiable
0.61 a 0.80	Muy confiable
0.81 a 1.00	Excelente confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

**Interpretación:** En la Tabla 02, podemos observar que el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach 0,956 indica excelente confiabilidad porque está en el rango de 0.81 a 1.00, tal como se muestra en la Tabla 03.

#### 2.5 Métodos de Análisis de Datos

Se utilizó el método estadístico teniendo en cuenta la estadística descriptiva mediante la presentación de tablas, figuras e interpretaciones y la estadística inferencial, a través de la cual se llevó a cabo la prueba de hipótesis.



La información que se obtuvo se procesó en el programa estadístico SPSS el cual almacena los datos luego de procesar se realizó los cálculos y proporciono la información relevante para el estudio.

## **2.6. Aspectos éticos**

En la presente investigación se citó a diversos autores, respetando la propiedad intelectual de los mencionados, de forma similar, no se revela el nombre de las personas que participaron en la encuesta, de tal forma esta investigación es únicamente para fines de interés académico respetándose así los principios éticos.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Análisis descriptivos de los resultados

Variable Independiente: Liderazgo

Tabla 04

Variable X: Liderazgo

LIDERAZGO (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	4	5,7	5,7
	A veces	5	7,1	12,9
Válidos	Casi Siempre	9	12,9	25,7
	Siempre	52	74,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**Interpretación:** De acuerdo con la Tabla 04, los resultados obtenidos de la muestra conformada por 70 trabajadores de la empresa el 74.3% representa a 52 colaboradores manifiesta estar siempre conforme con el liderazgo que los Directivos mantienen en la organización, caso contrario el 12.9% representa a 9 colaboradores está casi siempre de acuerdo. Así también el 5.7% representa a 4 colaboradores se muestra indiferente.

Tabla 05

Dimensión I: Trabajo en Equipo

TRABAJO EN EQUIPO (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	7	10,0	10,0
	Casi Nunca	4	5,7	15,7
Válidos	A veces	7	10,0	25,7
	Casi Siempre	52	74,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**Interpretación:** De acuerdo con la Tabla 05, los resultados obtenidos de la muestra conformada por 70 trabajadores de la empresa el 74.3% representa a 52 colaboradores quienes están casi siempre conforme con el trabajo en equipo que viene realizando y eficientando las labores en la organización, caso contrario el 10.0% representa a 7 colaboradores manifiesta estar de acuerdo a veces. Así también el 5.7% representa a 4 colaboradores se muestra indiferente.

Tabla 06

*Dimensión 2: Motivación*

<b>MOTIVACIÓN (agrupado)</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	8,6	8,6	8,6
Casi Nunca	5	7,1	7,1	15,7
A veces	8	11,4	11,4	27,1
Casi Siempre	24	34,3	34,3	61,4
Siempre	27	38,6	38,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**Interpretación:** Conforme a la Tabla 06, los resultados obtenidos de la muestra conformada por 70 trabajadores de la empresa el 38.6% representa a 27 colaboradores manifiestan estar siempre conforme con la motivación por parte de la empresa, mientras que el 34.3% representa a 24 colaboradores indica estar casi siempre conforme con esta acción de motivación, mientras que el 8.6% representa a 6 colaboradores manifiestan que nunca se sienten motivados con la motivación que existe en la organización.

Tabla 07

*Dimensión 3: Logro de Metas*

<b>LOGRO DE METAS (agrupado)</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	5	7,1	7,1
	A veces	3	4,3	11,4
Válidos	Casi Siempre	15	21,4	32,9
	Siempre	47	67,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**Interpretación:** De acuerdo con la Tabla 07, los resultados obtenidos de la muestra conformada por 70 trabajadores de la empresa el 67.1% representa a 47 colaboradores manifiesta siempre estar satisfechos con sus logros de metas cumpliendo como trabajador y con la organización, Así también con el 21.4 % representa a 15 colaboradores manifiesta estar casi siempre satisfechos. Caso contrario el 4.3 % representa a 3 colaboradores indica a veces estar satisfechos con los logros de metas.

Variable dependiente: *Productividad*

Tabla 08

*Variable Y: Productividad*

<b>PRODUCTIVIDAD (agrupado)</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A veces	7	10,0	10,0
	Casi Siempre	2	2,9	12,9
Válidos	Siempre	61	87,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**Interpretación:** De acuerdo con la Tabla 08, los resultados obtenidos de la muestra conformada por 70 trabajadores de la empresa, el 87.1% representa a 61 colaboradores manifiesta estar siempre conforme con los Procesos de

productividad que viene manejando bien en sus puestos de trabajo en la organización, además 10% representa a 7 colaboradores se muestra indiferente. Así también el 2.9% representa a 2 colaboradores muestra que casi siempre los trabajadores están conformes con la productividad.

Tabla 09

*Dimensión 4: Mejora Continua*

<b>MEJORA CONTINUA (agrupado)</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	5	7,1	7,1
	A veces	6	8,6	15,7
Válidos	Casi Siempre	19	27,1	42,9
	Siempre	40	57,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**Interpretación:** De acuerdo con la Tabla 09, los resultados obtenidos de la muestra conformada por 70 trabajadores de la empresa, el 57.1% representa a 40 colaboradores manifiesta estar siempre conforme, que la empresa este en constante mejora continua que viene manejando la gerencia en la organización, mientras el 27.1% representa a 19 colaboradores manifiesta estar casi siempre conforme con la mejora continua. Así también el 7.1 % se muestra indiferente.

Tabla 10

*Dimensión 5: Competitividad*

<b>COMPETITIVIDAD (agrupado)</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	2,9	2,9
	Casi Nunca	5	7,1	7,1
	A veces	9	12,9	12,9
	Casi Siempre	26	37,1	37,1
	Siempre	28	40,0	40,0
	Total	70	100,0	100,0

**Interpretación** De acuerdo con la Tabla 10 podemos observar que el 40% equivalente a 28 trabajadores, dicen que siempre se sienten competitivos con esta acción que viene realizando en su trabajo, así también el 12.9%, el cual representa a 9 colaboradores, se muestran indiferentes, mientras que el 2.9%, el cual representa a 2 trabajadores de la empresa, manifiestan que nunca logran alcanzar la competitividad que hay en la empresa.

Tabla 11

*Dimensión 6: Rentabilidad*

<b>RENTABILIDAD (agrupado)</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,4	1,4
	Casi Nunca	4	5,7	5,7
	A veces	6	8,6	8,6
	Casi Siempre	20	28,6	28,6
	Siempre	39	55,7	55,7
	Total	70	100,0	100,0

**Interpretación:** De acuerdo con la Tabla 05, los resultados obtenidos de la muestra conformada por 70 trabajadores de la empresa, el 55.7% el cual representa a 39

trabajadores manifiesta que la empresa siempre es rentable, Así también el 8.6% representa a 6 trabajadores se muestra indiferente, caso contrario con el 1.4% representa a 1 trabajador manifiesta que no es rentable.

### 3.2 Prueba de las Hipótesis

#### 3.2.1 Correlación y relación de variables

Para el análisis de correlación se utilizó la siguiente tabla:

Tabla 12

**Escala de Coeficiente de Correlación**

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

Fuente: Hernández, Fernández y Bautista (2014, p.305)

#### Planteamiento de hipótesis

**HT:** Variable Liderazgo está relacionado con la variable productividad.

**H0:**  $R = 0$ ; Variable Liderazgo no está relacionado con la variable productividad.

**H1:**  $R > 0$ ; Variable Liderazgo si está relacionado con la variable productividad.

Significancia: Sig.: 0.05; (95%;  $z = 1.96$ )

Regla de decisión



- a) Sig. E < 0.05 ; Rechazar H0
- b) Sig. E > 0.05 ; Aceptar H0

**Análisis de Correlaciones para las variables Liderazgo y productividad.**

Tabla 13

<b>Correlaciones</b>			
		PRODUCTIVIDAD (agrupado)	LIDERAZGO (agrupado)
PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,841**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
LIDERAZGO (agrupado)	Correlación de Pearson	,841**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

**Interpretación:** En la Tabla 13 podemos observar “R” el coeficiente de correlación de Pearson cuyo valor es 0.841 y al ser ubicado en la Tabla 12, podemos decir que las variables Liderazgo y Productividad tienen una correlación positiva considerable.

La significancia encontrada 0.000 es menor a la significancia planteada 0.05 en la investigación, (0,000 < 0,05; 95%; Z=1.96) y según lo planteado en la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula H0 y aceptamos la hipótesis alterna H1, por lo tanto, se ha demostrado como cierto que la variable **Liderazgo si está relacionado con la variable productividad.**

Se concluye que entre las variables de investigación **si hay relación.**

### 3.2.2 Regresión Lineal

#### a) Hipótesis General

HT: El Liderazgo influye significativamente en la productividad de la empresa Ferreyros s.a.

H0: El Liderazgo no influye significativamente en la Productividad de la empresa Ferreyros s.a.

H1: El Liderazgo si influye significativamente en la productividad de la empresa Ferreyros s.a.

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; Z = 1.96)

Regla de decisión

- Sig. E < 0.05 ; Rechazar H0
- Sig. E > 0.05 ; Aceptar H0

***Análisis del Resumen del modelo para las variables Liderazgo y productividad.***

Tabla 14

Resumen del modelo <sup>b</sup>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tí. de la estimación
1	,841 <sup>a</sup>	,708	,703	,337

a. Variables predictoras: (Constante), LIDERAZGO (agrupado)

b. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

**Interpretación:** Como se muestra en la Tabla 14, el Coeficiente de Correlación tiene el mismo valor que se observa en el coeficiente de Pearson R es 0.84.1, y el **Coeficiente de Determinación R cuadrado** nos indica que la variable dependiente **Productividad** está variando en 70.8% por efecto de la variable **Liderazgo**.

## **Análisis de Varianzas de las variables Liderazgo y productividad**

Tabla 15

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18,640	1	18,640	164,548	,000 <sup>b</sup>
	Residual	7,703	68	,113		
	Total	26,343	69			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), LIDERAZGO (agrupado)

**Interpretación:** En la Tabla 15, El estadígrafo F es 164,548 asociado a una significancia de 0,000. Además, se tiene que el nivel de significancia 0.000 de F es menor a 0.05, ( $0,000 < 0,05$ ; 95%;  $Z=1.96$ ). Por lo que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis equivalente a la de trabajo  $H_1$ , esto significa que: para elaborar la contrastación formada en la ecuación lineal de regresión simple.

## **Análisis de Coeficientes para las variables Liderazgo y Productividad.**

Tabla 16

<b>Coeficientes<sup>a</sup></b>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.			
1	(Constante)	2,024	,218		9,285	,000
	LIDERAZGO (agrupado)	,603	,047	,841	12,828	,000

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

**Interpretación:** En la Tabla 16 se tiene el estadístico de **Regresión Lineal t** que tiene un valor de 12,828 que indica que está muy a la derecha de  $z = 1.96$ , es decir está en la zona de rechazo de  $H_0$ .

Asimismo, la significancia de t es 0.000 en comparación a la significancia planteada en la investigación que es menor a 0.05, por lo que la regla de decisión obliga a

rechazar la hipótesis nula H0, de esta manera se acepta la hipótesis alterna H1: **El Liderazgo si influye significativamente en la Productividad, como verdadera. (con lo que se reafirma la prueba de la hipótesis con Anova)**

También los **Coefficientes no Estandarizados B**: Tienen estos valores con los cuales elaboramos la ecuación de la recta de regresión lineal así:  $Y = B_0 + B_1 X$ ; donde:

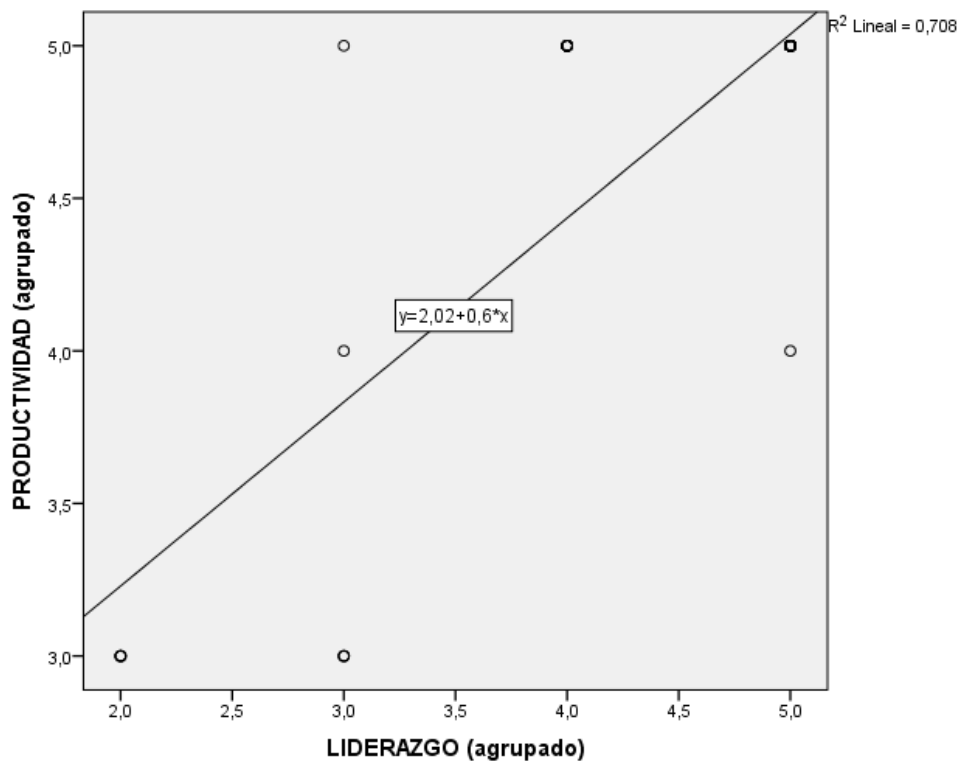
$$B_0 = 2.024$$

$$B_1 = 0.603$$

Y = Variable Dependiente; X = Variable Independiente

Así concluimos que la variable dependiente Productividad varía con un R cuadrado de 202.4% por efecto de la variable independiente Liderazgo. También la variable independiente Liderazgo está aportando en 60.3% para que la variable dependiente productividad cambie.

## GRAFICO



Finalmente: Productividad (Y) = 2.024 + (0.603) Liderazgo (X).

### a) Hipótesis Específica 1

#### Regresión Lineal

HT: El Trabajo en equipo influye significativamente en la Productividad de la empresa Ferreyros s.a.

H0: El Trabajo en equipo no influye significativamente en la Productividad la empresa Ferreyros s.a.

H1: El Trabajo en equipo si influye significativamente en la Productividad de la empresa Ferreyros s.a.

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; Z = 1.96)

Regla de decisión

- Sig. E < 0.05 ; Rechazar H0
- Sig. E > 0.05 ; Aceptar H0

*Análisis del Resumen del modelo para las variables Trabajo en equipo y Productividad.*

Tabla 18

Resumen del modelo <sup>b</sup>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tí. de la estimación
1	,872 <sup>a</sup>	,761	,757	,305

a. Variables predictoras: (Constante), TRABAJOENEQUIPO (agrupado)

b. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

**Interpretación:** Como se muestra en la Tabla 18, el Coeficiente de Correlación tiene el mismo valor que se observa en el coeficiente de Pearson R es 0.872 (87.2%), y el **Coeficiente de Determinación R cuadrado** nos indica que la variable

dependiente **Productividad** está variando en 76.1% por efecto de la variable **Trabajo en equipo**.

**Análisis de Varianzas de las variables trabajo en equipo y Productividad.**

Tabla 19

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	20,036	1	20,036	216,023	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6,307	68	,093		
	Total	26,343	69			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), TRABAJOENEQUIPO (agrupado)

**Interpretación:** En la Tabla 19, El estadígrafo F es 216,023 asociado a una significancia de 0,000, Además se tiene que el nivel de significancia 0.000 de F es menor a 0.05, ( $0,000 < 0,05$ ; 95%;  $Z=1.96$ ). Por lo que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis equivalente a la de trabajo  $H_1$ , esto significa que: para elaborar la contrastación formada en la ecuación lineal de regresión simple.

**Análisis de Coeficientes para las variables Trabajo en equipo y Productividad.**

Tabla 20

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2,872	,134		21,394	,000
	TRABAJOENEQUIPO (agrupado)	,545	,037	,872	14,698	,000

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

**Interpretación:** En la Tabla 20 se tiene el estadístico de **Regresión Lineal t** que tiene un valor de 14,698 que indica que está muy a la derecha de  $z = 1.96$ , es decir está en la zona de rechazo de  $H_0$ .

Asimismo, la significancia de t es 0.000 en comparación a la significancia planteada en la investigación es menor a 0.05, por lo que la regla de decisión obliga a rechazar la hipótesis nula H0, de esta manera se acepta la hipótesis alterna H1: **El Trabajo en equipo si influye significativamente en la Productividad como verdadera. (con lo que se reafirma la prueba de la hipótesis con Anova).**

También los análisis de los **Coefficientes no Estandarizados B** Tienen estos los cuales elaboramos la ecuación de la recta de regresión lineal así:  $Y = B_0 + B_1 X$ ; donde:

$$B_0 = 2.872$$

$$B_1 = 0.545$$

Y = Variable Dependiente; X = Variable Independiente

Así concluimos que la variable dependiente Productividad varía con un R cuadrado de 287.2% por efecto de la variable independiente Trabajo en equipo. También la variable independiente Trabajo en equipo está aportando en 54.5% para que la variable dependiente productividad cambie.

## b) **Hipótesis Específica 2**

### **Regresión Lineal**

HT: El Motivación influye significativamente en la Productividad de la empresa Ferreyros s.a.

H0: El Motivación no influye significativamente en la Productividad de la empresa Ferreyros s.a.

H1: El Motivación si influye significativamente en la Productividad de la empresa Ferreyros s.a.

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; Z = 1.96)

Regla de decisión

- Sig. E < 0.05 ; Rechazar H0
- Sig. E > 0.05 ; Aceptar H0

**Análisis del Resumen del modelo para las variables Motivación y Productividad.**

Tabla 22

Resumen del modelo <sup>b</sup>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,618 <sup>a</sup>	,382	,373	,489

a. Variables predictoras: (Constante), MOTIVACIÓN (agrupado)

b. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

**Interpretación:** Como se muestra en la Tabla 22, el Coeficiente de Correlación tiene el mismo valor que se observa en el coeficiente de Pearson R es 0.618, y el **Coeficiente de Determinación R cuadrado** nos indica que la variable dependiente **Productividad** está variando en 38.2% por efecto de la variable **Motivación**.

**Análisis de Varianzas de las variables Motivación y Productividad.**

Tabla 23

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	10,063	1	10,063	42,033	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	16,280	68	,239		
	Total	26,343	69			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), MOTIVACIÓN (agrupado)

**Interpretación:** En la Tabla 23, El estadígrafo F es 42,033 asociado a una significancia de 0,000. Además, se tiene que el nivel de significancia de F es menor a 0.05, (0,000 < 0,05; 95%; Z=1.96). Por lo que se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis equivalente a la de trabajo H1, esto significa que para elaborar la contrastación formada en la ecuación lineal de regresión simple.



## **Análisis de Coeficientes para las variables Motivación y Productividad.**

Tabla 24

<b>Coeficientes<sup>a</sup></b>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	3,589	,192		18,735	,000
1 MOTIVACIÓN (agrupado)	,305	,047	,618	6,483	,000

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

**Interpretación:** En la Tabla 24 se tiene el estadístico de **Regresión Lineal t** que tiene un valor de 6,483 que indica que está muy a la derecha de  $z = 1.96$ , es decir está en la zona de rechazo de  $H_0$ .

Asimismo, la significancia de t es 0.000 en comparación a la significancia planteada en la investigación es menor a 0.05, por lo que la regla de decisión obliga a rechazar la hipótesis nula  $H_0$ , de esta manera se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ : **El Motivación si influye significativamente en la Productividad, como verdadera. (con lo que se reafirma la prueba de la hipótesis con Anova).**

También los análisis de los **Coeficientes no Estandarizados B** Tienen estos los cuales elaboramos la ecuación de la recta de regresión lineal así:  $Y = B_0 + B_1 X$ ; donde:

$$B_0 = 3.589$$

$$B_1 = 0.305$$

Y = Variable Dependiente; X = Variable Independiente

Así concluimos que la variable dependiente Productividad varía con un R cuadrado de 3.589% por efecto de la variable independiente Motivación. También la variable

independiente Motivación está aportando en 30.5% para que la variable dependiente Productividad cambie.

### c) Hipótesis Específica 3

#### Regresión Lineal

HT: El Logro de metas influye significativamente en la Productividad de la empresa Ferreyros s.a.

H0: El Logro de metas no influye significativamente en la Productividad de la empresa Ferreyros s.a.

H1: El Logro de metas si influye significativamente en la Productividad de la empresa Ferreyros s.a.

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; Z = 1.96)

Regla de decisión

- Sig. E < 0.05 ; Rechazar H0
- Sig. E > 0.05 ; Aceptar H0

### ***Análisis del Resumen del modelo para las variables Logro de metas y Productividad.***

Tabla 26

Resumen del modelo <sup>b</sup>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,820 <sup>a</sup>	,672	,667	,356

a. Variables predictoras: (Constante), LOGRODEMETAS (agrupado)

b. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

**Interpretación:** Como se muestra en la Tabla 26, el Coeficiente de Correlación tiene el mismo valor que se observa en el coeficiente de Pearson R es 0.820, y el **Coeficiente de Determinación R cuadrado** nos indica que la variable dependiente **Productividad** está variando en 67.2% por efecto de la variable **Logro de metas**.

### ***Análisis de Varianzas de las variables Logro de metas y Productividad.***

Tabla 27

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	17,703	1	17,703	139,342	,000 <sup>b</sup>
	Residual	8,639	68	,127		
	Total	26,343	69			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), LOGRODEMETAS (agrupado)

**Interpretación:** En la Tabla 27, El estadígrafo F es 139,342 asociado a una significancia de 0,000. Además, se tiene que el nivel de significancia de F es menor a 0.05, ( $0,000 < 0,05$ ; 95%;  $Z=1.96$ ). Por lo que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis equivalente a la de trabajo  $H_1$ , esto significa que para elaborar la contrastación formada en la ecuación lineal de regresión simple.

### ***Análisis de Coeficientes para las variables Logro de metas y Productividad.***

Tabla 28

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2,191	,223		9,835	,000

LOGRO DE METAS (agrupado)	,575	,049	,820	11,804	,000
------------------------------	------	------	------	--------	------

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD (agrupado)

**Interpretación:** En la Tabla 28 se tiene el estadístico de **Regresión Lineal t** que tiene un valor de 11,804 que indica que está muy a la derecha de  $z = 1.96$ , es decir está en la zona de rechazo de  $H_0$ .

Asimismo, la significancia de  $t$  es 0.000 en comparación a la significancia planteada en la investigación es menor a 0.05, por lo que la regla de decisión obliga a rechazar la hipótesis nula  $H_0$ , de esta manera se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ : **El Logro de metas si influye significativamente en la Productividad, como verdadera. (con lo que se reafirma la prueba de la hipótesis con Anova).**

También los análisis de los **Coefficientes no Estandarizados B** Tienen estos los cuales elaboramos la ecuación de la recta de regresión lineal así:  $Y = B_0 + B_1 X$ ; donde:

$$B_0 = 2,191$$

$$B_1 = 0.575$$

$$Y = \text{Variable Dependiente}; X = \text{Variable Independiente}$$

Así concluimos que la variable dependiente Productividad varía con un  $R$  cuadrado de 219.1% por efecto de la variable independiente Logro de metas. También la variable independiente Logro de metas está aportando en 57.5% para que la variable dependiente Productividad cambie.

### Regresiones múltiples

#### ***Análisis de Coeficientes de las dimensiones trabajo en equipo, motivación, Logro de metas y Productividad.***

Tabla 29

Coeficiente°

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	2,872	,134		21,394	,000
	TRABAJO EN EQUIPO (agrupado)	,545	,037	,872	14,698	,000
2	(Constante)	2,445	,183		13,357	,000
	MOTIVACIÓN (agrupado)	,383	,061	,612	6,240	,000
	LOGRO DE METAS (agrupado)	,221	,069	,315	3,215	,002

Formulación de la regresión lineal múltiples.

$$Y = B_0 + B_1 (X_1) + B_2 (X_2) + B_3 (X_3)$$

$$Y = 2,872 + ,545 X_1 + 2,445 X_2 + ,383 X_3 + ,221 X_4$$

$$\text{PRODUCTIVIDAD} = 2,872 + ,545 (\text{TRABAJO EN EQUIPO (agrupado)}) + 2,445 + ,383 (\text{MOTIVACIÓN (agrupado)}) + ,221 (\text{LOGRO DE METAS (agrupado)})$$

Donde:

Con el coeficiente B que aparece en la tabla 29 escribimos la ecuación antes mencionadas:

**Interpretación:** el aporte de la dimensión de trabajo en equipo es 54.5% de la dimensión de motivación es 38.3% y la dimensión logro de metas es 22.1% para la variable de la liquidez cambié o varié. se observa que el punto de corte de la recta de regresión lineal múltiple con la variable es: 2,872.

## **IV. DISCUSIÓN**

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, se llegó a determinar lo siguiente:

### **Por Objetivo**

De los antecedentes anteriormente citados tenemos a:

Silvia (2012) realizó la tesis “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*”, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango País Guatemala.”.Cuyo objetivo fue: “Establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano” para la empresa. Siendo esta una propuesta para las empresas.

Para lo cual la similitud del objetivo de nuestra investigación fue únicamente Determinar la influencia del liderazgo en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.

También citamos ha Alva (2016) en su tesis de Magister titulada: “*Mejoramiento en la productividad del proceso comercial de ventas de energía de distribución, mediante el balanced score card en Hidrandina unidad de negocios La Libertad*”, el cual su objetivo fue implementar el “Balanced Score Card”, con la finalidad del mejoramiento de la productividad del proceso comercial de ventas de energía de distribución en la empresa Hidrandina S.A.

Con la investigación de Alva podemos decir que existe coincidencia, dado que, para demostrar si existe o no influencia en las variables a medir, antes se realiza la correlación de las mismas, de esta manera se determina su grado de relación.

Morales y Puerta (2011): en su tesis de licenciatura titulada “*plan de mejoramiento para incrementar la productividad y competitividad de las pymes colombianas*”, Tiene como objetivo principal “Establecer un plan de mejoramiento para la Pyme que le permita incrementar su productividad y competitividad “

De esta manera nuestra investigación la influencia del liderazgo en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017, guarda relación con la del investigador Morales y Puerta, puesto que

coinciden tienen como objetivo la determinación exploratoria entre una de las variables de estudio, así también su investigación considera la variable productividad como dependiente como una de nuestra variable.

### **Por Metodología**

Silvia (2012) en la tesis de licenciatura titulada “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*”, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango País Guatemala” Podemos mencionar lo siguiente, empleó el tipo de estudio aplicada y nivel de investigación descriptiva correlacional diseño se utilizó el diseño no experimental transversal.

De esta manera la semejanza con Silvia, en cuanto al tipo de estudio, de nuestra investigación se utilizó el estudio de tipo aplicada. En cuanto al método y diseño guardamos concordancia.

También tenemos a Sarmiento (2016): en la tesis de licenciatura titulada “*La productividad y su efecto en la rentabilidad de la clínica san francisco de Trujillo*”, año 2015”, Podemos mencionar que La investigación que realizó fue de naturaleza descriptiva, diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo formada por 21 especialidades que ofrecen servicios en la Clínica san Francisco, se utilizó el instrumento de análisis documental y entrevista.

La diferencia encontrada en relación a la investigación de sarmiento tiene mucha coincidencia a la investigación: El tipo de diseño, el nuestro fue no experimental, por lo que no hubo manipulación de las variables. Así también, nuestra población de estudio fue 70 trabajadores que fueron encuestados del centro de reparación de componentes, CRC, de la empresa Ferreyros s.a., ubicada en el cercado de lima, 2017.

### **Por Resultados**

Sarmiento (2016): “*La productividad y su efecto en la rentabilidad de la clínica san francisco de Trujillo*, año 2015” Tuvo como objetivo general “Determinar el efecto de la productividad en la rentabilidad de la Clínica San Francisco, Año 2015”, Por tal motivo se acepta la hipótesis, la productividad tiene un efecto significativo en la



rentabilidad de la Clínica San Francisco, llegando a la conclusión siguiente: Se determinó el efecto de la productividad y la rentabilidad, el cual, se realizó en base al promedio de la productividad generada por especialidad, así mismo el efecto es significativo, ya que si la productividad aumenta también aumentara la rentabilidad, y viceversa. del análisis concluye a rechazar la H0 y aceptar la hipótesis H1 .

Por otro lado, encontramos diferencias en el método planteado para la contratación de hipótesis, La regla de decisión obliga a rechazar la hipótesis nula, de esta manera se acepta la hipótesis alterna H1: El liderazgo si influye significativamente en la productividad, como verdadera.

Sin embargo, el estudio del investigador Sarmiento guarda relación con la nuestra, por lo que se concluyó que hay influencia de las variables independientes sobre las dependientes, es decir que indistintamente del análisis planteado para probar la hipótesis, en ambos estudios se logró probar la hipótesis alterna como verdadera.

### **Por Conclusión**

Alva (2016) en su tesis: *“Mejoramiento en la productividad del proceso comercial de ventas de energía de distribución, mediante el balanced score card en Hidrandina unidad de negocios La Libertad*, del objetivo general. Aplicando el “Balanced Score Card”, con la finalidad del mejoramiento de la productividad del proceso comercial de ventas de energía de distribución en la empresa Hidrandina S.A. Unidad de Negocios La Libertad, Perú.

Por que se concluye que tuvo como resultado una mejora de la productividad de 0.94 del año 2015 que incrementó en 5.21% respecto del año 2014.

En nuestra investigación, la conclusión que llegamos fue: Se determinó que el liderazgo si influyen significativamente en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017. Por lo tanto, diferimos con Alva, puesto que, manifiesta que entre sus variables de estudio existe relación significativa y de acuerdo a nuestra investigación, en la Tabla 14 del análisis del Resumen del Modelo el Coeficiente de Correlación de Pearson R, tiene

un valor de 0.841 que comparado en la Tabla 12 nos dice que existe correlación positiva considerable por lo que se concluye que existe relación entre las variables.

Silvia (2012) realizó la tesis “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*”, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango País Guatemala.”. Cuya conclusión fue lo siguiente: “La satisfacción laboral en los colaboradores del organismo judicial no tiene influencia en la productividad. Pues el 71% se siente satisfecho y el 29% respondió que no se siente satisfecho con el trabajo que realiza. Además, existe una satisfacción laboral relativamente alta en el personal de la delegación, siendo necesario que se fomente una buena comunicación, siendo esta asertiva y armoniosa entre las diferentes áreas relacionadas con Recursos Humanos” (p.65).

De esta manera guardamos relación con el investigador Silvia, puesto que en nuestra investigación se determinó que: La variable liderazgo si influye significativamente en la productividad.

### **Por teorías**

De tal manera, Hernández (2011), menciona que, La Productividad es el resultado de la correcta utilización de los recursos en relación con los productos y servicios generados. La productividad es el reflejo de la eficiencia y de la eficacia que deben lograr la correcta administración y la gerencia de una empresa (p.4).

Podemos decir, que todos los recursos son empleados por la empresa para ser utilizados eficientemente lo cual ayuda tener una logística y manejo adecuado en sus usos permitiendo mejorar el proceso operativo de la empresa obteniendo un crecimiento de la productividad y de la rentabilidad.

De tal manera, Chiavenato (2012), menciona que, “los estilos de liderazgo, es una teoría que se relaciona a lo que hace el líder, a su manera de comportarse en el ejercicio de liderazgo; por ello, señala tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático” (p. 108).

Así mismo, la empresa tiene una gerencia administrativa por parte de sus directores lo que hace tener un líder que vele por la empresa esto se ve reflejado por las

diferentes áreas de la organización lo cual permite que toda información o documentación que realiza la empresa tiene que pasar por un proceso jerárquico lo que implica demora en el avance del proceso operativo de la productividad.

De tal manera, Chiavenato (2012), menciona que, “los estilos de liderazgo, es una teoría que se relaciona a lo que hace el líder, a su manera de comportarse en el ejercicio de liderazgo; por ello, señala tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático” (p. 108).

De tal manera, Bernal, García & Ramírez (2012), menciona que, La Productividad en todo sistema de operación de bienes o servicios obedece a la relación que guardan los resultados obtenidos para con los recursos empleados en el logro de los mismos, este factor es de vital importancia ya que de ser favorable se estará en condiciones de permanecer en el mercado cada vez más competitivo. Esta premisa ha llevado a las empresas establecer diversos mecanismos de control con la convicción de elevar su desempeño a través de la mejora de sus indicadores de operación (p.6).

De tal manera, Carro y Gonzales (2012), nos menciona que, La Productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos y así tener mejor competitividad. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema y los recursos utilizados para generarlos y así obtener una buena rentabilidad (p. 1).

## **V. CONCLUSIÓN**

De los objetivos planteados y la contratación de hipótesis tanto general como específicas, se llegaron a las siguientes conclusiones:

**Primera:** Se determinó que el liderazgo si influye significativamente en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017, además existe una correlación positiva considerables entre las variables de estudio.

**Segunda:** Se determinó que el Trabajo en equipo si influye significativamente en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017, además existe una correlación positiva considerables entre las variables de estudio.

**Tercera:** Se determinó que el Motivación si influye significativamente en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017, además existe una correlación positiva considerables entre las variables de estudio

**Cuarta:** Se determinó que el Logro de Metas si influye significativamente en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017, además existe una correlación positiva considerables entre las variables de estudio.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Luego de analizar los resultados obtenidos en el proceso de investigación se proponen las siguientes recomendaciones para la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017:

**Primera Recomendación:** Se le recomienda a la empresa que realice una mejor coordinación y planificación estratégica en cuanto al proceso de ventas para eficientar las negociaciones de las maquinarias pesadas ya que esto está creando conflictos y situaciones en donde la falta de información tiene que pasar por diversas áreas de venta donde existe mucha jerarquía o liderazgo, lo cual reduce y afecta a la productividad para la rapidez de fabricación o elaboración de sus productos.

**Segunda Recomendación:** Se le recomienda a la empresa implementar un sistema más sofisticado e innovador, además, tener un estándar de tiempo para el proceso de productividad de sus maquinarias pesadas permitiendo tener una mejor organización e coordinación, lo cual genera un trabajo en equipo en el proceso productivo continuo de la empresa.

**Tercera Recomendación:** Se le recomienda a la empresa que incentive a los trabajadores de una manera que ellos puedan tener una motivación para seguir esforzándose cada vez mejor, empezar a darle un reconocimiento equitativo a cada uno de sus personales por el desenvolvimiento de su labor como trabajador. Calificando por sus competencias y habilidades en las funciones que realizan.

**Cuarta Recomendación:** Se le recomienda a la empresa que se preocupe por los trabajadores para poder mejorar el servicio de información en cuanto a la venta de sus maquinarias pesadas brindándoles capacitaciones continuas a sus colaboradores de acuerdo a sus puestos o perfil del área donde desempeñaran sus funciones para así poder cumplir con sus metas y los objetivos de la empresa.

## **VII. REFERENCIAS**



- Alva (2016), “*Mejoramiento en la productividad del proceso comercial de ventas de energía de distribución, mediante el balanced score card en Hidrandina unidad de negocios La Libertad*”, tesis, universidad nacional de Trujillo-Perú
- Alfaro, C. (2012). “*Metodología de Investigación Científica Aplicado a la Ingeniería*” (Tesis). Universidad Nacional del Callao.
- Bernal, García & Ramírez (2012). *Productividad y Desarrollo*. (1ª. ed.). México: Instituto Tecnológico de Sonora.  
ISBN: 978-607-442-523-9.
- Bernal (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ra.ed.). México; Pearson educación  
ISBN: 978-958-699-128-5
- Carro y Gonzales (2012). *Productividad y Competitividad*. (1ª.ed.). Argentina: Universidad de Mar de Plata.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8ª. ed.). México D.F.: MC GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.  
ISBN: 978-607-15-0980-2.
- Chiang Vega, M., & Gómez Fuentealba, N., & Salazar Botello, C. (2014). *Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile*.
- D ‘Alessio I., F. (2010). *Administración de las Operaciones Productivas*. (1ª.ed.). México D.F.: PEARSON.  
ISBN: 978-607-32-1186-4
- D ‘Alessio I., F. (2010). *Liderazgo y Atributos Gerenciales*. (1ª.ed.). México D.F.: PEARSON.  
ISBN: 978-607-44-2523-9
- Diario Oficial El Peruano 02/010/2017 recuperado de:  
<http://www.elperuano.pe/noticia-snmpe-inversion-exploracion-minera-se-incremento-28-58630.aspx>

Gestión 21/010/2017 recuperado de:

<https://gestion.pe/economia/sector-mineria-e-hidrocarburos-crece-1-80-julio-pesca-cae-49-43-142769>

Gamelearn visto el 17/09/2017 recuperado de:

<https://www.game-learn.com/que-es-liderazgo-maneras-definirlo/>

Peter F. Drucker (2017) visto el 06/10/2017 recuperado de:

<https://www.liderazgoorquestador.com/liderazgo-segun-peter-drucker/>

Hernández, J. (2013). “El Liderazgo Organizacional: Una Aproximación desde la Perspectiva Etológica” (Tesis). Universidad del Rosario.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª.ed.). México D.F.: MC GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

ISBN: 978-607-15-0291-9.

Hernández, Fernández & Baptista (2014). “*Metodología de la investigación*”. (6 ed.), Editorial Mc Graw Hill, México,

ISBN 978-1-4562-2396-0

Hernández, S. (2011). *Introducción a la Administración*. (5 ed.). México D.F.: MC GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.  
ISBN: 978-607-15-0617-7.

Martínez, Y. (2009). “*El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*” (Tesis). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Morales y Puerta (2011): (tesis) “*plan de mejoramiento para incrementar la productividad y competitividad de las pymes colombianas*”, (título para optar el grado ingeniería industrial). Pontificia universidad javeriana trabajo Bogotá D.C., Colombia.

Peñarreta (2014), “*La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja*” Tesis Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador

Revistas Perú construye 10/09/2017 recuperado de:

<http://www.peruconstruye.net/expomaquinarias-2017-maquinaria-equipos-y-repuestos-que-el-sector-necesita-en-un-solo-lugar/>

Robbins y Coulter (2014). *Administración*. (12<sup>a</sup>. ed.). México D.F.: PEARSON.

ISBN: 978-607-32-2766-7.

Sarmiento (2016): “*La productividad y su efecto en la rentabilidad de la clínica san francisco de Trujillo*”, Tesis, universidad cesar Vallejo, los olivos – Perú.

Silvia (2012). “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (Tesis). Universidad Rafael Landívar País *Guatemala*.

Velásquez (2015): “*Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote en año 2013*”, tesis Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Cuestionario de Liderazgo y Productividad

### INSTRUCCIONES

Por favor marque con un **X** en el recuadro en blanco, que le corresponde a cada afirmación y en la alternativa que elija

1 = Nunca    3 = A veces    4 = Casi siempre 2 = Casi nunca                      5 = Siempre	1	2	3	4	5
01. Considera usted, ¿Que en la empresa le brindan la confianza necesaria para que usted pueda hacer bien su trabajo en equipo?					
02. Considera usted, ¿Que en la empresa confían en sus trabajadores?					
03. Considera usted, ¿Que en la empresa le brinda libertad de expresión para que sus trabajadores puedan trabajar tranquilos?					
04. Considera usted, ¿Qué en la empresa se respeta la libertad sindical de los trabajadores?					
05. Considera usted, ¿Que la empresa satisface las necesidades de sus trabajadores?					
06. Considera usted, ¿Que en la empresa los productos que brindan satisfacen las necesidades de los clientes?					
07. Considera usted, ¿Que en la empresa se respeta las diferentes culturas de sus trabajadores?					
08. Considera usted, ¿Que en la empresa se realiza de manera cotidiana una evaluación al personal acerca de su conducta?					
09. Considera usted, ¿Que en la empresa tienen estrategias claras para llegar a sus metas mensuales?					
10. Considera usted, ¿Que en la empresa poseen estrategias de emergencia en caso de una eventualidad?					
11. Considera usted, ¿Que en la empresa el tiempo que se entregan los pedidos es el correcto?					
12. Considera usted, ¿Que en la empresa poseen un cuadro de mando donde está reflejado cuanto es el tiempo que se deben demorar en la producción de un producto?					

## Anexo 2. Cuestionario de Liderazgo y Productividad

### INSTRUCCIONES

Por favor marque con un **X** en el recuadro en blanco, que le corresponde a cada afirmación y en la alternativa que elija

1 = Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 2 = Casi nunca 5 = Siempre	1	2	3	4	5
13. Considera usted, ¿Que en la empresa la calidad de los productos son buenos?					
14. Considera usted, ¿Que en la empresa la calidad de sus productos están acorde a su precio?					
15. Considera usted, ¿Que en la empresa toman en cuenta las ideas de los trabajadores?					
16. Considera usted, ¿Que en la empresa realizan jornadas de confraternidad entre todos los miembros de la empresa?					
17. Considera usted, ¿Que en la empresa se utilizan adecuadamente los recursos para llegar a los resultados?					
18. Considera usted, ¿Que en la empresa tiene trabajadores eficientes?					
19. Considera usted, ¿Que en la empresa los trabajadores cumplen los objetivos planteados por sus superiores con efectividad?					
20. Considera usted, ¿Que en la empresa los trabajadores son efectivos en sus labores?					
21. Considera usted, ¿Que la empresa invierte su capital en una buena infraestructura?					
22. Considera usted, ¿Qué la empresa reparte de manera equitativa las utilidades a sus trabajadores?					
23. Considera usted, ¿Que en la empresa se realiza una inversión económica con sus utilidades?					

**Anexo 3. Matriz de consistencia**

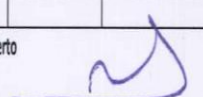
**“Liderazgo y su influencia en la productividad de los obreros del área servicio- empresa Ferreyros s.a., cercado de lima, 2017”.**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones/ Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
¿Cómo influye el Liderazgo en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de lima, 2017?	Determinar la influencia del liderazgo en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017	H: 1 El Liderazgo influye significativamente en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.	Variable Independiente: Liderazgo	<b>Trabajo en equipo:</b> Confianza Libertad <b>Motivación:</b> satisfacer necesidades Conducta humana  <b>Logro de metas:</b> Estrategia Tiempo	<b>Diseño de la Investigación</b> No experimental – Transversal  <b>Tipo de Investigación</b> Aplicada  <b>Población:</b> 70 obreros de la empresa Ferreyros s.a., ubicada en el cercado de lima, 2017.  <b>Muestra:</b> 70 obreros de la empresa Ferreyros s.a., ubicada en el cercado de lima, 2017.
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>			
¿Cómo influye el Trabajo en Equipo en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de lima, 2017?	Determinar la influencia del Trabajo en equipo en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.	H: 1 El Trabajo en Equipo influye significativamente en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.	Variable Dependiente: Productividad	<b>Mejora continua:</b> Calidad de los productos Participación del personal <b>Competitividad:</b> Eficiencia Efectividad <b>Rentabilidad:</b> Capital Invertido Utilidades	<b>Técnica de procesamiento de la información</b> Programa estadístico SPSS 22
¿Cómo influye la Motivación en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de lima, 2017?	Determinar la influencia de la Motivación en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.	H: 1 La Motivación influye significativamente en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.			
¿Cómo influye el Logro de Metas en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de lima, 2017?	Determinar la influencia del Logro de Metas en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.	H: 1 El Logro de Metas influye significativamente en la Productividad de los obreros del área servicios, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017.			

## **Anexo 4. Instrumento de validación**



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo y su influencia en la productividad de los obreros del área servicio-empresa FERREYROS S.A., Cercado de Lima-2017							
Apellidos y nombres del investigador: Abraham Josué Virhuez Espinoza							
Apellidos y nombres del experto: <i>Hj. Edith Beatriz Notales Dominguez</i>							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo	Trabajo en Equipo	Confianza	Considera usted, ¿Que en la empresa le brindan la confianza necesaria para que usted pueda hacer bien su trabajo en equipo?	1. Totalmente en Desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De Acuerdo 5. Totalmente de Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera usted, ¿Que en la empresa confían en sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Libertad	Considera usted, ¿Que en la empresa le brinda libertad de expresión para que sus trabajadores puedan trabajar tranquilos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera usted, ¿Qué en la empresa se respeta la libertad sindical de los trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Motivación	Satisfacer Necesidades	Considera usted, ¿Que la empresa satisface las necesidades de sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera usted, ¿Que en la empresa los productos que brindan satisfacen las necesidades de los clientes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Conducta Humana	Considera usted, ¿Que en la empresa se respeta las diferentes culturas de sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera usted, ¿Que en la empresa se realiza de manera cotidiana una evaluación al personal acerca de su conducta?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Logro de Metas	Estrategia	Considera usted, ¿Que en la empresa tienen estrategias claras para llegar a sus metas mensuales?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Considera usted, ¿Que en la empresa poseen estrategias de emergencia en caso de una eventualidad?	<input checked="" type="checkbox"/>				
Tiempo	Considera usted, ¿Que en la empresa el tiempo que se entregan los pedidos es el correcto?	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Considera usted, ¿Que en la empresa poseen un cuadro de mando donde está reflejado cuanto es el tiempo que se deben demorar en la producción de un producto?	<input checked="" type="checkbox"/>					
Productividad	Mejora Continua	Calidad de los Productos	Considera usted, ¿Que en la empresa la calidad de los productos son buenos?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Que en la empresa la calidad de sus productos están acorde a su precio?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Participación del Personal	Considera usted, ¿Que en la empresa toman en cuenta las ideas de los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Competitividad	Eficiencia	Considera usted, ¿Que en la empresa se utilizan adecuadamente los recursos para llegar a los resultados?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Que en la empresa tiene trabajadores eficientes?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Efectividad	Considera usted, ¿Que en la empresa los trabajadores cumplen los objetivos planteados por sus superiores con efectividad?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Que en la empresa los trabajadores son efectivos en sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Rentabilidad	Capital Invertido	Considera usted, ¿Que la empresa invierte su capital en una buena infraestructura?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Utilidades	Considera usted, ¿Qué la empresa reparte de manera equitativa las utilidades a sus trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Qué en la empresa se realiza una inversión económica con sus utilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto			Fecha <u>  </u> / <u>  </u> / <u>  </u> <i>20-06-2017</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo y su influencia en la productividad de los obreros del área servicio-empresa FERREYROS S.A., Cercado de Lima-2017							
Apellidos y nombres del investigador: Abraham Josué Virhuez Espinoza							
Apellidos y nombres del experto: <u>RA. DAVID FERNANDO RUIPOA CORREA.</u>							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo	Trabajo en Equipo	Confianza	Considera usted, ¿Que en la empresa le brindan la confianza necesaria para que usted pueda hacer bien su trabajo en equipo?	1. Totalmente en Desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De Acuerdo 5. Totalmente de Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera usted, ¿Que en la empresa confían en sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Libertad	Considera usted, ¿Que en la empresa le brinda libertad de expresión para que sus trabajadores puedan trabajar tranquilos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera usted, ¿Qué en la empresa se respeta la libertad sindical de los trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Motivación	Satisfacer Necesidades	Considera usted, ¿Que la empresa satisface las necesidades de sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera usted, ¿Que en la empresa los productos que brindan satisfacen las necesidades de los clientes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Conducta Humana	Considera usted, ¿Que en la empresa se respeta las diferentes culturas de sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera usted, ¿Que en la empresa se realiza de manera cotidiana una evaluación al personal acerca de su conducta?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Logro de Metas	Estrategia	Considera usted, ¿Que en la empresa tienen estrategias claras para llegar a sus metas mensuales?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera usted, ¿Que en la empresa poseen estrategias de emergencia en caso de una eventualidad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Tiempo		Considera usted, ¿Que en la empresa el tiempo que se entregan los pedidos es el correcto?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Considera usted, ¿Que en la empresa poseen un cuadro de mando donde está reflejado cuanto es el tiempo que se deben demorar en la producción de un producto?	<input checked="" type="checkbox"/>					
Productividad	Mejora Continua	Calidad de los Productos	Considera usted, ¿Que en la empresa la calidad de los productos son buenos?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Que en la empresa la calidad de sus productos están acorde a su precio?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Participación del Personal	Considera usted, ¿Que en la empresa toman en cuenta las ideas de los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Que en la empresa realizan jornadas de confraternidad entre todos los miembros de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Competitividad	Eficiencia	Considera usted, ¿Que en la empresa se utilizan adecuadamente los recursos para llegar a los resultados?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Que en la empresa tiene trabajadores eficientes?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Efectividad	Considera usted, ¿Que en la empresa los trabajadores cumplen los objetivos planteados por sus superiores con efectividad?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Que en la empresa los trabajadores son efectivos en sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Rentabilidad	Capital Invertido	Considera usted, ¿Que la empresa invierte su capital en una buena infraestructura?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Utilidades	Considera usted, ¿Qué la empresa reparte de manera equitativa las utilidades a sus trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Considera usted, ¿Qué en la empresa se realiza una inversión económica con sus utilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>						
Firma del experto		Fecha <u>  </u> / <u>  </u> / <u>  </u> <u>20-06-2017</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo y su influencia en la productividad de los obreros del área servicio-empresa FERREYROS S.A., Cercado de Lima-2017								
Apellidos y nombres del investigador: Abraham Josué Virhuez Espinoza								
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Clelia Santo Jiménez</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Liderazgo	Trabajo en Equipo	Confianza	Considera usted, ¿Que en la empresa le brindan la confianza necesaria para que usted pueda hacer bien su trabajo en equipo?	1. Totalmente en Desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De Acuerdo 5. Totalmente de Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Que en la empresa confían en sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Libertad	Considera usted, ¿Que en la empresa le brinda libertad de expresión para que sus trabajadores puedan trabajar tranquilos?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Qué en la empresa se respeta la libertad sindical de los trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Motivación	Satisfacer Necesidades	Considera usted, ¿Que la empresa satisface las necesidades de sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Que en la empresa los productos que brindan satisfacen las necesidades de los clientes?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Conducta Humana	Considera usted, ¿Que en la empresa se respeta las diferentes culturas de sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Considera usted, ¿Que en la empresa se realiza de manera cotidiana una evaluación al personal acerca de su conducta?		<input checked="" type="checkbox"/>					
	Logro de Metas	Estrategia	Considera usted, ¿Que en la empresa tienen estrategias claras para llegar a sus metas mensuales?			<input checked="" type="checkbox"/>		
			Considera usted, ¿Que en la empresa poseen estrategias de emergencia en caso de una eventualidad?			<input checked="" type="checkbox"/>		
Tiempo		Considera usted, ¿Que en la empresa el tiempo que se entregan los pedidos es el correcto?		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Considera usted, ¿Que en la empresa poseen un cuadro de mando donde está reflejado cuanto es el tiempo que se deben demorar en la producción de un producto?		<input checked="" type="checkbox"/>					
Productividad	Mejora Continua	Calidad de los Productos	Considera usted, ¿Que en la empresa la calidad de los productos son buenos?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Que en la empresa la calidad de sus productos están acorde a su precio?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Participación del Personal	Considera usted, ¿Que en la empresa toman en cuenta las ideas de los trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Que en la empresa realizan jornadas de confraternidad entre todos los miembros de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Competitividad	Eficiencia	Considera usted, ¿Que en la empresa se utilizan adecuadamente los recursos para llegar a los resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Que en la empresa tiene trabajadores eficientes?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Efectividad	Considera usted, ¿Que en la empresa los trabajadores cumplen los objetivos planteados por sus superiores con efectividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Considera usted, ¿Que en la empresa los trabajadores son efectivos en sus labores?			<input checked="" type="checkbox"/>				
	Rentabilidad	Capital Invertido	Considera usted, ¿Que la empresa invierte su capital en una buena infraestructura?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Considera usted, ¿Qué la empresa reparte de manera equitativa las utilidades a sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
Utilidades		Considera usted, ¿Qué en la empresa se realiza una inversión económica con sus utilidades?		<input checked="" type="checkbox"/>				
				<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto		<i>[Firma]</i>						
		Fecha: 20/6/17						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : FD6-PP-PR-02.02
		Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 1 de 1

Yo, Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO; docente de la Facultad de ciencias empresariales y Escuela Profesional de administración de la Universidad César Vallejo Lima norte revisor de la tesis titulada “**LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS OBREROS DEL ÁREA SERVICIO-EMPRESA FERREYROS S.A., CERCADO DE LIMA, 2017**”, del estudiante : **VIRHUEZ ESPINOZA, ABRAHAM JOSUÉ** , constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.



Lima, 23 de Noviembre del 2017

Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

DNI: 07162975

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



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Liderazgo y su influencia en la productividad de los  
obreros del área servicio- empresa Ferreyros S.A.,  
Cercado de Lima, 2017”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Virhuez Espinaza, Abraham Josué.

ASESOR:

Dr. Diaz Saucedo, Severino Antonio



Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	www.itson.mx Fuente de Internet	1 % >
2	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	1 % >
3	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
4	repository.javeriana.edu... Fuente de Internet	<1 % >
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
 Versión : 09  
 Fecha : 23-03-2018  
 Página : 1 de 1

Yo VIRHUEZ ESPINOZA ABRAHAM JOSUE, identificado con DNI N° 46093408,  
 egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "EL DEBERO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS OBREROS DEL ÁREA SERVICIO-EMPRESA FERREYROS S.A., Cercado de Lima, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 46093408

FECHA: 11 de JUNIO del 2018

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Facultad de Ciencias Empresariales  
Escuela Profesional de Administración

FORMATO DE SOLICITUD

Solicito: VISTO BUENO PARA  
PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, VIRHUEZ ESPINOZA ABRAHAM JOSUE  
estudiante de ..... ciclo de la Escuela Profesional de Administración, con código de matrícula  
6700159493 e identificado con D.N.I. 46093408; ante Ud. con el debido  
respeto expongo lo siguiente:

SIENDO REVISADA MI TESIS POR MI ASESOR DR. DE AZ  
SAUCEDO, SEVRINO ANTONIO, DNI: 07162975. SE CONSTATO  
CON EL PROGRAMA TURNITIN LA ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACION,  
LA MISMA QUE TIENE UN INDICE DE SIMILITUD DE 13%.  
COMO TAL SOLICITO, EL VISTO BUENO PARA LA PUBLICACION  
DE MI TESIS.



Por lo antes expuesto, agradeceré coordinar con quien corresponda para que se atienda mi  
petición por ser de justicia.

Lima, 11 de 06 del 2018.

Anexos:

A Celular 954303809  
B Correo VIRHUEZ.ABRAHAM@gmail.com  
C Otros .....

AB  
(Firma del solicitante)