



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El liderazgo organizacional y productividad de los colaboradores
en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Huarancca Meza, Ruth (orcid.org/0000-0002-6131-0972)

ASESOR:

Mg. Alonso Lopez, Alfredo (orcid.org/0000-0001-8664-0815)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2018

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a mi padre y especialmente a mi madre por darme las fuerzas para seguir adelante con sus consejos, comprensión, amor y enseñanza para enfrentar las adversidades y nunca rendirme para cumplir con mis objetivos. A mis hermanos que con sus valores y principios pudieron guiarme y aconsejarme en mis decisiones y nunca recaer a pesar de los momentos difíciles de mi vida.

Agradecimiento

A Dios, por brindarme una familia maravillosa, salud, capacidad e inteligencia para ser perseverante para lograr sustentar la tesis y optar el grado de Licenciada. De igual manera a los maestros de la UCV, y mi familia quienes fueron partícipes de la formación de calidad y contribuir en el logro de mi ansiada competitividad

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	41
3.1. Diseño de investigación	41
3.2. Variables y operacionalización	42
3.3. Población, muestra y muestreo	45
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.5. Método de análisis de datos	45
3.6. Aspectos éticos	52
IV. RESULTADOS	53
4.1. Estadística descriptiva	53
V. DISCUSIÓN	67
VI. CONCLUSIONES	70
VII. RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS	72
ANEXOS	75
ANEXO 1 Matriz de consistencia	75
ANEXO 2 Matriz de operacionalización de Liderazgo Organizacional	76
ANEXO 3 Matriz de operacionalización de Productividad	77
ANEXO 4 Nivel de Confiabilidad del Instrumento	78
ANEXO 6 Matriz de datos	82
ANEXO 7 Turnitin	95

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro de Operacionalización de Liderazgo Organizacional	32
Tabla 2. Cuadro de Operacionalización de productividad	33
Tabla 3. Tabla de Variable y Técnica a utilizar	35
Tabla 4. Escala de Likert	35
Tabla 5. Valorización por juicio de expertos de Liderazgo Organizacional	37
Tabla 6. Valorización por juicio de expertos de Productividad	37
Tabla 7. Grado y nombre de expertos en ambas variables	38
Tabla 8. Alfa de Crombach Liderazgo Organizacional	38
Tabla 9. Alfa de Cronbach de Productividad	39
Tabla 10. Resultados de Fiabilidad	48
Tabla 11. Medidas descriptivas de las Variables	50
Tabla 12. Resultado descriptivo Liderazgo Organizacional	51
Tabla 13. Resultados descriptivo Estilo de Liderazgo	52
Tabla 14. Resultados descriptivo Competencias de Liderazgo	52
Tabla 15. Resultados descriptivos Empowerment	52
Tabla 16. Resultados descriptivo Productividad	52
Tabla 17. Prueba de Normalidad	52
Tabla 18. Prueba de Hipótesis General	52
Tabla 19. Correlación entre dimensión 1 y Variable 2	52
Tabla 20. Correlación entre dimensión 2 y Variable 2	52
Tabla 21. Correlación entre dimensión 3 y Variable 2	52

Índice de figuras

Figura 1: Liderazgo Organizacional	43
Figura 2: Estilo de Liderazgo	44
Figura 3: Competencias del Liderazgo	44
Figura 4: El empowerment	45
Figura 5: Productividad	46

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación existente entre el Liderazgo Organizacional y la Productividad, la población está constituida por 65 colaboradores de la empresa Layconsa SAC, Santa Anita 2018. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal- correlacional, pues no existe ninguna manipulación de las variables, los datos se recolectaron en un determinado espacio y momento, cuyo objetivo es detallar el grado de correlación de nuestras variables. Así mismo la confiabilidad del instrumento de acuerdo al Alfa De Crombach de la variable 1 fue de 0.897 y la variable 2 fue de 0.875, en consecuencia se cuenta con una confiabilidad alta por encontrarse dentro de la escala de 0.8 , lo que hace referencia que los datos son fiables. Para recolectar las informaciones de respuesta con escala de Likert, los resultados de coeficiente de correlación Rho de Spearman nos indicó que existe una correlación positiva alta con un resultado de 0.986 donde resulta que ambas variables son altamente correlacionales donde el nivel de significancia bilateral $p= 0.000 < 0.05$ de manera que se puede concluir que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna , dando entender que existe una relación entre el Liderazgo Organizacional y Productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita 2018.

Palabras clave: Liderazgo Organizacional, productividad, identificación y compromiso.

ABSTRACT

The present investigation has as purpose establish the existing relation between the Leadership Organizational and the Productivity, the population is constituted by 65 collaborators of the company Layconsa SAC, holy Anita 2018. The design of the investigation is not experimental of transverse court - correlacional, since no manipulation of the variables exists, the information was gathered in a certain space and moment, which aim is to detail the degree of correlation of our variables. Likewise the reliability of the instrument of agreement to Crombach's Alfa of the variable 1 went of 0.897 and the variable 2 was of 0.875, in consequence one possesses a high reliability for being inside the scale of 0.8, which refers that the information is trustworthy. To gather the information of response with Likert's scale, the results of coefficient of correlation Rho de Spearman indicated us that there exists a positive high correlation with a result of 0.986 where it turnsout that both variables are highly correlate them where the level of significancia bilateral $p= 0.000 < 0.05$ so that it is possible to conclude that we reject the void hypothesis and accept the alternate hypothesis, giving to understand that a relation exists between the Leadership Organizational and Productivity of the collaborators in the company Layconsa SAC , holy Anita 2018.

Keywords: Leadership Organizational, productivity, identification and commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el gran problema que tienen las empresas es identificar al personal con las competencias necesarias que requiere un líder para impulsar y direccionar a un equipo de trabajo, que mediante de objetivos pueda mejorar la productividad, su clima organizacional y la rentabilidad de la empresa. Esto es debido a la falta de vinculación entre los jefes de dirección de una identidad empresarial como también entidades que se encargan de formar profesionales.

A nivel internacional, se ha investigado la importancia del liderazgo debido a que permiten crear y mantener una ventaja competitiva en el mercado, se identificó que en los estados unidos muchas empresas informan que el 10% de bachilleres que buscan un puesto en la labor de un líder, no tienen las habilidades necesarias para trabajar y se gastan miles de millones de dólares cada año en programas de capacitaciones. Para poder mejorar el concepto de liderazgo debemos formar a buenos líderes desde la escuela de formación, la tecnología, los recursos, globalización, población e innovación permitirán que un buen líder enfrente nuevos desafíos y asuma nuevas responsabilidades, habilidades, trabajo en equipo y poder ejercer un líder eficaz dentro de la empresa

A nivel nacional en cuanto al tema de líder organizacional se ha convertido importante en el transcurso del tiempo ya que influye en las funciones de los colaboradores y en el crecimiento de sus habilidades. Se debe reconocer que la función del líder pueda reducir la rotación del personal, abandono de trabajo, insatisfacción del personal, personal desmotivado y hasta la desaparición de la empresa. Para la mayoría de los empresarios es indispensable que todos los trabajadores se sientan identificados con la empresa, que al realizar sus funciones no lo hagan solo por responsabilidad o a cambio de una remuneración, sino que mediante esas habilidades se sientan comprometidos con cada uno de los logros y lo más importante es saber que la vida es corta para no amar lo que uno hace.

El problema que se observa en la Empresa Manufactura Layconsa S.A.C, es la ausencia de un personal líder, pues eso genera que los colaboradores no tengan en quien poder confiar o expresar sus malestares que puedan tener en el proceso de producción, o su bajo rendimiento.

En ese sentido, el problema general consiste en:

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo organizacional con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el periodo 2018?

Además, se enuncian los siguientes problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre el estilo del liderazgo con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el periodo 2018?
- ¿Cuál es la relación entre las competencias del liderazgo con productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el periodo 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el empowerment con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el periodo 2018?

Justificación práctica, se realizó con el fin de darle mayor énfasis en las nuevas teorías del liderazgo organizacional e implementar nuevas estrategias para mejorar la función de la productividad con la satisfacción del personal y contribuir con una mejora continua en la empresa Layconsa SAC.

Justificación Teórica, se realizó con el fin de darle mayor énfasis en las nuevas teorías del liderazgo organizacional e implementar nuevas estrategias para mejorar la función de la productividad con la satisfacción del personal y contribuir con una mejora continua en la empresa Layconsa SAC.

Justificación Social, en las empresas públicas como privadas no se percibe el trabajo en equipo, por lo contrario, hay un aumento de rotación del personal, esto es falta de compromiso o identificación con la empresa, es por ello que esta investigación será de vital importancia ya que se desea contribuir con el mejoramiento de un buen trato de comunicación

Justificación Metodológica, La presente tesina, puede ser accesible para las investigaciones posteriores. Tanto como la definición, resultados y funciones empleados en el desarrollo de la investigación tiene una validez y confiabilidad por ellos se puede estandarizarse. Se espera como resultado del desarrollo de la investigación, la importancia de la identificación del perfil de un líder quien pueda direccionar a un equipo de trabajo, tanto como en situaciones negativas o positivas.

La investigación presenta como objetivo general:

Describir la relación entre el liderazgo organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.

Así mismo, se presenta como objetivos específicos:

- Identificar la relación entre el estilo del liderazgo con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.
- Identificar la relación entre las competencias del liderazgo con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.
- Identificar la relación entre el empowerment con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.

La investigación presenta como hipótesis general:

Existe relación entre el liderazgo organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018

A continuación, cuenta con las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación entre el estilo de liderazgo y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.
- Existe relación entre las competencias del liderazgo y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.
- Existe relación entre el empowerment y productividad de los colaboradores en la empresa Layconca SAC, Santa Anita en el año 2018.

II. MARCO TEÓRICO

Se plasmó los siguientes antecedentes internacionales:

Tamara Osorio (2013), en su investigación titulada *Liderazgo organizacional aplicado a una organización pública de carácter autónomo*. El objetivo de la investigación es poder identificar la relación existente entre una organización pública autónoma y liderazgo. El instrumento a utilizar para la recolección de datos es una herramienta cualitativa, lo cual se pretende en esta investigación es poder indagar los conocimientos y conceptos que se tiene del liderazgo y cuáles son las experiencias que se fueron dando en cada una de sus organizaciones. Conclusiones, el líder cumple con los objetivos y/o proyectos de una organización, es el quien cumple mayores responsabilidades, pero a la vez está obligado a estar en permanente aprendizaje.

Rojas (2014), en su investigación titulada *El Liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región Metropolitana*. El objetivo es describir el liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares pertenecientes a una zona. norte de la región metropolitana. Para la investigación se aplicó el cuestionario multifactorial de liderazgo con una muestra de 28 docentes de los liceos bicentenarios y a 26 de los liceos regulares, lo cual serán procesados por un software estadístico SPSS, para cumplir la investigación se hizo cumplir la estadística descriptiva.

Osses Moraga (2014), en su investigación titulada *Liderazgo: análisis por género en la relación jefe- subordinado*. El objetivo es poder identificar las principales diferencias y similitudes que presentan los hombres como también las mujeres en el tema del liderazgo según el modelo del rango completo, considerando la influencia de la interacción de género de jefe y subordinado. Teniendo como muestra de 28 personas, 16 mujeres y 12 hombres, cumpliendo una estadística descriptiva. Se concluye que las diferencias en el liderazgo de hombres y mujeres se deben a la interacción provocada por el género de jefe y subordinado

Prieto Vivar (2014), en su investigación titulada *Programa de implementación de la gestión del cambio en la organización de la planificación minera*. El objetivo de la investigación es poder asignar eficientemente los recursos y puedan cumplir un rol fundamental elaborado con el compromiso en producción y velar la credibilidad de la compañía. Para que se pueda cumplir con el objetivo es necesario que sean entendidos transversalmente por todos los cuales toman las decisiones y mediante un análisis cuantitativo y cualitativo. A través de un análisis de FODA, permite analizar la situación actual y los objetivos que se quiere lograr. Se concluye que la disciplina en el uso de la metodología y el dinamismo en los cambios e producción son claves para el éxito de la gestión y se propone el método de kotter para obtener la gestión mucho más exitosa.

No es extraño que todas las empresas quieran crecer sus utilidades, pero a nivel nacional ha habido mayor cantidad de emprendedores que empiezan con un negocio, pero con una buena gestión hacen que sus ingresos sean mayores y se convierten en una gran competencia en el mercado, para conseguir un crecimiento productivo es necesario hacer uso de los recursos de forma correcta, tener claro los procesos de producción y reutilizar las materias y estar a la vanguardia de la competencia.

Amaya Carreño (2015), en su investigación titulada *Clima y satisfacción laboral como predictores de la productividad en dos cooperativas de ahorro y crédito chilenas*. El objetivo es poder identificar la relación existente entre las dos variables con los indicadores de la productividad de una organización, promoviendo el éxito de la organización. Se realizó un estudio transversal de tipo correlacional - causal para identificar la relación entre el clima organizacional, satisfacción laboral y productividad. En esta investigación se empleó el cuestionario, validados para una población chilena por Paredes y Castro con un total de 92 sujetos. Se concluye en la investigación que si existe una relación entre las dos variables: clima organizacional y la productividad.

Para mantener en una organización un ambiente con un grupo de personas creativas y proactivas se necesita de una persona con la capacidad y habilidad de crear esquemas colaborativos donde se involucren todos los integrantes internos y conseguir los objetivos a corto y largo plazo, en si es el modelo a seguir para conseguir las metas proporcionadas por una entidad, lo cual aumentara la satisfacción de los colaboradores y el beneficio económico.

Su principal objetivo de un líder es poder guiar y orientar a su equipo de trabajo. Una de las características que posee es ser una persona humilde, creativa, e innovadora con la capacidad de poder comunicarse con cada integrante e involucrarse con cada uno de ellos. El objetivo no es solo generar utilidad sino de trabajar en equipo y que estrategias utiliza para que cada trabajador sea eficiente con sus labores y de qué forma mejorar cada dificultad que se presente en el momento y poder resolverlo teniendo una productividad frecuente.

En la actualidad las empresas evalúan los siguientes aspectos de un líder como la planificación, todo líder debe conocer las funciones y dinámicas que cumplen cada colaborador de forma individual y grupal el objetivo de este aspecto es lograr a conseguir una comunicación eficaz y puedan todos manejar un mismo idioma donde se pueda entender y comprender cada orden que se acuerde.

La integración es el segundo aspecto, ayudara a relacionarse, comunicarse e interactuar de líder a colaborador o colaborador a líder, considerando uno de los valores el respeto, la confianza y lealtad ya que se maneja una información valiosa en cada área y no puede divulgarse entre otras áreas, el tercer aspecto es el aprovechamiento , una vez conseguida un ambiente de confianza se puede exigir y brindar nuevas responsabilidades a cada trabajador ya que se encuentran en la capacidad de poder cumplirlas y tendrán un beneficio personal y profesional.

La participación del líder en una organización es muy importante ya que ello hace que todos sus integrantes se sientan en confianza y libres de poder proponer cosas creativas que será escuchado por su líder sin ser reprochados o criticados, la creatividad y pro actividad de cada trabajador hace que facilite el logro de los objetivos, pero antes ser analizado y revisado por su jefe inmediato. La motivación en un clima laboral puede ser una de las herramientas para el mejoramiento del desempeño, para ello es necesario tener en claro la visión y misión de la empresa para poder guiar a los demás a un solo objetivo, por consecuencia se tendrá un reconocimiento a todos que forman parte del equipo, percibiendo un mejor salario, un mejor puesto de trabajo y lo principal la fidelidad hacia la empresa.

Para mejorar la productividad laboral, se debe motivar y encaminar a un grupo de personas y no caer al estrés, preocupación, frustración y el abono de trabajo, lo cual perjudica al estar en una constante rotación de personal, ya que no se encamina a conseguir los objetivos y menos en alcanzarlos, sino en estar enseñando e induciendo al personal retrasando el cumplimiento del objetivo.

Todos los integrantes que forman parte de una organización deben aprovechar cada conocimiento que un líder posee, un líder está en un puesto alto debido a sus habilidades y capacidades de eficiencia en el cumplimiento de sus actividades por lo tanto es importante el interés de cada uno de ellos porque depende de su puesto de trabajo y un beneficio salarial, ya que nos encontramos en continua competencia laboral y las empresas están en busca de nuevos profesionales para poner en práctica sus conocimientos y ser líderes en el mercado.

La globalización impulsa a que las empresas estén más preparadas y sean competentes para salir beneficiados, por ello el área de recursos buscan profesionales competentes y aptos para solucionar todo tipo de adversidades para conseguir los objetivos, y mejorar los procesos para un crecimiento económico, lo que se busca es integrar a todos los colaboradores de inicio a fin.

Uno de los mayores aspectos más recomendables para obtener un crecimiento de productividad es la capacitación al personal, invertir en su crecimiento, sumando sus capacidades y habilidades blandas para su desarrollo de actividades, la tecnología hace que uno se esmere y prepare para ser más competentes en el mercado, el segundo aspecto es la inversión en las maquinarias y equipos, al trabajar con los mejores recursos hace que facilite las actividades, sea más rápido y eficiente, la recompensa lo que todos los colaboradores esperan por su gran esfuerzo, es uno de los aspectos que se debe poner en práctica , y permitirán que su compromiso sea más alto y los resultados sean para beneficio de ambas partes.

Por lo anterior, el liderazgo organizacional tiene una alta relación con la productividad, ya que según varios estudios infieren que el liderazgo es una pieza clave para el desenvolvimiento de las labores de los colaboradores, no todos tienen la capacidad de guiar, orientar, dirigir a un grupo de personas con diferentes personalidades y objetivos. Todos al ser parte de una organización están obligados a trabajar en equipo y conseguir el objetivo organización que la empresa se ha propuesto y fueron contratados por cada habilidad reflejado en ellos.

El liderazgo contribuye al cumplimiento de los objetivos, ya sea de sexo masculino o femenino, lo importante es las estrategias y creatividad que pueda aportar al equipo e influenciar para que cada colaborador se identifique con la empresa donde labora. Es importante que un buen líder analice el ambiente donde se realiza las funciones y cuál es la relación que se tiene entre compañeros, sin un buen clima laboral no se puede conseguir un buen desempeño, hay variedad de actividades que se puede poner en práctica al comenzar la semana y crear un ambiente de compañerismo.

Una de las herramientas que aplican los líderes organizacionales para conseguir sus objetivos es la comunicación interna, donde se involucran todos los trabajadores y aportan sus opiniones e inquietudes para que su líder pueda

responder y solucionarlo y evitar los retrasos de sus funciones, el escucha activa es poder entender y poner en marcha nuevos procesos para el cumplimiento de las labores sin ser reprochados y criticados, y por tercero es realizar reuniones para exponer toda información, inquietud o propuestas de todos los colaboradores para el análisis de los resultados.

En todas las empresas se creía que un líder puede ser el jefe inmediato, gerente o los altos ejecutivos de la empresas, sin embargo ahora ese concepto ha cambiado, hay estilos de liderazgo que con las capacidades y habilidades que les caracteriza logran conseguir los objetivos pero no es lo adecuado para los integrantes del equipo, ya que su estilo puede ser criticado o premiado, el liderazgo democrático escucha a sus subordinados y de acuerdo a los aportes se toma decisiones, el liderazgo autocrático es hace lo contrario no escucha a nadie y tampoco hace partícipe de una segunda persona , según su criterio el tiene la razón, es por ello que todo líder debe ser evaluado de forma constante utilizando una herramienta de test y analizar con delicadez los resultados, ya que se observara la calidad y el cumplimiento de su función.

Un líder debe tener claro su meta organizacional, así mismo una meta interna que como área se propone, es necesario ser público y direccionado a sus integrantes para el cumplimiento y logro.

El liderazgo a través de sus actitudes demuestra un modelo de comportamiento, donde permite que sus colaboradores puedan tener un reflejo a seguir con los mismos pasos para un objetivo en equipo. Es importante ser mención que un líder no solo asigna funciones o es la autoridad pues eso era una teoría muy ambigua que se tenía en las empresas, lo cual no les permitía a identificar qué es lo que necesitaban sus colaboradores para seguir con un proceso de forma creciente en su producción, una persona que puede identificar los factores de la eficiencia de los subordinados.

Recordemos que todo objetivo logrado es gracias a un talento humano, pero hoy en día se necesita de aquella persona entusiasta, creativa, comunicativa, innovadora, dispuesta a los riesgos y con la mentalidad de dar soluciones a cada circunstancia que se presenta por diferentes circunstancias dentro de la empresa.

Por otra parte, se plasmó antecedentes nacionales:

León Blas (2015), en su investigación titulada *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la institución educativa N°5170*. Cuyo objetivo fue determinar la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo del director de la institución mencionada, con una población y muestra conformada por 27 docentes y personal administrativo, el diseño de la investigación es transaccional correlacional, causal. Para la recolección de datos se realizaron dos cuestionarios: relaciones intrapersonales, interpersonales estilo gerencial e inteligencia emocional, por otro lado, el liderazgo del director y liderazgo organizacional.

Esparza Bardales (2016), En su investigación titulada *El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A, en el año 2016*. Cuyo objetivo es lograr determinar el efecto del estilo de liderazgo con el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A en el año 2016. La investigación fue de tipo descriptiva de diseño no experimental con corte transversal, la población y muestras fueron de 28 colaboradores del área de contabilidad, para el cual se procedió aplicar cuestionario para recolección de datos de información y dar solución a las variables de estudio de liderazgo y para medir el desempeño laboral del área de contabilidad se aplicó la ficha de evaluación.

Asegurar la productividad en una organización puede ser bastante desafiante para un nuevo colaborador que recién se integra a la empresa, por eso es importante que todo colaborador pueda tener una buena inducción de las funciones que va a realizar y es ahí donde un líder organizacional proporcione todas las herramientas y recursos para su desenvolvimiento adecuado. Un líder tendrá que evaluar y medir el proceso de productividad de cada integrante, es responsable del desarrollo y crecimiento de cada uno de ellos.

Los resultados mostraron que el coeficiente de determinación fue $R^2=0.1751$ acercándose a cero e indica que las variables estudiadas tienen un grado de relación muy alta, por la cual se concluye que el desempeño laboral del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A, depende del estilo del liderazgo del área de contabilidad los resultados mostraron que orientado a las personas obtuvo un puntaje de 6.4 y orientado a los resultados obtuvo un 8.4 ubicado en la malla de grid gerencial como un liderazgo de estilo de equipo. Se concluye que el desempeño laboral fue bueno en un 46.4%, el 39.3% tiene un desempeño regular y solo el 14.3% es destacado en el área de contabilidad, finalizando con propuesta de lineamientos para el liderazgo.

La investigación fue de diseño correlacional-causal donde se estudió la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, y su muestra fue un total de 35 personas de administración, para ello se utilizó la técnica e instrumento de recolección de datos, conjunto de cuestionario. Se concluye que si existe una relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo que fue demostrado con $\chi^2=23.358$ y $p= 0.000$; lo cual demuestra existe la relación $p<0.005$.

Contreras Dávila (2017).en su investigación titulada *Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martin de Porres*. Cuyo objetivo es poder determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional en docentes de instituciones educativa del distrito de San Martin de Porres.se utilizo el diseño no experimental de corte transversal. Para la investigación la muestra es de 180 docentes, los instrumentos utilizados fueron de escala de Liderazgo directivo y la escala de clima organizacional. Los resultados obtenidos fueron que las relaciones entre las variables de liderazgo directivo asumen un valor de $\rho = 0.865$ siendo significativa y la correlación entre dimensiones de ambas variables asume valores de rho de spearman superior a 0.500 siendo significativa. Se concluye que si existe relación significativa directa alta entre el liderazgo directivo y clima organizacional y se recomienda realizar una investigación entre las dos variables con una muestra mucho más grande y con otros distritos.

Continuando con la investigación, se conceptualizó diversas teorías por autores correspondientes a la primera variable.

El liderazgo organizacional en la actualidad invierten mucho en el talento humano, debido a que es un factor que le permite lograr con su visión en un determinado periodo, el liderazgo organizacional tiene esta habilidad potencial que conlleva a conseguir los resultados a través de su misión en equipo, Como plantea, Bardales, E. (2016) refiere que “liderazgo es un método que consiste en guiar, acompañar, y entrenar a una persona o a un grupo, con el propósito de alcanzar metas a desarrollar habilidades específicas” (p.12).

Por consiguiente, se definió las dimensiones de la primera variable: Estilo de Liderazgo, competencias de liderazgo y empowerment.

En base a la primera dimensión que corresponde a Estilo de Liderazgo, Matilla, K. (2016), infiere que toda persona está en condiciones de poder ser un jefe y no un líder que aporta con la planificación y gestión en una organización, brindando

o repartiendo funciones no les favorece a quien desea seguir creciendo profesionalmente ni como empresario. (p.102).

Toda persona que ingresa a una empresa debe tener objetivos a lograr y cuáles son las políticas que uno debe respetar para continuar y seguir permaneciéndose en un mismo trabajo, para ello se requiere del apoyo y enseñanza de un líder que brinde todos los recursos para un crecimiento constante y lograr con los objetivos que aportan a la empresa y de forma personal seguir aprendiendo con nuevas experiencias, es así que se comienza a dar una confianza y comunicación directa de jefe a trabajador.

En referencia a la segunda dimensión que corresponde a competencias de Liderazgo, Amaya, C. (2015), infiere que la satisfacción del trabajo infiere en el cumplimiento de sus actividades, por ello es importante mantenerlos en constante capacitación y formación por tres a dos sesiones por semana, brindándole los mejores recursos como un manual detallando los procesos de cada área. (p.35). Por ello Competencias del liderazgo un motor de cambios constantes, debido al crecimiento de la competitividad en el mercado, dispuesto a correr riesgos, iniciativa, pro actividad, orientado a los resultados en base a un buen equipo de trabajo. Podemos ser mención a sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para tener una autoevaluación sin necesidad de la existencia de los problemas.

En mención a la tercera dimensión que corresponde al Empowerment, es una herramienta que se facilita a todos los subordinados como también a los administradores, una libertad en tomar sus propias decisiones sin necesidad de la presencia de un supervisor, ello le permite a tener mayor confianza y con el crecimiento de sus habilidades, se sienten motivados para poder trabajar en equipo debido a que se les está otorgando una responsabilidad que lo pueden asumir sin afectar sus actividades ni los interés de la empresa. Teniendo presente se resalta que toda actividad o decisión que se haya tomado con respecto a cada situación correspondiente en un determinado momento, se debe realizar un informe general para la evaluación del subordinado.

Esparza, B. (2016) Infiere que brindar responsabilidades a los trabajadores permite con el crecimiento emocional y profesional de la persona, pero para ello se realiza el análisis y constante evaluación de acuerdo a sus logros obtenidos desde inicio a fin de su ingreso a la empresa, sin embargo, también es la técnica de evaluación para tomar decisiones y ser aplicadas en su remuneración.

Prosiguiendo con la investigación, se recolectó información con base a la segunda variable la cual es Productividad.

Productividad en una empresa es la mezcla de los recursos de la materia prima como el talento humano, para ello se utiliza el proceso de la administración: planificación, organización, dirección y control. A si mismo se evaluara otros factores que de manera indirecta son participes con el proceso de producción para satisfacer las necesidades del consumidor. Para mejorar todo tipo de proceso operacional en la producción las empresas que ofrecen un bien o servicio dan hincapié a las actividades que realizan su equipo de trabajo por lo tanto es preciso resaltar que un líder que identifica un problema como el cuello de botella tiene la capacidad de poder elegir la decisión idónea para no perjudicar con el proceso de producción.

Según Ernesto Mercado Ramírez (2015), afirmar que el tema de la productividad se ha convertido hoy día en algo común en las naciones que se esfuerzan por alcanzar un desarrollo tal que mejore el nivel de vida de su población (p. 75).

Según Ernesto Mercado Ramírez (2015), afirma que el tema de la productividad se ha convertido hoy día en algo común en las naciones que se esfuerzan por alcanzar un desarrollo tal que mejore el nivel de vida de su población (p. 75).

El ser productivo ha venido a ser la llave maestra para que los empresarios ganen terreno en el mercado internacional, aumenten sus ganancias a través de la competitividad, reduzcan sus costos de producción e incrementen su rentabilidad e impulsando su nivel tecnológico.

Sánchez, P. (2016). deduce que la productividad es resultado de constante progreso, de contante mejoría de saber de lo que ya pudiste lograr pero siempre tratando de mejorar el resultado que ayer obtuviste, es la seguridad que uno posee al realizar sus funciones y sentirse capaz de mejorar sus rendimientos haciendo uso correcto de los recursos (p. 75). La productividad es el resultado de la combinación de los tres factores de la producción; capital, recursos naturales y recursos humanos. Podemos decir que las empresas deben dar importancia a los factores mencionados para obtener resultados eficientes y estar en constante mejora.

Para obtener los resultados de producción, se realiza la medición de la productividad a través de los indicadores de efectividad, eficiencia, y eficacia, ellos permiten hacer un análisis de los procesos que se están llevando a cabo y se están cumpliendo de forma que permite tomar decisiones o hacer uso de mejoramiento de procesos para evitar el retraso e incumpliendo de los objetivos trazados que se pueden convertir en cuello de botella.

Se puede concluir que el líder no es un jefe autoritario con la única función de asignar roles, sino en poder ayudar a sus subordinados en el proceso de alcanzar metas, utilizando una herramienta de capacitación para potenciar sus actividades dentro de la empresa.

Las empresas en el área de producción están más propensas en ser guiados por el líder no por necesidad de que el colaborador requiere de una persona que esté bajo o una exigencia permanente para que cumplan con sus tareas sino por lo contrario mejores resultados, a que su trabajo sea más eficiente, dispuesto a dar un valor agregado al producto por la presencia de una motivación y valorización de su función.

Muchas personas creen que el ser inteligente les asegura ser más exitosos, obtener todo lo material y la posición más alta, por lo contrario solo son ajenos a personas que vencen obstáculos y problemas, los menos inteligentes son capaces de enfrentar diferentes situaciones por ende dominan muy bien la inteligencia emocional, se adaptan a las crisis y situaciones y enfrentan posiciones buenas y malas teniendo como resultado la felicidad y se relacionan muy bien con otras personas ya que el trabajar conjuntamente les hace ser más empáticos.

En toda empresa la inteligencia emocional es importante y la práctica permitirá a que todos los colaboradores puedan dominar la frustración, la presión, las exigencias que un líder propone, entre otro lo cual se fomentara el trabajo en equipo, en este tiempo se ha dejado este tema a lado sin considerar que el tema es de suma importancia y con mucha validez para conseguir objetivos.

La inteligencia emocional que pueda poseer un líder ha sido gestionada por muchos autores ya que su desarrollo no es consecuencia de los logros efectuados, el ser líder entra muchos conceptos y para poder conseguir buenos resultados se necesita un lenguaje directo y fácil de comprender, dado que los colaboradores puedan recepcionar el mensaje con el fin de desarrollar las actividades sin inconvenientes por lo contrario la idea quedaría en el aire y no sería aplicado.

Para ser un buen líder debemos hacernos la siguiente pregunta ¿contamos con inteligencia emocional? El entender y escuchar a los demás nos permitirá a tener claro la partida, tener el diagnóstico, proponer estrategias, gestionar y hacer uso de las herramientas y en caso sea necesario aplicar la reingeniería en casos de emergencia el fin es desarrollar toda la inteligencia emocional de todos.

Toda organización tiene su meta, escrita y definida por los altos puestos gerenciales, cada área lo mismo, definido por su jefe inmediato en caso de un líder se propone una meta principal y es el sentido ético de uno mismo.

Un líder va más allá de sus propios deseos, ahora piensa y va en busca de los resultados con la cooperación de todos los integrantes, todos los miembros son piezas que completan los resultados.

Para ser un buen líder se debe ir en busca de los nuevos conceptos y las características que uno debe poseer para direccionar a un equipo de colaboradores, ser un líder completo en estos tiempos hace que sus habilidades sean potenciales y sea un profesional competente y expuesto a las dificultades mayores, pero con las mejores resultados en la producción y rentabilidad.

Existen muchas técnicas o estrategias que en diferentes libros se pueden encontrar pero en esta oportunidad se detallara los cuatros secretos que permitirán mejor desenvolvimiento para conseguir la productividad y la motivación de seguir realizando sus funciones: Él líder debe dominar y estudiar cada característica de toda las funciones que se realiza en el trabajo y elegir como hacerlo de una mejor forma para evitar el aburrimiento, aplicar la creatividad y diversión en cada función, tener un vínculo de amistad entre líder y colaborador, evitar la monotonía y hacerse presente en cada logro y dificultad con una posición positiva.

La filosofía de un líder es y debe ser aplicada en un hogar, en el colegio, familia, comunidad y negocio ya que el fin es conseguir los resultados con beneficio a todos los integrantes participes del esfuerzo y cumplimiento de cada actividad direccionada y cumplida con responsabilidad.

En las grandes empresas uno se pregunta, ¿cómo potenciar las habilidades de un líder, para incrementar la productividad organizacional? El buen comportamiento y la actitud que posee hace que sea un ejemplo para los demás, mejorando las actividades, pero en la actualidad esta aptitud no se encuentra en lo directivos sino en las personas que tienen la visión y misión de trabajar en equipo y dejar a lado su propio interés, el propósito es descubrir cada facultad y potencia que pueda tener un trabajador y desarrollarlo para el crecimiento personal de cada uno de ellos y los resultados empresariales.

Capital humano hace la respectiva búsqueda de la persona idónea y capaz quien pueda desarrollar y cumplir las funciones que posee el área o en algunos casos en busca de una jefatura para liderar a un grupo de personas que tendrá al mando. Uno de las capacidades y características que debe tener es poder enfrentar y resolver circunstancias estresantes e inciertas, motivación propia, compromiso, creatividad, comunicación clara, trabajo en equipo lo cual es todo un desafío nuevo, pero no difícil de conseguir la gloria.

Después de haber identificado a la persona apta para este puesto es recomendable pasar por inducción y capacitación, lo cual permitirá a que conozca todo en profundidad las funciones, actividades y objetivos. Se infiere que al ingresar a una empresa es entrar a un mercado nuevo y por más experiencia que uno tiene tendrá que descubrir nuevos problemas y resolverlos. El ser líder de un grupo de personas no es un trabajo fácil ya que debes de compartir con diferentes personalidades y eso hace que se complique las responsabilidades y funciones todo de una manera autónoma, lo cual procedernos a mencionar algunos pasos para conseguirlo:

El líder establece objetivos y metas: esto hace que uno no se sienta frustrado, aburrido y desmotivado. Nos referimos a que todas las actividades deben ser bien distribuidas por cada capacidad que uno posee y plantear cuales son los objetivos mensuales que el líder espera de los resultados de cada uno de los colaboradores, considerando que la motivación es muy importante para cumplirlos y esto puede ser remunerado, escrito, premiado de uno y otra forma que se sientan agradecidos, valorados y contentos por el desempeño que lograron.

Las empresas lo que no quieren tener son costos innecesarios, pero un buen líder escucha y entiende las necesidades que sus integrantes poseen, lo cual apuesta por la implementación de los recursos y la formación de cada uno de ellos para su buen desarrollo y cumplimiento efectivo y serán capaces de desenvolverse en los peores momentos, los empleados al ser escuchados tienen un mayor compromiso, y este plan está solo en manos de la responsabilidad del líder.

Para poder cumplir las peticiones de cada colaborador y de haber sido aceptado la inversión propuesta por el líder potenciar el talento será de suma emergencia contratar a nuevos profesionales que capaciten a todos los integrantes sobre temas que abarque con la productividad y mejoren los procesos y evitar el cuello de botella, actividades creativas que relajen el estrés y temas importantes que serán apoyo para un buen trabajo y conseguir las metas, El líder mientras más relacionado con buenos profesionales refuerza sus capacidades.

Si bien para conseguir los resultados debe haber una comunicación fluida del líder con sus trabajadores, esto es muy importante para el desarrollo de las actividades del día a día y las metas. Sin embargo, no es nada fácil, ya que el mensaje que uno puede dar no puede ser interpretada de la misma forma para todos, según estudios los jefes demuestran dificultades al comunicarse con sus empleadores, la comunicación es clave para garantizar el buen cumplimiento de las metas organizacionales por ello es necesario practicarlo y reforzarlo.

Las empresas poseen de cantidades de personas con diferentes personalidades y una cultura de vivencia diferente de uno al otro, lo que se quiere en este paso es que el líder debe ser un ejemplo a seguir para los demás, ser modelo y demostrar la dedicación, compromiso para alcanzar metas y trabajar conjuntamente, ello permitirá que el resto del grupo siga los pasos y tengan claros sus responsabilidades que exige el líder y espera que den su mayor compromiso. Los líderes pueden utilizar diferentes herramientas o técnicas para que sus objetivos sean logrados de forma eficiente, una de ellas es el empowerment, dar poder a tus trabajadores. Sin embargo casi la mayoría de las empresas tienen un sistema de jerarquía donde se interpreta que solo los jefes de cada área pueden tomar las decisiones y su voz es el poder, pero al ser uso de esta estrategia por parte de un líder hace que la decisión sea compartida, nombra a uno de sus trabajadores y le da la facultad de resolver problemas sin la necesidad de la aprobación de su líder, esto sin duda es un método muy diferente, amplio y delicado ya que los resultados son únicos y ambas partes deben tener la misma dirección al cumplirlas.

Los principios para aplicar el empowerment son los siguientes:

La palabra poder va de la mano de la confianza que un líder puede delegar, es imprescindible que un líder trabaje en equipo y para ello confié en cada uno de sus colaboradores y darle la totalidad de libertad puede interferir muchas cosas, el poder que pueda poseer un colaborador debe ser limitado y supervisado, aunque al hacer lo escrito pierde la definición del empowerment, es importante diferenciar quien es el líder y quien es el responsable de asumir el poder por la confianza y participación de todos. Es un tema amplio que debe ser ejecutado con mucho criterio y análisis.

La Motivación no solo es un aumento salarial, sino de reconocer y recompensar los resultados, asumiéndoles nuevas responsabilidades y actividades eso ayuda al incremento de la autoestima de cada uno de ellos y la mayor consecuencia positiva sean los cumplimientos de los objetivos organizacionales o empresariales.

Para finalizar el liderazgo, seguir los mismos pasos del ejemplo. En toda empresa existen diferentes áreas, de las cuales están agrupados por cierta cantidad de trabajadores y un líder, pero en caso de la ausencia del líder hay una persona que toma la responsabilidad y se arriesga a tomar decisiones de las cuales pueden ser asertivas como también pueden ser un error, pero asume riesgos y la iniciativa de poder resolver los problemas le vuelve ser un hombre capaz de tener una visión clara.

Actualmente los humanos nos centramos en muchas actividades, ya que se presentan diferentes problemas y no sabemos cómo resolverlo, pero tenemos la idea que podemos resolverlo todo en un mismo tiempo, sin embargo, lo único que estamos obteniendo es que lo resolvamos de una manera lenta, por consecuencia no hacemos las dos cosas nada bien, se recomienda centrarse en una actividad resolverlo y empezar con el siguiente problema.

Cuando uno se enfoca en totalidad a una actividad, muestra mayor compromiso, se siente motivado y cumple de lleno sus tareas de forma productiva, así mismo permite a tener una mayor creatividad.

Para ser productivos se recomiendan algunos pasos:

Elimina toda distracción, como los celulares, ello hace que tus sentidos se desconcentren y pierdas la motivación que pudiste tener al inicio, solo hará que tus actividades tengan demora en resolverlos, confundirte, y volver a empezar.

Antes de comenzar tus actividades, enumera que tan importante sean cada una de ellas y cuál de ellos tienes que presentar con mayor prioridad, endulzarte con un bocadillo, siempre ten a lado una botella de agua. Evitar escuchar música con alto volumen, es recomendable escuchar una música lenta, relajante y mucho mejor si es un idioma que no domines, para evitar todo tipo de distracción, en caso vayas a leer una lectura y tengas que analizarlo e interpretarlo evitar todo tipo de ruido.

En el transcurso de realizar tus actividades sientes un aburrimiento, intenta incorporar una actividad, conversa por un momento con tu compañera de lado, e intenta que sea creativa y vuelve a tus actividades. Al no tener claro los objetivos en una organización hace que los colaboradores trabajen de forma robótica y reactiva, lo cual no es beneficioso ya que entran a un estrés y no se consiga los grandes resultados.

El líder tiene que estar muy atento con estas situaciones que presentas sus colaboradores, analizar la situación y crear actividades motivadoras para perder el aburrimiento. Una de las alternativas es alentar, comunicarse, escuchar y en algunos casos hacer reuniones donde puedan expresarse y crear un ambiente de compañerismo y confianza.

Las expectativas que puede tener un trabajador de una empresa donde desarrollará sus habilidades es muy alta, debido que en la actualidad hay un gran porcentaje de profesionales muy competentes y desean que sus conocimientos puedan desarrollarse y generar un ingreso económico, para que en los sucesivos trabajos puedan postular con un curriculum competitivo.

Lo ideal en una empresa el área de RRHH en una empresa espera que sus colaboradores sean competentes y tengan el perfil mejor o igual a su ex colaborador para que cumplan con las actividades y expectativas y no tener una alta rotación de personas ya que con ello genera retrasos en los procesos, demora en los resultados de área, recarga de trabajo y desorden.

Por ende, el área de RRHH después de adquirir la información por parte del área, hace la búsqueda del perfil idóneo para el puesto y se basa en el curriculum que puedan presentar sus postulantes, uno de los requisitos dentro de sus documentos debe estar escrito sus funciones que cumplía dentro de la empresa y sus fortalezas. En caso de una búsqueda de un jefe y o supervisor de un área, es más exigente las funciones, habilidades y fortalezas que debe demostrar en una entrevista, debido que la persona elegida estará al mando de un grupo de personas.

El primer proceso para su instalación de la persona líder, debe ingresar a una inducción donde se hará conocer todos los procesos y funciones que cumplen cada uno de los integrantes y cuál es el objetivo con su presencia y que es lo que se espera de la persona dentro del área y de la empresa donde comienza a laborar, según sus resultados se evalúa su estabilidad en la empresa, y todo eso es a un periodo de 6 a 8 meses para tomar decisiones.

Todos los integrantes deben estar dispuestos a brindar información solicitada por su jefe y aportar con las encuestas que se presenta en el día a día para un nuevo proceso o reforzar las actividades y poder cumplirlas de forma eficiente.

Es importante que cada área de empresa, maneje sus propias bases de datos, políticas, normas, flujograma, organigrama, entre otros para que facilite con la información y alimentarse mucho más rápido y mejor para evitar errores en el cumplimiento de las actividades que se va desarrollando en el transcurso del día y no perjudicar o crear problemas con distintas áreas.

Posterior a la información obtenida se figura un diagnóstico donde se interprete la situación actual del área, con ello se puede utilizar nuevas estrategias y procesos para el desarrollo de las actividades, por ende, se evaluará cada uno de los procesos que se realizan y desvincularse o corregir de acuerdo a una evaluación. Se puede identificar algunos procesos innecesarios o responsabilidades que el área los asumía debido que sus antecedentes integrantes del área los asumía, pero con el respectivo análisis no deberían cumplirlo ya que no es parte de sus funciones.

En toda empresa existe diferentes áreas que entre ellos se complementan para el cumplimiento del servicio final que brinda la empresa, cada área está liderado por un líder que impulsa a un grupo de personas para el logro de los objetivos, será el primer a quien se le llamara cuando halla observaciones y el primer en ser el premiado con los buenos resultados, no es nada fácil en asumir dicho puesto y más aún cuando tiene que dirigir a una cantidad de personas con diferentes personalidades, habilidades, conocimientos, valores y experiencias .

Hoy en día abundan muchos comentarios que uno se desempeña de acuerdo a que empresa ingresas y de acuerdo a tu remuneración te vas desarrollando , pues en si uno debe demostrar toda su capacidad, tener un objetivo claro y definido ya que ello depende de su crecimiento profesional, recordemos que estamos en un mundo competitivo y al cerrar de ojos podemos ya no estar en donde quisiéramos si no damos el todo de nosotros y otros pueden ocupar el puesto deseado.

La productividad implica el cumplimiento de los procesos, si no aplicamos correctamente lo escrito no podremos tener los buenos resultados, dar importancia a ello y hacerle de su conocimiento a todos los colaboradores, esto permitirá que la productividad sea efectivamente eficiente, por lo contrario, solo ocasionara problemas, ineficiencias, baja productividad, flujo negativo.

Es oportuno en decir que el administrador o el área de RRHH no pierda la costumbre y frecuencia en dar a conocer la visión, misión, objetivos de la empresa en general y los objetivos específicos que tiene cada área, con ello todo colaborador se identificará más con la empresa y será parte de la familia. Es importante crear ese vínculo, sin ello el personal crea expectativas negativas y la probabilidad de su permanencia es baja, el logro de los objetivos no se cumplirá si hay una alta rotación de personal, por lo contrario se le capacita y se les da la oportunidad de hacer una línea de carrera por el desarrollo que ha demostrado dentro y fuera de la empresa. Productividad y estrategias es lo que toda empresa debe tener para alcanzar sus objetivos, sin ello los colaboradores no podrán saber a qué dirección ir y que funciones deben de cumplir para que su trabajo sea eficiente, ya que el éxito de la empresa depende de ellos. Empresa que no tiene objetivos claros no podrán definir sus propios procesos o estrategias lo cual generará un desorden.

El líder plantea los procesos como estrategias para que los demás colaboradores puedan poner en práctica, lo correcto es comunicar y ser partícipe a todos, el tenerlo en oculto no ayudaría a la mejoría debido que no se identificaría el

problema ya que no está aplicando ningún proceso propuesto, es importante que todas las jefaturas compartieran sus objetivos y puedan aportar ideas, ya que como se mencionó todos son parte del cumplimiento del servicio final.

Por otra parte, al estructurar estas estrategias y procesos permitirá el compromiso de cada trabajador, se repartiría responsabilidades y funciones por lo tanto cada uno sería una pieza importante para el desarrollo y cumplimiento del objetivo y solo el jefe se encargaría de analizar los resultados importantes y no de lo urgente, uno de los motivos que una empresa deja de estar en el mercado es por la ausencia de estas estrategias y las empresas que si lo aplican están a la vanguardia de los nuevos cambios tanto interno o externo.

La productividad y el desempeño van de la mano para evitar o reducir el desempleo, si en una empresa un trabajador no se limita a desarrollar sus habilidades y sus conocimientos, solo conseguirá una estabilidad y una línea de carrera lo cual eso ayuda a su crecimiento profesional. Es importante que la tecnología y los recursos sean correctamente aplicados para la efectividad.

La organización está construida por un grupo de persona que tiene un solo fin, puede ser por ejemplo empresas, hospitales, iglesias, bancos, universidades, academia entre otros, y dentro de ellas existen áreas internas donde se distribuyen las funciones para el bien o servicio que la empresa ofrece, por ende se manera asertiva y con el objetivo de alcanzar el compromiso y motivación de cada uno de sus colaboradores, sin la organización solo se podrá obtener un mal desempeño y crear desacuerdos entre compañeros.

Una de las ventajas de aplicar la organización dentro de una empresa es el aumento de productividad; cuando uno ingresa a su centro de trabajo y encuentra todo ordenado y en su sitio solo procede a realizar sus actividades y no interrumpe su tiempo en ordenar su desorden, todas las actividades deben ser programadas por lo tanto su productividad será efectiva y a diario.

Se ha escuchado varias veces en una empresa que el tiempo es dinero, por lo tanto, se recomienda que las actividades deben ser sistematizados, y en los tiempos muertos tratar de relajarse y tomar impulso para comenzar de nuevo, si realizamos lo escrito reduciremos los tiempos de ocio y podemos plantear otras actividades que permitirá la productividad y poner en práctica la creatividad.

Otra de las ventajas es un mayor enfoque en actividades, se basa a que todo colaborador después de obtener toda la información y ser capacitado tendrá que desenvolver sus propios conocimientos ya que el gerente espera su desarrollo y la aportación a la mejoría. Un profesional debe estar preparado para toda situación, pero con el apoyo de su ambiente y trabajar en equipo.

Sentirse motivado y un bienestar es una comodidad que todo colaborador espera de la empresa, caer en el estrés y desgastarse en algo que no es valorado y recompensado conlleva a una elevada rotación de personal, nadie debe de terminar sus labores con agotamiento y fastidio, por lo contrario el poder aportar, ser escuchado conlleva a un bienestar emocional feliz, hacer que el empleado es una pieza importante en la organización solo se construirá profesionales competentes y dispuesto a ser productivos.

Por ende, es importante establecer horarios en las actividades dentro de la organización, ello permitirá el compromiso a cada actividad, se busca la concentración y el interés que pone a cada labor, si no hay importancia es fácil de caer en el aburrimiento, es recomendable hacer uso de recursos para que las actividades sean más creativas y dinámicas.

La organización espera tener como beneficio lo siguiente: Aumento de creatividad, evitar el estrés, mejorar el concepto que se tiene de clientes a nuestros trabajadores, evitar y reducir problemas tanto internas y externas al realizar el servicio, trabajo en equipo y aumento de motivación.

Para que todo resulte debe aplicarse estrategias y procesos con la participación de todos que conforman la organización. La empresa Layconsa SAC, se dedica a la producción de útiles escolares, para su elaboración se necesita el reclutamiento y la selección de personas con las características de creatividad, agilidad, compromiso, responsable y productivos. Está conformado por variedad de áreas como parte operativa, administrativa, comercial, venta y logística, el propósito de la organización es brindar un producto de calidad con un valor agregado que cada colaborador aporta en su producción.

La organización es poder interactuar y trabajar en equipo, formando el compromiso de todos para conseguir el objetivo.

EL propósito del siguiente estudio es dar a conocer la importancia del liderazgo en la organización ya que es el ejemplo y modelo que impulsa a un conjunto de personas para sus logros tanto internas o externas, En si el propósito del área de RRHH es buscar al idóneo para el cumplimiento de las actividades, pero el contratado busca su desarrollo profesional. Existen pocas empresas que ofrecen línea de carrera por lo tanto uno debe estar en constante preparación y ser competente para estar a la vanguardia del mercado.

Es importante tener en conocimiento cuales son las características que más demandan en una organización, debido que un líder está a la espera de las mejores habilidades y características profesionales, para que forme parte de su equipo y proponga ideas para el desarrollo de las actividades.

Un profesional que se adapte a los cambios y busca los nuevos riesgos está preparado para los problemas, y habrá muchas oportunidades para su crecimiento profesional y se define como un profesional polivalente.

El líder expone los objetivos claros que se tiene como área, pero espera que cada uno de los integrantes posea un visión estratégica y clara.

Ello hará que cambie su concepto de cada uno de los participantes para el puesto. La inteligencia emocional, es una de las características fundamentales que se busca en el perfil de un postulante debido que debe estar preparado o preparada para situaciones tanto buenas como malas, eso será la clave para enfrentar situaciones y saber cómo poder enfrentarlas. Dentro de una organización se espera resultados inesperados como proyectadas, pero el fin es de enfrentarlas y convertir los problemas en oportunidades. Existe una característica transversal que se busca en personas productivas, que sean independientes después de darles la oportunidad de gestionar y tomar decisiones asumiendo la responsabilidad y consecuencias, es ahí donde se evalúa la capacidad de enfrentar los problemas.

El trabajar en equipo es algo indispensable, ser empático, y apoyar a quien lo necesita demuestra su compromiso y su calidad de profesionalismo, así mismo las herramientas que pueda tener como el dominio de internet y la tecnología le permitirá a realizar sus actividades de forma más efectiva, como también la actitud, el interés y empeño que uno pone en querer aprender y aportar con el logro de los objetivos.

La empresa Layconsa SAC, cuenta con trabajadores capacitados para el desarrollo de las actividades, cada área cuentan con los mejores recursos para la elaboración del bien, su día a día es la elaboración de productos escolares y es distribuido a los mejores supermercados donde la población puede obtener de acuerdo a sus características para cada gusto de sus niños, por lo tanto es elaborado con mucho trabajo y creatividad.

El área de producción es una de las piezas más importantes sin desmerecer el esfuerzo que dedican las demás áreas, debido que su productividad de los empleados es uno de los factores para conseguir una alta rentabilidad y su nivel de capacidad depende mucho del nivel de profesionalismo de un líder y los recurso que se pueden utilizar para la producción.

El área de ventas tiene la responsabilidad y la capacidad que el bien (producto) sea adquirida por una población segmentada en este caso sería los padres de familia, escolares, universitarios entre otros para su uso correcto y beneficio con una satisfacción, el fin de la empresa es darle calidad y variedad. Por ende, el líder debe aplicar todo tipo de estrategias y estar a la vanguardia de las necesidades del mercado y superar a la competencia, ello se logra con capacitaciones, técnicas y mucho trabajo en equipo.

Sin duda la preocupación de un gerente o del administrador es que el bien o servicio que ofrece sea aceptada por mucha población, que sea bien recibida, satisfecho y recomendado, es así que la productividad sea rentable.

La productividad debe ser medida para analizar y mejorar cada proceso, por esta razón en la empresa Layconsa SAC, se mide su rentabilidad a través de su producción, el empleado que trabaja más horas no quiere decir que fue el mejor, sino el trabajador que con menos horas pudo producir mayores unidades, esto nos da entender que puede ser uno de los mejores trabajadores, pero hay otra medición y saber si lo producido es un nivel de calidad.

Por supuesto hay muchas formas de medir la producción, pero consideremos que no se puede medir de la misma forma a todas las áreas, ya que como se mencionó en líneas arriba, la empresa está conformada por distintas áreas con diferentes funciones y distintas características. Por ejemplo, la parte operativa que se encarga de la producción tiene mayor enfoque a su elaboración del producto y la parte administrativa tiene otro fin y distintos objetivos, ya sea abastecer los recursos monetarios y materiales, y así sucesivamente las diferentes áreas.

Existen diferentes fórmulas, aquí mencionamos los más importantes: Productividad por objetivos, se cumplen los objetivos en el plazo determinado y según la producción, Productividad Cuantitativa se determina una cantidad para cada desempeño de acuerdo a cada trabajador y luego se analiza la realidad con lo esperado, Productividad por ventas, se enfoca en la medición de lo producido y las salidas.

Consideremos que una unidad elaborada por un trabajador no siempre será un producto válido, debido que esta unidad pasará por un filtro de control de calidad y es ahí donde se determinará si el producto pasa a su venta y se determina como una unidad producida y la otra opción sería el rechazo del producto por ende sería una pérdida y el desempeño del trabajador no sea tan favorable.

La productividad se mide de dos formas, uno de ellos es la productividad cuantitativa, hace referencia al uso correcto de los recursos y con menor tiempo, la otra medición es la productividad cualitativa, se basa en la eficiencia y calidad de servicio que se brinda a los clientes, como consecuencia se obtendrá una mayor rentabilidad, entradas versus salidas.

Sin embargo, es importante mencionar que el área de RRHH, es responsable del desempeño que uno dedica a sus actividades, consideremos que la motivación, la formación y los incentivos expuestos serán para un objetivo organizacional y profesional.

Sin duda la productividad en la parte laboral es muy importante, ya que sin ello no podemos medir los resultados y las grandes empresas están en la elaboración de la medición eficiente para la toma de decisiones, ya que según los resultados podremos valorar el desempeño que cada uno de los integrantes aporta. El desarrollo de sus integrantes es un plus que le hace diferente a otras empresas, ya que son los representantes que definen el concepto de la empresa.

Uno de las habilidades que debe obtener un líder para tener el éxito es las habilidades blandas: La comunicación efectiva: La buena comunicación con todos los integrantes en incluso con los clientes, ya sea al recibir una llamada y poder atender de forma amable y respetuosa, o también con proveedores donde tendrá que tener la capacidad de negociar.

Trabajo en equipo: Hacer partícipe a todos los integrantes, escuchando sus aportaciones y llegar a un consenso en la toma de decisiones, es importante consolidar la confianza y lealtad.

Habilidad en resolver problemas: Estar preparado para momentos difíciles y enfrentar con responsabilidad y en casos sean muy graves, involucrar al equipo de trabajo para tener resultados satisfactorios. La inteligencia emocional: Confiar en sus capacidades y aceptar riesgos, reconocer su FODA, y convertir sus debilidades en fortalezas, es decir mientras más problemas se presenten, mayores decisiones en afrontar por ende la inteligencia emocional desarrolla nuestro autoconocimiento y nos preparamos para mayores conflictos.

Se dice en la actualidad que hay una ligera diferencia entre un líder y un administrador, los dos practican la mejoría y el cumplimiento de los objetivos, es decir el líder se enfoca en el presente, ayuda en el cumplimiento de actividades, controla toda situación que se presenta y lo resuelve, organiza y presupuesta los gastos y costos para que actividad fluya y no exista inconvenientes en la productividad.

El líder se enfoca y da mayor importancia en la visión de la organización. Para que un líder pueda desarrollar sus habilidades debe conocer los problemas y las metas de la empresa, con ello podrán motivar, impulsar, inspirar a los trabajadores y mostrar empatía con los demás. Mostrar toda su capacidad es un riesgo debido que las visiones como estrategias deben estar bien sustentadas y organizadas para su ejecución y no puede haber un nivel de riesgo debido que cumple una responsabilidad como líder.

Las características que un administrador es el cumplimiento de las actividades de forma correcta, coordinar y dirigir las actividades y que se cumplan con el plazo según determinado, ejecutar acciones y técnicas para evitar retrasos e incumplimientos. El líder visualiza el desarrollo de las actividades y propone nuevos procesos para su desarrollo y mejora en la producción, motiva e impulsa en su formación profesional de los integrantes por lo tanto sus estrategias son básicamente con el fin de lograr los objetivos.

Hacer uso de la planificación en las organizaciones debe haber dos procesos, uno de ellos es hacer uso de la palabra “que”, definir los objetivos y las metas tanto específicas como generales. Recordemos que los objetivos de una organización vienen hacer la visión de ella y no son las mismas que tiene cada área. El segundo proceso es “como”, las acciones que se debe ejecutar, y los responsables que harán cumplirlas, por lo tanto, la participación de todos ayudara a que los problemas sean más pequeños y los resultados sean mejores.

En toda organización se debe dividir los proyectos largos como cortos, por ende, se crea un cronograma de actividades especificando fechas, actividades, recursos, responsables y objetivos. Realizar el seguimiento de procesos es importante, con ello sabremos qué tan cerca o lejos estemos al objetivo.

Es importante poner en práctica nuestras habilidades de liderazgo y una de ellas es siendo autentico, demostrar nuestras ideas como nuestros sentimientos y las motivaciones que se pone en cada una de las actividades. La humildad de un líder es demostrar la empatía y reconocer las habilidades de otros es valorar a cada uno de los colaboradores. Una de las habilidades que se ha visto desarrollada es la compasión, es necesario motivar, felicitar y reconocer el esfuerzo y cuando hay que corregir hacerlo con respeto e impulsar a la mejoría. Todos los integrantes en si tienen una visión personal, el líder en lo más posible vela por el bienestar de ellos y busca el empoderamiento en cada uno de los trabajadores.

Hacer uso de encuestas entre otros recursos ayuda a un líder en la toma de decisiones y busca el diagnóstico de la situación para poder mejorar los procesos, como también ser autoevaluado y analizar su función como líder. El uso de estas estrategias ayudará al líder o administrador su desempeño y poder dirección bien su equipo de trabajo. La encuesta que se realice a los trabajadores se les exige que sea con total honestidad para que un buen líder pueda reflexionar su función y fomentar la retroalimentación.

En la investigación se menciona la importancia que se debe considerar el desarrollo de los trabajadores debido que sus actividades y sus esfuerzos con los recursos principales para alcanzar los objetivos. En toda empresa es por ello que exige al área de RR.HH., poder contratar al mejor capacitado para cubrir el puesto, con el perfil necesario y capacidades idóneas.

En muchos casos se ha visto que las empresas buscan el desarrollo y formación de las personas emprendedoras con el fin de una calidad de profesionales y aporte con el crecimiento del País. La palabra emprendimiento tiene como definición iniciar, construir y desarrollar una actividad lucrativa. Es decir poder ofrecer a un conjunto de personas un producto o un servicio que genere ingresos, por lo tanto hablar del emprendimiento es algo amplio e interesante para personas que quieran tener su propio negocio y ser independientes, ser su propio jefe y líder.

Existen dos tipos de emprendimientos y uno de ellos es el emprendimiento social, es un negocio que da solución a los problemas socioeconómicos y medioambientales, su mejor aliado son empresas con fines lucrativos para alcanzar los objetivos y siempre al tener un ingreso lucrativo lo invierte en la lucha de la violencia, pobreza, desastres ambientales con el fin de reducir los problemas sociales.

Son organizaciones creativas, innovadoras, inteligentes y con la capacidad de resolver problemas, enfrentando distintos problemas así mismo brinda oportunidades de empleo para profesionales con vocación al apoyo a la población y en muchos casos realizan sus prácticas profesionales en lugar de trabajar en empresas generando un ingreso para sus gastos.

Existen muchas personas que empiezan en construir un emprendimiento social antes de crear un emprendimiento lucrativo esto tiene un fin de mejorar su sociedad y después apoyar el interés económico que toda persona necesita.

El emprendimiento empresarial su objetivo principal es el impacto social, identifica la necesidad de la sociedad, fabrica el producto, distribuye su producto en el mercado y espera generar ingresos. Es aquí donde el emprendedor toma decisiones, aplica estrategias, y sus acciones deben ser creativas para tener un alto impacto positivo en el mercado.

Una empresa debe ser diseñada con un buen estudio de mercado, ofrecer un producto diferente con un valor agregado de esta forma generará un mayor ingreso y para el área financiero es un objetivo y mientras tenga mayor impacto el valor del producto aumente o se invierta en un nuevo producto. Una de las ventajas para la población es generar empleo, ser tu propio líder, tomar tus propias decisiones, ofrecer un producto según la necesidad de la población.

Por ello para crear un emprendimiento es importante considerar algunos puntos antes de la creación, sin rentabilidad no tiene sentido invertir, poder saber la necesidad del cliente como segmentar tu población es un avance para generar las ventas, tener los recursos y contar con personas y / o socios que aporten con el desarrollo e impacte al mercado con el nuevo lanzamiento. El objetivo es que todos se sientan seguros y con la capacidad de poder emprender sin delimitar sus capacidades y sus ideas de negocio, realizar sus propios objetivos y ser cumplidos con sus propias acciones. Es decir, un buen líder emprendedor traspasa más allá de sus beneficios propios, busca y se focaliza el interés de toda una población.

Ser gerente de tu propio negocio y ser responsable de dirigir a un equipo de trabajo será una de las funciones principales, evaluar el desempeño e intentar reducir los costos sin afectar la calidad del producto o servicio será una misión difícil pero clave para enfrentar y sacar adelante el nuevo negocio.

Todo líder en una organización debe realizar una planeación administrativa, consiste en formar estrategias y procesos para el cumplimiento de las actividades y alcanzar las metas. Cuyo objetivo final de toda organización es tener una buena rentabilidad o equilibrada de forma eficiente y eso se consigue con la dirección de un líder, modelo a seguir y participación de todos. La planificación debe ser efectuada con acciones realista según los objetivos trazados tanto de corto o largo plazo y los principios más importantes y resaltantes que deben ser cumplidos son los siguientes:

Ser racional, es poder planificar en base al diagnóstico actual, con criterios reales y acciones que se puedan cumplir. El compromiso, es un principio que todo trabajador debe asumir, tanto jefe como trabajador y lo importante es la ejecución de la planeación para el alcance de los objetivos. La flexibilidad, es estar preparado para toda competencia y enfrentar nuevos retos y cambios posibles que se dan en el mercado.

Dentro de una organización se debe cumplir algunos pasos para el proceso de la planeación: Establecer los objetivos a corto y largo plazo ayudara a que todas las áreas estén comprometidos y enfocados en su cumplimiento.

Definir las acciones hace referencia en utilizar la lógica y el realismo para el cumplimiento de los objetivos.

Establecer estrategias alternativas, ayuda a anticiparnos en caso no se ejecuten algunas acciones y poder enfrentar problemas inesperados.

El análisis de los resultados, es importante que se dé para poder interpretar los resultados y si es posible aplicar nuevos procesos o simplemente mejorarlas.

La comunicación, permitirá transmitir toda información necesaria para la toma de decisiones tanto en forma interna como externa, lo cual es necesaria y esencial para seguir con el desarrollo de la planificación.

El líder dentro de sus responsabilidades es crear procesos para el desarrollo de las actividades y su personal sea productivo, por ello nos haremos la siguiente pregunta, ¿Existe relación entre el liderazgo y productividad? Si, existe una relación directa ya sea el tipo de liderazgo se practica en la organización, la motivación que se da a los trabajadores y con el desarrollo de forma conjunta resultada más fácil obtener los objetivos.

Es muy importante que tipo de líder quieres que lidere a tus trabajadores ya que las características y los resultados pueden ser los deseados como no esperados. El líder se adapta a la situación actual que este pasando la empresa o el área, pero mientras más problemas exista hay mayores oportunidades para el crecimiento sin perjudicar las ratios de la productividad.

El líder como el administrador propone actividades que direccionen al cumplimiento de las funciones, por lo tanto, se deben cumplir etapas del proceso administrativo: La planificación origen de la palabra "plan", establecer una necesidad y como se pretende abastecer la necesidad para generar una rentabilidad teniendo como un recurso el marco estratégico y determinar necesidades necesarias como innecesarias, también será el responsable de los planes útiles que se practican en la empresa: Plan de ventas, tener la información viable de las salidas y entradas que se a previsto para la toma de decisiones y de acuerdo a ello volver a evaluar las características del producto a través de los siete P, es necesario para abastecer en mayor cantidad de población y crecer la rentabilidad.

Plan de producción de gastos y costos, de acuerdo a los nuevos riesgos se debe implementar nuevas técnicas, materiales, infraestructura, mano de obra, etc., que aporten a la producción, por ende, la parte financiera evalúa la solicitud de cada área y lo aprueba.

En las empresas encontramos variedad de situaciones que un líder debe lidiar y enfrentarlas, si en la actualidad no se presentan estar al exento de situaciones adversas, de lo contrario todos los trabajadores como el líder caerán en su rentabilidad, su nivel de ansiedad será de alto nivel y no se encontrará en la capacidad de resolver conflictos tanto en lo interno o externo.

La resiliencia en la parte empresarial, todas las personas deben manejar sus emociones como su estado mental, antes de comenzar sus actividades se debe uno autoevaluar en la situación que uno se encuentra en caso de que sus capacidades no estén a un buen estado lo mejor es el abandono. Todo trabajador debe saber que su actitud y situación debe ser equilibrada ya que su producción puede ser afectada, y perjudica a sus demás compañeros. La mejor opción en caso el personal tiene dificultades y problemas que altere su rendimiento es darle el día libre, descansar, hacer atendido por un médico y ser evaluado antes de su retorno si se encuentra en la capacidad de seguir laborando.

Existen cualidades que debe poseer un líder para ayudar con el cumplimiento de los objetivos tanto en un entorno personal y profesional:

El autocontrol, hay situaciones que se presentarán entre los mismos compañeros o con distintas áreas, es ahí el cual enfrentamiento y la capacidad de resolver la situación sin faltar el respeto o llegar a situaciones de daños físicos o psicológicos. Lo correcto es intervenir con argumentos y ser consciente con sus palabras y acciones para enfrentar y solucionar la situación.

Asumir riesgos son de personas valientes con la capacidad de creer y desarrollar sus habilidades en la empresa, formando un profesional que en el futuro será la mejor herramienta para conseguir objetivos, la ética de un líder son valores que hace que los demás puedan respetarlo y verlo como un ejemplo, es importante dar a conocer a todos los trabajadores que valores se debe practicar en la empresa y las más rescatadas con: lealtad, honestidad, respeto, comunicación y empatía. El buen líder organiza las actividades e impulsa a realizar cada una de ellas con un buen rendimiento, es decir siendo eficiente en todo.

Las empresas en si buscan a profesionales con el perfil de cumplir los objetivos, la empresa Layconsa SAC, está conformado por cinco áreas y cada uno de ellas liderada por la persona responsable y con experiencia para guiar y conseguir objetivos, una de sus actividades relativamente es la producción de útiles escolares distribuidos en diferentes supermercados y en el extranjero, el primer proceso es la elaboración y/o fabricación del bien, como fólderes, archivadores, cuadernos, resaltadores, micas, etc, luego procede al área de control de calidad y si el producto cuenta con las características escritas procede para su venta, en caso alguna observación se reserva y se vuelve a producto de materia prima , es decir se destruye el material para su construcción de otro producto.

Continuando con el proceso de las actividades se lleva el producto al almacén, realizan el empaquetamiento, sellado y encajonado, para llevar el producto a los diferentes mercados para su venta. En la siguiente investigación se muestra la diferencia de un líder con el coaching, el líder dirige y abastece las necesidades a los trabajadores para todo el proceso, mientras el coaching es el compañero que estará a tu lado haciéndote muchas preguntas y puedas reflexionar con cada respuesta, hará que tus objetivos sean específicos y sean reales tanto a corto plazo como largo plazo.

Un proceso de coaching no es necesario la participación de varias sesiones, lo importante es la participación y compromiso que pones a cada objetivo trazado, en la empresa Layconsa SAC cuentan con profesionales con el perfil de coaching con la capacidad de impulsar el compromiso de cada persona encargada en el área de ventas, ya que su rendición es evaluada a través de su efectividad, es decir las ventas que haya realizada. Por lo tanto, es importante que el área de venta describa sus objetivos como metas para que mediante del profesional pueda ser cumplidos al tiempo determinado.

En la empresa Layconsa SAC, también utilizan el nombre de impulsadoras a las personas encargadas de ventas, la siguiente área en si es la encargada que todo lo producido sea vendido, es importante tener claro las características como empatía, comunicativa, expresiva, paciente, poder de convencimiento y locuaz para cerrar la venta.

Uno de los objetivos de la empresa es la satisfacción del cliente y ser un cliente fiel, brindando un producto diferente, innovador y aun buen precio. El coaching potencia esas habilidades para que pueda tener un mayor impacto en las ventas, de hecho se les contrata para prepararlos, entrenarlos para que sus objetivos superen las metas trazadas por sus jefes, por ende las empresas deben preocuparse en capacitar a sus trabajadores para que sus capacidades sean más productivas.

Las empresas cuentan con un organigrama y de acuerdo al puesto que cada uno tiene se les asigna responsabilidades y funciones, los años y las experiencias son razones para darle la oportunidad a una persona, pero lo correcto es el desarrollando y compromiso que aporta el trabajador a los objetivos y según los resultados se aplica el empowerment, involucra la participación de uno ellos en las decisiones, el líder debe enfocarse en los resultados y hacer uso de estrategias para que los problemas o necesidades no sean desatendidas y con el apoyo de uno de los trabajadores puede abastecer todas las necesidad y los trabajos sean logrados en un tiempo reducido. El fin es estimular el desarrollo y crear nuevos profesionales competentes para cumplir los objetivos de la organización.

El empowerment es un modo revolucionario de poder gestionar con responsabilidad, y confianza, es brindar oportunidades a tus trabajadores como reconocimiento a la labor que realiza el día a día en la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Diseño No Experimental

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), son establecidas mediante variables en la cual no habrá ninguna manipulación e incidencia porque ya se dio en un momento determinado (p.152). En conclusión, la siguiente investigación presentada será analizada sin alteración de la realidad para medir la relación entre las dos variables: Liderazgo Organizacional y Productividad.

Investigación Transeccionales o Transversal

Hernández (2015) afirma que los diseños de esta investigación recopilan datos en un tiempo único, es como captar un hecho determinado. Tiene como fin describir y analizar la interrelación de las variables en un solo momento. Esta investigación tiene como objetivo analizar los hechos en un tiempo determinado.

Diseño Transeccional Correlacional

Consideran que este diseño relata la analogía que existe entre las variables estudiadas en un tiempo definitivo. Puede ser en expresión correlacional. El diseño transeccional correlacional – causal tiende a realizar el retrato de una o más conceptos o variables dados en un solo momento ya que nuestra averiguación solo se podrá obtener en un cierto tiempo, asimismo las representaciones tienen que tener relación por ello son correlaciones o causales.

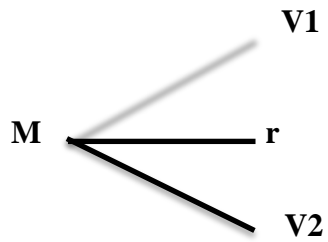
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1. Variables

Variables1: Liderazgo Organizacional

Variable 2: Productividad

El esquema es:



M = Muestra

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Relación de las variables de estudio

3.2.2. Cuadro de Operacionalización de la Variable Liderazgo Organizacional

Tabla 1:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO EMPRESARIAL	Según Bardales, E. (2016) infiere que la persona que tiene la habilidad y capacidad de poder influenciarse con su equipo de trabajo en una empresa para lograr objetivos trazados y que todos sean partícipes de cada decisión. El objetivo del líder es poder perfeccionar cada función que realizan utilizando los procesos administrativos (p.55).	Gonalo Galdos (2015). Infiere que el líder se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización. La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación del cuestionario, en base a la escala de Likert (desde 1=completamente en desacuerdo hasta 5=completamente de acuerdo). Este instrumento está compuesto por 18 ítems.	ESTILO DE LIDERAZGO	* Liderazgo Autocrático * Liderazgo democrático * Liderazgo transformacional	Ordinal
			COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	* Ética y Credibilidad * Adaptarse al cambio con Flexibilidad * Coaching Empresarial	
			EL EMPOWERMENT	* Motivación. * Responsabilidad * Desarrollo.	

Tabla 2: Cuadro de Operacionalización de la variable Productividad

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
PRODUCTIVIDAD	Según Ernesto Mercado Ramirez (2012) afirma que la productividad es la relación existente entre los recursos y las actividades que realizan los trabajadores para la elaboración de un producto de calidad a beneficio del crecimiento de la empresa y satisfacción del cliente	Según Lledo (2011, citado Chalco 2015) por afirmar que los recursos tienen enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades por que los proyectos no se desarrollan por si solos. La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación del cuestionario, en base a la escala de Likert (desde 1=completamente en desacuerdo hasta 5=completamente de acuerdo). Este instrumento está compuesto por 18 ítems.	FACTORES QUE INCIDEN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES	Aprendizaje y formación	Ordinal
			Satisfacción Laboral		
			Cultura Organizacional		
			VARIABLES DE PRODUCTIVIDAD	Planta e Infraestructura	
			Tecnología		
			Materiales		
			MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	
			Efectividad		
			Eficacia		

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

Población que ayude con los objetivos es así que se elige a una cantidad de trabajadores para el estudio y puedan brindar la información necesaria.

3.3.2 Muestra

Hernandez (2014), infiere que debido a que utilizo toda la población para adquirir la información o recolección de datos, no se empleó la forma de estadística para determinar la muestra, ya que de la investigación pueda ser más viable y precisa.

3.3.3. Unidad de Análisis

Está conformada por un total de 65 trabajadores de la empresa Layconza SAC, 35 trabajadores en el área de sellado y 30 trabajadores del área de acabado.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDES Y CONFIBILIDAD.

3.4.1 Técnica de Instrumento

La técnica aplicada en la siguiente investigación es el cuestionario con el propósito de adquirir información de ambas variables Liderazgo Organizacional y Productividad.

La encuesta está conformada por un total de 36 items, los cuales fueron sometidos para la recolección de información sobre las os variables que se presentan en la investigación, y sabremos el grado de correlación de las variables.

Tabla 3

Tabla de Variable y técnica a utilizar

Variable	Técnica	Instrumento
Liderazgo Organizacional	Encuesta	Cuestionario elaborado por el autor
Productividad	Encuesta	Cuestionario elaborado por el autor

Fuente: Elaboración Propi

Escala LIKERT

Para la investigación se plantearon cinco alternativas para cada pregunta planteada.

Tabla 4

Escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Elaboración propia

3.4.2 Validez

Según Esther Chiner (2011), encontramos tipos de validez tales como:

3.4.2.1 Validez de Contenido

Hace referencia al grado en que el test presenta una muestra adecuada de los contenidos a los que se refiere, sin omisiones y sin desequilibrios de contenido.

La validez de contenido se utiliza principalmente con test de rendimiento, y especialmente con los test educativos y test referidos al criterio

3.4.2.2 Valides de Constructo

Se refiere al instrumento que procederemos a utilizar en la siguiente investigación, por lo cual serán evaluados y analizados por tres expertos con especialidad a este campo. Lo que se pretende con ello es dar validez y comprobar si las dimensiones con las variables son relacionadas y se puedan tener resultados congruentes y válidos.

Tabla 5

Valorización por juicio de expertos de Liderazgo Organizacional

Variable 1: Liderazgo organizacional				
Criterios	Mg Cervantes Ramon Edgar	Mg Villar Catillo Freddy	Dr. Navarro Tapia Javier	Promedio por Indicador
Claridad	88%	90%	80%	258%
Objetividad	88%	90%	80%	258%
Pertenencia	88%	90%	80%	258%
Actualidad	88%	90%	80%	258%
Organización	88%	90%	80%	258%
Suficiencia	88%	90%	80%	258%
Intencionalidad	88%	90%	80%	258%
Consistencia	88%	90%	80%	258%
Coherencia	88%	90%	80%	258%
Metodología	88%	90%	80%	258%
			TOTAL	2580%
			CV	89%

Fuente: Elaboración Propia

La validez promedio del instrumento por juicio de expertos en la variable de Liderazgo organizacional es de 89% obteniendo una calificación excelente (81% - 100%)

Tabla 6

Valorización por juicio de expertos de Productividad

Variable 1: Liderazgo organizacional				
Criterios	Mg Cervantes Ramon Edgar	Mg Villar Catillo Freddy	Dr. Navarro Tapia Javier	Promedio por Indicador
Claridad	88%	90%	80%	258%
Objetividad	88%	90%	80%	258%
Pertenencia	88%	90%	80%	258%
Actualidad	88%	90%	80%	258%
Organización	88%	90%	80%	258%
Suficiencia	88%	90%	80%	258%
Intencionalidad	88%	90%	80%	258%
Consistencia	88%	90%	80%	258%
Coherencia	88%	90%	80%	258%
Metodología	88%	90%	80%	258%
TOTAL				2580%
CV				89%

La validez promedio del instrumento por juicio de expertos en la variable de Liderazgo organizacional es de 89% obteniendo una calificación excelente (81% - 100%).

A continuación, se presenta el grado y el nombre de los tres expertos que participaron cordialmente con la validación del instrumento.

Tabla 7

Grado y nombres de expertos en ambas variables

Grado y Nombre	
Experto N° 1	Mg Cervantes Ramón Edgar
Experto N° 2	Mg Villar Catillo Freddy
Experto N° 3	Dr. Navarro Tapia Javier

Fuente Elaboración Propia

3.4.3 Confiabilidad

Hernandez F. (2014), infieren que la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado de exactitud de una medida, la cual si aplicamos varias veces el instrumento al mismo objeto, con lleva a tener los mismos resultados.

Para medir la fiabilidad en la información desarrollada, se utilizara una prueba de piloto con el objetivo de poder constata la confiabilidad a cerca del estudio, de igual forma se desarrollará con la escala de tipo Likert en el cuestionario

Tabla 8

Alfa de Crombach para la variable Liderazgo Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	18

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El resultado de los datos obtenidos según alfa de crombach es de 0.982 considerándose como una confiabilidad alta, por encontrarse dentro de la escala de 0.8, lo que determina que los datos son fiables.

Tabla 9

Alfa de Crombach para la variable Productividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	18

Interpretación: El resultado de los datos obtenidos según alfa de crombach es de 0.897 considerándose como una confiabilidad alta, por encontrarse dentro de la escala de 0.8, lo que determina que los datos son fiables.

Tabla 10

Resultados de Fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	36

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El resultado de los datos obtenidos según alfa de crombach es de 0.875 considerándose como una confiabilidad alta, por encontrarse dentro de la escala de 0.8, lo que determina que los datos son fiables.

3.5 Métodos de análisis de datos

Para el proyecto de investigación se procesarán los datos en el programa SPSS Estadísticas, versión 23. De este instrumento de análisis nos sirve para obtener tablas y figuras estadísticas. Asimismo, se utilizará el estadístico de correlación Pearson para analizar la correlación entre las variables V1 y V2,

3.6 Aspectos éticos

La investigación realizada recepcionará información de un grupo de personas que laboren dentro de la empresa, en este caso la empresa involucrada tiene por nombre Layconsa SAC, manifestarán algunos aspectos éticos que ponen en práctica al realizar sus funciones y el comportamiento con sus compañeros, la presencia de los jefes inmediatos como los directivos no son indispensable y tampoco deben ser presentados , esto es para evadir decisiones injustas y continuar con la investigación sin perjudicar su clima organizacional, las cuales son los siguientes principios:

- **Principio de Autonomía:**

El siguiente principio infiere a que las decisiones deben salir de uno mismo y no ser interferidos o influenciados, por lo contrario, no sería autónomo por lo contrario es referencia.

- **Principio de Beneficencia**

Toda decisión que pueda acreditar una persona es a beneficio propio, pero hay excepciones que una persona por una razón única que no puede tener la capacidad de decidir por uno mismo, por ende, el beneficiario sería una tercera y no el autor principal.

- **Principio de No maleficencia**

Este principio hace referencia a ser consientes con las decisiones que uno puede decidir ya que puede ser perjudicial para la persona quien lo rodea, así sea intencional o sin voluntad. Actuar sin daño es lo correcto

- **La Justicia**

Nos Involucra la igualdad y comportarnos con los demás como uno quisiera que se comporten con el mismo, dañar a otros no es lo correcto menos un principio que lleve a nada bueno

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

Tabla 11

Medidas descriptiva de las Variables

		Estadísticos	
		Liderazgo Organizacional	Productividad
N	Válido	65	65
	Perdidos	0	0
Media		4,20	4,22
Mediana		4,00	4,00
Moda		5	5
Desviación estándar		,851	,857
Varianza		,725	,734
Rango		2	2
Mínimo		3	3
Máximo		5	5
Suma		273	274

Fuente Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla 11, tanto la variable Liderazgo Organizacional como la variable Productividad, del total de encuestados, nos indicó que ambas variables tienen diferentes medias por tanto su desviación estándar también fue diferente, ello nos dio un indicio que no se aproxima a una distribución normal para ello se realizarán otras pruebas para comprobarlo y afirmarlo.

Tabla 12
Resultado Descriptivo variable 1: Liderazgo Organizacional

V1 : LIDERAZGO ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	18	27,7	27,7	27,7
	Casi Siempre	16	24,6	24,6	52,3
	Siempre	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Liderazgo Organizacional

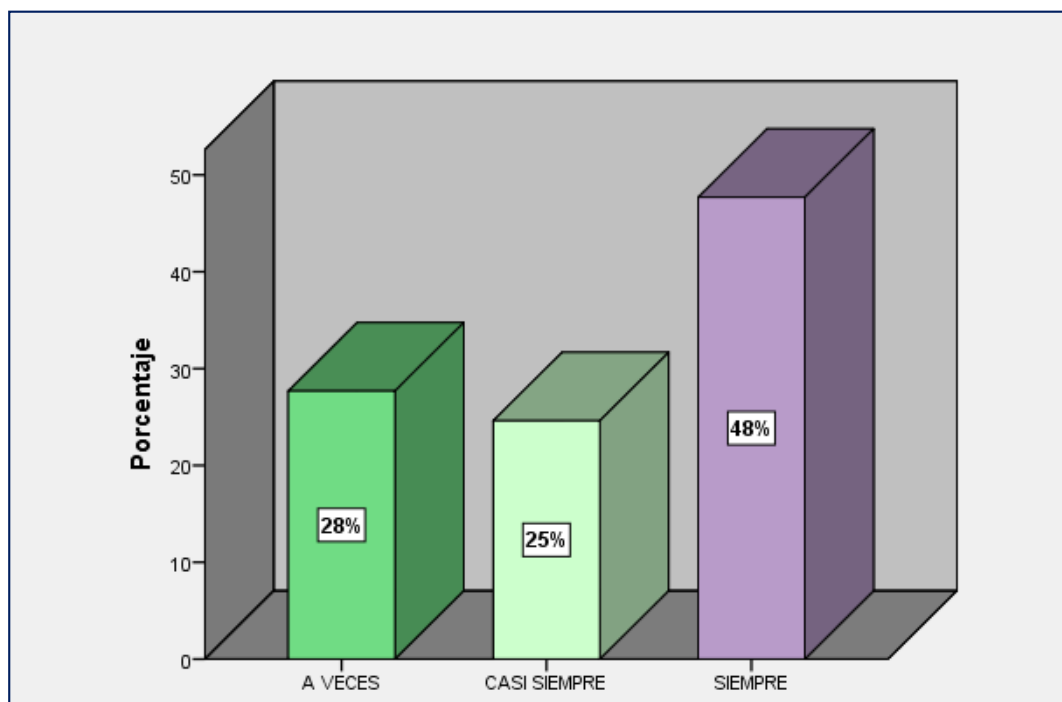


Figura 1: Encuesta sobre el Liderazgo Organizacional, realizado a los colaboradores en la empresa Layconsa SAC.

Interpretación: Según la tabla 12, se describieron los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Layconsa SAC sobre el Liderazgo Organizacional en donde el 28% de los encuestados dieron como respuesta a veces, en tanto el 25% expresaron casi siempre y el 48% manifestaron siempre, indican la importancia de un líder en cumplimiento de sus actividades

Tabla 13

Resultado descriptivo dimensión 1: Estilo de liderazgo.

D1: Estilo de Liderazgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid	A veces	18	27,7	27,7	27,7
o	Casi siempre	15	23,1	23,1	50,8
	Siempre	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente Elaboración Propia

Estilo de Liderazgo

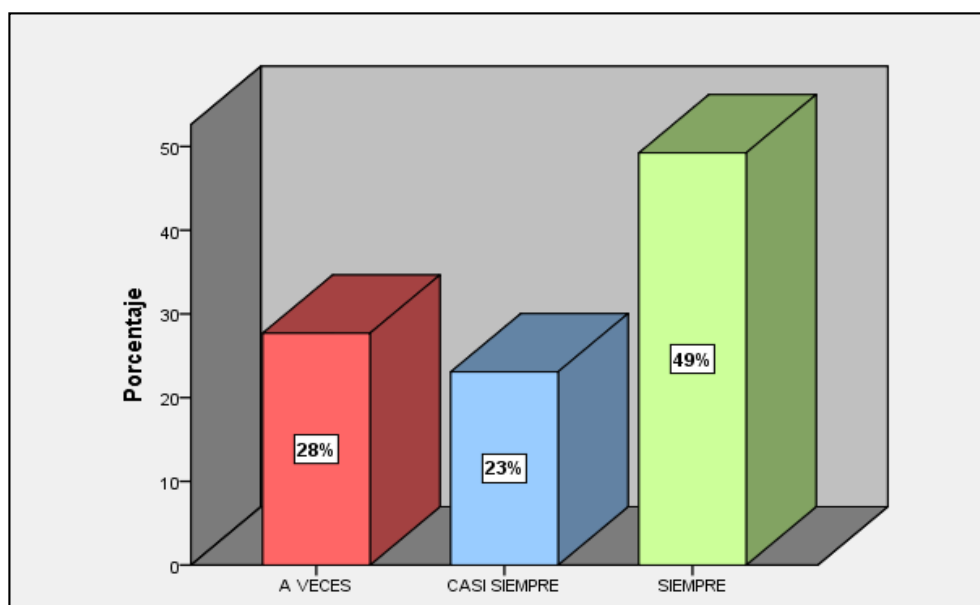


Figura 2: Encuesta sobre el estilo de Liderazgo, realizado a los colaboradores de la empresa Layconsa SAC

Interpretación: De acuerdo a la tabla 13 y figura 2, se describen los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Layconsa SAC, sobre el estilo de liderazgo, en donde el 28% de los encuestados dieron como respuesta a veces, en tanto el 23% expresaron casi siempre y el 49% manifestaron siempre, les hace participe en la toma de decisiones.

TABLA 14

Resultado descriptivo dimensión 2: Competencias de Liderazgo.

D2: Competencias de Liderazgo					
		Frecuen cia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli do	Casi nunca	6	9,2	9,2	9,2
	A veces	20	30,8	30,8	40,0
	Casi siempre	14	21,5	21,5	61,5
	Siempre	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente Elaboración Propia

Comptencias del Liderazgo

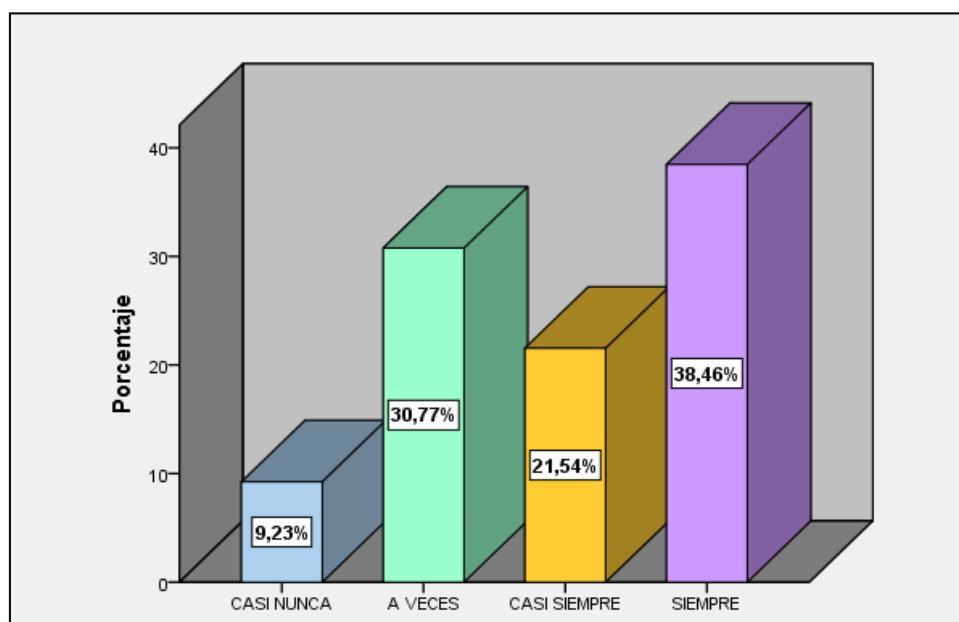


Figura 3: Encuesta sobre Competencias del Liderazgo, realizado a los colaboradores de la empresa Layconsa sac

Interpretación: De acuerdo a la tabla 14 y figura 3, se describen los resultados de la encuesta realizado a los colaboradores de la empresa Layconsa sac, sobre las competencias del Liderazgo, en donde el 9.23% de los encuestados dieron como respuesta casi nunca.

Tabla 15

Resultado descriptivo dimensión 3: El Empowerment

D3: El Empowerment					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	18	27,7	27,7	27,7
	CASI Siempre	15	23,1	23,1	50,8
	Siempre	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente Elaboración Propia

El Empowerment

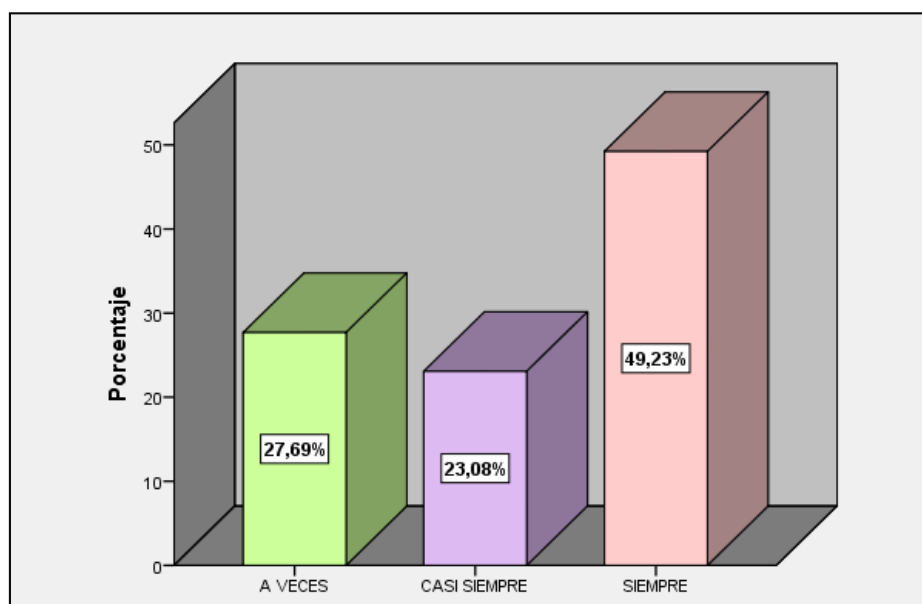


Figura 4: Encuesta sobre el Empowerment realizado a los colaboradores de la empresa Layconsa SAC

Interpretación: De acuerdo a la tabla 15 y figura 4, se describen los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Layconsa SAC, sobre EL empowerment, en donde el 27.69% de los encuestados dieron como respuesta a veces, en tanto el 23.08% expresaron casi siempre y el 49.23% mencionaron siempre que su jefe le asigna nuevas tareas para tener mayores responsabilidades.

Tabla 16
Resultado Descriptivo variable 2: Productividad

V2 : PRODUCTIVIDAD					
		Frecuenc	Porcenta	Porcentaje	Porcentaje
		ia	je	válido	acumulado
Váli	A Veces	18	27,7	27,7	27,7
do	Casi	15	23,1	23,1	50,8
	Siempre				
	Siempre	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Productividad

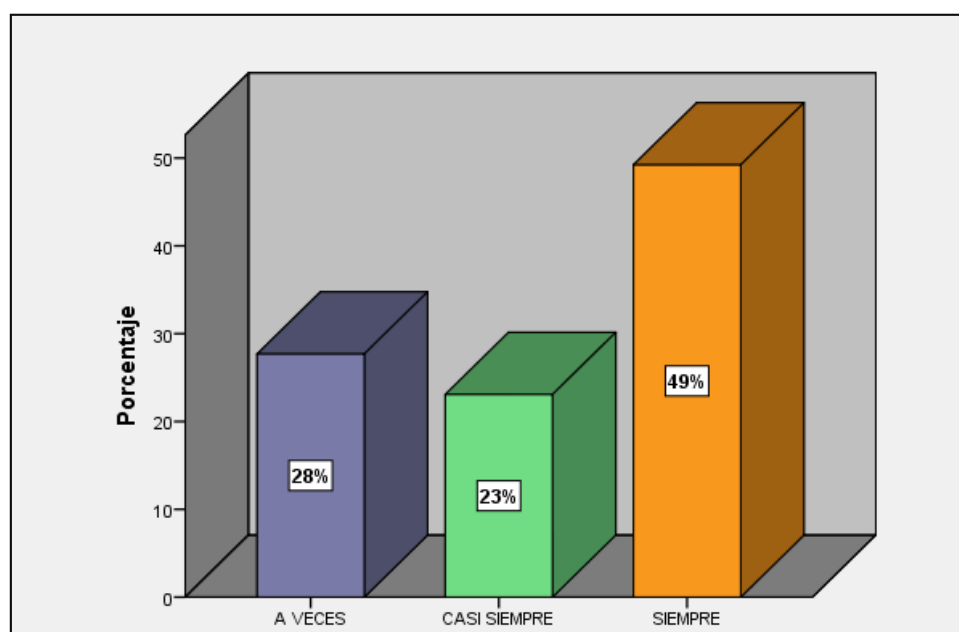


Figura 5: Encuesta sobre la Productividad realizado a los colaboradores de la empresa Layconsa SAC

Interpretación: de acuerdo a la tabla 16 y figura 5 , se describen los resultados de la encuesta realizado a los colaboradores de la empresa Layconsa SAC, sobre la productividad en donde el 28% de los encuestados dieron como respuesta a veces, en tanto el 23% expresaron casi siempre y el 49% manifestaron siempre.

a. Prueba de Hipótesis

i. Prueba de Normalidad

H0: la distribución estadística de la muestra es normal H1: la distribución estadística de la muestra no es normal Nivel de significancia (sig.) = 0,05 (5%)

Decisión:

Si alfa (Sig) < 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H0) Si alfa (Sig) > 0,05; se acepta la hipótesis nula (H0)

Tabla 17

Prueba de normalidad

	Pruebas de Normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Organizacional	,303	65	,000	,753	65	,000
Productividad	,312	65	,000	,745	65	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla número 17, se observa el resultado de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnova y la prueba de Shapiro-Wilk relacionado a la normalidad de la muestra, en el cual se puede observar que los estadísticos fueron diferentes, es decir que la distribución estadística no es normal.

b. Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe relación entre el Liderazgo Organizacional y Productividad de los colaboradores de la empresa Layconsa SAC.

H1: Existe relación entre el Liderazgo Organizacional y Productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC

Decisión:

Si alfa (Sig) < 0,05; se rechaza la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1) Si alfa (Sig) > 0,05; se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1)

Tabla 18

Prueba de hipótesis general

		Correlaciones	
			Liderazgo Organizacional
Rho de Spearman	V1: Liderazgo Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
	V2: Productividad	N	65
		Coefficiente de correlación	,986**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65

La correlación es significativa en el nivel 0,01 8bilatera)

Fuente Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla número 18, analizando el Rho de spearman el valor de significancia encontrado fue de 0,000 lo cual nos permite tomar una decisión de aceptar o rechazar la hipótesis planteada, que en este caso nos salió menor al valor de la significancia de la investigación que es de 0,05. Por lo tanto, podemos decir que se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Así mismo, el coeficiente de correlación es de 0.986, el cual corresponde a una correlación positiva alta, es decir si existe correlación entre ambas variables.

c. Prueba de Hipótesis Específica

i. Hipótesis Específica 1

Hipótesis Específico: Existe relación entre el estilo de liderazgo y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.

H0: No existe relación entre el estilo de liderazgo y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.

H1: Existe relación entre. el estilo de liderazgo y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.

Considerando el nivel de significancia: $\alpha = 0.05$, así mismo los criterios $P =$ es el valor de significancia

Decisión:

Si el P valor $< \alpha$, se rechaza la H0 y se acepta la H1 Si el P valor $> \alpha$, se rechaza la H1 y se acepta la H0

Tabla 19
Correlación entre dimensión 1 y Variable 2.

Correlaciones			Productividad
Rho de Spearman	D1: Estilo de Liderazgo	Coefficiente de correlación	,972**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65
	V2: Productividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	65

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) Fuente Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla número 19, el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.972, lo cual indica que existe una correlación positiva alta entre el estilo de liderazgo y productividad. Así mismo, el valor de significancia fue de 0.000, siendo menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1), es decir, si existe relación entre el estilo de liderazgo y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.

ii. Hipótesis Específica 2

Hipótesis Específico: Existe relación entre Competencias del liderazgo y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.

H0: No existe relación entre Competencias del Liderazgo y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.

H1: Existe relación entre. Competencias del Liderazgo y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.

Considerando el nivel de significancia: $\alpha = 0.05$, así mismo los criterios $P =$ es el valor de significancia

Decisión:

Si el P valor $< \alpha$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 Si el P valor $> \alpha$, se rechaza la H_1 y se acepta la H_0

Tabla 20

Correlación entre dimensión 2 y Variable 2.

		Correlaciones		
			D2: Competencias del Liderazgo	V2: Productividad
Rho de Spearman	D2: Competencias del Liderazgo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 65	,880** ,000 65
	V2: Productividad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,880** ,000 65	1,000 . 65

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) Fuente Elaboración Propia

iii. Hipótesis Específica 3

Hipótesis Específico: Existe relación entre el Empowerment y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.

H0: No existe relación entre el Empowerment y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.

H1: Existe relación entre. El Empowerment y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.

Considerando el nivel de significancia: $\alpha = 0.05$, así mismo los criterios $P =$ es el valor de significancia

Decisión:

Si el P valor $< \alpha$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1
Si el P valor $> \alpha$, se rechaza la H_1 y se acepta la H_0

Tabla 21

Correlación entre dimensión 3 y Variable 2.

Correlaciones			
			El Empowerment
Rho de Spearman	D3: El Empowerment	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 65
	V2: Productividad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000** . 65

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 8bilatera) Fuente Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla 21, se puede observar el resultado de coeficiente de correlación de Rho de Spearman que resulta de 1.000, lo cual hace referencia a una correlación positiva alta. Así mismo, el valor de significancia es de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo tanto se rechazó la Hipotesis nula (H_0) y se acepta la Hipotesis alterna (H_1). En conclusión, si existe relación entre el Empowerment productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de la investigación “El liderazgo Organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita, 2018, permitirá poder comparar los antecedentes señalados en la investigación, tomando en cuenta, los resultados más significativos

Al obtener los resultados en la investigación se demuestra que existe una relación positiva alta de 0.986 entre nuestras dos variables: Liderazgo Organizacional y Productividad , analizando el Rho de spearman el valor de significancia de la investigación que es de 0.05, por lo que se concluye que se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula , como afirmar que existe una relación entre el Liderazgo Organizacional y productividad delos colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita, 2018.

Cuyo objetivo fue determinar la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo del director de la institución mencionada, con una población y muestra conformada por 27 docentes y personal administrativo, el diseño de la investigación es transaccional correlacional, causal. Se concluye que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigada al aplicar la formula Pearson con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Pearson es de 0,912 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de correlación muy alta. Por lo cual esta investigación es una metodología que es semejante al que plantea la autora.

En relación a la primera prueba de hipótesis, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.972, lo cual indica que existe una correlación positiva alta entre el estilo de liderazgo y productividad. Así mismo, el valor de significancia fue de 0.000, siendo menos a 0.05, por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1), es decir, si existe relación entre el estilo de liderazgo y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita 2018

El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A, en el año 2016. Cuyo objetivo es lograr determinar el efecto del estilo de liderazgo con el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A en el año 2016. La investigación fue de tipo descriptiva de diseño no experimental con corte transversal, para el cual se procedió aplicar cuestionario para recolección de datos de información y dar solución a las variables de estudio de liderazgo y para medir el desempeño laboral del área de contabilidad se aplicó la ficha de evaluación, los resultados mostraron que el coeficiente de determinación fue $R^2=0.1751$ acercándose a cero e indica que las variables estudiadas tienen un grado de relación muy alta, por la cual se concluye que el desempeño laboral del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A, depende del estilo del liderazgo del área

En lo que respecta a la segunda prueba de hipótesis el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.880 , lo cual indica una correlación positiva alta. Así mismo, el valor de significancia fue de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo cual se acepta la Hipotesis alterna (H1) y se rechaza la Hipótesis nula (Ho). Por ello, concluimos que si existe relación entre el estilo de liderazgo y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita 2018.

Cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal administrativo y docente de la facultad de ciencias contables financieras y administrativa de la universidad católica los ángeles de Chimbote. La investigación fue de diseño correlacional-causal Se concluye que si existe una relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo que fue demostrado con $\chi^2=23.358$ y $p= 0.000$; lo cual demuestra existe la relación $p<0.005$.

En relación a la tercera prueba de hipótesis, se observa el resultado de coeficiente de correlación de Rho de Spearman que resulta 1.000, lo cual nos indica que existe una correlación positiva alta. Así mismo el valor de significancia es de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo tanto se rechazó la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_1). En conclusión, si existe relación entre las competencias del liderazgo y productividad de los colaboradores de la empresa Layconsa SAC, Santa Anita 2018. Contreras Dávila (2017).en su investigación titulada *Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martin de Porres*. Cuyo objetivo es poder determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional en docentes de instituciones educativa del distrito de San Martin de Porres.se utilizo el diseño no experimental de corte transversal. Para la investigación la muestra es de 180 docentes, los instrumentos utilizados fueron de escala de Liderazgo directivo y la escala de clima organizacional. Los resultados obtenidos fueron que las relaciones entre las variables de liderazgo directivo asumen un valor de $\rho = 0.865$ siendo significativa y la correlación entre dimensiones de ambas variables asume valores de rho de spearman superior a 0.500 siendo significativa.

En la tercera prueba de hipótesis, se puede observar el resultado de coeficiente de correlacion de Rhode Spearman que resulta de 1.000, lo cual nos indica una correlación positiva alta, Asi mismo, el valor de significancia es de 0.000, siendo menor a 0.05, por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_1). En conclusión, si existe relación entre el Empowerment y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita 2018. Silvia Távara (2016),en su investigación titulada *Liderazgo y Gestión Administrativa*. Cuyo objetivo era determinar la relación entre el liderazgo y la Gestión Administrativa en MIBANCO-Sucursal Sullana 2016. Con un estudio no experimental transversal debido que se realizó en un solo momento y en un tiempo determinado, se aplicó la técnica de la encuesta (cuestionario). Entre los resultados obtenidos fueron: 43.59% el líder pide opinión sobre su comportamiento, y el 71.79% el líder se comunica frecuentemente.

VI. CONCLUSIONES

Del presente estudio se llegó a las siguientes conclusiones, en base a los resultados obtenidos a los objetivos señalados durante el desarrollo de los capítulos anteriores de la investigación:

Primera. Por medio de los resultados obtenidos, como objetivo general se propone Describir la relación entre el liderazgo organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018; por lo tanto de acuerdo a los resultados adquiridos, se concluye que entre la variable Liderazgo Organizacional y Productividad existe una correlación positiva alta de 0.986, con un valor de significancia de 0,000.

Segundo. Según el primer objetivo específico a Identificar la relación entre el estilo del liderazgo con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018. se obtuvo como resultado que existe la correlación de 0.979 entre la dimensión estilo de liderazgo y la variable productividad con un valor de significancia de 0.000.

Tercera. Según el segundo objetivo específico a Identificar la relación entre las competencias del liderazgo con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita 2018, se determinó el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.880, lo cual indica una correlación positiva alta, con un valor de significancia de 0.000 el cual resulta ser menor de 0.05 lo cual permite que las competencias del líder permiten la buena gestión de productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC.

Cuarta. De acuerdo al tercer objetivo de Identificar la relación entre el empowerment con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita 2018. se determinó el coeficiente de correlación Rho Spearman que resulta de 1.000, el cual hace referencia a una correlación positiva alta entre la dimensión el empowerment y la variable productividad con un valor de significancia de 0.000.

VII. RECOMENDACIONES

Se propone las siguientes recomendaciones para la empresa.

Primero. Se recomienda aplicar nuevas metodologías de evaluación para el mejoramiento de actividades de forma que se puedan tomar decisiones para inspirarlos objetivos trazados por la empresa.

Segunda. Se recomienda mejorar la comunicación a través de actividades integradoras (deportes, danzas, teatros, paseos, etc) logrando una interacción y confianza de tal forma que los colaboradores puedan manifestarse de forma directa y aportar en las decisiones que se puedan manifestar para mejorar la gestión productiva.

Tercera. Se recomienda mantener a nuestro líder con constante participación de talleres, conferencias, cursos, charlas de tal forma potenciar sus competencias y puedan controlar situaciones de crisis, acompañado de un equipo de trabajo preparado y dirigido con disposición de conseguir los objetivos

Cuarta. Se recomienda brindar capacitaciones formulando estrategias, objetivos, recursos didácticos y presupuesto para brindar una calidad de formación e información a nuestros colaboradores consiguiendo el desarrollo de cada integrante y crecimiento económico para la empresa

REFERENCIAS

- Amaya, C. (2015). *Clima y satisfacción laboral como predictores de la productividad en dos cooperativas de ahorro y crédito chilenas*. Universidad de Talca. Chile.
- Alles, M. (2002). *Dirección Estratégica y RRHH. Argentina: Granica*. Atehortúa, F.,
- Bustamante, R y Valencia, J. (2014) “*Sistema de gestión integral Una sola gestión, un solo equipo*” Colombia.: Editorial Universidad de Antioquia.
- Bardales, E. (2016). *El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A, en el año 2016*. Universidad cesar vallejo, Perú.
- Cuatrecasas, LI. (2013) “*Planificación de la Producción Gestión de materiales*” Ediciones Díaz de Santos. Madrid: España
- Cuatrecasas, LI. (2015) “*Organización de la producción y dirección de operaciones sistemas actuales de gestión eficiente y competitiva*” Madrid, España.: Ediciones Díaz de Santos.
- Castro, D., Aja, J. (2015) “*Organización y control de obras*” (1ª ed.). Cantabria, España.: Graficas Calima.
- Campos, A. (2013) “*Funciones Administrativas en centros sanitarios*” Editorial Elerning
- Calvo, M. (2018) “*Monitor Sociocultural: Formación Profesional Ocupacional*” España.: Editorial MAD.
- David Fleishman (2016). *El Líder transformador*. México: Grupo Planeta.
- Esparza, B. (2016). *El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A, en el año 2016*. Universidad cesar vallejo, Perú.
- Fiedler, F. (2014). *Liderazgo y administración efectiva* .Madrid: Trillas.

- Fuente, D. (2014) *“Organización de la producción en ingenierías”* España, Oviedo.: Ediciones de la universidad de Oviedo.
- Ganivet, J. (2017) *“Diseño y Organización del Almacén”* España.: Editorial Elearning.
- García, V. (2014) *“Manipulación de cargas en carretillas elevadoras”* Madrid.: Ic Editorial.
- Huertas, Cantillo y Muñoz (2017) *“Administración Estratégica en instituciones de salud de Cartagena”* Bogotá.: Cartagena
- Jurado (2016) *“Producción artística e innovación industrial”* España.: Ediciones Díaz de Santos.
- León, B. (2013), *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la institución educativa N°5170*. Universidad cesar vallejo, Perú.
- Manzuelos, R. (2014). *Efectos de aplicaciones en un modelo de selección de personal*. Argentina: Central UCES.
- Mino, A. (2016). *Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la universidad católica los ángeles de Chimbote 2016*. Universidad cesar vallejo, Perú.
- Medrano, A. (2013) *“Almacenaje y operaciones auxiliares en panadería y bollería”* IC editorial
- Martínez, D y Milla, A. (2013) *“Análisis Interno: Capacidades Estratégicas”* (1ª Ed.). Madrid.: Ediciones Díaz de Santos.
- Matilla, K. (2016) *“Los modelos de planificación estratégica en la teoría de las Relaciones Públicas”* Barcelona, España.: Editorial UOC.
- Mora, L. (2016) *“Gestión logística Integral: las mejores prácticas en la cadena de abastecimiento”* (2ª Ed.). Bogotá.: Ecoe Ediciones

- Núñez, A. Guitart, L. y Baraza, X. (2014) “*Dirección de Operaciones Decisiones Tácticas y Estratégicas*” Barcelona: España
- Osorio, T. (2013). *Liderazgo organizacional aplicado a una organización pública de carácter autónomo.*, Chile.
- Osses, M. (2014). *Liderazgo: análisis por género en la relación jefe-subordinado.* Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile.
- Prieto, V. (2014). *Programa de implementación de la gestión del cambio en la organización de la planificación minera.* Universidad de Chile, Chile. Rojas, J. (2014). *El Liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región Metropolitana.* Universidad de Chile., Chile.
- Ramírez, E. (2012). *Productividad a base de la competitividad.* Buenos Aires: Limusa.
- Rojas, J. (2014). *El Liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región Metropolitana.* Universidad de Chile., Chile.
- Ros, S. (2013) “*La empresa de jardinería y paisajismo Mantenimiento y conservación de espacios verdes*” (3ª ed.). Madrid, Barcelona.: Ediciones Mandí Prensa.
- Sarabia, A. (2014) “*La investigación operativa: Una herramienta para la adopción de decisiones*” Madrid.: Ed. Graf Ortega.
- Venegas, P. (2013) “*Planificación Educativa Bases Metodológicas para su Desarrollo en el Siglo XXI*” Costa Rica.: Editorial EUNED.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Liderazgo organizacional con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el periodo 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>P₁ ¿Cuál es la relación entre el estilo del liderazgo con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el periodo 2018?</p> <p>P₂ ¿Cuál es la relación entre las competencias del liderazgo con productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el periodo 2018?</p> <p>P₃ ¿Cuál es la relación entre el empowerment con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el periodo 2018.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Describir la relación entre el liderazgo organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>O₁ Identificar la relación entre el estilo del liderazgo con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.</p> <p>O₂ Identificar la relación entre las competencias del liderazgo con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.</p> <p>O₃ Identificar la relación entre el empowerment con la productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación entre el liderazgo organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>H₁ Existe relación entre el estilo de liderazgo y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.</p> <p>H₂ Existe relación entre las competencias del liderazgo y productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita en el año 2018.</p> <p>H₃ Existe relación entre el empowerment y productividad de los colaboradores en la empresa Layconca SAC, Santa Anita en el año 2018.</p>	<p>INDEPENDIENTE: (X):</p> <p>Liderazgo Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1 Estilo de Liderazgo D2 Competencias de Liderazgo D3 El Empowerment</p> <p>DEPENDIENTE: (Y):</p> <p>Productividad</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1 Factores que inciden con la productividad D2 Variables de Productividad D3 Medicion de Productividad</p> <p>INTERVINIENTES: (Z):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sexo Femenino y Masculino
DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	
El diseño que se seguirá responde a un diseño no experimental, transeccional correlacional – causal ya que se recolectará datos en tiempo determinado con el objetivo de determinar la correlación existente entre las variables de la investigación.	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población objetiva está conformada por los colaboradores de la empresa Layconsa sas, santa anita la cual conforman 65 colaboradores.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>Variable2: Productividad</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN V1: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Dimensions	Indicadores	Items	Escala de Valoracion
Estilo de Liderazgo	Liderazgo Autocrático	1. ¿Tu jefe te hace participe en la toma de decisiones? 2. ¿Tu jefe te guía en los objetivos de la empresa?	1: Siempre 2: Casi Siempre 3: Algunas Veces 4: Casi Nunca 5: Nunca
	Liderazgo Democrático	3. ¿Tu jefe te permite alcanzar los objetivos de la empresa trabajando en equipo? 4. ¿Tu jefe te motiva en el puesto que trabajas?	
	Liderazgo Transformacional	5. ¿Tu jefe supervisa de forma constante tus funciones dentro del área? 6. ¿Tu jefe te premia por los resultados obtenidos?	
Competencia de Liderazgo	Ética y Credibilidad	7. ¿El comportamiento de tu jefe te motiva? 8. ¿Tu jefe lo que promete lo cumple?	
	Adaptarse al cambio con Flexibilidad	9. ¿Tu jefe se adapta al cambio para conseguir los objetivos de los trabajadores? 10. ¿Tu jefe demuestra tolerancia con todos los miembros de trabajo?	
	Coaching Empresarial	11. ¿Tu jefe te capacita para mejorar en tu puesto de trabajo? 12. ¿Tu jefe demuestra empatía con todos los trabajadores?	
El Empowerment	Motivación	13. ¿Tu jefe te estimula para que puedas cumplir con tus funciones? 14. ¿Tu jefe demuestra una comunicación permanente con todos los trabajadores?	
	Responsabilidad	15. ¿Tu jefe permite que tomes nuevas responsabilidades? 16. ¿Tu jefe se compromete con los miembros de trabajo?	
	Desarrollo	17. ¿Tu jefe impulsa con tu crecimiento profesional? 18. ¿Tu jefe te asigna nuevas tareas que mejoran tus habilidades?	

ANEXO 3 : MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN V2: PRODUCTIVIDAD

Dimensions	Indicadores	Items	Escala de Valoración
Factores que inciden en la Productividad	Aprendizaje y formación	1. ¿Te facilitan la información necesaria para realizar tus funciones? 2. ¿Te asesoran constantemente en tus tareas diarias?	1: Siempre 2: Casi Siempre 3: Algunas Veces 4: Casi Nunca 5: Nunca
	Satisfacción Laboral	3. ¿Te sientes comprometida con la organización? 4. ¿Tu desempeño es recompensado por tu jefe?	
	Cultura Organizacional	5. ¿Tu jefe te apoya en el proceso de planificación? 6. ¿Usted conoce el proceso de trabajo de su área?	
Variable de Productividad	Planta e Infraestructura	7. ¿Se siente seguro en su área de trabajo? 8. ¿Usted mantiene el orden en su área de trabajo?	
	Tecnología	9. ¿Usted hace uso de la tecnología para mejorar la productividad? 10. ¿Se mantiene operativa la máquina de producción?	
	Materiales	11. ¿Usted hace uso adecuado de los materiales que se utilizan en la productividad? 12. ¿Tu jefe está pendiente de tus materiales que te hacen falta en la producción?	
Medición de Productividad	Eficiencia	13. ¿Usted cumple adecuadamente con la meta establecida diariamente? 14. ¿Usted recibe las herramientas necesarias para lograr los objetivos de forma correcta?	
	Efectividad	15. ¿El líder propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del trabajo? 16. ¿Las decisiones se toman por consenso?	
	Eficacia	17. ¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos? 18. ¿Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas?	

ANEXO 4

CUESTIONARIO V1: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Estimado Señor(a):

Le agradezco previamente por su contribución para el presente trabajo de investigación titulado: "El Liderazgo Organizacional y Productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita 2018" el presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial

INSTRUCCIONES

A continuación le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA	EQUIVALENCIA
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	A Veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

Marque con una "X" en un casillero por pregunta, utilice la siguiente escala.

VARIABLE 1: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

I	Estilo de Liderazgo	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Liderazgo Autocrático ¿Tu jefe te hace participe en la toma de decisiones?					
2	¿Tu jefe te guía en los objetivos de la empresa?					
3	Liderazgo Democrático ¿Tu jefe te permite alcanzar los objetivos de la empresa trabajando en equipo?					
4	¿Tu jefe te motiva en el puesto que trabajas?					
5	Liderazgo Transformacional ¿Tu jefe supervisa de forma constante tus funciones dentro del área?					
6	¿Tu jefe te premia por los resultados obtenidos?					

II	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
7	Ética y Credibilidad ¿El comportamiento de tu jefe te motiva?					
8	¿Tu jefe lo que promete lo cumple?					
9	Adaptarse al cambio con Flexibilidad ¿Tu jefe se adapta al cambio para conseguir los objetivos de los trabajadores?					
10	¿Tu jefe demuestra tolerancia con todos los miembros de trabajo?					
11	Coaching Empresarial ¿Tu jefe te capacita para mejorar en tu puesto de trabajo?					
12	¿Tu jefe demuestra empatía con todos los trabajadores?					

III	EL EMPOWERMENT	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
13	Motivación ¿Tu jefe te estimula para que puedas cumplir con tus funciones?					
14	¿Tu jefe demuestra una comunicación permanente con todos los trabajadores?					
15	Responsabilidad ¿Tu jefe permite que tomes nuevas responsabilidades?					
16	¿Tu jefe se compromete con los miembros de trabajo?					
17	Desarrollo ¿Tu jefe impulsa con tu crecimiento profesional?					
18	¿Tu jefe te asigna nuevas tareas que mejoran tus habilidades?					

ANEXO 5

CUESTIONARIO V1: PRODUCTIVIDAD

Estimado Señor(a):

Le agradezco previamente por su contribución para el presente trabajo de investigación titulado: "El Liderazgo Organizacional y Productividad de los colaboradores en la empresa Layconsa SAC, Santa Anita 2018" el presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial.

INSTRUCCIONES

A continuación le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que, a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de

investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA	EQUIVALENCIA
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	A Veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

Marque con una "X" en un casillero por pregunta, utilice la siguiente escala.

VARIABLE 2 : Productividad

I	FACTORES QUE INCIDEN EN LA PRODUCTIVIDAD	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Aprendizaje y formación ¿Te facilitan la información necesaria para realizar tus funciones?					
2	¿Te asesoran constantemente en tus tareas diarias?					
3	Satisfacción Laboral ¿Te sientes comprometida con la organización?					
4	¿Tu desempeño es recompensado por tu jefe?					
5	Cultura Organizacional ¿Tu jefe te apoya en el proceso de planificación?					
6	¿Usted conoce el proceso de trabajo de su área?					

II	VARIABLES DE PRODUCTIVIDAD	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
7	Planta e Infraestructura ¿Se siente seguro en su área de trabajo?					
8	¿Usted mantiene el orden en su área de trabajo?					
9	Tecnología ¿Usted hace uso de la tecnología para mejorar la productividad?					
10	¿Se mantiene operativa la máquina de producción?					
11	Materiales ¿Usted hace uso adecuado de los materiales que se utilizan en la productividad?					
12	¿T u jefe está al pendiente de tus materiales que te hacen falta en la producción?					

III	MEDICION DE LA PRODUCTIVIDAD	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
13	Eficiencia ¿Usted cumple adecuadamente con la meta establecida diariamente?					
14	¿Usted recibe las herramientas necesarias para lograr los objetivos de Forma correcta?					
15	Efectividad ¿El líder propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del trabajo?					
16	¿Las decisiones se toman por consenso?					
17	Eficacia ¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos?					
18	¿Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las Alternativas?					

ANEXO 6: JUICIO DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. NAVARRO TAPIA JAVIER
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: HUANANCA MEZA RUTH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica .				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			

08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?
ninguno

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, de junio del 2018

10/10/2018

88%

[Handwritten Signature]

Firma de experto informante
 DNI 26614765



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. NAVARRO TAPIA JAVIER
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: HUARANCA MEZA RUTH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica .				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			

8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
24				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendrá que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, octubre del 2018

80%


 Firma de experto informante
 DNI 08814138



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. CERNANTES RAMÓN, EDGAR D. F.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV-PA
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario
 I.5. Autor del instrumento: HUANACCA MEZA RUTH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Ninguno.

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Ate, de junio del 2018

10/10/2018

88%

[Firma]

Firma de experto informante
DNI 06014765



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO F.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV - AEE
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: HUARANCCA MEZA RUTH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.80%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica .					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE -

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			

8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

ninguno.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

Ate, de junio del 2018

10/10/2018

[Handwritten Signature]

Firma de experto informante
DNI *06614761*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: D./Mg. VILLAR CASTILLO FREDY
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC-UCV
- 1.3. Especialidad del experto: ECONOMISTA
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- 1.5. Autor del instrumento: HUARANCCA MEZA RUTH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

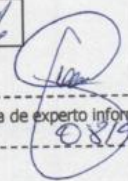
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

10
Ate, octubre del 2018

90%



Firma de experto informante
DNI 08193124

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: D.(Mq) VILLAR CASTILLO FREDDY
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 1.3. Especialidad del experto: ECONOMISTA
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: HUARANCA MEZA RUTH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica .					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			

8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19				
24				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV PROMEDIO DEVALORACION:

10
Ate, octubre del 2018

90%

Firma de experto informante
DNI 0.81.73124

ANEXO 7 : BASE DE DATOS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P1	P19	P20	P21	P22	P23	P2	P25	P26	P27	P28	P29	P3	P31	P32	P33	P34	P35	P3	V1	V2	D1	D2	D3						
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5						
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4					
3	4	4	2	3	3	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	2	3	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4					
4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5					
5	5	3	5	4	1	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	2	1	4	4	3	5	5	3	5	4	1	5	4	4	2	4	5	4	4	2	1	4	4	4	4	3	4					
6	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	1	5	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5					
7	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
8	3	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4					
9	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4					
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
11	4	4	4	3	2	3	5	5	3	3	5	5	3	3	2	4	3	5	1	5	4	4	4	3	2	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	2	4	4	4	3	4	4			
12	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4			
13	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	2	4	3	4	1	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
14	4	2	4	5	5	5	5	2	3	3	5	1	2	2	4	2	4	5	1	1	4	2	4	5	5	5	2	3	3	5	1	2	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3				
15	4	3	5	5	2	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	2	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
16	4	1	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	1	4	1	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4			
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
18	3	2	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4	5	2	5	3	5	2	4	5	3	2	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4	5	2	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4			
19	5	3	5	2	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	3	5	2	5	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4			
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4		
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4		
23	4	4	2	3	3	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	2	3	3	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
24	5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	2	5	5	3	4	4	2	5	5	3	4	4	4	5	4		
25	3	5	4	1	5	4	4	2	4	4	4	5	4	2	1	4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	1	5	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
26	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	3	1	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5		
27	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
28	3	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	2	5	5	5	2	5	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
29	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
31	4	4	4	3	2	3	5	5	3	3	5	5	3	3	2	4	3	5	1	5	4	4	4	3	2	3	5	5	3	3	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
32	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
33	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	2	4	3	4	1	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	2	4	5	5	5	5	2	3	3	5	1	2	2	4	2	4	5	1	1	4	2	4	5	5	2	3	3	5	1	2	2	4	2	3	3	5	1	2	2	4	2	3	3	4	3	
35	4	3	5	5	2	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	2	3	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
36	4	1	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	1	4	1	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
38	3	2	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4	5	2	5	3	5	2	4	5	3	2	4	3	2	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	2	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
39	5	3	5	2	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	3	5	2	3	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	3	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4		
43	4	4	2	3	3	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	2	3	3	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	5	5																																			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Manejo Organizacional y productividad de los colaboradores en la
empresa. Logros SAO. Lima Año 2018

TÍTULO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORA,

Luzmila Escobedo (DNI: 70900017-5)

ASesor:

Mg. Oscar Espinoza (DNI: 70000017-5)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

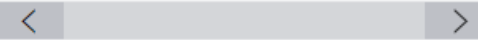
Desarrollo organizacional y productividad

LIMA - PERÚ
2018



Resumen de coincidencias ✕

28 %



1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	16 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %	>
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %	>
4	repositorio.ulasameric... Fuente de Internet	1 %	>
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %	>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL , docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: **"EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA LAYCONSA SAC, SANTA ANITA 2018 "**, cuya autora es **HUARANCCA MEZA, RUTH**, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 28.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 15 de abril del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID ORCID 0000-0002-1067-9550	