



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo y productividad de los trabajadores de Pollería La Leña, San Martín de Porres,
2017

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Ferrer De La Cruz Rosario Isabel (ORCID 0000-0003-1708-5824)

ASESORA:

MG. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi (ORCID 0000-0002-0812-34731)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedicado al empeño de continuar y al esfuerzo que se emplea en la realización de cada tarea. A mi familia, que ofrecieron su apoyo y comprensión en el transcurso del desarrollo de la carrera universitaria.

A mis amistades, por alentarme a culminar satisfactoriamente los estudios.

Agradecimiento

Muy agradecida con los docentes que me apoyaron con la realización del presente trabajo, a todos mis compañeros, y a las amistades que estuvieron a mi lado durante todo el proceso de realización del trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LIMA

DICTAMEN DE SUSTENTACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION N° 008-2019-1 UCV- LIMA NORTE

El Presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0089/EP/ADMINISTRACION/UCV LIMA NORTE** de la Escuela de Administración, dictaminan:

PRIMERO.

Aprobar por sobresaliente (Pasará a publicación)	: 18 - 20 puntos	()
Aprobar por unanimidad	: 14 - 17 puntos	(+)
Aprobar por mayoría	: 11 - 13 puntos	()
Desaprobar	: 0 - 10 puntos	(-)

El Trabajo de Investigación denominada **"LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE POLLERÍA LA LEÑA, SAN MARTIN DE PORRES, 2017 "** presentado por el (la) estudiante **FERRER DE LA CRUZ ROSARIO ISABEL.**

SEGUNDO. Que la calificación obtenida en la sustentación del Trabajo de Investigación por el (la) estudiante es como corresponde:

Apellidos y Nombres	Calificación en números	Calificación en letras
FERRER DE LA CRUZ ROSARIO ISABEL	14	Catorce

Los Olivos, 12 de julio del 2019

Presidente(a): **MAG. GENARO EDWIN SANDOVAL NIZAMA**
Nombre Completo

Secretario(a): **MAG. LUZMILA GABRIELA MAURTUA GURMENDI**

Nombre Completo

Vocal: **MAG. BENITO ARMANDO LARROCHE CUETO**
Nombre Completo

Firma
Firma
Firma



Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Ferrer de la Cruz Rosario Isabel con DNI N.º 43278869, en la senda de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que los documentos que se adjuntan son fidedignos.

Asimismo, indico bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en el presente **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** son auténticos y veraces. En el caso que hubiera falta, omisión o falsedad asumo los correspondientes procesos investigativos y sanciones de acuerdo a las normas internas de la Universidad.

En concordancia, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, con las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de julio del 2019



Ferrer de la Cruz Rosario Isabel
D.N.I.43278869

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	9
2.1. Tipo y diseño de investigación	9
2.2. Población, muestra y muestreo	9
2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos, valides y confiabilidad	9
2.4. Procedimientos	10
2.5. Métodos de análisis de datos	10
2.6. Aspectos éticos	10
III. RESULTADOS	11
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	21
VI. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	26

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, busca determinar el valor o no del liderazgo dentro de una organización para la mejora y sostenibilidad de la productividad, mediante el proceso de análisis de la gestión productiva dentro de una empresa.

De tal manera, el liderazgo, vendría ser una de las variables fundamentales para analizar, y evaluar sus posibles situaciones, consecuencias y repercusiones ante cada uno de los colaboradores, mejorando o limitando la productividad y crecimiento de los mismos. Por lo que será necesario realizar un análisis a profundidad de la gestión empresarial, para poder llegar a conclusiones válidas.

El presente trabajo tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores, mediante un diseño metodológico de tipo descriptivo correlacional y no experimental y una muestra censal, concluyendo que existe una relación significativa entre el liderazgo y la productividad de la mano obrera, el capital y la administración que se realiza por el encargado de la empresa.

Palabras claves:

Liderazgo, influencia, Productividad, capacitación.

ABSTRACT

This research work seeks to determine the value or not of leadership within an organization for the improvement and sustainability of productivity, through the process of analysis of productive management within a company.

In this way, leadership would be one of the fundamental variables to analyze, and evaluate their possible situations, consequences and repercussions before each collaborator, improving or limiting the productivity and growth of the same. Therefore, it will be necessary to carry out an in-depth analysis of business management, in order to reach valid conclusions.

The objective of this study was to determine the relationship between leadership and worker productivity, using a correlational and non-experimental descriptive methodological design and a census sample, concluding that there is a significant relationship between leadership and productivity. the working hand, the capital and the administration that is carried out by the manager of the company.

Keywords:

Leadership, influence, productivity, training

I. INTRODUCCIÓN

Si los gerentes no cuentan con las habilidades, el conocimiento necesario y las características fundamentales del líder dentro de cualquier organización, no se alcanzarán los resultados proyectados, lo que repercutirá notablemente en la organización. A lo largo de nuestra vida, desarrollamos habilidades en base a nuestras experiencias, pero no todos desarrollamos algo tan importante y presente en cada día, esa capacidad de saber liderar, de direccionar a su grupo de trabajo, para cosechar los más sobresalientes resultados. Una organización nace con una idea de negocio, puede parecer muy sencilla al inicio, para realizarla, pero puesta en marcha difícilmente se mantendrá en el mercado, debido a la carencia de liderazgo además de estrategias mal ejecutadas y sin estructura, donde el liderazgo debería reflejarse con mucha más claridad. Tal es el caso de la pollería, en que, por carencia de liderazgo efectivo, incurre en una deficiencia en la productividad, y esto acarrea por la falta de compromiso en los procesos productivos por los colaboradores. El problema se debe a que el líder con una falta de capacidad de encontrar las palabras necesarias para formular una petición o crítica conlleva a una falta de comprensión entre el grupo de trabajo, levantar la voz, utilizar el sarcasmo y criticar el trabajo de los demás, minimizar las opiniones ajenas, lleva a la baja eficiencia en la productividad de los trabajadores, la cual es la principal causa del poco compromiso con el crecimiento de la empresa. El líder eficiente instruye a través del estímulo y no pretende amilanar a sus seguidores. Si un líder lo es auténtico, no requerirá publicarlo ni hacerse atemorizar, según Universia Argentina (2012)

Dado que las organizaciones, están en constante competencia en el mercado, se debe la importancia de una buena dirección parte de los líderes para una mejora continua de la organización, como también para los trabajadores. A si lo respalda el autor Avenecer (2015) El dominio del liderazgo de los jefes del área favorece y estimula en los vendedores un desarrollo en sus habilidades muy efectivas, sin necesidad de exigencias ni llamadas de atención constantemente, él jefe del área aplica también diferentes destrezas para apoyar a sus trabajadores para que alcancen sus objetivos, así como de los de la organización.

Tito & Acuña (2015) En la investigación realizada concluye “que uno de las características significantes para lograr incrementar productividad, es la motivación; que su influencia para mejorar el desempeño y alcanzar los objetivos es fundamental”. Pág.58

Por otra parte, en el artículo de Seo & An (2019) el autor define que cuando el líder está estrechamente vinculado a la gestión de recursos humanos, el análisis de clientes y mercados y la gestión de procesos enriquece el rendimiento del negocio. Como también lo afirma el autor Radwan (2018) se debe buscar caracteres de los empleados y crear equipos con la capacidad de ofrecer un alto nivel de productividad a pesar de la diversidad cultural creando un ambiente de aprendizaje donde los empleados se apoyan entre sí para crecer junto con la organización; a la vez Soliman (2018) el líder debe emplear carismáticamente la disciplina y confianza a sus empleados mejorando la calidad en la gestión con resultados exitosos; Y de acuerdo al autor Yan (2018) revela cómo el liderazgo en innovación, brinda a una organización, transformación y adaptación a su ambiente externo de manera implícita, renovando su productividad; A si también lo afirma Sáenz (2017) en el artículo, Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en una planta de lubricantes, en la cual llegó a una conclusión en que si existe relación y que las capacitaciones mejoran la eficiencia de los empleados; También el autor Mozjat & Mirzaie (2017) afirma la relación entre el liderazgo y toma de cuotas de poder para mejorar la productividad al interior de una organización deportiva, es considerablemente alterada por la indulgencia del líder.

Según Tamkin (2016) para alcanzar mayor productividad es importante considerar los cambios experimentados en las inversiones y economía China en las últimas décadas; como también Thiele, Hasson & Tafvelin (2016) afirma que los líderes tienen un rol central en la seguridad dentro de una empresa, y con un desempeño efectivo se consolida la productividad; Por el ello Solaja, Idowu & James (2016) afirma que dentro de una organización la calidad del liderazgo permite mitigar cualquier fracaso y ayuda no sólo a sobrevivir sino a hacer frente exitosamente los crecientes desafíos empresariales; A si lo afirma los autores Quispe & Caljara (2016) Según el artículo predomina la práctica del liderazgo capacitador y esto influye en la dirección pedagógica y administrativa; como también Huerta (2016) en el artículo, Influencia del liderazgo docente en la efectividad de la Escuela de Posgrado; Este artículo de investigación tuvo como visión definir la influencia del liderazgo que los profesores ejecutan en las aulas sobre la efectividad de la escuela, basándose en la teoría de liderazgo transformacional, según el artículo el liderazgo docente en las aulas es un constructo relevante por su influencia en los resultados institucionales y que para regenerar la efectividad de la escuela de posgrado es importante fortalecer las variables mejora de

habilidades para el crecimiento de los instructores; A la vez Rivera & Conrado (2016) En el artículo los errores en liderazgo, repercuten en un mal direccionamiento hacia sus colaboradores generando desorientación, confusión en sus labores, obteniendo resultados desfavorables, con un alto grado de desmotivación y con un clima organizacional tenso e inapropiado que no permite el incremento de la productividad; también es respaldado por Loayza (2016) en el artículo, La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo, con el objetivo de resaltar la importancia de la productividad, para el crecimiento del Perú, según el artículo finaliza que existen 4 aspectos del desarrollo de los cuales el Perú, 1. en innovación se encuentra rezagado debido a la falta de científicos ingenieros, e instituciones dedicados a la investigación, 2. en educación sigue siendo considerado en la lista de los peores puestos, 3. en la eficiencia de la productividad, se requiere la transformación la renovación y la eficiencia, 4. infraestructura Perú se halla en un nivel bajo; Es también respaldado por el autor Galindo & Ríos (2015) en el artículo, Productivity (Productividad), concluye, que hay que educar mediante entrenamiento, realizar diversificación, reasignación de recursos, innovación y reformar mercados para lograr aumentar la productividad.

Existen organizaciones dirigidas por gerentes, poco empáticos, carentes en creatividad, sin el más mínimo impulso motivador y con muy poco conocimiento, sobre el verdadero motor de las organizaciones. El éxito de toda organización radica en las decisiones que toma el líder, cabe precisar que abarca muchos aspectos, entre ellos la investigación de elementos necesarios para la toma de decisiones, precisas y certeras al momento de querer encaminar un negocio; Según García (2017) También, se podrían considerar algunas causas del fracaso en los negocios, elementos que deben ser analizados cuidadosamente, como: “Costes, coherencia con el concepto, accesibilidad, competencia y entorno, el nombre del establecimiento, la falta de liderazgo, el exceso de confianza fruto de un éxito inicial, deficiencias en la investigación de mercado, insuficiencia en la inversión inicial, falta de experiencia”.

Según la consultora organizacional, argumentó que: “cuando no existe un liderazgo marcado, donde se involucre el equipo de trabajo, hay una deficiencia en los objetivos a los que quiere llegar el negocio” Díaz (2016). Los gerentes que no planean los flujos de producción, no

organizan las tareas, el manejo de los recursos, no establece políticas de servicio, cargos, y no aplica jerarquía ni liderazgo y mucho menos los valores de la organización, podría llevar al fracaso al negocio. Un equipo de trabajo que no se encuentra involucrado con los objetivos de la organización, es como un vehículo sin frenos que en cualquier momento colisionará; La falta de compromiso de los colaboradores crea ausencias, y aumento de rotaciones, todo esto genera la disminución de la fuente de ingreso, y el dinero invertido se va perdiendo, conllevando a su vez a reducir costos, como por ejemplo el ajuste en la planilla de trabajadores, el clima laboral se vuelve inestable, los integrantes del grupo se inquietan, e empieza el desorden y la ansiedad en los empleados y la baja productividad.

Productividad es un objetivo que debe ser planteado desde la estrategia empresarial y se optimiza cuando se consigue la mejor propuesta de valor para el cliente y se orientan todos los recursos y procesos empresariales hacia su consecución y no es un objetivo solamente de los sistemas de producción y operaciones sino de toda la empresa. Medina, Revista EAN , (2010)

Podríamos definir algunas de las causas para baja productividad en las empresas, que dependerá mucho del líder para mejorar estos aspectos: Producto o servicio que se ofrece, con excesivos costos en su preparación, Proceso de producción mal definido o ejecutado, Falta de materias primas por mala planificación y coordinación, Personal desmotivado. Por ello la labor de dirigir equipos de trabajos y organizaciones, se convierte en mayor reto del liderazgo, el líder debe evitar caer en errores, como ser o parecer arrogante, esto crea una imagen de poca humildad, obstruyendo la confianza de sus colaboradores y no favorece una buena comunicación, o ser un líder criticón, esto puede romper los vínculos con los trabajadores, crea un ambiente laboral inestable, todo esto dificulta la consecución de los objetivos. La falta de liderazgo dentro de las organizaciones, también podría conllevar a que la producción y el producto se vean poco confiables ante el público y por consiguiente la poca elección por parte del consumidor, iniciando el declive y fracaso de la organización; Es por ello de la necesidad de realizar, este proyecto de investigación y determinar cuál es la influencia del liderazgo en la productividad de los trabajadores de Pollerías La Leña en San Martín de Porres – Lima del periodo 2017.

Según Maxwell (1998) Afirma en su libro que “más de 4 de cada 5 líderes han emergido por el impacto que líderes establecidos causaron sobre ellos como sus mentores. Esto sucede debido a la Ley de la Reproducción que se requiere de un líder para levantar otro líder “. (P.79)

Don natural	10 %
Resultado de una crisis	05 %
Influencia de otro líder	85%

Tabla1. Liderazgo- Ley de reproducción

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados del autor.

Liderazgo; Podríamos hacer una definición sobre liderazgo, que Liderazgo es la ejecución de las habilidades y conocimientos, logrando influir positivamente en las personas, con el fin de llegar a una meta; Maxwell (2012) define que Liderazgo, es influencia en la gente para seguir al líder, determinando el nivel de eficacia de una persona.pag.5

Robbins & Judge (2009) define que el Liderazgo tiene relevancia especial en los sistemas de equipos múltiples donde se requiere coordinar sus esfuerzos para realizar el resultado que se busca, pág.329

Podemos observar, la importancia de la influencia en las personas para poder alcanzar un objetivo, y que mejor cuando aquellas personas también puedan sentirse satisfechas por la colaboración al cumplimiento de las mismas; El autor Maxwell (2012) afirma que para llegar a tener éxito en el liderazgo, es fundamental tener las habilidades distribuidas en cuatro áreas o fases: Yo no sé lo que no sé (Valor de líder), en gran parte de las personas no buscan desarrollar habilidades para dirigir, por el cual se pierden muchas oportunidades para crecer como líder. Dirigir, Oportunidad, Yo sé qué no sé (Relaciones), el desarrollo de un líder es aceptando lo que no conoce dando pase al deseo de aprender, por el cual reunirse con otras personas en busca y compartir de la información es esencial. Aprender, Reunir, Compartir, Yo crezco y sé, y se sabe que sé (Capacitación), el desarrollo de un líder es un proceso de capacidad en el cual se crea una disciplina de crecimiento personal, esto realzará la sabiduría adquirida en el proceso que será reconocida a futuro por otros aprendices. Capacidad, Disciplina, Crecimiento, Sigo adelante sencillamente por lo que sé (Actitud), la confianza

creada en el proceso revela una capacidad de dirigir sin necesidad de invertir mucho tiempo en cada acción a tomar obteniendo la recompensa. Espontaneidad, Recompensa.

Efectivamente, el reto más grande que tiene un líder es el logro de objetivos difíciles, la misma que su cumplimiento genere rara una satisfacción plena de todo el grupo; el liderazgo aplicado en una organización, no solo enriquece a una organización, si no también enriquece el alma de sus trabajadores, desarrollando lo mejor de cada uno de ellos y influyendo a su superioridad de lo logrado.

Productividad; Podríamos considerar que productividad es realizar alguna tarea eficiente y satisfactoriamente. Esto es respaldado por Render & Heizer (2014) productividad es la consecuencia de separar las salidas (bienes o servicios) entre una o más entradas como la mano obrera la inversión o administración. pág.13

Carro & Gonzales (2012) define que la productividad es la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salidas o producto) y los recursos utilizados para generarlo (entradas o insumos). pág.1

Esto es importante para la procreación de riqueza debido a la consideración a los procesos y el valor de la participación de las personas aprovechando la fuente de productividad, escuchando la sinceridad de los clientes; y para medir la productividad, se puede realizar en base a dos formas: primero la Productividad de un solo factor, es el que revela la razón que hay entre los recursos (entrada) y los servicios y bienes elaborados (salida); segundo la Productividad multifactor, es el que revela la razón que hay entre muchos o todos los recursos(entrada) y los servicios y bienes elaborados(salida).

Las dimensiones, que nos da el autor Render & Heizer (2014) nos dice que la mayor productividad se divide en tres variables o factores principales: Mano de obra, el mejoramiento de los resultados en la productividad es la respuesta al compromiso de trabajo, a la mejora de las habilidades de la mano obrera y a sus mejores condiciones de salud (Mejora de habilidades, Condiciones de salud, Compromiso), Capital, el administrador mediante el uso de diferentes herramientas, ajusta los planes de inversión, los costos del capital y en el

riesgo (Plan de inversión, Costo de capital, Riesgo), y la Administración, el administrador tiene a su cuidado la verificación y la selección de las mejores alternativas de inversión y mejorar la productividad de las ya existentes de manera efectiva (Efectividad, Conocimiento, Tecnología).

Las mejores compañías con liderazgo, reconocen que la confianza interna y externa que posee el líder, expresándola ante los demás, es la arma más poderosa e influyente, manteniendo así una productividad sostenible y un mejoramiento continuo de la compañía. Laborar en condiciones pocas favorables y bajo una dirección muy poco empática, puede producir altos niveles de estrés y fatiga en los trabajadores, este impactara y afectara directamente en la productividad de la organización. El agotamiento físico, como mental y emocional, resulta de un exhaustivo involucramiento en tareas que demandan tiempos prolongados.

El Problema General del presente trabajo de investigación es ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de Pollería La Leña - San Martin de Porres- 2017? y en cuanto los Problemas Específicos, tenemos primero ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la mano de obra de los trabajadores en pollería La Leña- San Martin de Porres- 2017?, segundo ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el Capital invertido en los trabajadores en pollería La Leña- San Martin de Porres- 2017? y tercero ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la administración de los trabajadores en pollería La Leña- San Martin de Porres-2017?

También cuenta con una Justificación Teórica, teniendo en cuenta la problemática que se puede crear en una compañía, por la falta de liderazgo eficiente, se ha visto conveniente desarrollar una investigación, que nos permita ver el escenario y rescatando lo obtenido en los resultados; Esta investigación se desarrolla con el mision de aportar nuevas ideas a las existentes sobre la aplicación del Liderazgo en los procesos productivos, puesto que el desarrollo conjunto de la mano obrera y la gerencia, redundaran notablemente en el crecimiento de la organización, por consiguiente es importante identificar cual es la influencia del líder en el personal, si al motivarlo y dirigirlo en base a un liderazgo eficiente, tendría como consecuencia incrementar la productividad de un personal entusiasmado en realizar las tareas encomendadas; y se justifica en la práctica, Debido a la globalización y el

mundo en constante cambio, el presente trabajo de investigación, puede ser de mucha utilidad para actuales, como para futuras organizaciones, también este trabajo, nos ayudara a verificar lo necesario que es el liderazgo dentro de las organizaciones, en la mejora de la productividad y cumplimiento de metas; Y en consecuencia es justificable socialmente, ya que el problema sobre los factores de la influencia del Liderazgo en la productividad de los trabajadores, ha sido poco estudiada. Por esta razón, este trabajo resulta un apoyo a la administración de empresas, como también para estudios en el rubro de la producción, para mejorar el nivel de desempeño de la competencia como de indagación científica en los estudiantes del octavo ciclo de la escuela de administración.

El Objetivo General del presente trabajo es Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de pollería La Leña- San Martín de Porres- 2017 y cuenta con Objetivos Específicos, primero Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la mano de obra de los trabajadores en pollería La Leña, segundo Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el Capital invertido en los trabajadores en pollería La Leña y tercero Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la administración de los trabajadores en pollería La Leña.

Así como también se cuenta con la respectiva Hipótesis General, H1: El liderazgo se relaciona considerablemente con la productividad de los trabajadores de pollería La Leña- San Martín de Porres- 2017 y la H0: El liderazgo no se relaciona considerablemente con la productividad de los trabajadores de pollería La Leña- San Martín de Porres- 2017.

Y las Hipótesis Específicas, primero H1: El liderazgo se relaciona considerablemente con la Mano de obra de los trabajadores en pollería La Leña con su respectiva H0: El liderazgo no se relaciona considerablemente con la Mano de obra de los trabajadores en pollería La Leña, segundo H1: El liderazgo se relaciona considerablemente con el capital invertido en los trabajadores en pollería La Leña y la H0: El liderazgo no se relaciona considerablemente con el capital invertido en los trabajadores en pollería La Leña, y tercero H1: El liderazgo se relaciona considerablemente con la Administración de los trabajadores en pollería La Leña con la H0: El liderazgo no se relaciona considerablemente con la Administración de los trabajadores en pollería La Leña.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

Según Hernández Sampieri (2014) El “diseño” se refiere al plan o la estrategia concebido para obtener la información que se desea, pág. 165

El nivel de investigación a realizar para este proyecto y lograr la objetividad del mismo, se realizará por la naturaleza de las variables una investigación no experimental, de tipo descriptivo y correlacional, la cual se llevará a cabo en el local comercial de pollería La Leña, que se encuentra ubicado en el distrito de San Martín de Porres, de la provincia y departamento de Lima.

El presente trabajo de investigación, según la información obtenida, es una investigación básica y aplicada, debido a que la investigación está enfocada en lograr un nuevo conocimiento sobre la influencia que los líderes, ejercen en la productividad del trabajador de pollerías la leña, en el ejercicio 2017.

Es una investigación transversal, debido a que las variables en estudio serán medidas en un momento dado por única vez. Y finalmente de acuerdo a la comparación de las poblaciones es de tipo descriptivo, debido a que cuenta con una población la cual se pretende describir en función de dos variables, cuya Denominación de las Variables es Liderazgo y Productividad

2.2. Población, muestra y muestreo

La presente investigación está conformada por una población de 25 trabajadores entre varones y mujeres, distribuidos en 20 horarios diferentes, sus edades fluctúan entre los 19 a 60 años, con predominio del género femenina.

la muestra es censal, y es respaldada por el autor Del Cid, Méndez & Sandoval (2011) La muestra es toda la población y es utilizado cuando se requiere conocer las opiniones de todos los involucrados.

2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica y Nivel de Medición, La medición de las variables se realizará de forma cuantificable, debido a que aplicará el método de encuesta, en una escala de intervalo, y con una técnica estadística de alfa de Cronbach, que permitirá medir el objeto en estudio.

La Unidad de medida, Las respuestas que se obtendrán en la medición planeada, se encuentran en base a: 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A veces, 4 = Casi siempre y 5= Siempre; y en cuanto a la Validez y confiabilidad, para la tabulación de datos, se realizó en el paquete estadístico SPSS y el programa Excel, en el cual se registraron los primeros datos de recopilación, los mismos que fueron exportados al SPSS. La validez y confiabilidad del instrumento, se realizó con el total de 25 trabajadores.

2.4. Procedimiento

Este trabajo de investigación procedió con la recopilación de la información necesaria mediante bases teóricas, referencias de trabajos previos, definiendo y discriminando las variables, evaluando como también seleccionando los indicadores, para la evaluación, los mismos que fueron validados por expertos profesionales en Administración, para su aplicación.

2.5. Métodos de Análisis de Datos

Según Sampieri (2014) el análisis de datos se realiza mediante una matriz de datos utilizando un programa computacional.

El desarrollo de este trabajo de investigación se realizó en 7 etapas, como: 1. Identificar y seleccionar el paquete estadístico para el análisis de la información. 2. se ejecuta el software. 3. Se explora la información. 4. Se realizar la prueba de confiabilidad y validez. 5. Se realiza la prueba a las hipótesis. 6. Se visualizan los datos. 7. Se recogen los resultados.

2.6. Aspectos Éticos

El trabajo de investigación tiene como finalidad mejorar la gestión de la administración y así mejorar el desempeño de los trabajadores, respetando las normas establecidas en la empresa, También este trabajo tiene la orientación de cuidar el medio ambiente.

III. RESULTADOS

Estadísticas de fiabilidad

Tabla 2 Cálculo del alfa de Cronbach de la variable 1 “Liderazgo”:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	16

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El nivel de confiabilidad del instrumento para la variable Liderazgo es de 0.968 representando a un 96%, de fiabilidad por la cual cumple con lo requerido para dar la seguridad de la misma.

Tabla 3 Cálculo del alfa de Cronbach de la variable 2 “Productividad”:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	14

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos.

Interpretación: El nivel de confiabilidad del instrumento para la variable Productividad es de 0.985, representando a un 98%, de fiabilidad por la cual cumple con lo requerido para dar la seguridad de la misma.

Prueba de normalidad para la Hipótesis General

H1: El liderazgo se relaciona considerablemente con la productividad de los trabajadores de pollería La Leña -San Martin de Porres- 2017.

H0: El liderazgo no se relaciona considerablemente con la productividad de los trabajadores de pollería La Leña - San Martin de Porres- 2017.

Tabla 4 Prueba de normalidad para la Hipótesis General

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,183	25	,031	,907	25	,026
PRODUCTIVIDAD	,203	25	,010	,902	25	,020

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos.

Interpretación: Como el valor de significancia de las variables Liderazgo es de 0,026 y la de Productividad es 0,020, ambos son menores a 0.05, por el cual se consideran no normales, según la prueba de Shapiro-Wilk, debido a que la muestra es menor a 50, mediante la prueba de Spearman.

Prueba de normalidad para las Hipótesis Especifica 1

H1: El liderazgo se relaciona considerablemente con la Mano de obra de los trabajadores en pollería La Leña-San Martin de Porres- 2017.

H0: El liderazgo se relaciona considerablemente con la Mano de obra de los trabajadores en pollería La Leña-San Martin de Porres- 2017.

Tabla 5 Prueba de normalidad para las Hipótesis Especifica 1

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,183	25	,031	,907	25	,026
Mano de Obra	,200	25	,011	,891	25	,011

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos.

Interpretación: El valor de significancia de la variable Liderazgo es de 0,026 y la de la mano de obra es 0,011, ambos son menores a 0.05, por el cual se consideran no normales, según la prueba de Shapiro-Wilk.

Prueba de normalidad para las Hipótesis Especifica 2

H1: El liderazgo se relaciona considerablemente con el capital invertido en los trabajadores en pollería La Leña-San Martin de Porres- 2017.

H0: El liderazgo se relaciona considerablemente con el capital invertido en los trabajadores en pollería La Leña-San Martin de Porres- 2017.

Tabla6 Prueba de normalidad para las Hipótesis Especifica 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,183	25	,031	,907	25	,026
Capital	,225	25	,002	,872	25	,005

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos.

Interpretación: El valor de significancia de la variable Liderazgo es de 0,026 y la del capital es 0,005, ambos son menores a 0.05, por el cual se consideran no normales, según la prueba de Shapiro-Wilk.

Prueba de normalidad para las Hipótesis Especifica 3

H1: El liderazgo se relaciona considerablemente con la Administración de los trabajadores en pollería La Leña-San Martin de Porres- 2017.

H0: El liderazgo se relaciona considerablemente con la Administración de los trabajadores en pollería La Leña-San Martin de Porres- 2017.

Tabla 7 Prueba de normalidad para las Hipótesis Especifica 3

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,183	25	,031	,907	25	,026
Administración	,181	25	,033	,880	25	,007

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos.

Interpretación: El valor de significancia de la variable Liderazgo es de 0,026 y la Administración es 0,007, ambos son menores a 0.05, por el cual se consideran no normales, según la prueba de Shapiro-Wilk.

Correlaciones de Hipótesis General

H1: El liderazgo se relaciona considerablemente con la productividad de los trabajadores de pollería La Leña -San Martín de Porres- 2017.

H0: El liderazgo no se relaciona considerablemente con la productividad de los trabajadores de pollería La Leña - San Martín de Porres- 2017.

Tabla 8 Prueba de Hipótesis General

		LIDERAZGO	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,940**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,940**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos.

Interpretación: Según Hernández Sampieri, el liderazgo se relaciona significativamente positiva con la productividad, puesto que el valor de significancia de la variable Liderazgo es de 0,000 y la de productividad es 0,000, ambos son menores a 0.05, por el cual se consideran se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Correlaciones de Hipótesis Específicas 1.

H1: El liderazgo se relaciona considerablemente con la Mano de obra de los trabajadores en pollería La Leña-San Martin de Porres- 2017.

H0: El liderazgo se relaciona considerablemente con la Mano de obra de los trabajadores en pollería La Leña-San Martin de Porres- 2017.

Tabla 9 Prueba de Hipótesis Específicas 1.

		LIDERAZGO	Mano de Obra
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,926**
		N	.
Mano de Obra	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	,926**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos.

Interpretación: Según Hernández Sampieri, el liderazgo se relaciona significativamente positiva con la mano de obra, puesto que el valor de significancia de la variable Liderazgo es de 0,000 y la de mano de obra es 0,000, ambos son menores a 0.05, por el cual se consideran se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Correlaciones de Hipótesis Específicas 2

H1: El liderazgo se relaciona considerablemente con el capital invertido en los trabajadores en pollería La Leña-San Martín de Porres- 2017.

.H0: El liderazgo se relaciona considerablemente con el capital invertido en los trabajadores en pollería La Leña-San Martín de Porres- 2017.

Tabla 10 Prueba de Hipótesis Específicas 2

		LIDERAZGO	Capital
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,941**
		N	,000
Capital	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	25
		Sig. (bilateral)	25
		N	,941**
Capital	Capital	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos.

Interpretación: Según Sampieri, el liderazgo se relaciona significativamente positiva con el capital, puesto que el valor de significancia de la variable Liderazgo es de 0,000 y la del capital es 0,000, ambos son menores a 0.05, por el cual se consideran se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Correlaciones de Hipótesis Específicas 3

H1: El liderazgo se relaciona considerablemente con la Administración de los trabajadores en pollería La Leña-San Martin de Porres- 2017.

H0: El liderazgo se relaciona considerablemente con la Administración de los trabajadores en pollería La Leña-San Martin de Porres- 2017.

Tabla 11 Prueba de Hipótesis Específicas 3

		LIDERAZGO	Administración	
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,942**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Administración	Coeficiente de correlación	,942**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos.

Interpretación: Según Sampieri, el liderazgo se relaciona significativamente positiva con la Administración, puesto que el valor de significancia de la variable Liderazgo es de 0,000 y la de Administración es 0,000, ambos son menores a 0.05, por el cual se consideran se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que una relación considerablemente entre el Liderazgo con la productividad de los trabajadores de pollerías La Leña -San Martín de Porres-Lima 2017; Estos resultados guardan relación con los resultados obtenidos en las tesis de los autores Avenecer (2015), Quispe & Caljara (2016), quienes señalan el liderazgo, influye en realización productiva de las tareas.

En lo que respecta a la relación del Liderazgo y la mano de obra, se encuentra concordancia con el autor, Avenecer (2015), mediante los resultados indica que el supervisor aplica habilidades y destrezas las cuales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores.

En lo que respecta a la relación que existe entre el liderazgo y el capital, no se encuentra relación alguna con ninguno de los autores.

y con lo que respecta a la existencia de la relación del Liderazgo y la administración, se encuentra concordancia con el autor, Galindo & Rios, (2015) en el artículo define que hay que educar para incrementar productividad, mientras que el autor, Quispe & Caljara (2016) define que el líder que capacita influye en la dirección administrativa, y el autor, Sáenz (2017) define que los conocimientos obtenidos mediante capacitaciones influyen en la efectividad. Estos autores expresan que el impulso, capacitación, así como diferentes habilidades y destrezas realizadas mediante un liderazgo, influye en el desempeño efectivo y productivo de los trabajadores; ello es acorde con lo que se obtuvo como resultado en el presente estudio.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que el liderazgo influye en la mano de obra de los trabajadores, con la cual, puedan desarrollar sus habilidades con buenas condiciones de salud creando el compromiso con la organización.

Se finaliza también que el Liderazgo influye en el capital de empresa significativamente con los planes de inversión, como los costos y riesgos.

A la vez se concluye que el liderazgo se relaciona considerablemente con la administración debido a que es importante la efectividad, como los conocimientos y la gestión de mejora en la tecnología de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda, que el administrador mejore las relaciones con los colaboradores, para tomar en consideración las sugerencias de los trabajadores.

Se sugiere que el administrador realice capacitaciones periódicas para optimizar la mejora en la atención de los clientes. A la vez afiance la motivación de los trabajadores para impulsar la realización de las tareas de manera productiva.

Se aconseja al administrador de la empresa identificar las diferentes instrucciones y conocimientos que posee sus trabajadores, con el fin de distribuir correctamente las funciones y tareas, para cumplir eficientemente los objetivos.

REFERENCIAS

- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Universidad de Concepción, Chile. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- An, O., & Seo, C. (2019). A Structural Analysis of the Factors Affecting Productivity Performance: Based on SME of Manufacturing Certified the PMS. *Journal of the Korean Society for Quality Management*, 47. Obtenido de <https://www.jksqm.org/journal/view.php?number=2112>
- Avenecer Cano, Y. (19 de Marzo de 2015). Liderazgo y Motivación. Recuperado el 05 de Mayo de 2018, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Carro Paz, R., & Gonzales Gomez, D. (2012). *Productividad y Competitividad* (2 ed.). Obtenido de http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Del Cid Alma; Méndez, Rosemary & Sandoval, Franco (2011) Investigación. Fundamentos y metodología, Segunda edición, Pearson Educación, México, 103. Obtenido de <https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/investigacion-undamentos-y-metodologia.pdf>
- Díaz Maibet, Globovisión Video (2016). Comunicación y Liderazgo. De : Globovisión Video. Recuperado el Junio de 2018, de <https://youtu.be/SI5VR9qKWIs>
- Galindo, Mariana ; Ríos, Viridiana . (2015). *Productividad, Estudios Económicos, México ¿cómo vamos?* Mexico. Obtenido de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
- Hernández Sampieri R. (2014). Metodología de la Investigación, sexta edición. McGraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Huerta Camones, L. E. (2016). Influencia del liderazgo docente en la efectividad de la Escuela de Posgrado de la UNE. (U. N. Molina, Ed.) *Revista Anales Científicos*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/NALM_f5bd9328f3365e5c4a63d5fb34865522
- Idowu Elijah, F., Solaja Mayowa, O., & James Ekundayo, A. (2016). Exploring the relationship between leadership communication style, personality trait and organizational productivity. 11, br. 1, str. 99-117. *Serbian Journal of Management*. Obtenido de <http://scindeks.ceon.rs/article.aspx?artid=1452-48641601099S>
- Loayza, N. V. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. (D. d. Mundial, Ed.) *Estudios Económicos*. Obtenido de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>

- Maxwell, J. (2012). *Liderazgo 101 Lo que todo líder necesita saber*. Nashville, Tennessee , Estados Unidos: Grupo Nelson. Obtenido de <https://docplayer.es/38353793-101-lo-que-todo-lider-necesita-saber.html>
- Maxwell, John C. (1998). *Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo*. (T. NELSON, Trad.) Nashville, Tennessee, Estado Unidos: Maxwell Motivation. Recuperado el 07 de Mayo de 2018, de <https://docs.google.com/file/d/0B0XIj8RFECKXNzZmMzhlNjEtMTg2Zi00NTE1LTg2ZWUtOTYwMGI0YmU1ZmE4/edit>
- Medina Fernández de Soto, Jorge Eduardo ; Revista EAN , No.69. (Julio-Diciembre de 2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. (R. E. No.69, Ed.) *Revista EAN, Revista EAN No. 69*, 116. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n69/n69a07.pdf>
- Mozjat, M., & Mirzaie, A. (2017). Investigating the Relationship between the Leadership Strategy Aspects and Productivity. (U. d. sohar, Ed.) *Journal of Business and Management Review*, 6(9), 38-45. Obtenido de <https://platform.almanhal.com/GoogleScholar/Details/?ID=2-102295>
- Paco María García, Gestion. (09 de Diciembre de 2017). Causas Principales de Fracaso de Restaurantes. *Gestion*, s.p. Recuperado el Junio de 2018, de <https://enlacocina.telemesa.es/gestion-administracion-restaurantes/causas-principales-fracaso-restaurantes/>
- Quispe Ticona, I. L., & Caljara Acero, H. (2016). Liderazgo y su influencia en la gestión pedagógica y administrativa de directores en las instituciones educativas en Chucuito, Juli. *Revista Científica Investigación Andina*. Obtenido de <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/18>
- Radwan , M. (2018). The impact of leadership on Employees' Productivity in Jaguar Land Rover Saudi Arabia service center. GRIN Publishing. Obtenido de <https://www.grin.com/document/424831>
- Render, B., & Heizer, J. (2014). *Principios de Administración de Operaciones*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación de México, s.a. de C.V.
- Rivera Cerpa, Yeira Melisa, Conrado Tobón, Joselin. (Julio - Diciembre de 2016). Impacto de los líderes en la productividad de las empresas de servicio de aseo en la ciudad de Barranquilla. *Dictamen Libre*(19), 57 - 68. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6104144>
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A.;. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). (J. E. Brito, Trad.) La Florida - San diego: Pearson Education. Recuperado el 2018

- Sáenz Tarazona, M. (2017). Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en una planta de lubricantes. *In Crescendo*. Obtenido de <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1500>
- Soliman, A. F. (2018). A proposed model for leadership styles effect on total quality management implementation: an applied study on telecommunication for mobile service companies in Egipto. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 24(3). Obtenido de <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJPQM.2018.092983>
- Tamkin, P. (2016). The Relationship between UK Management and Leadership and productivity. Institute for Employment Studies. Obtenido de https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/ukces0816c_0.pdf
- Thiele Schwarz , U. v., Hasson, H., & Tafvelin, S. (2016). Leadership training as an occupational health intervention: Improved safety and sustained productivity. (A. Hale, Ed.) *safety science*, 81. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753515001848>
- Tito Huaman, Pedro L. ; Acuña Oré, Pepe. (Enero - Junio de 2015). Impacto de la Motivación en la Productividad empresarial: caso Gerencia de Infraestructura en Telefónica del Perú. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 18-I(35), 51-59.
- Universia Argentina. (03 de Octubre de 2012,). 10 razones por las que fracasa un líder. *Universia Argentina*, s.p. Obtenido de <http://noticias.universia.com.ar/empleo/noticia/2012/10/03/972162/10-razones-fracasa-lider.html>
- Yan, B. (2018). Modeling the effects of innovative leadership on productivity and profitability. (NISCAIR-CSIR, Ed.) *Revista de Investigación Científica e Industrial (JSIR)*, 77. Obtenido de <http://nopr.niscair.res.in/handle/123456789/43692>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 12 Operacionalización de Variables

Variables		Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
		Liderazgo	“Liderazgo, es influencia en la gente para seguir al líder, determinando el nivel de eficacia de una persona.” (Maxwell, John C., 2012)	Liderazgo se descompone en cuatro fases, Valor de Líder, Relaciones, Capacitación y Actitud.	Valor de líder	Dirigir Oportunidades
Productividad	(Render & Heizer, 2014) productividad es la consecuencia de separar las salidas (bienes o servicios) entre una o más entradas como la mano obrera la inversión o administración.	La productividad se descompone en tres factores Mano de obra, capital y administración.	Mano de obra	Condiciones de salud	17,18	
				Mejora de habilidades	19,20	
				Compromiso	21	
			Capital	Planes de inversión	22	
				Costo de capital	23	
				Riesgo	24	
			Administración	Efectividad	25,26	
				Conocimiento	27,28	
				Tecnología	29,30	

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados.

Anexo 2. Matriz de consistencia interna de la investigación.

Tabla 13 Matriz de Consistencias

TITULO													
LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE “POLLERÍA LA LEÑA”, SAN MARTIN DE PORRES, 2017													
TITULO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA ORDINAL	RANGO	INSTRUMENTO			
Liderazgo y productividad de los trabajadores de “Pollería La Leña”, San Martín de Porres, 2017	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V1 - Liderazgo	Yo no sé lo que no sé (Valor de Líder)	Dirigir	P1,P2	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo Medio Alto	cuestionario			
	¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de Pollería La Leña ubicado en el distrito de San Martín de Porres- Lima periodo 2017?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de pollerías La Leña- San Martín de Porres-Lima 2017.	El liderazgo se relaciona considerablemente con la productividad de los trabajadores de pollerías La Leña- San Martín de Porres-Lima 2017.			Oportunidad	P3,P4				Yo sé qué no sé (Relaciones)	Aprender	P5,
												Reunir	P6,P7
												Capacidad	P10
												Disciplina	P11
												Crecimiento	P12
	Sigo adelante sencillamente por lo que sé (Actitud)	Esponáneo	P13,P14										
	Recompensa	P15,P16											
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICO	V2 - Productividad	Mano de Obra	Condiciones de salud	P17,P18	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo Medio Alto				
	¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la mano de obra de los trabajadores en pollerías La Leña?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la mano de obra de los trabajadores en pollerías La Leña	El liderazgo se relaciona considerablemente con la Mano de obra de los trabajadores en pollerías La Leña.			Mejora de habilidades	P19,P20						
						Compromiso	P21						
	¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el Capital invertido en los trabajadores en pollerías La Leña?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el Capital invertido en los trabajadores en pollerías La Leña	El liderazgo se relaciona considerablemente con el capital invertido en los trabajadores en pollerías La Leña		Capital	Plan de inversión	P22						
Costo de capital						P23							
Riesgo						P24							
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la administración de los trabajadores en pollerías La Leña?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la administración de los trabajadores en pollerías La Leña	El liderazgo se relaciona considerablemente con la Administración de los trabajadores en pollerías La Leña.	Administración		Efectividad	P25,P26							
					Conocimiento	P27,P28							
					Tecnología	P29,P30							

Fuente: Creación propia con información obtenida.

Anexo 3. Gráficos por pregunta

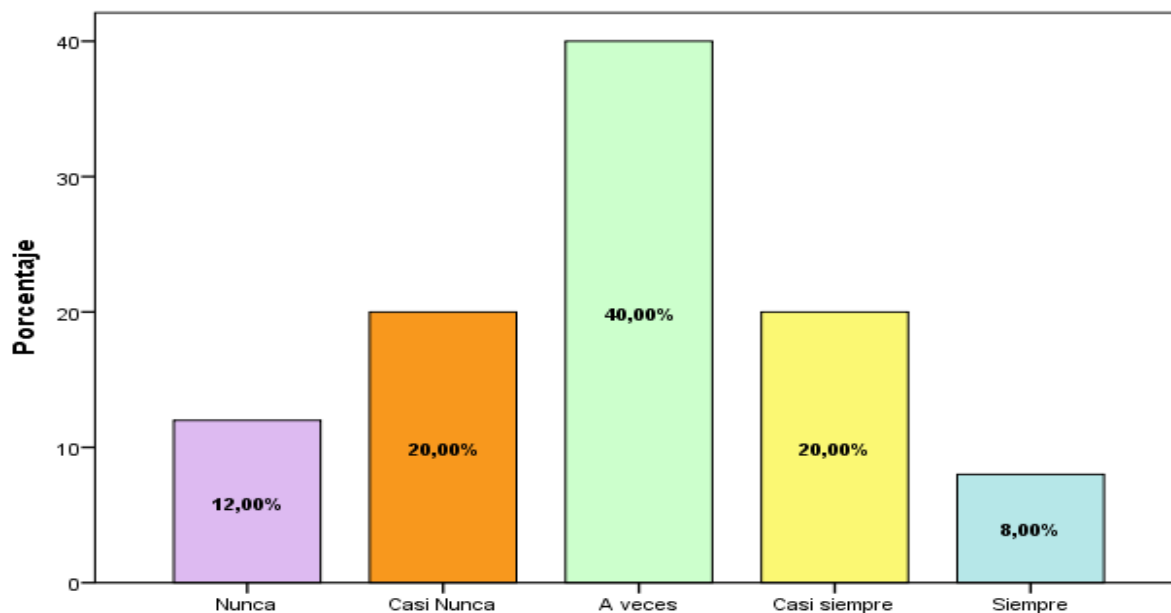
Tabla 14 Pregunta 1:

Las labores son realizadas a través de una distribución de tareas correctamente planteadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	12,0	12,0	12,0
	Casi Nunca	5	20,0	20,0	32,0
	A veces	10	40,0	40,0	72,0
	Casi siempre	5	20,0	20,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1. Las labores son realizadas a través de una distribución de tareas correctamente planteadas.



Interpretación: Del total de los encuestados el 40 % considero que solo a veces las labores son realizadas a través de una distribución de tareas correctamente planteadas, mientras que un 8 % considera que siempre se realiza las labores a través de una distribución de tareas correctamente planteadas.

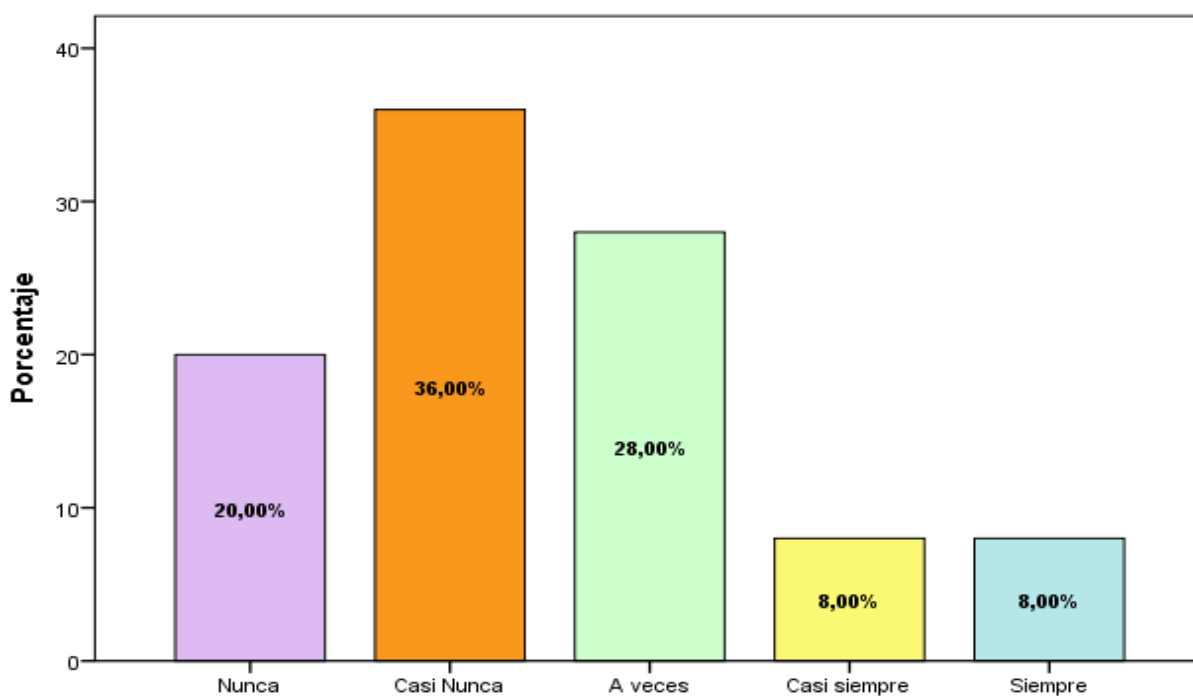
Tabla 15 Pregunta 2:

El equipo de trabajo realiza las actividades de manera fluida dado que cuenta con respaldo del jefe del área.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	9	36,0	36,0	56,0
	A veces	7	28,0	28,0	84,0
	Casi siempre	2	8,0	8,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2. El equipo de trabajo realiza las actividades de manera fluida dado que cuenta con respaldo del jefe del área.



Interpretación: El 36 % de los encuestados considera que casi nunca el equipo de trabajo realiza actividades de manera fluida, mientras que el 8 % considera que casi siempre y siempre.

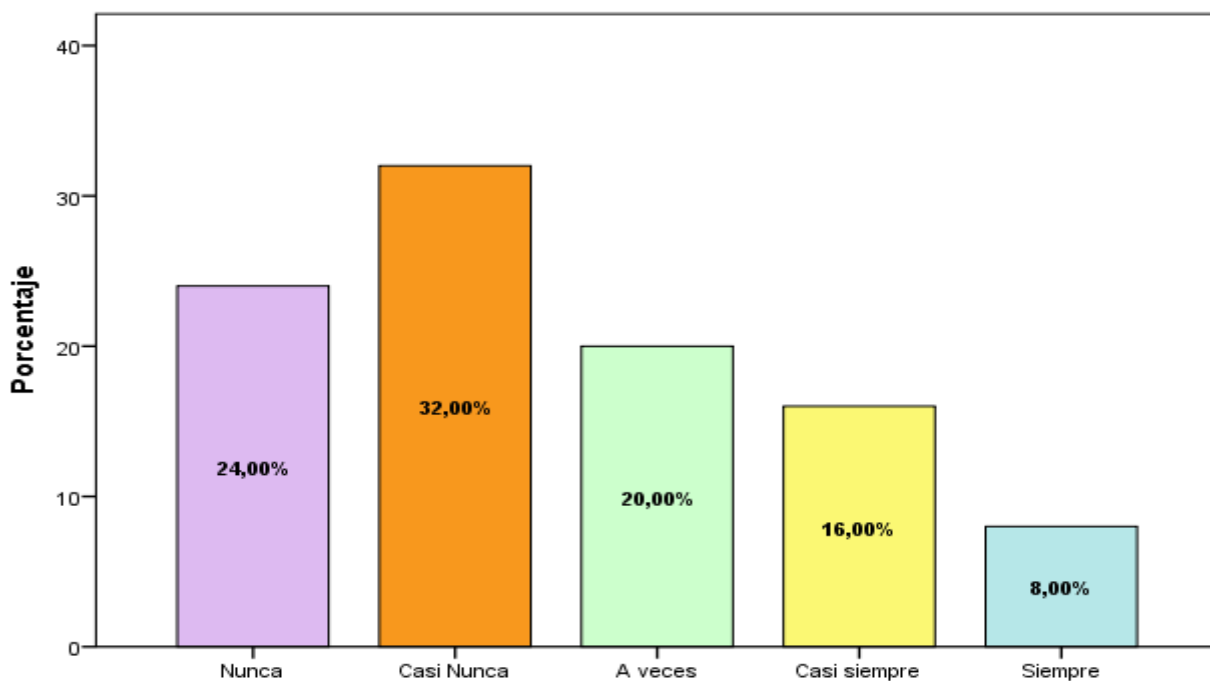
Tabla 16 Pregunta 3:

En la empresa se puede desarrollar profesionalmente porque existe oportunidades de crecimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	24,0	24,0	24,0
	Casi Nunca	8	32,0	32,0	56,0
	A veces	5	20,0	20,0	76,0
	Casi siempre	4	16,0	16,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. En la empresa se puede desarrollar profesionalmente porque existe oportunidades de crecimiento



Interpretación: El 32 % de los encuestados considera que casi nunca se desarrollan profesionalmente, mientras que 8 % considera que siempre existe las oportunidades de crecimiento.

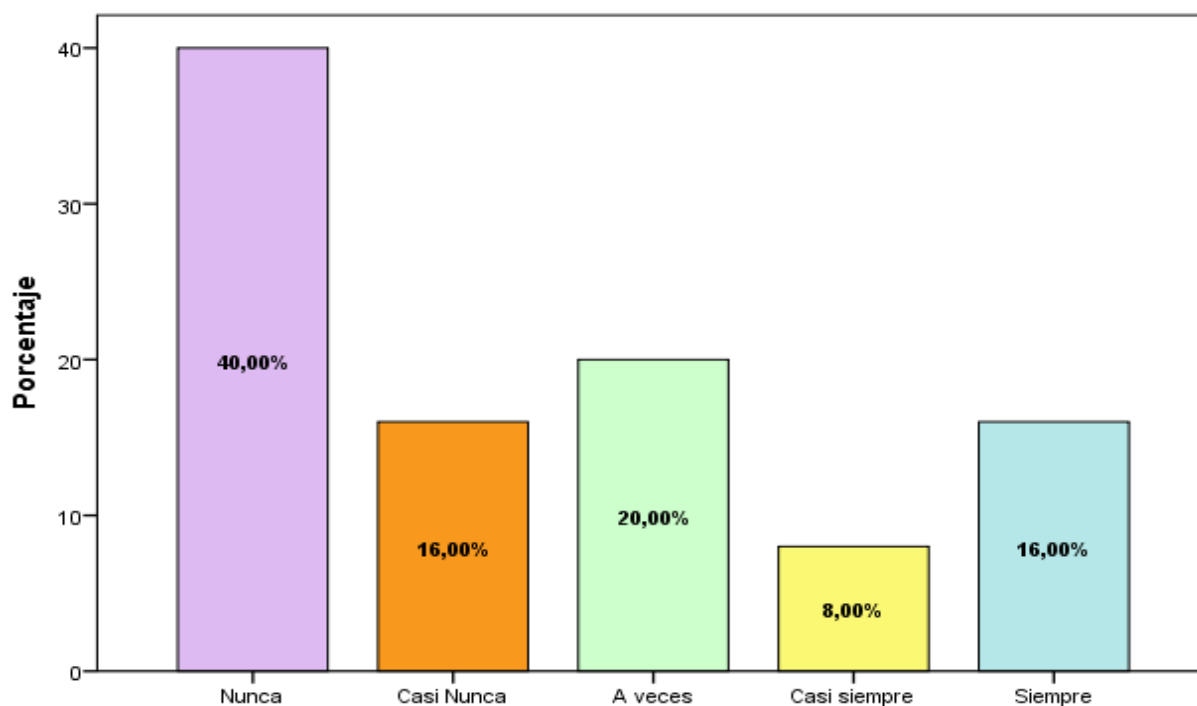
Tabla 17 Pregunta 4:

El líder promueve a los colaboradores más competentes cuando hay oportunidades de ascender.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	40,0	40,0	40,0
	Casi Nunca	4	16,0	16,0	56,0
	A veces	5	20,0	20,0	76,0
	Casi siempre	2	8,0	8,0	84,0
	Siempre	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4. El líder promueve a los colaboradores más competentes cuando hay oportunidades de ascender.



Interpretación: El 40 % de los encuestados considera que el líder nunca promueve nuevas oportunidades laborales, y solo un 8 % considera que casi siempre.

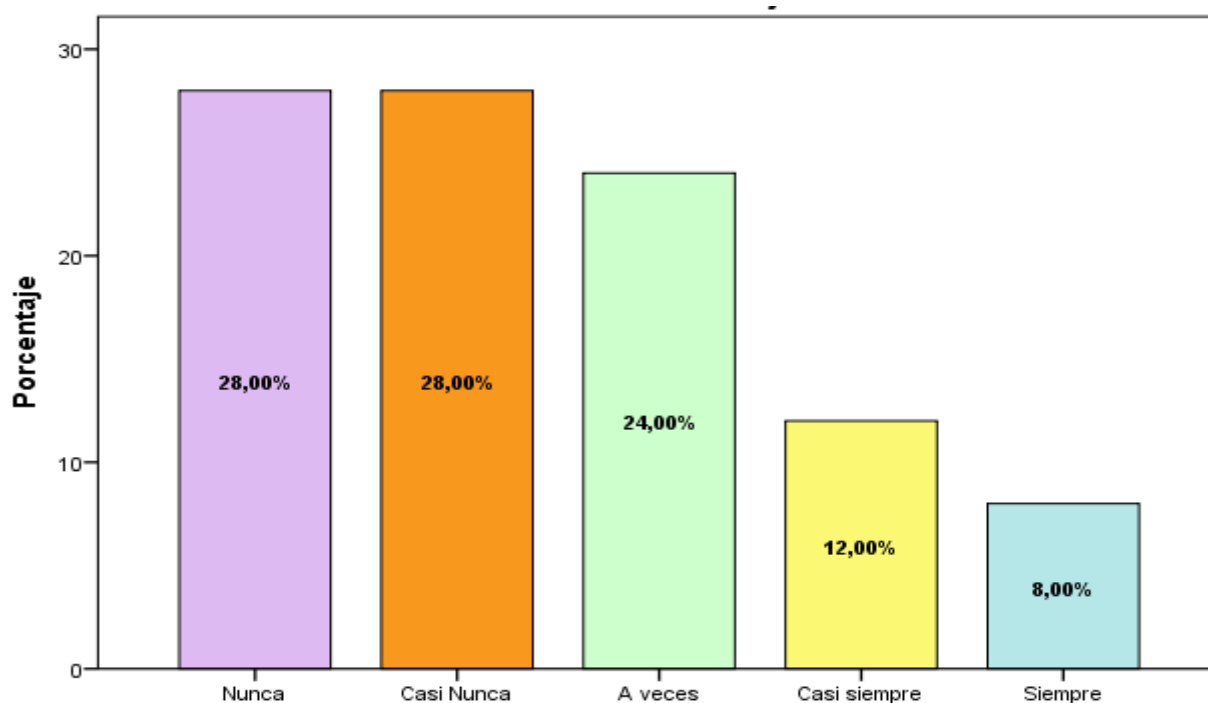
Tabla 18 Pregunta 5:

En el puesto de trabajo se puede aprender y aplicar sugerencias de mejora debido a la buena relación con el jefe de área.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	28,0	28,0	28,0
	Casi Nunca	7	28,0	28,0	56,0
	A veces	6	24,0	24,0	80,0
	Casi siempre	3	12,0	12,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5. En el puesto de trabajo se puede aprender y aplicar sugerencias de mejora debido a la buena relación con el jefe de área.



Interpretación: El 28 % de los considera que nunca y casi nunca tienen una buena relación con el jefe, mientras que un 8 % considera que siempre existe una buena relación.

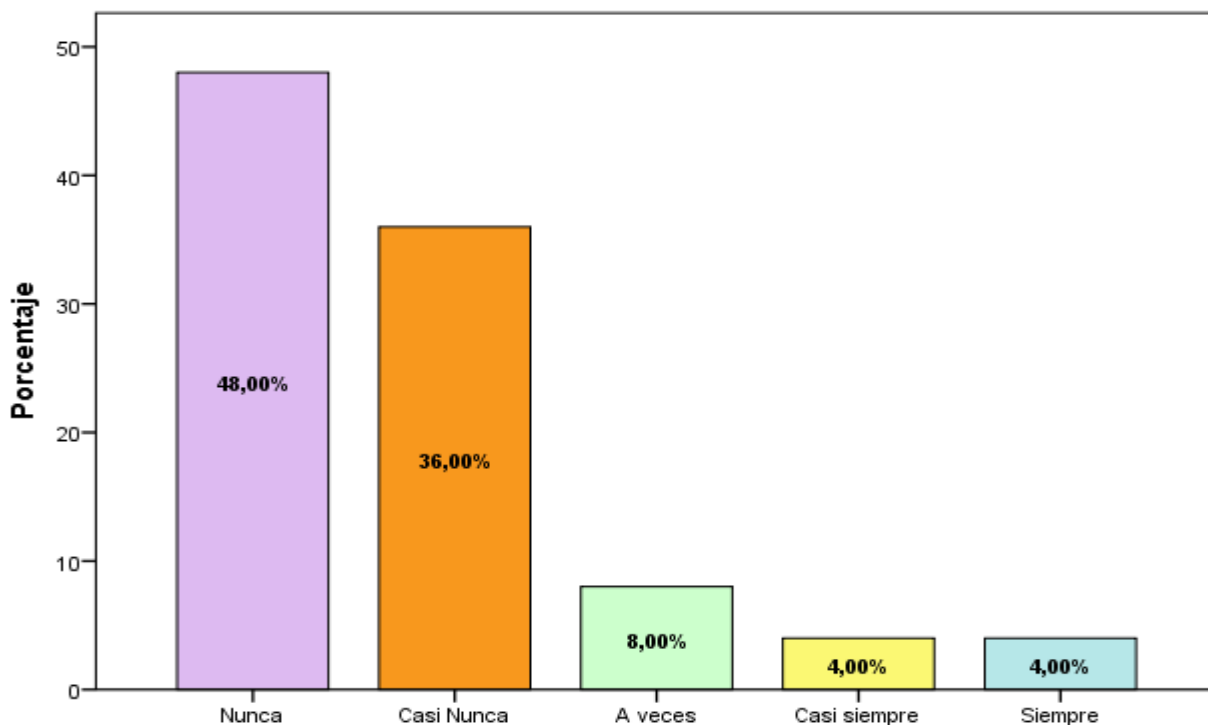
Tabla 19 Pregunta 6:

El jefe de área reúne a los trabajadores para charlas de concientización antes del incido de labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	48,0	48,0	48,0
	Casi Nunca	9	36,0	36,0	84,0
	A veces	2	8,0	8,0	92,0
	Casi siempre	1	4,0	4,0	96,0
	Siempre	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6. El jefe de área reúne a los trabajadores para charlas de concientización antes del incido de labores.



Interpretación: El 48 % de los encuestados consideran que nunca el jefe reúne los trabajadores para concientizar las labores, y solo el 4 % considera que casi siempre o siempre lo realiza.

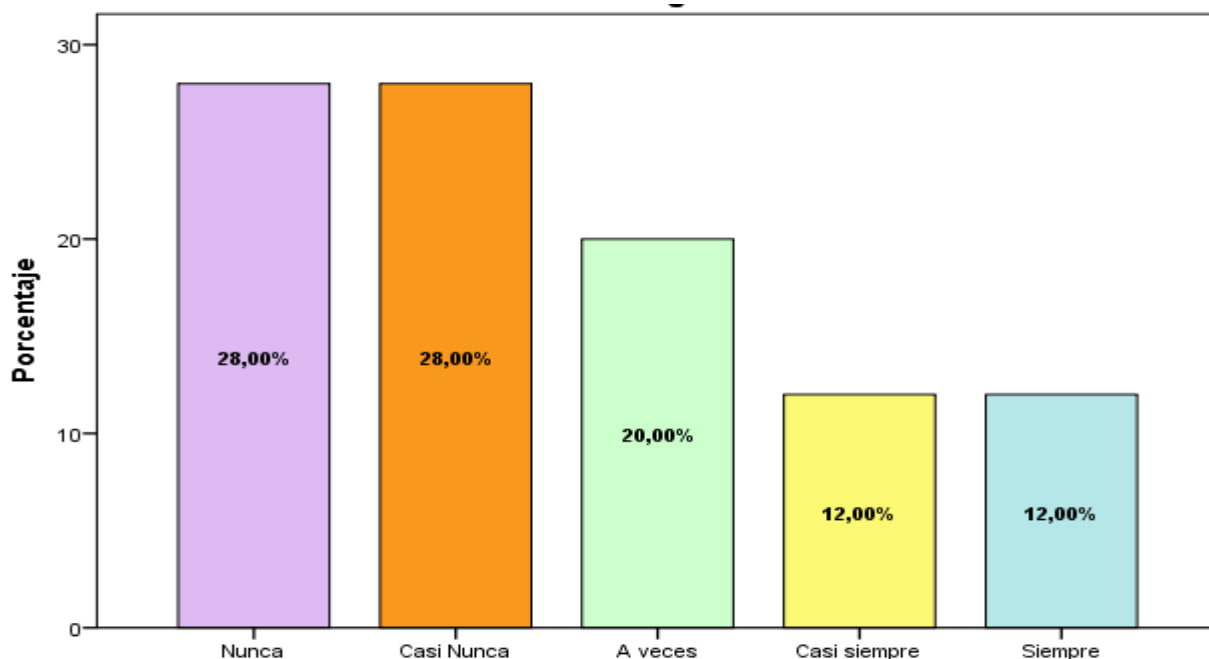
Tabla 20 Pregunta 7:

El jefe de área busca el momento oportuno para reunir al equipo de trabajo y felicitar los logros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	28,0	28,0	28,0
	Casi Nunca	7	28,0	28,0	56,0
	A veces	5	20,0	20,0	76,0
	Casi siempre	3	12,0	12,0	88,0
	Siempre	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7. El jefe de área busca el momento oportuno para reunir al equipo de trabajo y felicitar los logros



Interpretación: El 28 % de los encuestados consideran que nunca y casi nunca el jefe busca momentos oportunos para reunir el equipo, y solo un 12 % considera que casi siempre o siempre.

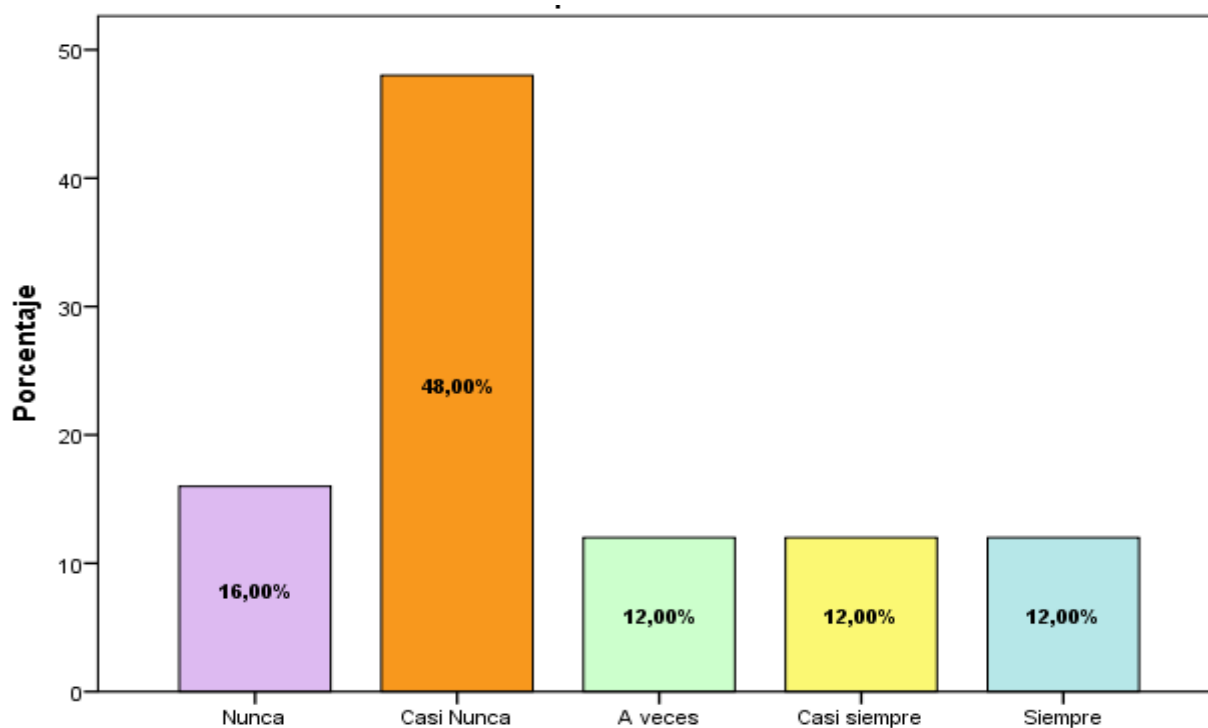
Tabla21 Pregunta 8:

El jefe de área reúne al equipo para compartir y celebrar fechas importantes para el personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	16,0	16,0	16,0
	Casi Nunca	12	48,0	48,0	64,0
	A veces	3	12,0	12,0	76,0
	Casi siempre	3	12,0	12,0	88,0
	Siempre	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8. El jefe de área reúne al equipo para compartir y celebrar fechas importantes para el personal.



Interpretación: El 48 % de los encuestados considera que casi nunca el jefe reúne al grupo en fechas importantes y solo un 12 % considera que a veces, casi siempre o siempre.

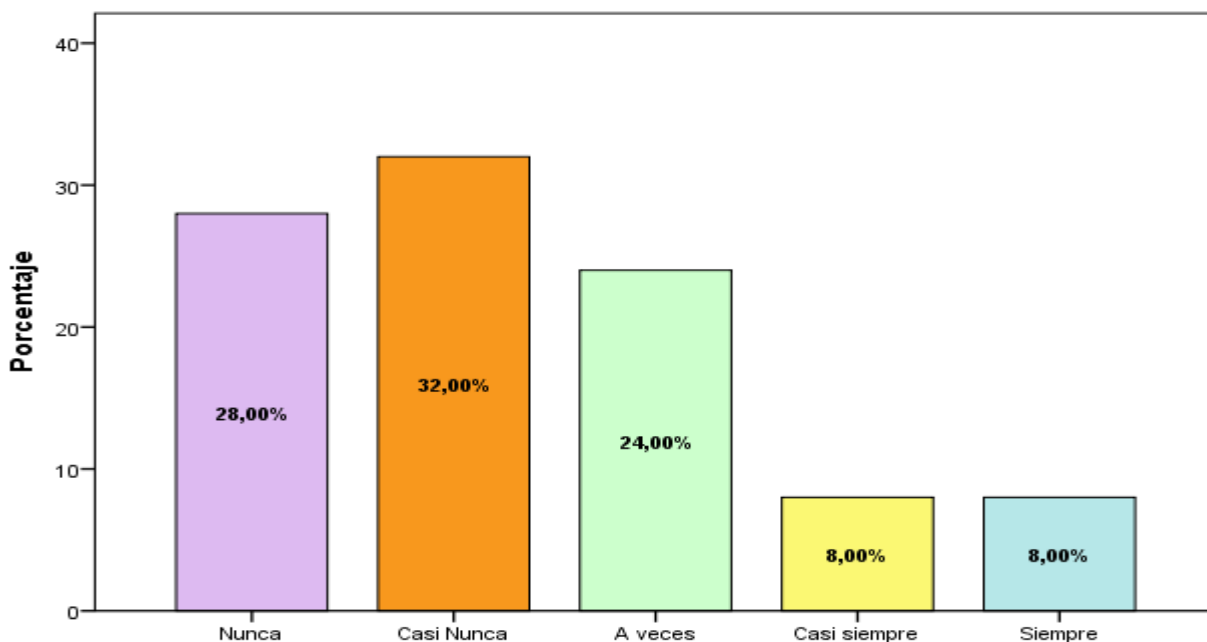
Tabla 22 Pregunta 9:

Los trabajadores sienten empatía entre los integrantes del equipo debido a sus reuniones no solo laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	28,0	28,0	28,0
	Casi Nunca	8	32,0	32,0	60,0
	A veces	6	24,0	24,0	84,0
	Casi siempre	2	8,0	8,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. Los trabajadores sienten empatía entre los integrantes del equipo debido a sus reuniones no solo laborales.



Interpretación: El 32 % de los encuestados considera que casi nunca existe empatía entre los integrantes del grupo, y solo el 8 % considera que casi siempre o siempre.

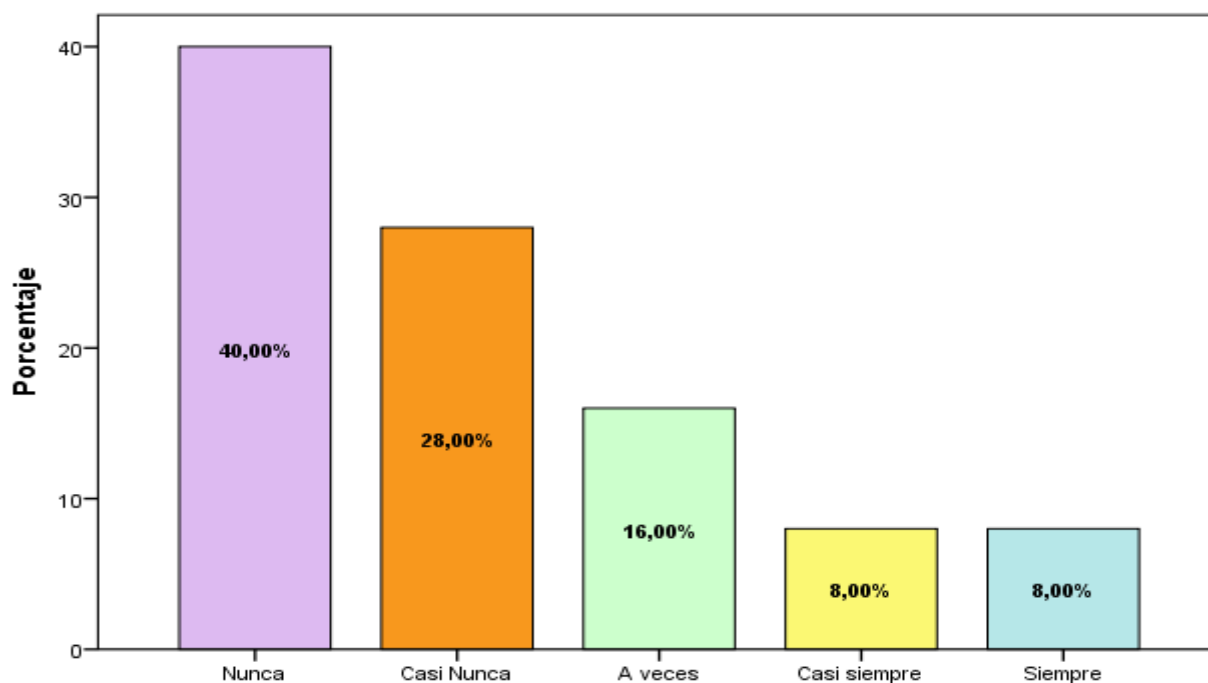
Tabla 23 Pregunta 10:

El jefe del área coordina capacitaciones periódicas para optimizar o mejorar la capacidad de atención al cliente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	40,0	40,0	40,0
	Casi Nunca	7	28,0	28,0	68,0
	A veces	4	16,0	16,0	84,0
	Casi siempre	2	8,0	8,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10. El jefe del área coordina capacitaciones periódicas para optimizar o mejorar la capacidad de atención al cliente.



Interpretación: El 40 % de los encuestados considera que nunca el jefe coordina capacitaciones, mientras que el 8 % considera que casi siempre y siempre lo realiza.

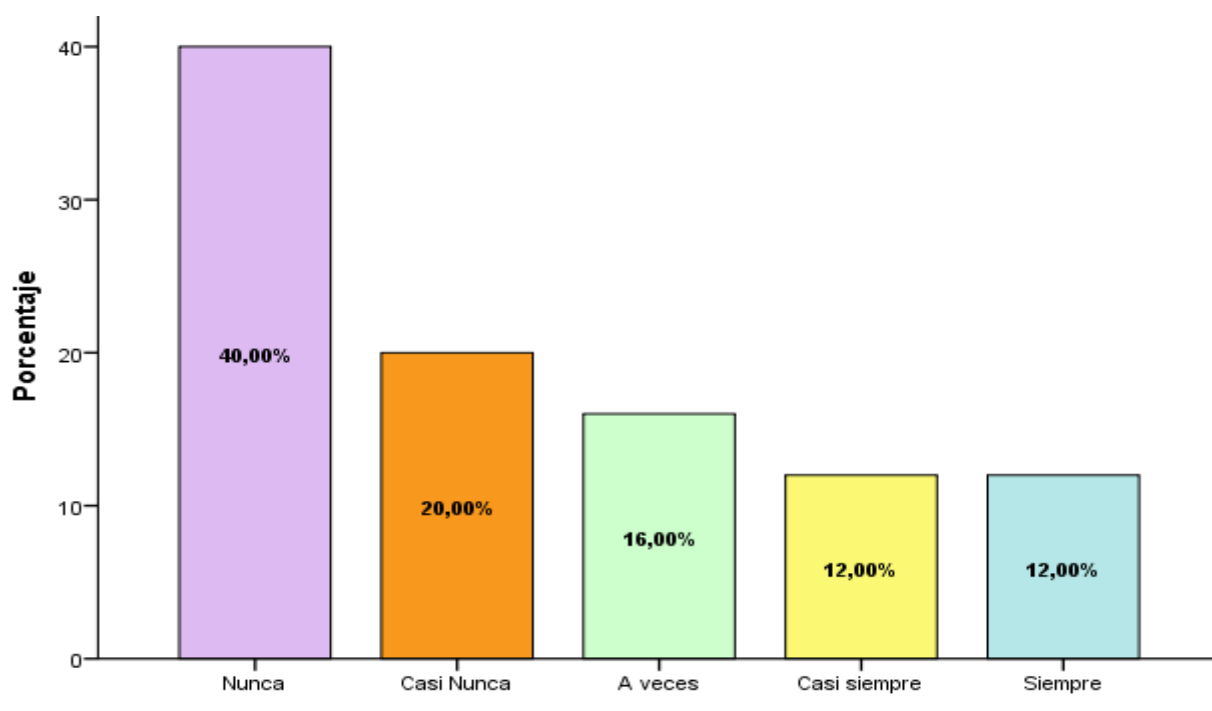
Tabla 24 Pregunta 11:

Las capacitaciones recibidas son brindadas mediante un orden de trabajo en las labores diarias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	40,0	40,0	40,0
	Casi Nunca	5	20,0	20,0	60,0
	A veces	4	16,0	16,0	76,0
	Casi siempre	3	12,0	12,0	88,0
	Siempre	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11. Las capacitaciones recibidas son brindadas mediante un orden de trabajo en las labores diarias.



Interpretación: El 40 % de los encuestados considera que nunca existe un orden en el programa de las capacitaciones, y un 12 % considera que casi siempre y siempre.

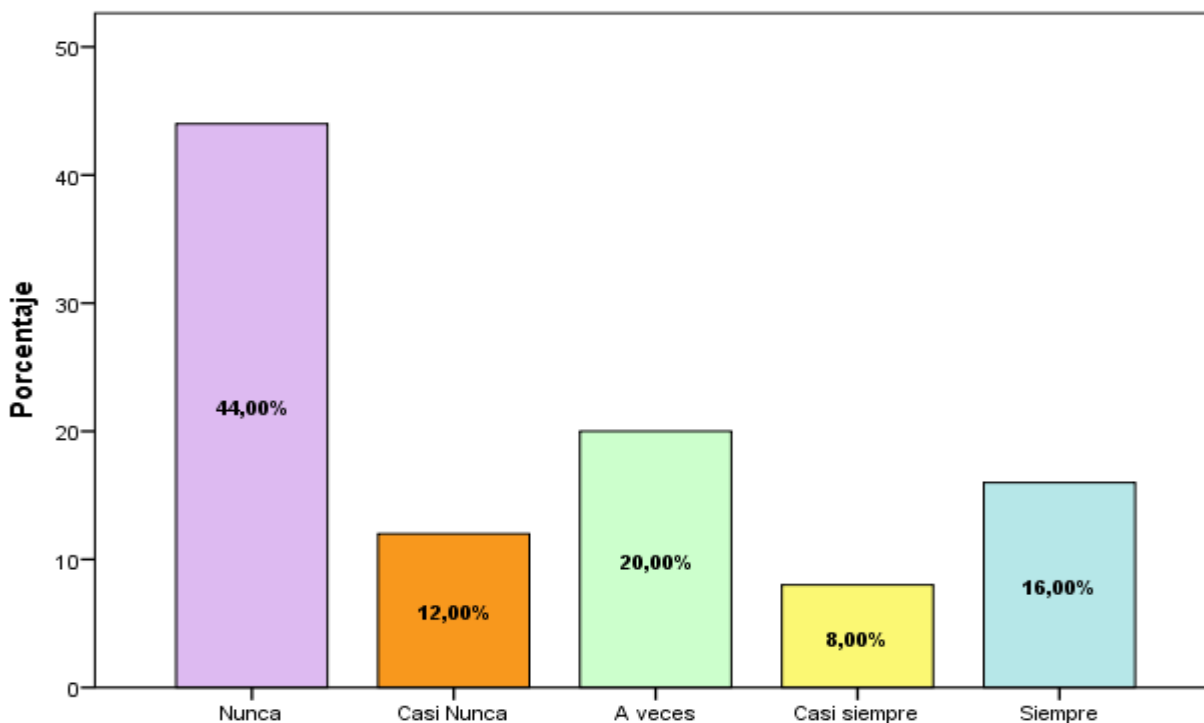
Tabla 25 Pregunta 12:

En el área de trabajo se minimizan los riesgos debido a que se promueve a realizar las labores de forma ordenada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	44,0	44,0	44,0
	Casi Nunca	3	12,0	12,0	56,0
	A veces	5	20,0	20,0	76,0
	Casi siempre	2	8,0	8,0	84,0
	Siempre	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12. En el área de trabajo se minimizan los riesgos debido a que se promueve a realizar las labores de forma ordenada.



Interpretación: el 44 % de los encuestados considera que nunca se minimizan los riesgos en el área de trabajo, y el 8 % considera que casi siempre

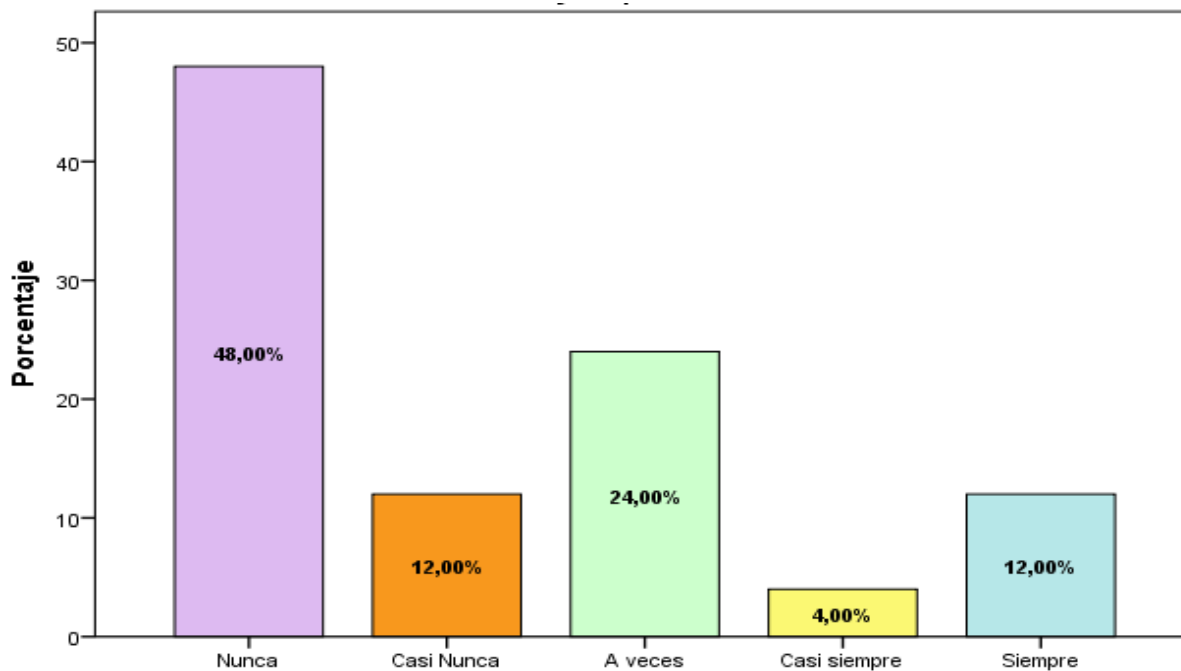
Tabla 26 Pregunta 13:

El jefe del área reconoce la actitud voluntaria de los trabajadores ante una necesidad y requerimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	48,0	48,0	48,0
	Casi Nunca	3	12,0	12,0	60,0
	A veces	6	24,0	24,0	84,0
	Casi siempre	1	4,0	4,0	88,0
	Siempre	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Gráfico 13. El jefe del área reconoce la actitud voluntaria de los trabajadores ante una necesidad y requerimiento.



Interpretación: El 48 % de los encuestado considera que nunca el jefe reconoce la actitud de apoyo de los colaboradores, y solo un 4% lo considera que casi siempre.

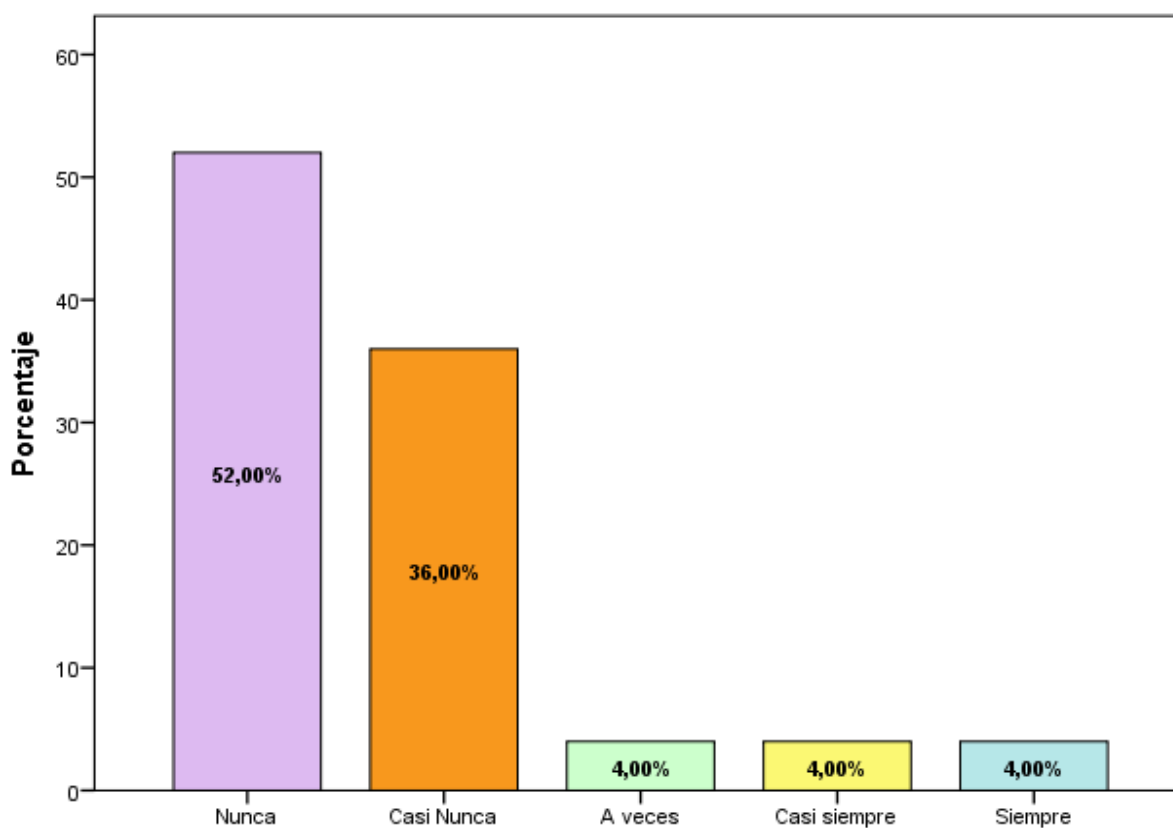
Tabla 27 Pregunta 14:

Existe disponibilidad a apoyarse entre los miembros del equipo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	52,0	52,0	52,0
	Casi Nunca	9	36,0	36,0	88,0
	A veces	1	4,0	4,0	92,0
	Casi siempre	1	4,0	4,0	96,0
	Siempre	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14. Existe disponibilidad a apoyarse entre los miembros del equipo de trabajo.



Interpretación: el 52 % de los encuestados considera que nunca existe disponibilidad para apoyarse, mientras que el 4 % lo considera que a veces, casi siempre y siempre.

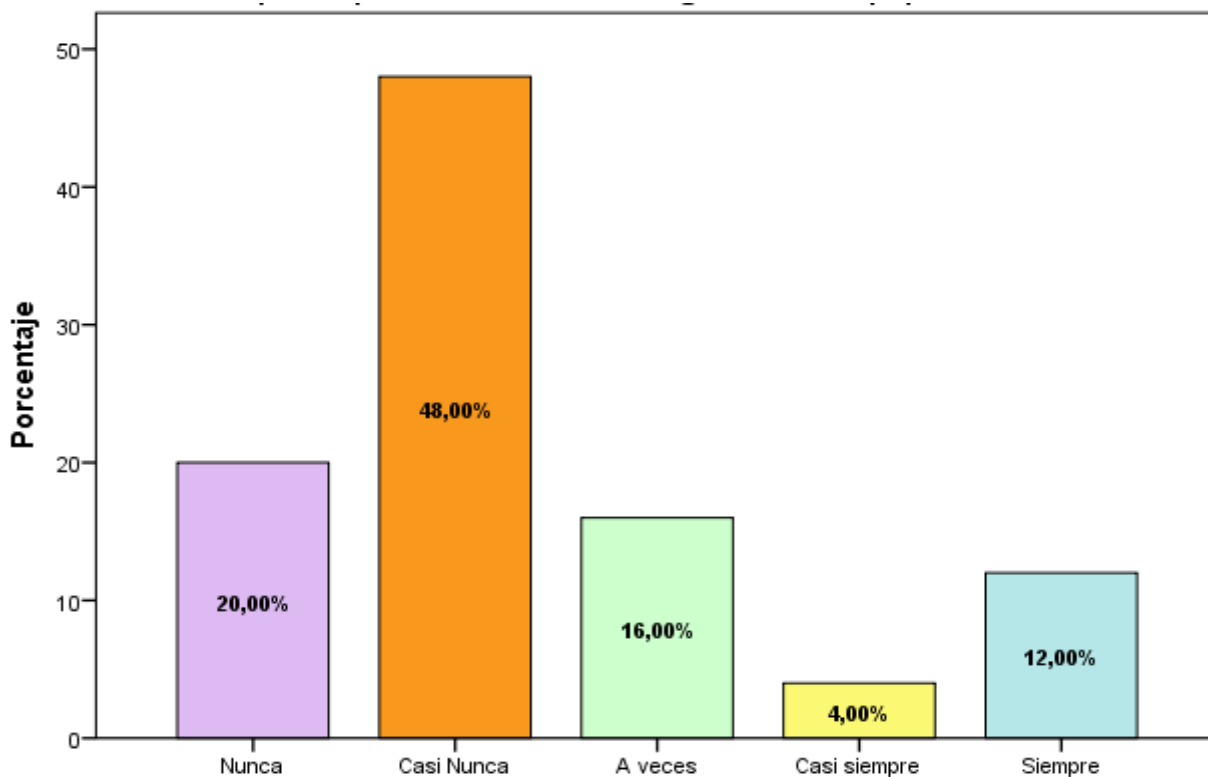
Tabla 28 Pregunta 15:

Los trabajadores se sienten motivados cuando el jefe del área reconoce la predisposición de cada integrante del equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	12	48,0	48,0	68,0
	A veces	4	16,0	16,0	84,0
	Casi siempre	1	4,0	4,0	88,0
	Siempre	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 15. Los trabajadores se sienten motivados cuando el jefe del área reconoce la predisposición de cada integrante del equipo.



Interpretación: El 48 % de los que fueron encuestados dieron como referencia que casi nunca los trabajadores se sienten motivados, mientras que el 4 % de ellos considera que casi siempre.

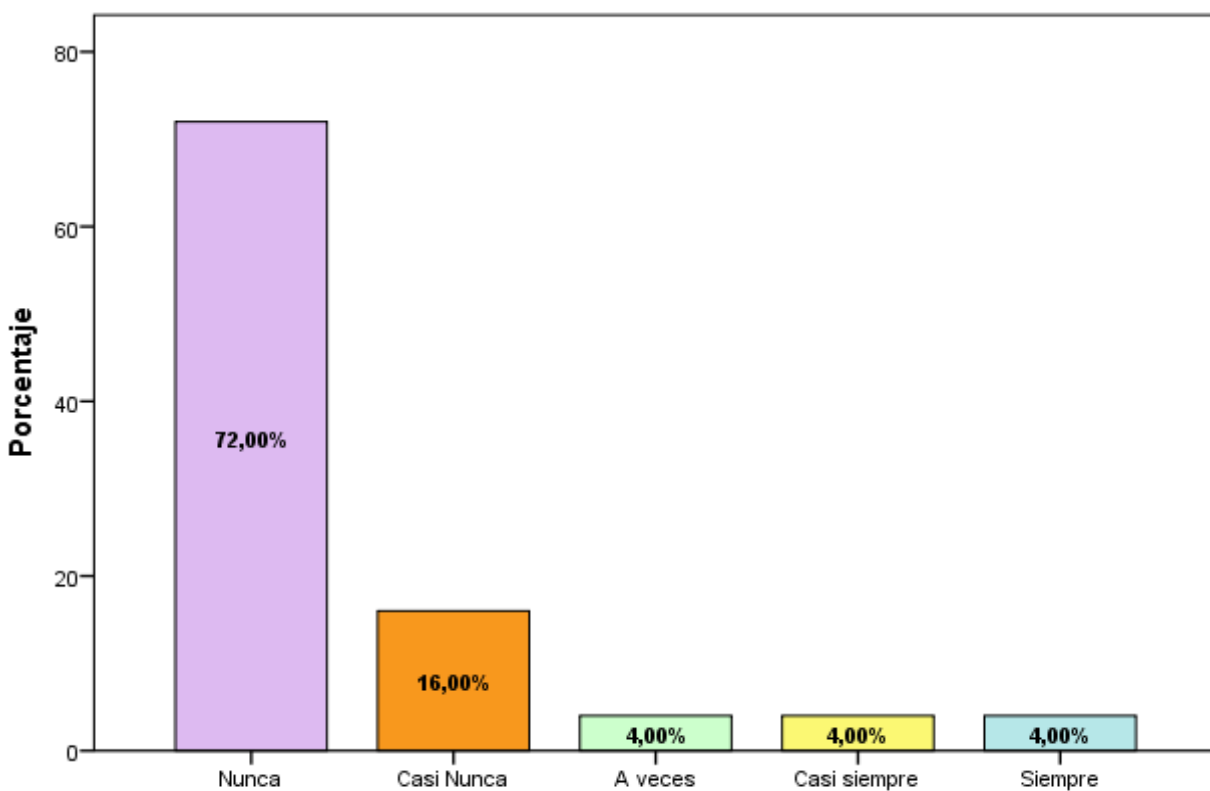
Tabla 29 Pregunta 16:

En la empresa reconocen el esfuerzo con recompensas no necesariamente económicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	72,0	72,0	72,0
	Casi Nunca	4	16,0	16,0	88,0
	A veces	1	4,0	4,0	92,0
	Casi siempre	1	4,0	4,0	96,0
	Siempre	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 16. En la empresa reconocen el esfuerzo con recompensas no necesariamente económicas.



Interpretación: Del total de encuestados el 72 % menciona que en la empresa nunca reconocen el esfuerzo mediante recompensas, y el 4 5 de ellos dieron como referencia que a veces, casi siempre o siempre lo reconocen.

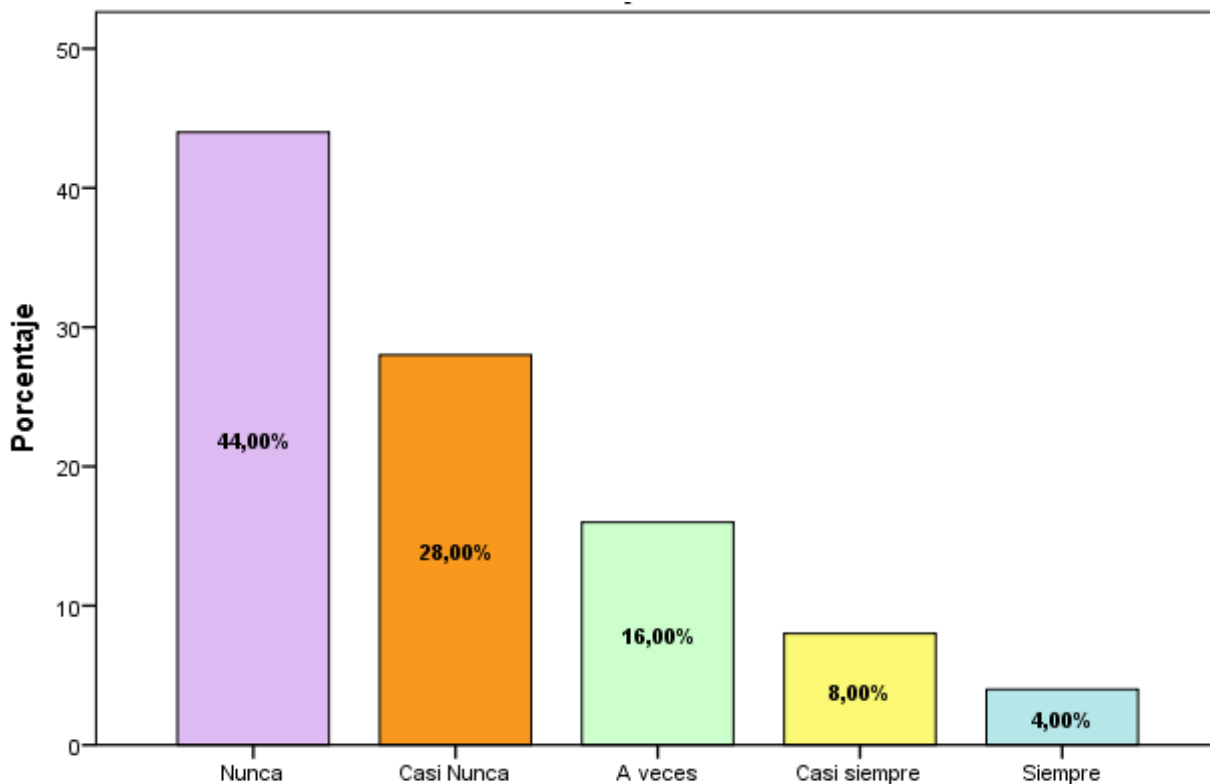
Tabla 30 Pregunta 17:

La empresa minimiza los riesgos para los trabajadores durante el horario de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	44,0	44,0	44,0
	Casi Nunca	7	28,0	28,0	72,0
	A veces	4	16,0	16,0	88,0
	Casi siempre	2	8,0	8,0	96,0
	Siempre	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 17. La empresa minimiza los riesgos para los trabajadores durante el horario de trabajo.



Interpretación: el 44 % de los encuestados dieron a conocer que no se minimizan los riesgos en el trabajo, y solo el 4 % de ellos considera que siempre.

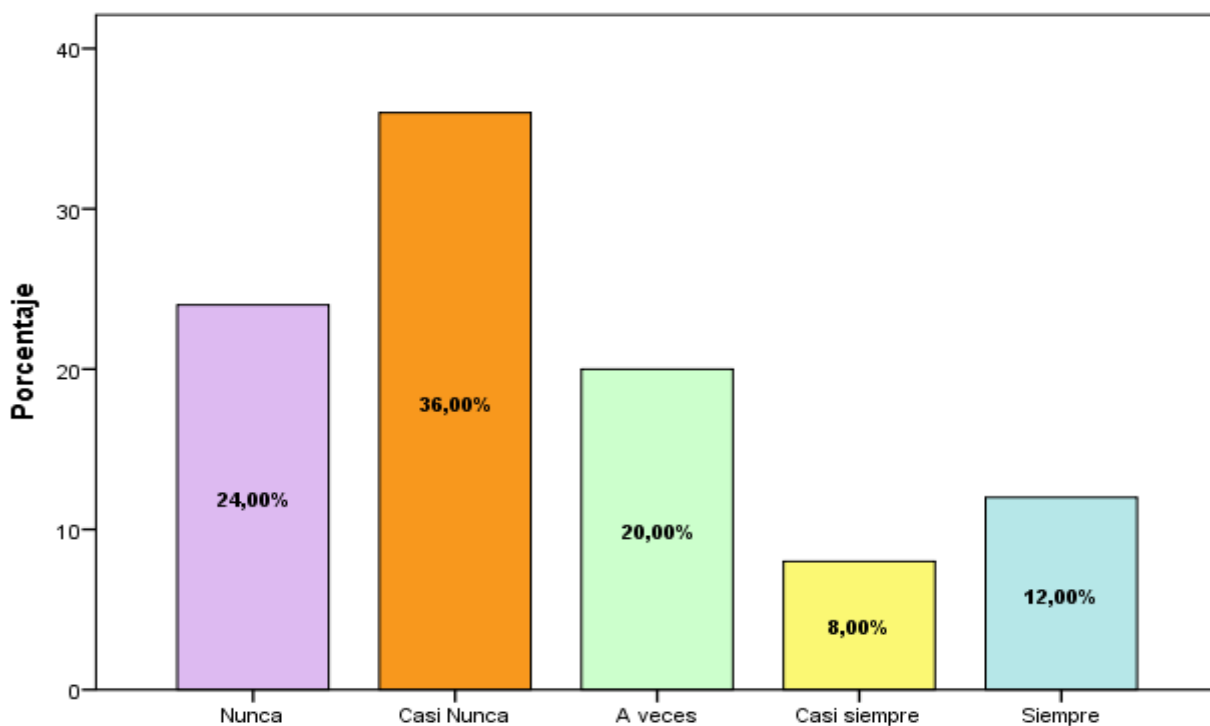
Tabla 31 Pregunta 18:

La empresa solicita actualización de exámenes médicos adicional al carné de sanidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	24,0	24,0	24,0
	Casi Nunca	9	36,0	36,0	60,0
	A veces	5	20,0	20,0	80,0
	Casi siempre	2	8,0	8,0	88,0
	Siempre	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 18. La empresa solicita actualización de exámenes médicos adicional al carné de sanidad.



Interpretación: del total de encuestados el 36% de ellos dan a conocer que casi nunca solicitan exámenes médicos actualizados, mientras que el 8% considera que casi siempre.

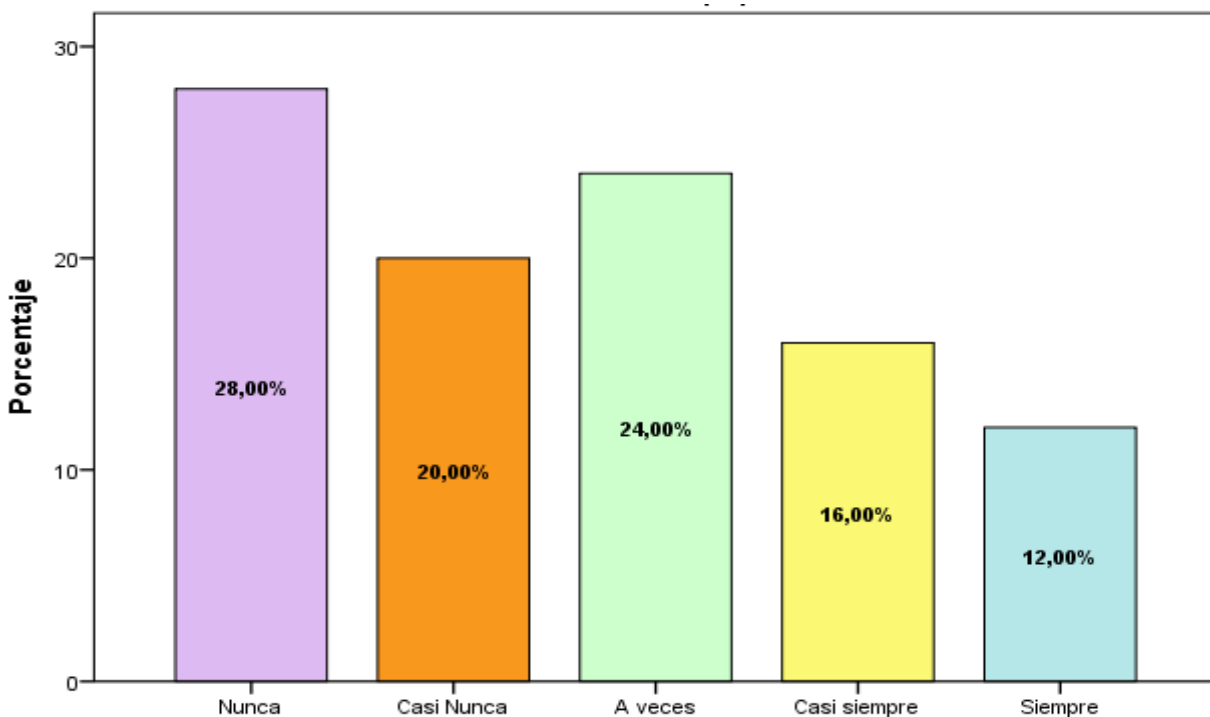
Tabla 32 Pregunta 19:

Las reuniones periódicas semanales de la productividad permiten optimizar el rendimiento del equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	28,0	28,0	28,0
	Casi Nunca	5	20,0	20,0	48,0
	A veces	6	24,0	24,0	72,0
	Casi siempre	4	16,0	16,0	88,0
	Siempre	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Creación propia.

Gráfico 19. Las reuniones periódicas semanales de la productividad permiten optimizar el rendimiento del equipo



Interpretación: el 28,5 de los encuestados considera que nunca se realizan reuniones para optimizar el rendimiento, un 24 % considera que a veces, mientras que un 12 % considera que siempre se realiza.

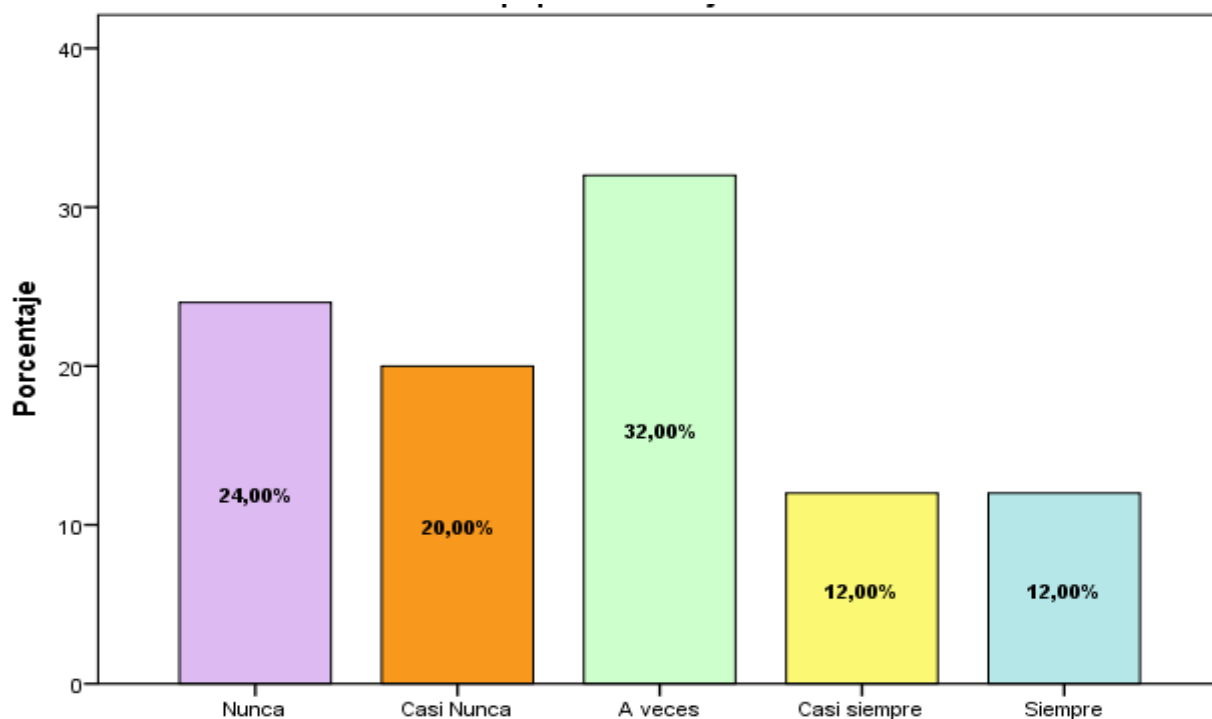
Tabla 33 Pregunta 20:

El control de los tiempos, permite visualizar las oportunidades de mejora en el equipo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	24,0	24,0	24,0
	Casi Nunca	5	20,0	20,0	44,0
	A veces	8	32,0	32,0	76,0
	Casi siempre	3	12,0	12,0	88,0
	Siempre	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Creación propia.

Gráfico 20. El control de los tiempos, permite visualizar las oportunidades de mejora en el equipo de trabajo.



Interpretación: Un 32 % considera que a veces se controla los tiempos para dar oportunidad a la mejora, un 24 % considera que nunca se realiza y solo el 12 % considera que casi siempre y siempre se realiza.

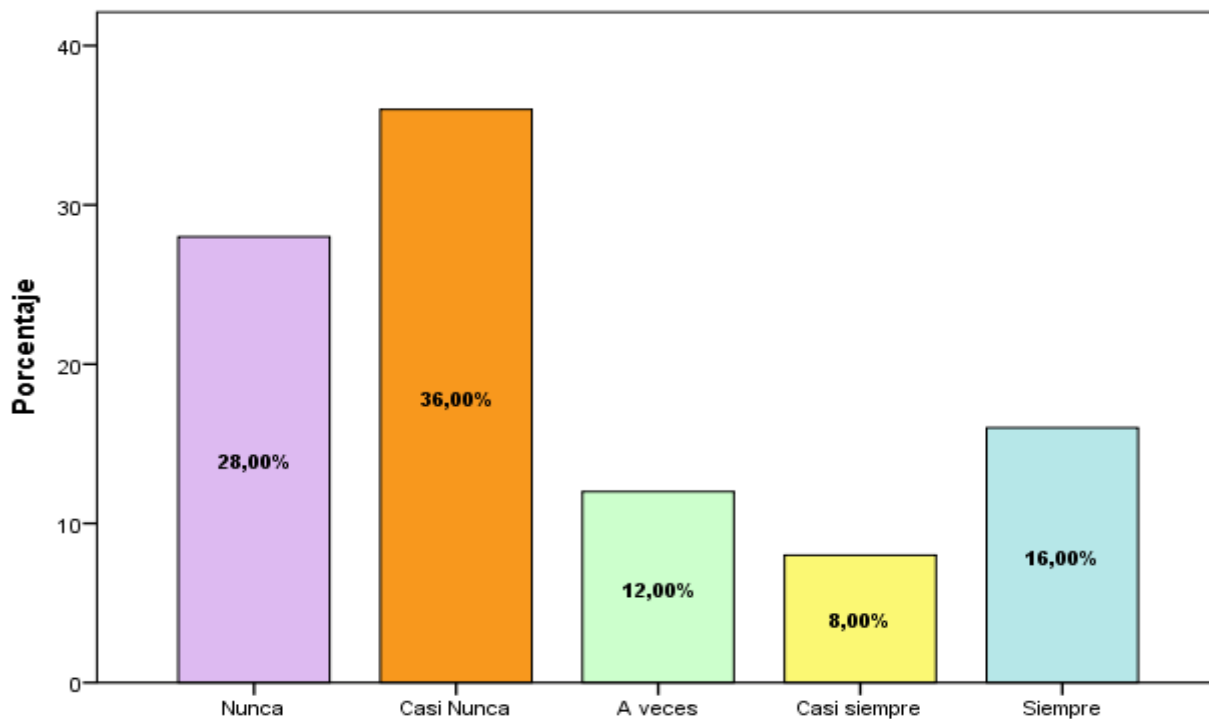
Tabla 34 Pregunta 21:

El equipo está comprometido con el logro de los objetivos que son informados semanalmente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	28,0	28,0	28,0
	Casi Nunca	9	36,0	36,0	64,0
	A veces	3	12,0	12,0	76,0
	Casi siempre	2	8,0	8,0	84,0
	Siempre	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Creación propia.

Gráfico 21. El equipo está comprometido con el logro de los objetivos que son informados semanalmente.



Interpretación: según resultado de los encuestados, el 36 % de ellos considera que casi nunca el equipo de trabajo está comprometido con los logros de la empresa, un 26 % considera que nunca, mientras que un 8% se refiere que casi siempre el equipo se compromete con logros.

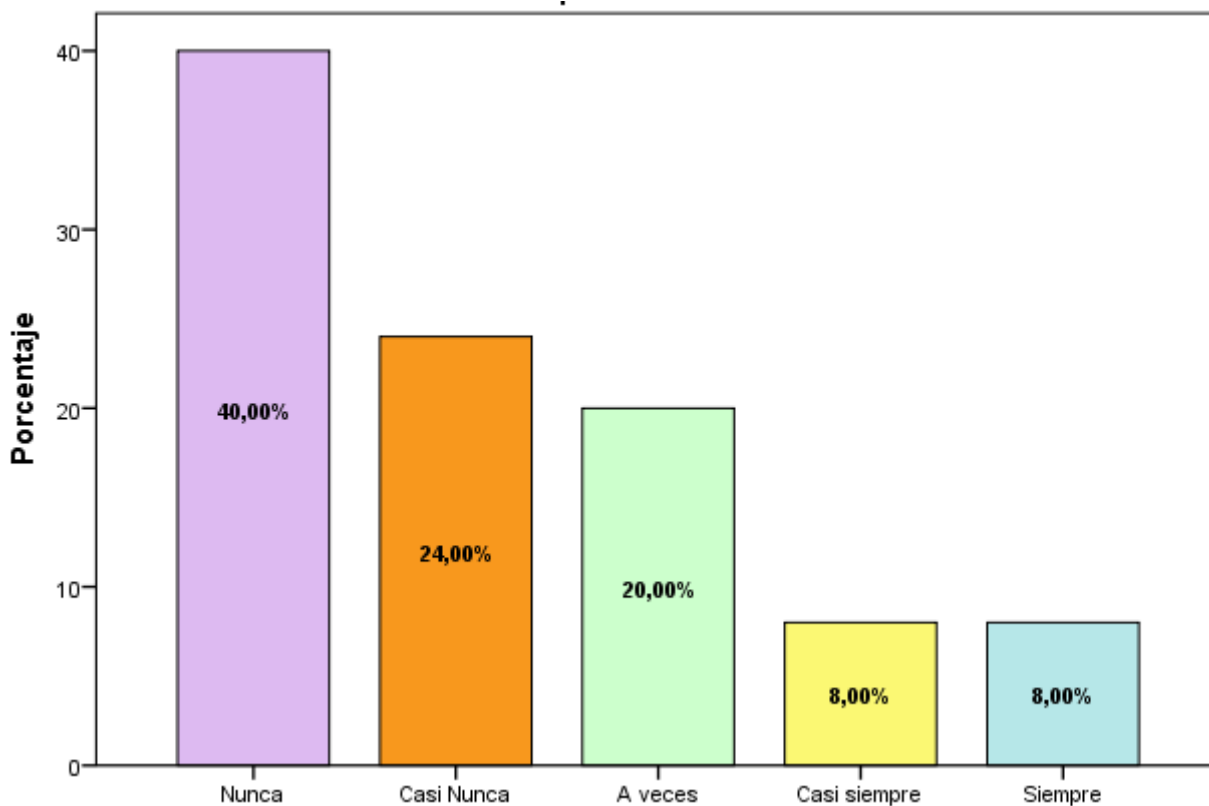
Tabla 35 Pregunta 22:

La empresa tiene visión de futuro pues su plan de inversión les garantiza su expansión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	40,0	40,0	40,0
	Casi Nunca	6	24,0	24,0	64,0
	A veces	5	20,0	20,0	84,0
	Casi siempre	2	8,0	8,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Creación propia.

Gráfico 22. La empresa tiene visión de futuro pues su plan de inversión les garantiza su expansión.



Interpretación: El 40 % de encuestados dieron a conocer que la empresa nunca tiene visión de futuro, y solo el 8% dieron referencia que casi siempre o siempre si tiene visión a futuro.

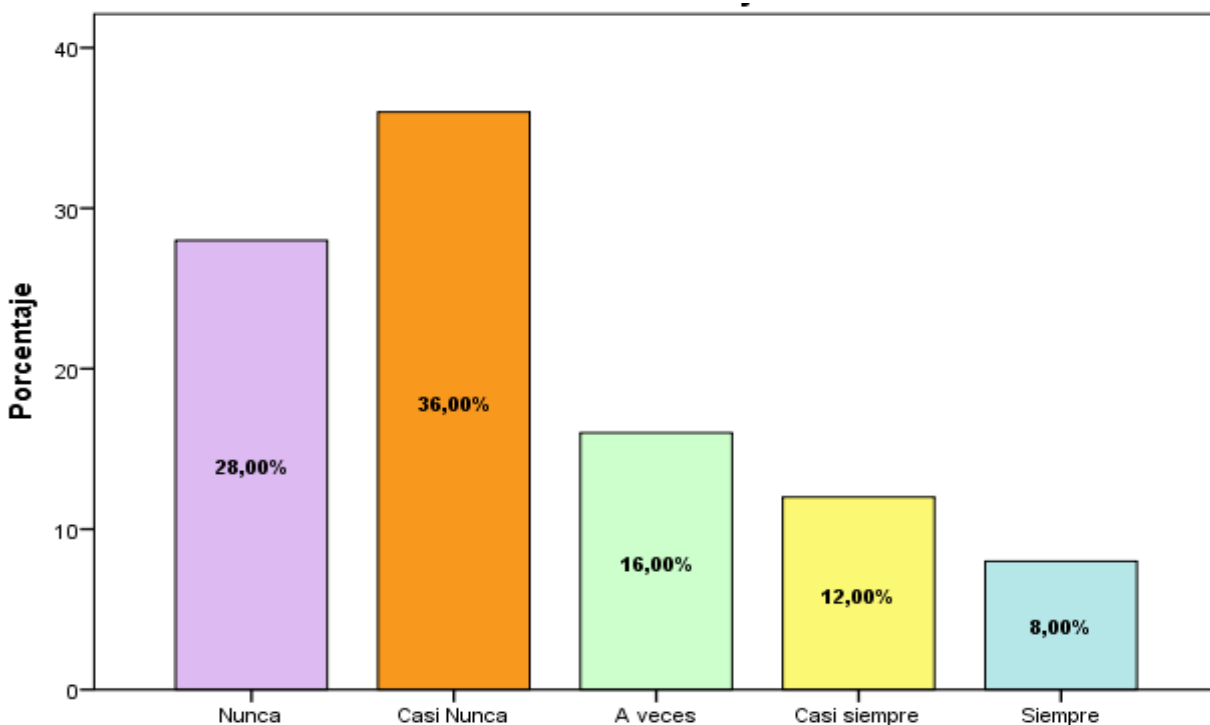
Tabla 36 Pregunta 23:

El costo de capital, invertido en la mejora se revela en el abastecimiento a los clientes en las de fechas de mayor afluencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	28,0	28,0	28,0
	Casi Nunca	9	36,0	36,0	64,0
	A veces	4	16,0	16,0	80,0
	Casi siempre	3	12,0	12,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Creación propia.

Gráfico 23. El costo de capital, invertido en la mejora se revela en el abastecimiento a los clientes en las de fechas de mayor afluencia.



Interpretación: Del total de encuestados el 36 % determinaron que casi nunca se refleja la inversión en el abastecimiento, un 28% considera que nunca, mientras que un 8% considera que siempre.

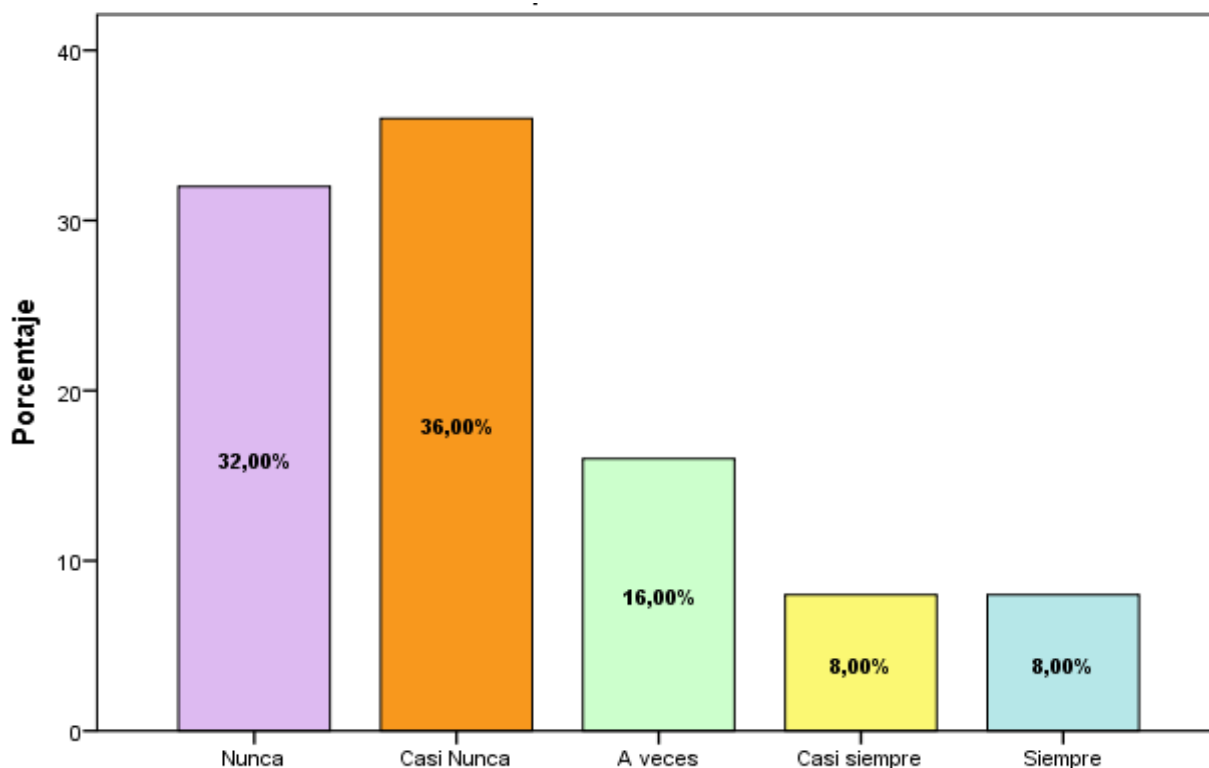
Tabla 37 Pregunta 24:

La productividad es efectiva, pues los riesgos de pérdidas económicas se previenen

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	32,0	32,0	32,0
	Casi Nunca	9	36,0	36,0	68,0
	A veces	4	16,0	16,0	84,0
	Casi siempre	2	8,0	8,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Creación propia.

Gráfico 24. La productividad es efectiva, pues los riesgos de pérdidas económicas se previenen



Interpretación: 36% de los encuestados dieron a conocer que casi nunca se previene los riesgos económicos, un 32 % considera que nunca, mientras que un 8% lo considera que casi siempre o siempre previenen.

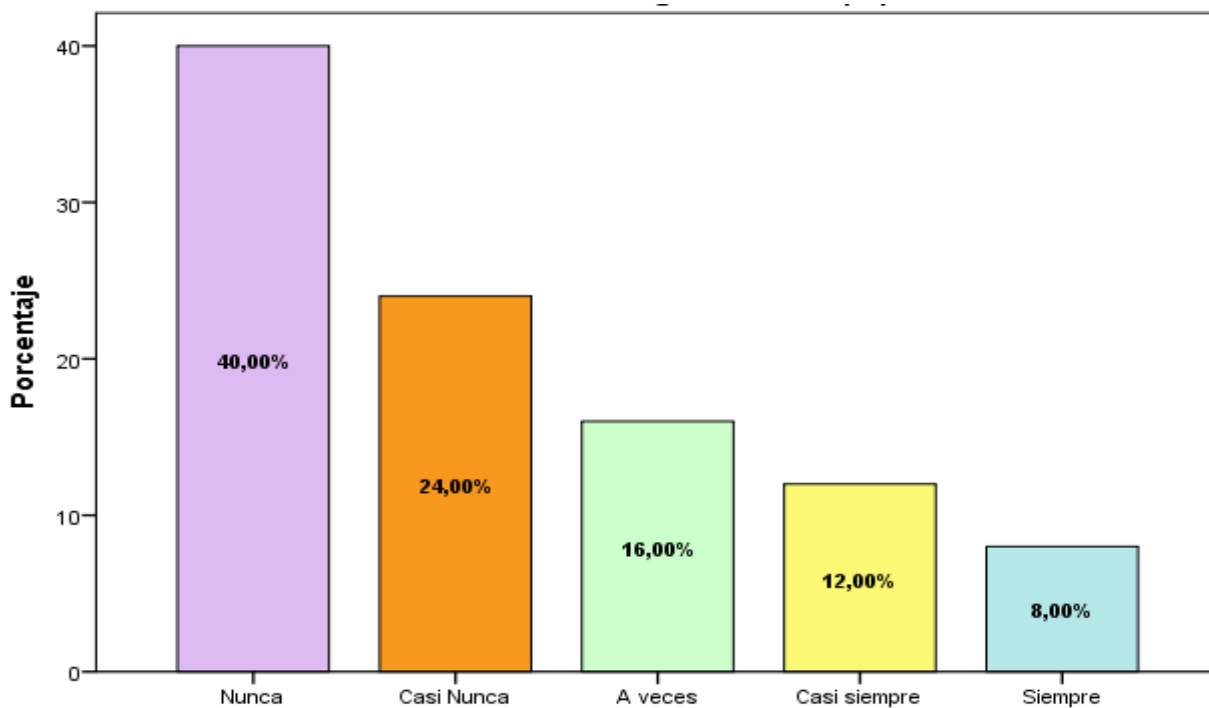
Tabla 38 Pregunta 25:

Se mejora el rendimiento de cada trabajador porque la empresa gestiona las habilidades de cada integrante del equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	40,0	40,0	40,0
	Casi Nunca	6	24,0	24,0	64,0
	A veces	4	16,0	16,0	80,0
	Casi siempre	3	12,0	12,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 25. Se mejora el rendimiento de cada trabajador porque la empresa gestiona las habilidades de cada integrante del equipo.



Interpretación: un 40% de los encuestados dieron de referencia que nunca se mejora el rendimiento según las habilidades de los trabajadores, un 24% considera que casi nunca y un 8% considera que siempre.

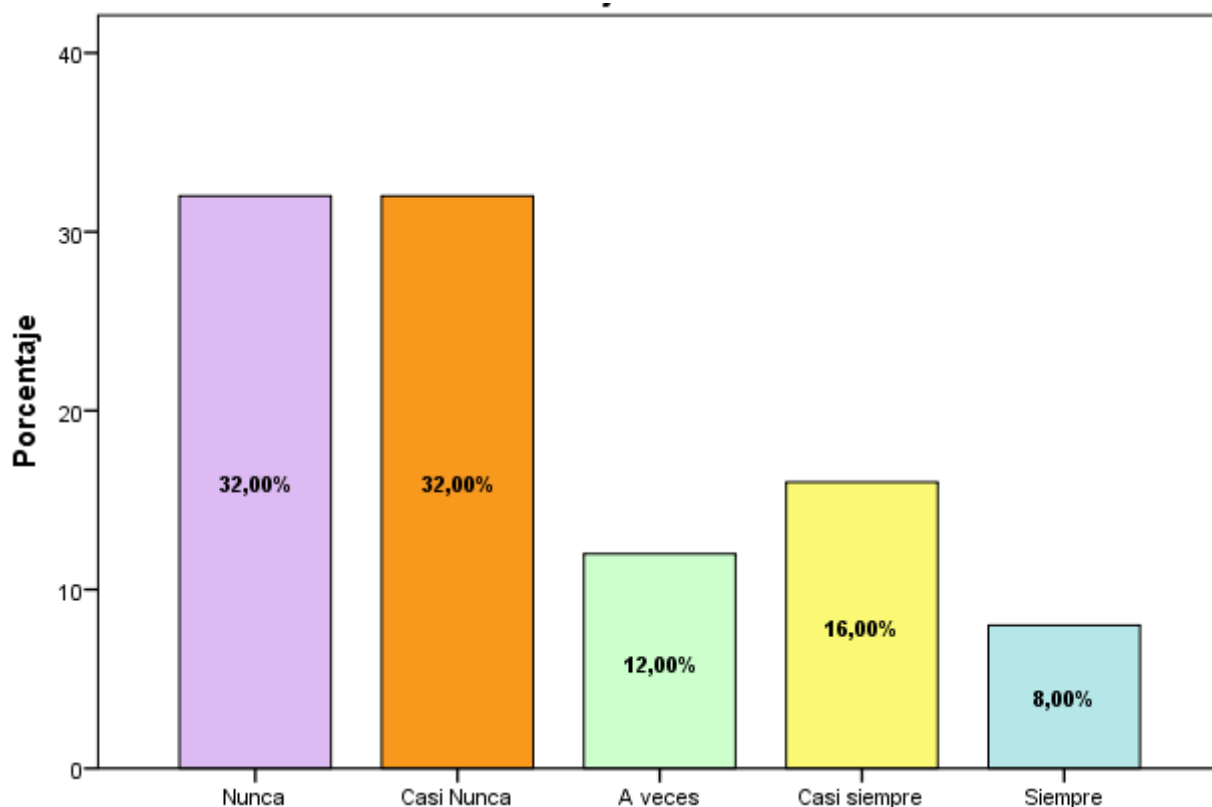
Tabla 39 Pregunta 26:

Se logra los objetivos semanales porque la empresa aprovecha la destreza del trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	32,0	32,0	32,0
	Casi Nunca	8	32,0	32,0	64,0
	A veces	3	12,0	12,0	76,0
	Casi siempre	4	16,0	16,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 26. Se logra los objetivos semanales porque la empresa aprovecha la destreza del trabajador.



Interpretación: Un 32 % de los encuestados considera que no se logra los objetivos mediante la destreza de los trabajadores, un 16% considera que casi siempre y un 8% que siempre.

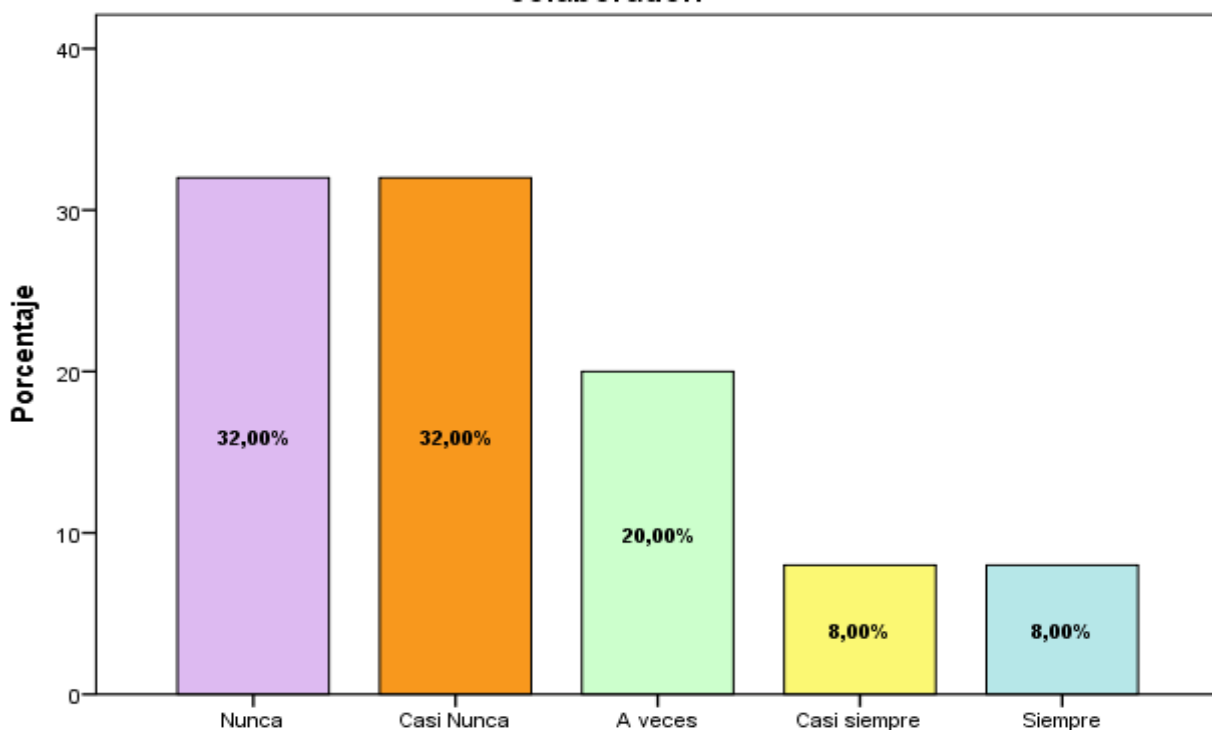
Tabla 40 Pregunta 27:

El jefe del área tiene interés en conocer que preparación técnica cuenta cada colaborador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	32,0	32,0	32,0
	Casi Nunca	8	32,0	32,0	64,0
	A veces	5	20,0	20,0	84,0
	Casi siempre	2	8,0	8,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 27. El jefe del área tiene interés en conocer que preparación técnica cuenta cada colaborador.



Interpretación: Del total de los encuestados el 32% considera que nunca y casi nunca el jefe se interesa por conocer las técnicas de los trabajadores, y un 40% considera que si existe interés.

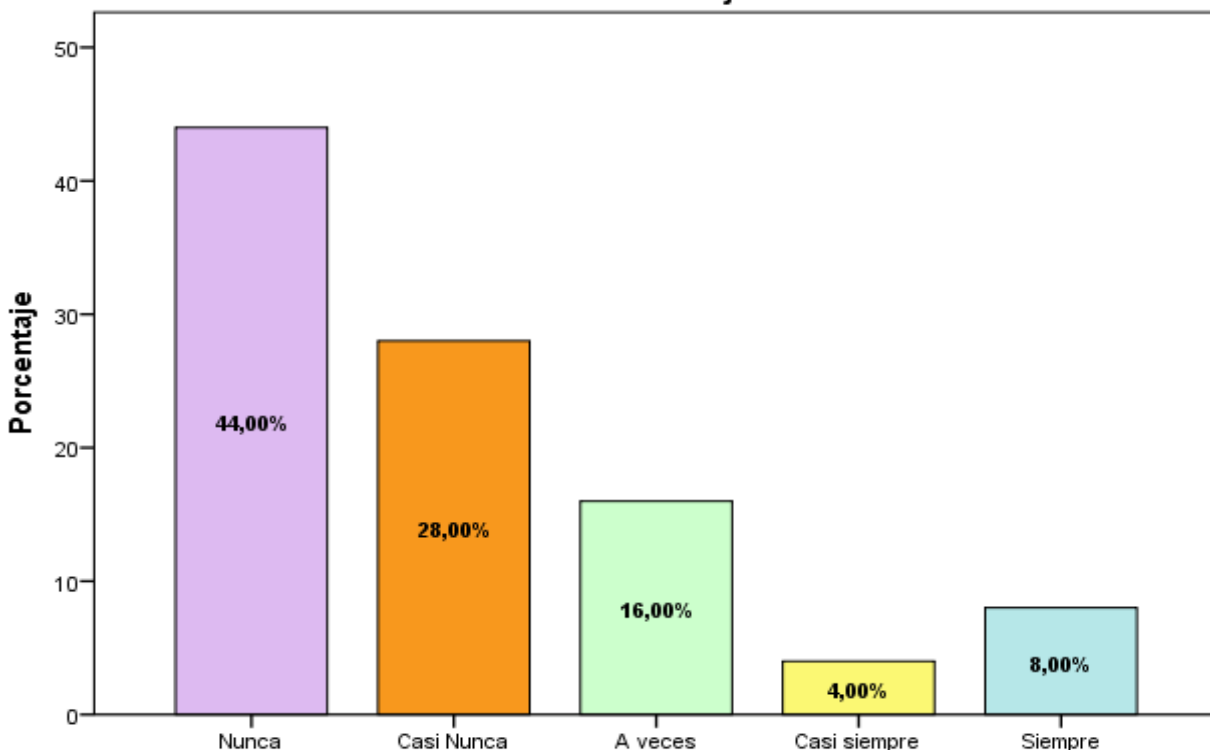
Tabla 41 Pregunta 28:

El jefe de área se informa oportunamente los cambios en las labores a desarrollar en el área de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	44,0	44,0	44,0
	Casi Nunca	7	28,0	28,0	72,0
	A veces	4	16,0	16,0	88,0
	Casi siempre	1	4,0	4,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 28. El jefe de área se informa oportunamente los cambios en las labores a desarrollar en el área de trabajo.



Interpretación: Un 44% de los encuestados considera que nunca se informa oportunamente las labores a desarrollar, un 28% que casi nunca, mientras que un 4% que casi siempre.

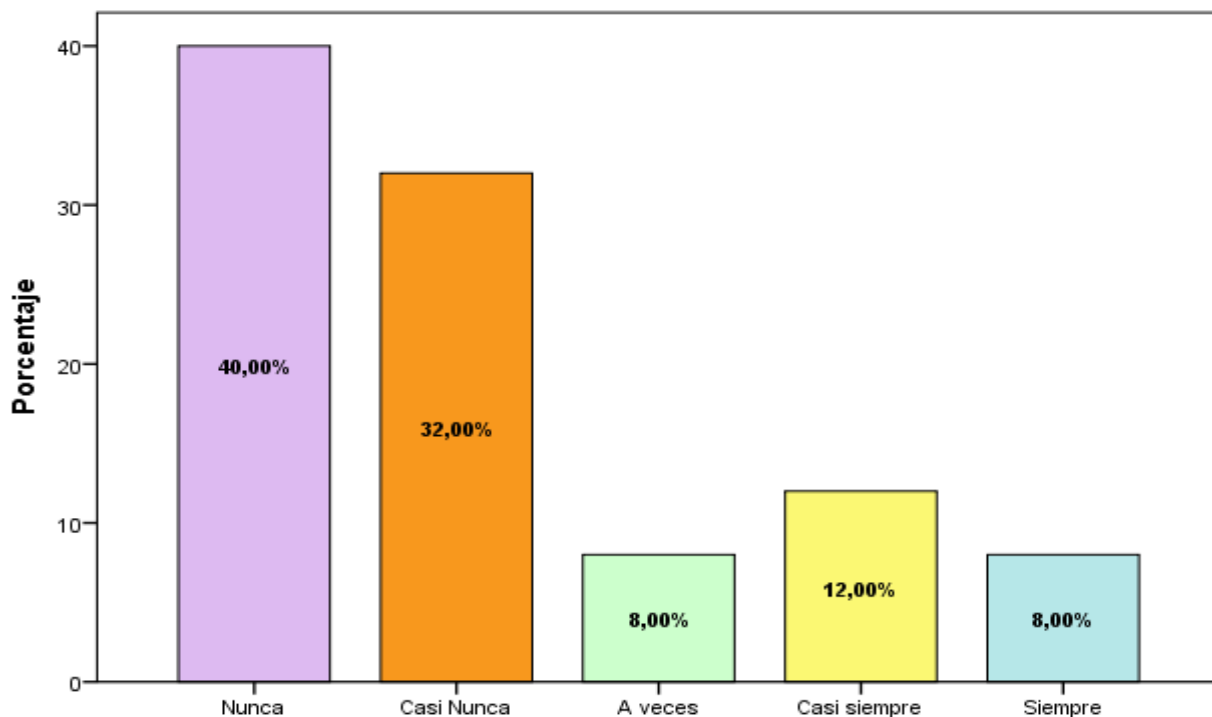
Tabla 42 Pregunta 29:

La empresa coordina con los proveedores charlas informativas sobre el uso correcto de los equipos y herramientas para instruir a los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	40,0	40,0	40,0
	Casi Nunca	8	32,0	32,0	72,0
	A veces	2	8,0	8,0	80,0
	Casi siempre	3	12,0	12,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 29. La empresa coordina con los proveedores charlas informativas sobre el uso correcto de los equipos y herramientas para instruir a los trabajadores.



Interpretación: Del total de los encuestados un 40 % considera que nunca se coordina con los proveedores para las charlas al personal, un 32 % considera que casi nunca y solo un 8% que a veces y siempre.

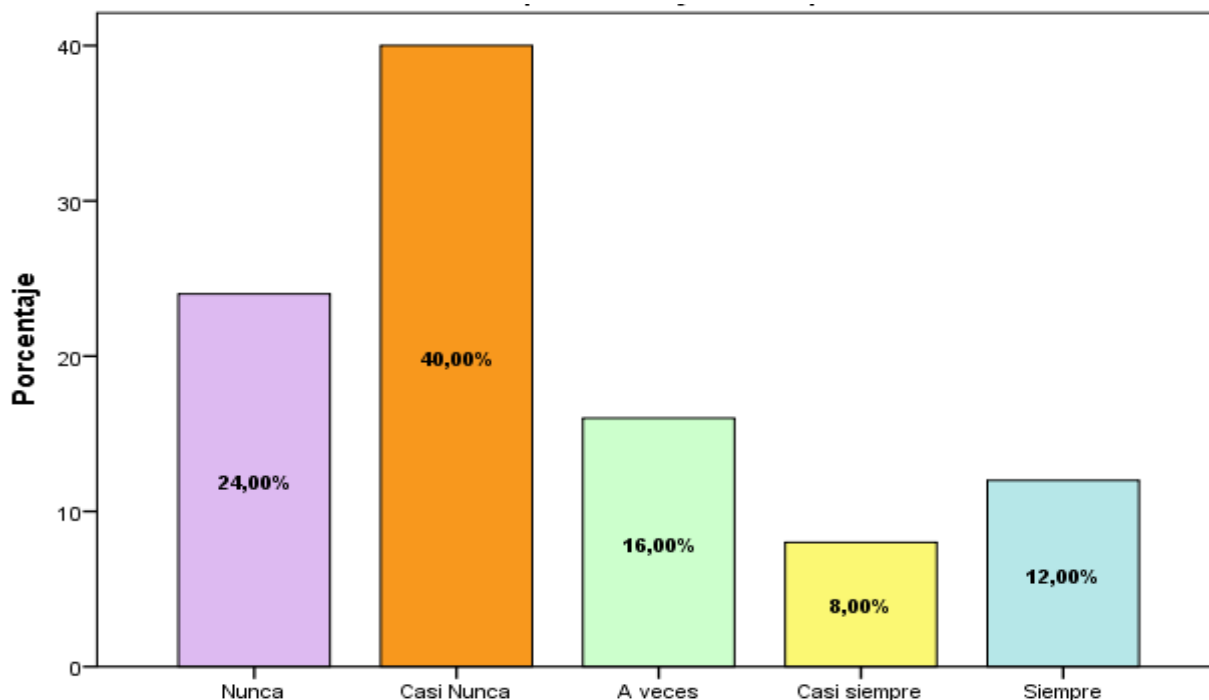
Tabla 43 Pregunta 30:

Ante un error y defecto de una herramienta se considera las sugerencias e ideas de los colaboradores para la mejora e implementación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	24,0	24,0	24,0
	Casi Nunca	10	40,0	40,0	64,0
	A veces	4	16,0	16,0	80,0
	Casi siempre	2	8,0	8,0	88,0
	Siempre	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 30. Ante un error y defecto de una herramienta se considera las sugerencias e ideas de los colaboradores para la mejora e implementación



Interpretación: Un 40 % de los encuestados dieron a conocer que casi nunca se considera las sugerencias de los trabajadores, para corregir un error, un 24 % considera que nunca y un 8% considera que casi siempre.

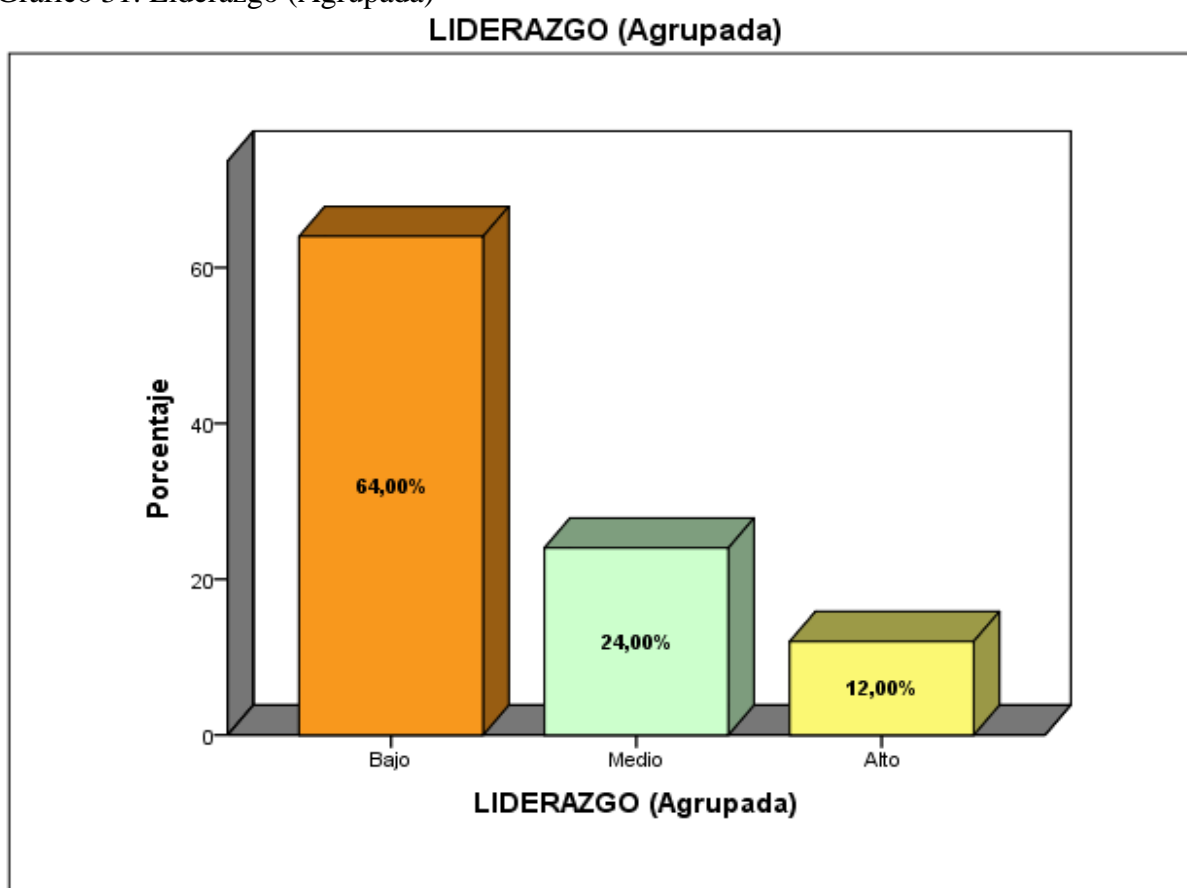
Anexo 4: Variables Agrupadas

Tabla 44 Liderazgo (Agrupada)

		Liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	64,0	64,0	64,0
	Medio	6	24,0	24,0	88,0
	Alto	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 31. Liderazgo (Agrupada)



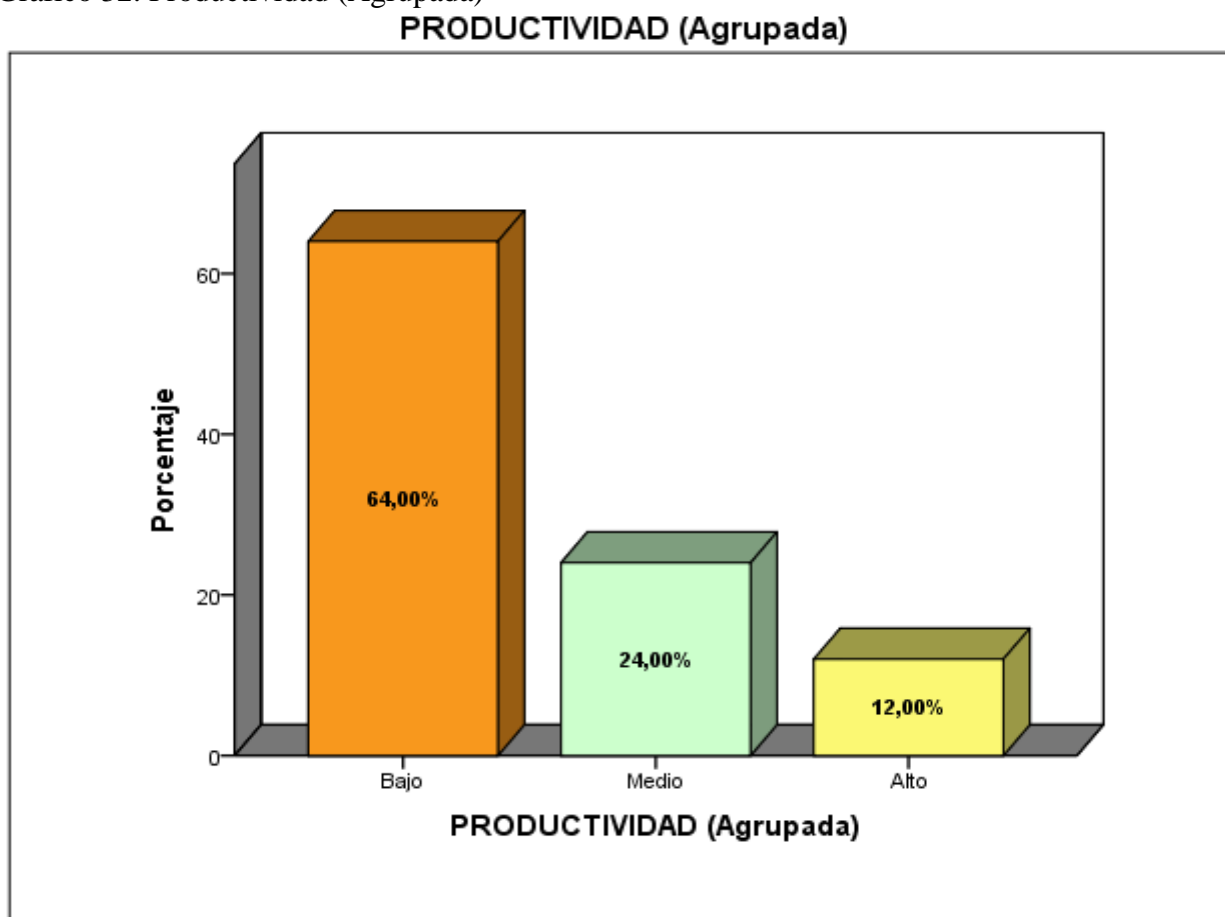
Interpretación: El 64 % de los encuestados, consideraron que el liderazgo en la pollería la leña es Bajo, mientras que un 12 % considera que es alto.

Tabla 45 Productividad (Agrupada)

		Productividad			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Bajo	16	64,0	64,0	64,0
	Medio	6	24,0	24,0	88,0
	Alto	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 32. Productividad (Agrupada)



Interpretación. El 64 % de los encuestados, consideraron que la productividad en la pollería es Bajo, un 24 % considera que es media, mientras que un 12% lo considera alto.

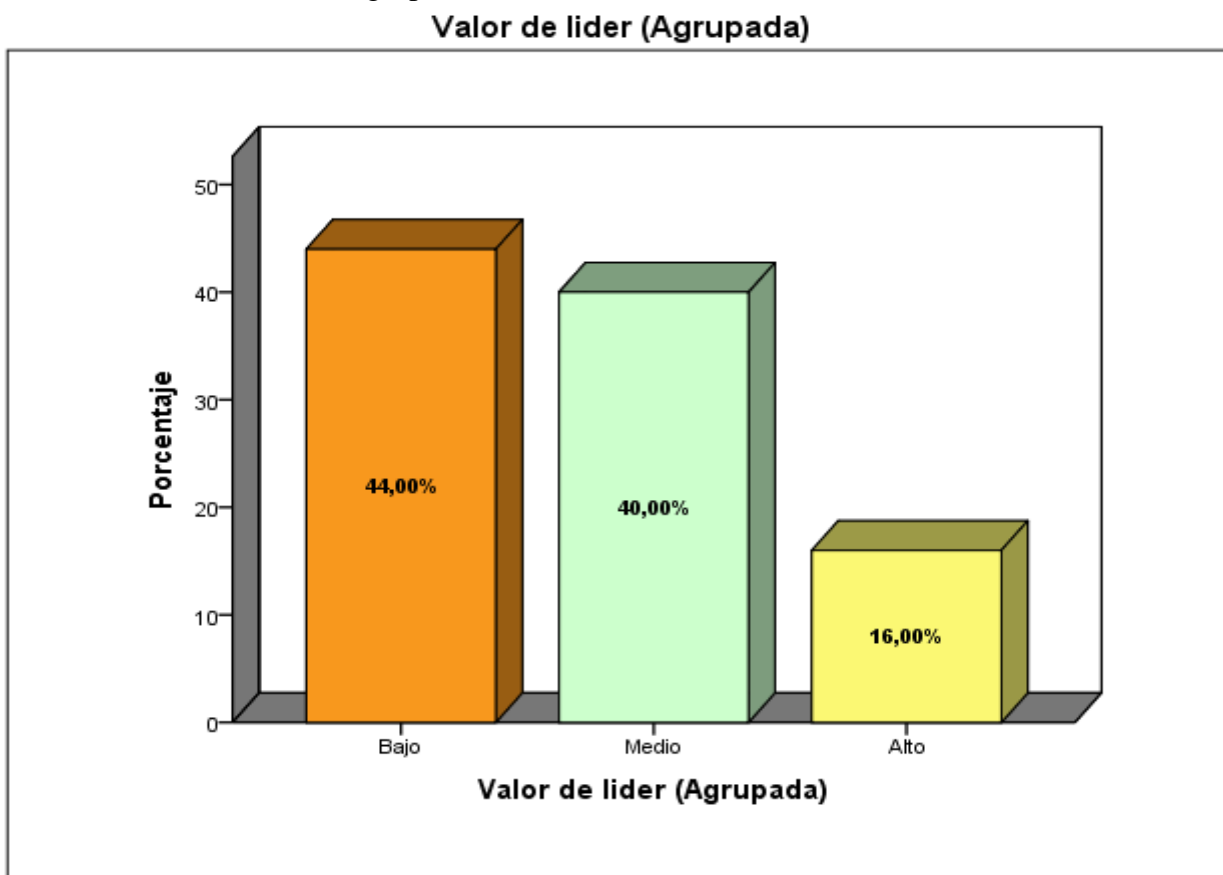
Anexo 5. Dimensiones Agrupadas “DIV1 “

Tabla 46 Valor de líder

		Valor de líder			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Bajo	11	44,0	44,0	44,0
	Medio	10	40,0	40,0	84,0
	Alto	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 33. Valor de líder (Agrupada)



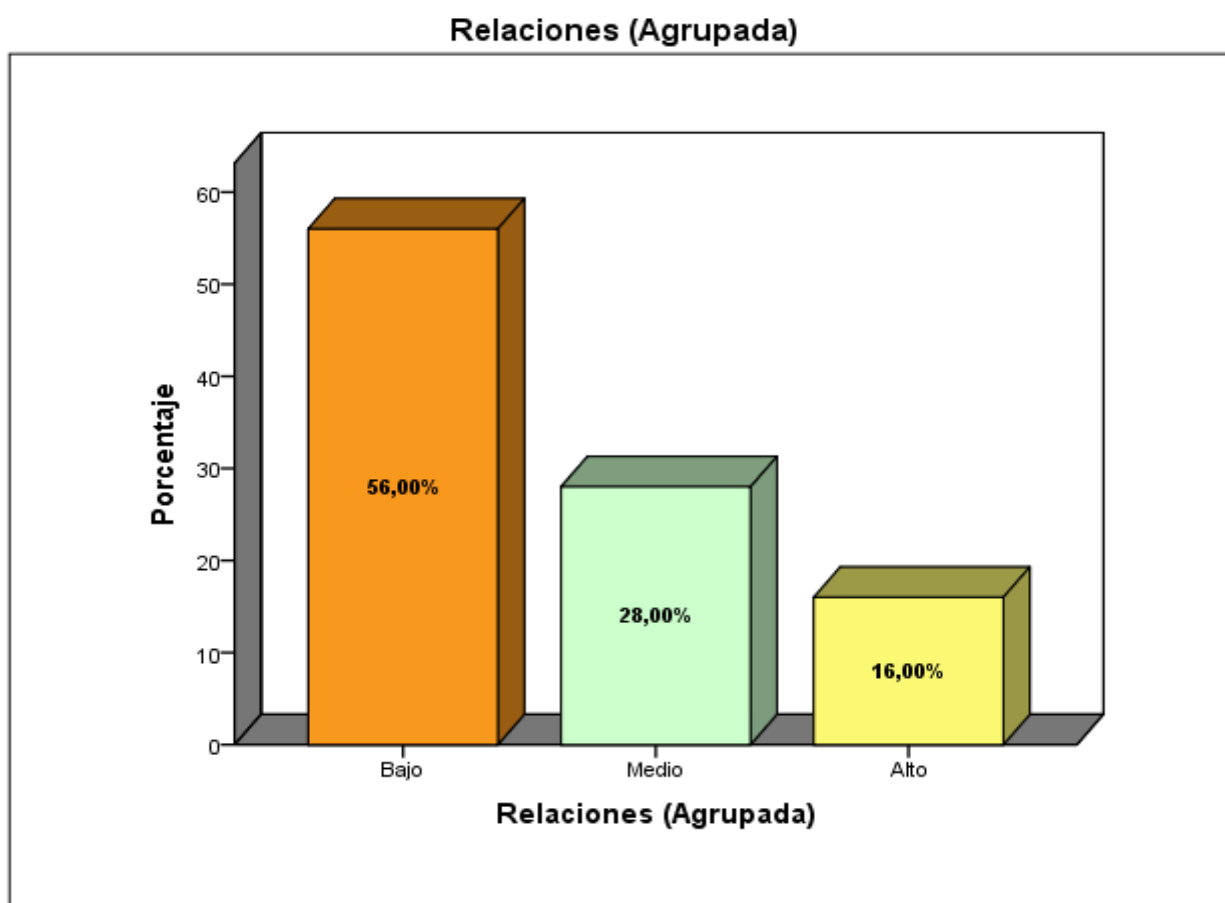
Interpretación. El 44 % de los encuestados, consideraron que el valor del líder en la pollería, es bajo un 40% lo considera medio y solo un 16 % lo considera alto.

Tabla 47 Relaciones

		Relaciones			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Bajo	14	56,0	56,0	56,0
	Medio	7	28,0	28,0	84,0
	Alto	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 34. Relaciones (Agrupada)



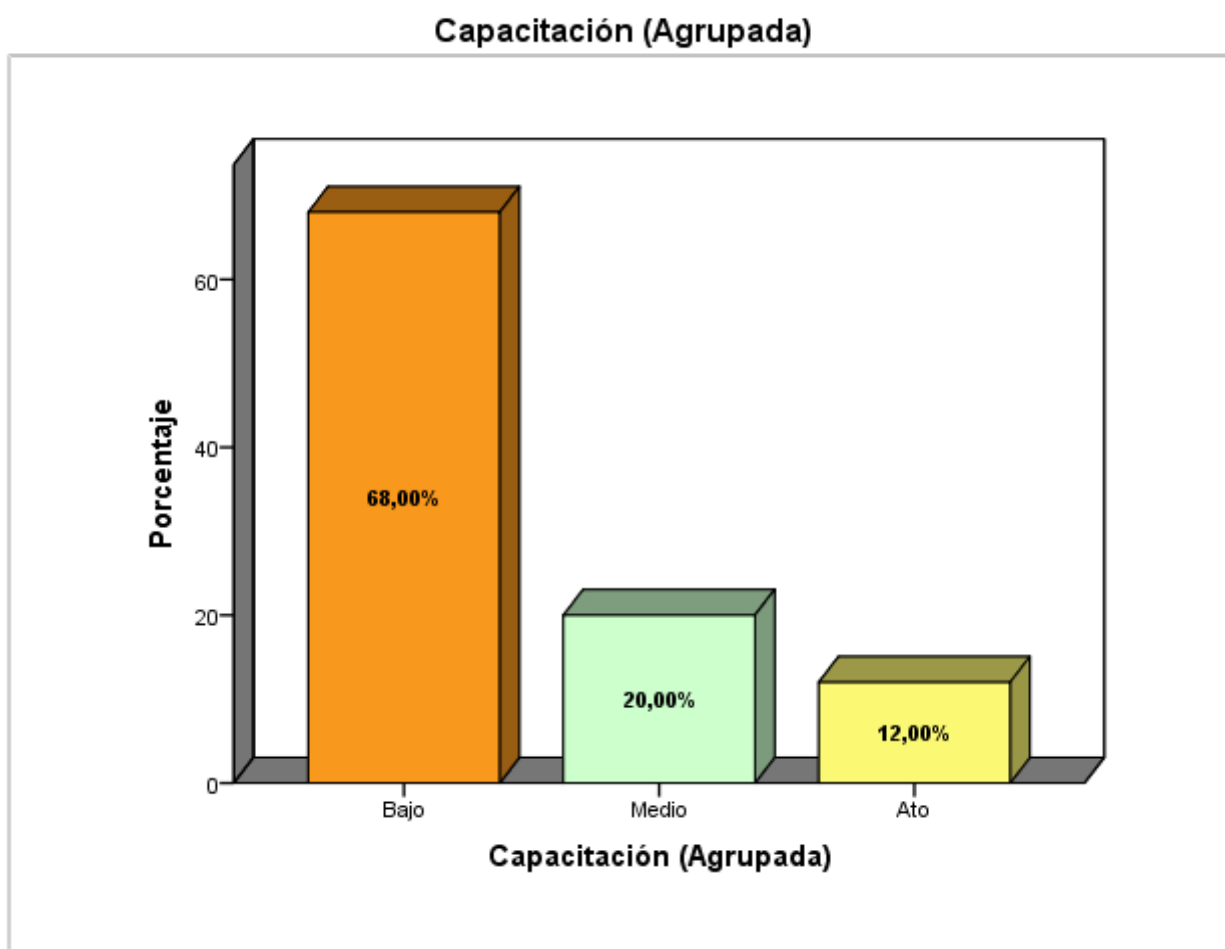
Interpretación. El 56 % de los encuestados, consideraron que las relaciones en la pollería son bajas, mientras que el 28% considera que es medio y solo un 16 % lo considera que es alto.

Tabla 48 Capacitación

		Capacitación			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Bajo	17	68,0	68,0	68,0
	Medio	5	20,0	20,0	88,0
	Alto	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 35. Capacitación (Agrupada)



Interpretación. El 68 % de los encuestados, consideran que las capacitaciones en la empresa son bajas, el 20 % considera que es media y solo un 12% lo considera alto.

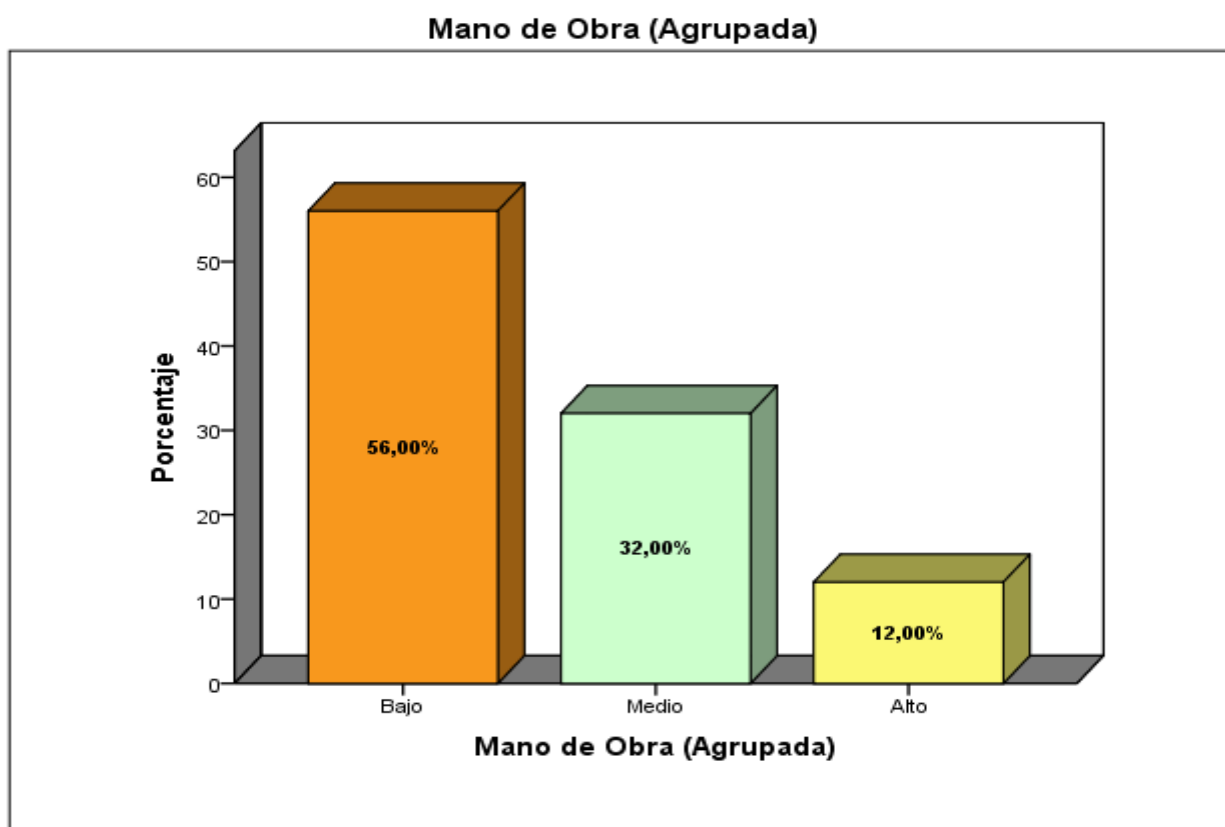
Dimensiones de Variable 2

Tabla 49 Mano de Obra

		Mano de Obra			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	56,0	56,0	56,0
	Medio	8	32,0	32,0	88,0
	Alto	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 36. Mano de Obra (Agrupada)



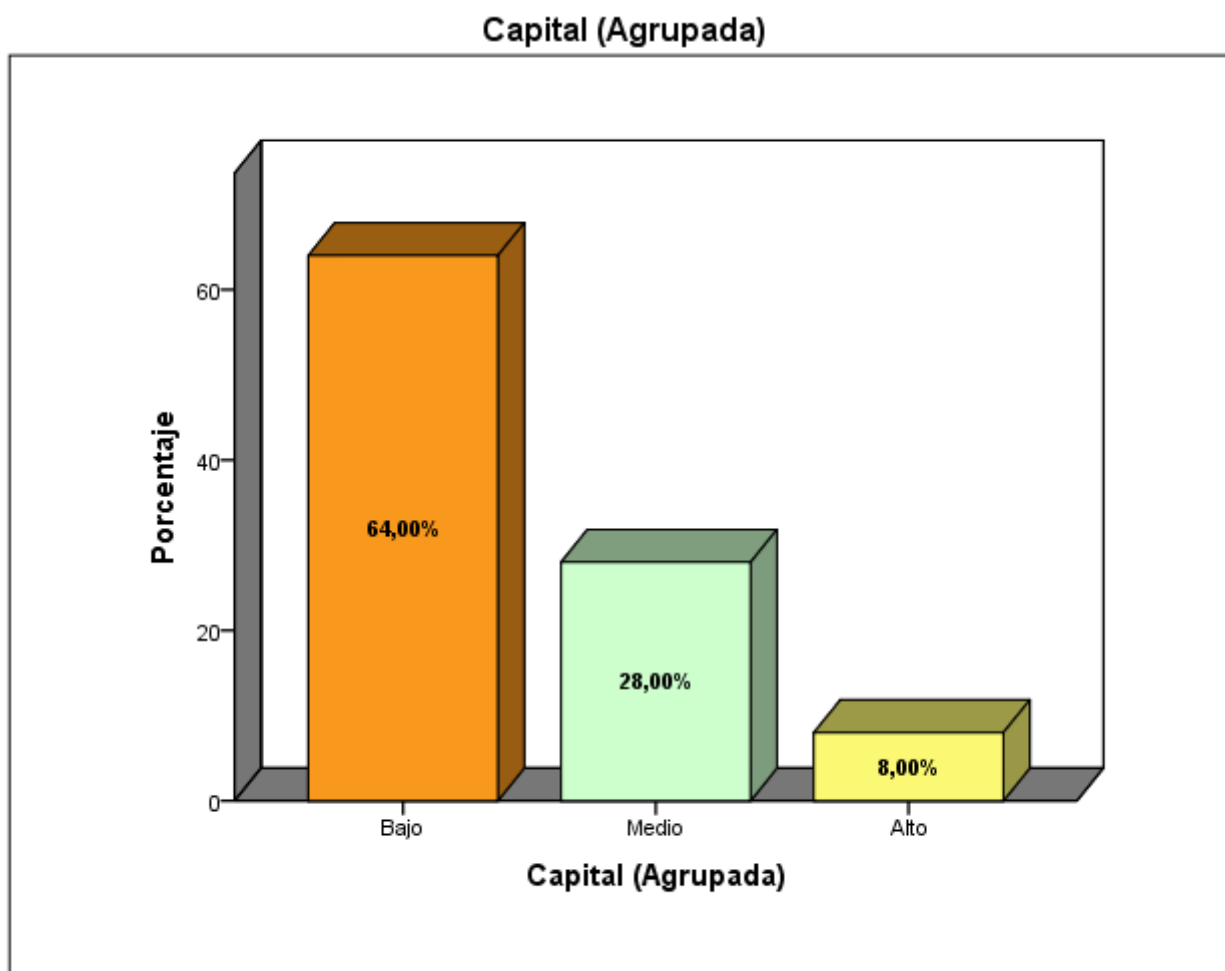
Interpretación. El 56 % de los encuestados, consideran que la mano de obra dentro de la empresa es baja, el 32 % considera que es media, mientras que el 12 % es alto.

Tabla 50 Capital

		Capital			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Bajo	16	64,0	64,0	64,0
	Medio	7	28,0	28,0	92,0
	Alto	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 37. Capital (Agrupado)



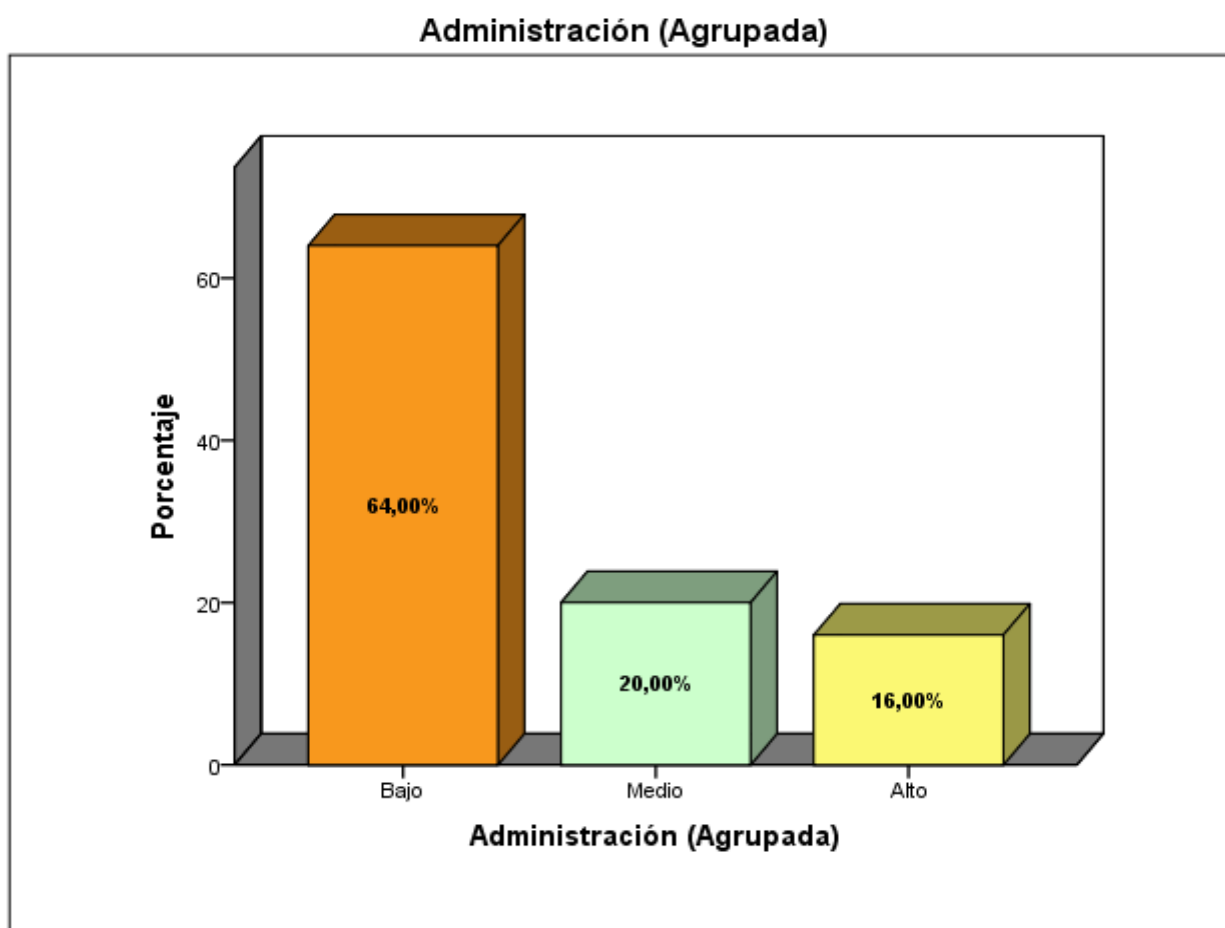
Interpretación. El 64 % de los encuestados, consideran que el capital de la empresa es bajo, el 28 % considera que es media y solo un 8 % cree que es alto.

Tabla 51 Administración

		Administración			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Bajo	16	64,0	64,0	64,0
	Medio	5	20,0	20,0	84,0
	Alto	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 38. Administración (Agrupada)



Interpretación. El 64 % de los encuestados, consideran que la administración eficiente en la empresa es baja, el 20 % lo considera que es media, mientras que el 16 % considera que es alta o efectiva.

Anexo 6. Encuesta



UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

INDICACIONES:

§ Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad.

§ Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X"

Edad : ____ Nivel de Instrucción : _____

Sexo : ____

N.º	Descripción	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Las labores son realizadas a través de una distribución de tareas correctamente planteadas.					
2	El equipo de trabajo realiza las actividades de manera fluida dado que cuenta con respaldo del jefe del área.					
3	En la empresa se puede desarrollar profesionalmente porque existe oportunidades de crecimiento.					
4	El líder promueve a los colaboradores más competentes cuando hay oportunidades de ascender.					
5	En el puesto de trabajo se puede aprender y aplicar sugerencias de mejora debido a la buena relación con el jefe de área.					
6	El jefe de área reúne a los trabajadores para charlas de concientización antes del inicio de labores.					
7	El jefe de área busca el momento oportuno para reunir al equipo de trabajo y felicitar los logros.					
8	El jefe de área reúne al equipo para compartir y celebrar fechas importantes para el personal.					
9	Los trabajadores sienten empatía entre los integrantes del equipo debido a sus reuniones no solo laborales.					
10	El jefe del área coordina capacitaciones periódicas para optimizar o mejorar la capacidad de atención al cliente.					
11	Las capacitaciones recibidas son brindadas mediante un orden de trabajo en las labores diarias.					
12	En el área de trabajo se minimizan los riesgos debido a que se promueve a realizar las labores de forma ordenada.					
13	El jefe del área reconoce la actitud voluntaria de los trabajadores ante una necesidad y requerimiento.					
14	Existe disponibilidad a apoyarse entre los miembros del equipo de trabajo.					
15	Los trabajadores se sienten motivados cuando el jefe del área reconoce la predisposición de cada integrante del equipo.					
16	En la empresa reconocen el esfuerzo con recompensas no necesariamente económicas.					
17	La empresa minimiza los riesgos para los trabajadores durante el horario de trabajo.					
18	La empresa solicita actualización de exámenes médicos adicional al carne de sanidad.					
19	Las reuniones periódicas semanales de la productividad permite optimizar el rendimiento del equipo.					
20	El control de los tiempos, permite visualizar las oportunidades de mejora en el equipo de trabajo.					
21	El equipo esta comprometido con el logro de los objetivos que son informados semanalmente.					
22	La empresa tiene visión de futuro pues su plan de inversión les garantiza su expansión.					
23	El costo de capital, invertido en la mejora se revela en el abastecimiento a los clientes en las fechas de mayor afluencia.					
24	La productividad es efectiva, pues los riesgos de pérdidas económicas se previenen.					
25	Se mejora el rendimiento de cada trabajador porque la empresa gestiona las habilidades de cada integrante del equipo.					
26	Se logra los objetivos semanales porque la empresa aprovecha la destreza del trabajador.					
27	El jefe del área tiene interés en conocer que preparación técnica cuenta cada colaborador.					
28	El jefe de área se informa oportunamente los cambios en las labores a desarrollar en el área de trabajo.					
29	La empresa coordina con los proveedores charlas informativas sobre el uso correcto de los equipos y herramientas para instruir a los trabajadores.					
30	Ante un error y defecto de una herramienta se considera las sugerencias e ideas de los colaboradores para la mejora e implementación.					

Fuente: Creación propia

Anexo 7. Datos

Liderazgo															Productividad														
Valor de Lider					Relaciones					Capacidad			Actitud		Mano de obra					Capital			Administración						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	
2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	1	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	
3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	1	2	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	
3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	
3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	1	2	3	1	2	2	3	1	4	3	3	2	3	2	2	3	3	
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	1	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	
4	3	3	5	3	2	3	3	3	3	1	5	5	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	5	3	2	4	4	3	3	1	1	1	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	
4	3	4	5	4	2	4	4	3	3	4	1	1	2	1	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	5	4	4	
4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	1	1	2	4	2	3	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
4	4	4	1	4	3	5	5	4	4	5	5	1	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	
5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	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	5	5	5	5	5	5	

Anexo 8. Juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Yo no sé lo que no sé (Valor de Líder)								
1	Las labores son realizadas a través de una distribución de tareas correctamente planteadas.	/		/		/		
2	El equipo de trabajo realiza las actividades de manera fluida dado que cuenta con respaldo del jefe del área.	/		/		/		
3	En la empresa se puede desarrollar profesionalmente porque existe oportunidades de crecimiento	/		/		/		
4	El líder promueve a los colaboradores más competentes cuando hay oportunidades de ascender.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Yo sé qué no sé (Relaciones)								
5	En el puesto de trabajo se puede aprender y aplicar sugerencias de mejora debido a la buena relación con el jefe de área.	/		/		/		
6	El jefe de área reúne a los trabajadores para charlas de concientización antes del inicio de labores.	/		/		/		
7	El jefe de área busca el momento oportuno para reunir al equipo de trabajo y felicitar los logros.	/		/		/		
8	El jefe de área reúne al equipo para compartir y celebrar fechas importantes para el personal.	/		/		/		
9	Los trabajadores sienten empatía entre los integrantes del equipo debido a sus reuniones no solo laborales.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Yo crezco y sé, y se sabe que sé (Capacitación)								
10	El jefe del área coordina capacitaciones periódicas para optimizar o mejorar la capacidad de atención al cliente.	/		/		/		
11	Las capacitaciones recibidas son brindadas mediante un orden de trabajo en las labores diarias.	/		/		/		
12	En el área de trabajo se minimizan los riesgos debido a que se promueve a realizar las labores de forma ordenada.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Sigo adelante sencillamente por lo que sé (Actitud)								
13	El jefe del área reconoce la actitud voluntaria de los trabajadores ante una necesidad y requerimiento.	/		/		/		
14	Existe disponibilidad a apoyarse entre los miembros del equipo de trabajo.	/		/		/		
15	Los trabajadores se sienten motivados cuando el jefe del área reconoce la predisposición de cada integrante del equipo.	/		/		/		
16	En la empresa reconocen el esfuerzo con recompensas no necesariamente económicas.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Rosel Cesar Alva Arce DNI: 10487368

Especialidad del validador: lic. en Administración

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

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

05 de 06 del 20 19

 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Productividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Mano de obra								
1	La empresa minimiza los riesgos para los trabajadores durante el horario de trabajo.	/		/		/		
2	La empresa solicita actualización de exámenes médicos adicional al carne de sanidad.	/		/		/		
3	Las reuniones periódicas semanales de la productividad permite optimizar el rendimiento del equipo	/		/		/		
4	El control de los tiempos, permite visualizar las oportunidades de mejora en el equipo de trabajo.	/		/		/		
5	El equipo está comprometido con el logro de los objetivos que son informados semanalmente.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Capital								
6	La empresa tiene visión de futuro pues su plan de inversión les garantiza su expansión.	/		/		/		
7	El costo de capital, invertido en la mejora se revela en el abastecimiento a los clientes en las de fechas de mayor afluencia.	/		/		/		
8	La productividad es efectiva, pues los riesgos de pérdidas económicas se previenen.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Administración								
9	Se mejora el rendimiento de cada trabajador porque la empresa gestiona las habilidades de cada integrante del equipo.	/		/		/		
10	Se logra los objetivos semanales porque la empresa aprovecha la destreza del trabajador.	/		/		/		
11	El jefe del área tiene interés en conocer que preparación técnica cuenta cada colaborador.	/		/		/		
12	El jefe de área se informa oportunamente los cambios en las labores a desarrollar en el área de trabajo.	/		/		/		
13	La empresa coordina con los proveedores charlas informativas sobre el uso correcto de los equipos y herramientas para instruir a los trabajadores.	/		/		/		
14	Ante un error y defecto de una herramienta se considera las sugerencias e ideas de los colaboradores para la mejora e implementación.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Rosel Cesar Alva Arce DNI: 10487368

Especialidad del validador: Dr. en Administración

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

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

...01 de 06 del 2019

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Yo no sé lo que no sé (Valor de Líder)								
1	Las labores son realizadas a través de una distribución de tareas correctamente planteadas.	✓		✓		✓		
2	El equipo de trabajo realiza las actividades de manera fluida dado que cuenta con respaldo del jefe del área.	✓		✓		✓		
3	En la empresa se puede desarrollar profesionalmente porque existe oportunidades de crecimiento	✓		✓		✓		
4	El líder promueve a los colaboradores más competentes cuando hay oportunidades de ascender.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Yo sé qué no sé (Relaciones)								
5	En el puesto de trabajo se puede aprender y aplicar sugerencias de mejora debido a la buena relación con el jefe de área.	✓		✓		✓		
6	El jefe de área reúne a los trabajadores para charlas de concientización antes del inicio de labores.	✓		✓		✓		
7	El jefe de área busca el momento oportuno para reunir al equipo de trabajo y felicitar los logros.	✓		✓		✓		
8	El jefe de área reúne al equipo para compartir y celebrar fechas importantes para el personal.	✓		✓		✓		
9	Los trabajadores sienten empatía entre los integrantes del equipo debido a sus reuniones no solo laborales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Yo crezco y sé, y se sabe que sé (Capacitación)								
10	El jefe del área coordina capacitaciones periódicas para optimizar o mejorar la capacidad de atención al cliente.	✓		✓		✓		
11	Las capacitaciones recibidas son brindadas mediante un orden de trabajo en las labores diarias.	✓		✓		✓		
12	En el área de trabajo se minimizan los riesgos debido a que se promueve a realizar las labores de forma ordenada.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Sigo adelante sencillamente por lo que sé (Actitud)								
13	El jefe del área reconoce la actitud voluntaria de los trabajadores ante una necesidad y requerimiento.	✓		✓		✓		
14	Existe disponibilidad a apoyarse entre los miembros del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores se sienten motivados cuando el jefe del área reconoce la predisposición de cada integrante del equipo.	✓		✓		✓		
16	En la empresa reconocen el esfuerzo con recompensas no necesariamente económicas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MARCELA GORRIBI HUZUITA GARRIDA **DNI:** 07379211

Especialidad del validador: Lic en Administración - Investigación

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

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

04 de Julio del 2018

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Productividad

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Mano de obra								
1	La empresa minimiza los riesgos para los trabajadores durante el horario de trabajo.	/		/		/		
2	La empresa solicita actualización de exámenes médicos adicional al carne de sanidad.	/		/		/		
3	Las reuniones periódicas semanales de la productividad permite optimizar el rendimiento del equipo	/		/		/		
4	El control de los tiempos, permite visualizar las oportunidades de mejora en el equipo de trabajo.	/		/		/		
5	El equipo está comprometido con el logro de los objetivos que son informados semanalmente.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Capital								
6	La empresa tiene visión de futuro pues su plan de inversión les garantiza su expansión.	/		/		/		
7	El costo de capital, invertido en la mejora se revela en el abastecimiento a los clientes en las de fechas de mayor afluencia.	/		/		/		
8	La productividad es efectiva, pues los riesgos de pérdidas económicas se previenen.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Administración								
9	Se mejora el rendimiento de cada trabajador porque la empresa gestiona las habilidades de cada integrante del equipo.	/		/		/		
10	Se logra los objetivos semanales porque la empresa aprovecha la destreza del trabajador.	/		/		/		
11	El jefe del área tiene interés en conocer que preparación técnica cuenta cada colaborador.	/		/		/		
12	El jefe de área se informa oportunamente los cambios en las labores a desarrollar en el área de trabajo.	/		/		/		
13	La empresa coordina con los proveedores charlas informativas sobre el uso correcto de los equipos y herramientas para instruir a los trabajadores.	/		/		/		
14	Ante un error y defecto de una herramienta se considera las sugerencias e ideas de los colaboradores para la mejora e implementación.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MAURITIA GOMEZ DI LUZUIGA GABRIELA DNI: 07379211

Especialidad del validador: Lic. ADMINISTRACION - INVESTIGACION

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

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

04 de Junio del 2019.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Yo no sé lo que no sé (Valor de Líder)							
1	Las labores son realizadas a través de una distribución de tareas correctamente planteadas.	/		/		/		
2	El equipo de trabajo realiza las actividades de manera fluida dado que cuenta con respaldo del jefe del área.	/		/		/		
3	En la empresa se puede desarrollar profesionalmente porque existe oportunidades de crecimiento	/		/		/		
4	El líder promueve a los colaboradores más competentes cuando hay oportunidades de ascender.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Yo sé qué no sé (Relaciones)	Si	No	Si	No	Si	No	
5	En el puesto de trabajo se puede aprender y aplicar sugerencias de mejora debido a la buena relación con el jefe de área.	/		/		/		
6	El jefe de área reúne a los trabajadores para charlas de concientización antes del inicio de labores.	/		/		/		
7	El jefe de área busca el momento oportuno para reunir al equipo de trabajo y felicitar los logros.	/		/		/		
8	El jefe de área reúne al equipo para compartir y celebrar fechas importantes para el personal.	/		/		/		
9	Los trabajadores sienten empatía entre los integrantes del equipo debido a sus reuniones no solo laborales.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Yo crezco y sé, y se sabe que sé (Capacitación)	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El jefe del área coordina capacitaciones periódicas para optimizar o mejorar la capacidad de atención al cliente.	/		/		/		
11	Las capacitaciones recibidas son brindadas mediante un orden de trabajo en las labores diarias.	/		/		/		
12	En el área de trabajo se minimizan los riesgos debido a que se promueve a realizar las labores de forma ordenada.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: Sigo adelante sencillamente por lo que sé (Actitud)	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El jefe del área reconoce la actitud voluntaria de los trabajadores ante una necesidad y requerimiento.	/		/		/		
14	Existe disponibilidad a apoyarse entre los miembros del equipo de trabajo.	/		/		/		
15	Los trabajadores se sienten motivados cuando el jefe del área reconoce la predisposición de cada integrante del equipo.	/		/		/		
16	En la empresa reconocen el esfuerzo con recompensas no necesariamente económicas.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: M.B.A. BARRIANTO JESÚS ENRIQUE DNI: 46176175

Especialidad del validador: M.B.A. Administración

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

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

13 de Junio del 2019.

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Productividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Mano de obra								
1	La empresa minimiza los riesgos para los trabajadores durante el horario de trabajo.	/		/		/		
2	La empresa solicita actualización de exámenes médicos adicional al carne de sanidad.	/		/		/		
3	Las reuniones periódicas semanales de la productividad permite optimizar el rendimiento del equipo	/		/		/		
4	El control de los tiempos, permite visualizar las oportunidades de mejora en el equipo de trabajo.	/		/		/		
5	El equipo está comprometido con el logro de los objetivos que son informados semanalmente.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Capital								
6	La empresa tiene visión de futuro pues su plan de inversión les garantiza su expansión.	/		/		/		
7	El costo de capital, invertido en la mejora se revela en el abastecimiento a los clientes en las de fechas de mayor afluencia.	/		/		/		
8	La productividad es efectiva, pues los riesgos de pérdidas económicas se previenen.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Administración								
9	Se mejora el rendimiento de cada trabajador porque la empresa gestiona las habilidades de cada integrante del equipo.	/		/		/		
10	Se logra los objetivos semanales porque la empresa aprovecha la destreza del trabajador.	/		/		/		
11	El jefe del área tiene interés en conocer que preparación técnica cuenta cada colaborador.	/		/		/		
12	El jefe de área se informa oportunamente los cambios en las labores a desarrollar en el área de trabajo.	/		/		/		
13	La empresa coordina con los proveedores charlas informativas sobre el uso correcto de los equipos y herramientas para instruir a los trabajadores.	/		/		/		
14	Ante un error y defecto de una herramienta se considera las sugerencias e ideas de los colaboradores para la mejora e implementación.	/		/		/		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MBA. BARCA BARRIENTOS JESÚS ENRIQUE DNI: 46176175

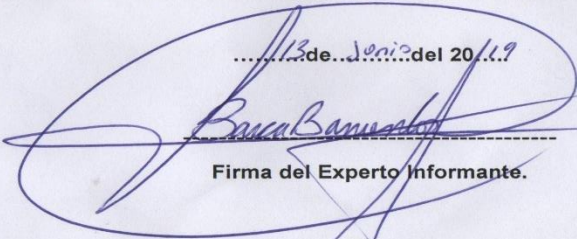
 Especialidad del validador: M.B.A. Administración
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....13 de Junio del 2019


 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Liderazgo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Yo no sé lo que no sé (Valor de Líder)								
1	Las labores son realizadas a través de una distribución de tareas correctamente planteadas.	/		/		/		
2	El equipo de trabajo realiza las actividades de manera fluida dado que cuenta con respaldo del jefe del área.	/		/		/		
3	En la empresa se puede desarrollar profesionalmente porque existe oportunidades de crecimiento	/		/		/		
4	El líder promueve a los colaboradores más competentes cuando hay oportunidades de ascender.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Yo sé qué no sé (Relaciones)								
5	En el puesto de trabajo se puede aprender y aplicar sugerencias de mejora debido a la buena relación con el jefe de área.	/		/		/		
6	El jefe de área reúne a los trabajadores para charlas de concientización antes del inicio de labores.	/		/		/		
7	El jefe de área busca el momento oportuno para reunir al equipo de trabajo y felicitar los logros.	/		/		/		
8	El jefe de área reúne al equipo para compartir y celebrar fechas importantes para el personal.	/		/		/		
9	Los trabajadores sienten empatía entre los integrantes del equipo debido a sus reuniones no solo laborales.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Yo crezco y sé, y se sabe que sé (Capacitación)								
10	El jefe del área coordina capacitaciones periódicas para optimizar o mejorar la capacidad de atención al cliente.	/		/		/		
11	Las capacitaciones recibidas son brindadas mediante un orden de trabajo en las labores diarias.	/		/		/		
12	En el área de trabajo se minimizan los riesgos debido a que se promueve a realizar las labores de forma ordenada.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Sigo adelante sencillamente por lo que sé (Actitud)								
13	El jefe del área reconoce la actitud voluntaria de los trabajadores ante una necesidad y requerimiento.	/		/		/		
14	Existe disponibilidad a apoyarse entre los miembros del equipo de trabajo.	/		/		/		
15	Los trabajadores se sienten motivados cuando el jefe del área reconoce la predisposición de cada integrante del equipo.	/		/		/		
16	En la empresa reconocen el esfuerzo con recompensas no necesariamente económicas.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: CARRANZA ESTEROS TEBERDA DNI: 08.074401

Especialidad del validador: MARITIMISMO

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

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

... 05 de 02 del 2019.

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Productividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Mano de obra								
1	La empresa minimiza los riesgos para los trabajadores durante el horario de trabajo.	/		/		/		
2	La empresa solicita actualización de exámenes médicos adicional al chequeo de salud.	/		/		/		
3	Las reuniones periódicas semanales de la productividad permite optimizar el rendimiento del equipo	/		/		/		
4	El control de los tiempos, permite visualizar las oportunidades de mejora en el equipo de trabajo.	/		/		/		
5	El equipo está comprometido con el logro de los objetivos que son informados semanalmente.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Capital								
6	La empresa tiene visión de futuro pues su plan de inversión les garantiza su expansión.	/		/		/		
7	El costo de capital, invertido en la mejora se revela en el abastecimiento a los clientes en las fechas de mayor afluencia.	/		/		/		
8	La productividad es efectiva, pues los riesgos de pérdidas económicas se previenen.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Administración								
9	Se mejora el rendimiento de cada trabajador porque la empresa gestiona las habilidades de cada integrante del equipo.	/		/		/		
10	Se logra los objetivos semanales porque la empresa aprovecha la destreza del trabajador.	/		/		/		
11	El jefe del área tiene interés en conocer que preparación técnica cuenta cada colaborador.	/		/		/		
12	El jefe de área se informa oportunamente los cambios en las labores a desarrollar en el área de trabajo.	/		/		/		
13	La empresa coordina con los proveedores charlas informativas sobre el uso correcto de los equipos y herramientas para instruir a los trabajadores.	/		/		/		
14	Ante un error y defecto de una herramienta se considera las sugerencias e ideas de los colaboradores para la mejora e implementación.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: CARRANZO ESTERAS TEBIANO DNI: 08074405

Especialidad del validador: MARKETING

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

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

05 de 02 del 2019


Firma del Experto Informante.

Anexo 9.

Lima, 26 de ABRIL 2018

Señores:

La Leña

Asunto: Solicito permiso para realizar trabajo de investigación

Expresarle un cordial saludo y al mismo tiempo informarle que soy alumna de la Escuela de Administración del VIII ciclo de la universidad Cesar Vallejo, se elaborara un trabajo de investigación con la finalidad de brindar un apoyo al conocimiento a la gestión administrativa, el cual se desarrolla en un semestre académico, motivo por el cual se solicita permiso para la elaboración del trabajo de investigación, Liderazgo y Productividad de los trabajadores de Pollería La Leña

Es muy importante señalar que dicha actividad no conlleva a ningún gasto para la empresa y se tomara las medidas necesarias para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa.

Agradeciéndole por su valioso apoyo en la formación de los futuros profesionales, aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial consideración y estima.

Atentamente



Rosario Ferrer

DNI: 43278869



Eliza Purizaca Ramos
ADMINISTRADORA

Anexo 10.

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Mairena Fox Petronila Liliana, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Lima Norte, revisor (a) del trabajo de investigación titulada “LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE POLLERIA LA LEÑA, SAN MARTIN DE PORRES, 2017”, de la estudiante FERRER DE LA CRUZ ROSARIO ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 22 de julio del 2019



MSc. Mairena Fox Petronila Liliana

D.N.J. 16631152

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

Anexo 11.

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1055284503&ro=3&lang=es&o=1166911096

feedback studio DE_LA_CRUZ_ROSARIO_ISABEL_TI-2019-REGULARIZADO-FO... /0 24 de 52

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo y productividad de los trabajadores de Pollería La Leña. San Martín de Porres.
2017

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
Ferrer De La Cruz Rosario Isabel (ORCID 0000-0003-1708-5824)

ASESORA:
MG. Luzmila Gabriela Maartta Gurmendi (ORCID 0000-0002-0812-34731)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de Organización

LIMA - PERÚ
2019

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	13 %
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	5 %
3	issuu.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	www.hacienda.go.cr <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %

Página: 1 de 23 Número de palabras: 5539 Text-only Report High Resolution Apagado



**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN O LA TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

Ferrer de la Cruz Rosario Isabel

D.N.I. : 43278869

Domicilio : Av. Tomas Marsano 2575, Santiago de Surco, Lima

Teléfono : Fijo :

Móvil : 945731469

E-mail : riferred@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración

Carrera : Administración

Grado de Bachiller en Administración Título

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Ferrer de la Cruz Rosario Isabel

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

Liderazgo y Productividad de los trabajadores de Pollería La Leña, San Martín de Porres, 2017

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento, No Autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación.

Firma :

Fecha :

12/07/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE:

Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Ferrer De La Cruz Rosario Isabel

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

Liderazgo Y Productividad de los trabajadores de Pollería La Leña, San Martín de Porres, 2017

PARA OBTENER EL GRADO DE BACHILLER DE:

Administración

SUSTENTADO EN FECHA : 12 / 07 / 2019

NOTA O MENCIÓN : 14

Lima, 22 de julio del 2019



Firma y Sello

MSc. Mairena Fox Petronila Liliana