

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Liderazgo y Productividad Laboral en la Empresa Grupo Rodríguez y Familia  
s.a.c. Cajabamba 2022**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Bach. Aguilar Polo, Flora Martina

Código ORCID: 0009-0001-2324-5057

Asesor:

Dr. López Morillas, Alejandro

Código ORCID: 0000-0003-1263-6865

**CAJAMARCA –PERÚ**

**2023**

## Índice

Palabras clave.....	iv
Constancia de Turnitin.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introducción.....	1
2. Metodología.....	13
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
2.2. Poblacion y muestra.....	13
2.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	14
2.4. Procesamiento y análisis de la investigación.....	14
3. Resultados.....	16
3.1. Descripción de los resultados.....	16
3.2. Caracterización de las variables.....	20
3.3. Prueba de normalidad.....	22
3.4. Contrastación de Hipótesis.....	23
4. Análisis y Discusión.....	28
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	32
7. Agradecimientos.....	35
8. Referencias bibliográficas.....	36
9. Anexos y apéndices.....	42
Anexo 01: Matriz de Operacionalización de las variables.....	42
Anexo 02: Matriz de Consistencia.....	44
Anexo 03: Cuestionario.....	45
Anexo 04. Base de datos muestra piloto.....	48
Anexo 05. Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach.....	51
Anexo 06. Validación de juicio de expertos.....	52
Anexo 08. Constancia de turniten.....	58

## Índice de Tablas y Figuras

<b>Tabla 1.</b>	Nivel de liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.....	16
<b>Tabla 2.</b>	Nivel de las dimensiones de liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.....	17
<b>Tabla 3.</b>	Nivel de productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.....	18
<b>Tabla 4.</b>	Nivel de las dimensiones de productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.....	19
<b>Tabla 5.</b>	Caracterización de Liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.....	20
<b>Tabla 6.</b>	Caracterización de Productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.....	21
<b>Tabla 7.</b>	Prueba de Normalidad de Shapiro - wilk para las variables y dimensiones de Liderazgo y Productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.....	22
<b>Tabla 8.</b>	Correlación del liderazgo autocrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.....	23
<b>Tabla 9.</b>	Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson.....	24
<b>Tabla 10.</b>	Correlación del liderazgo democrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.....	25
<b>Tabla 11.</b>	Correlación del liderazgo Laissez-faire y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.....	26

<b>Tabla 12.</b> Correlación del con la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.....	27
--	----

### Palabras clave

<b>Tema</b>	Liderazgo, Productividad laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

### Líneas de investigación

<b>Área</b>	Talento humano
<b>Sub área</b>	Ciencias sociales
<b>Disciplina</b>	Economía y negocios
<b>Líneas de investigación</b>	Negocios y management

### Keyword Lines of Investigation

<b>Tema</b>	Leadership, Labor productivity
<b>Speciality</b>	Administration

### Lines of Investigation

<b>Area</b>	Human talent
<b>Sub Area</b>	Social science
<b>Discipline</b>	Economy and business
<b>Line of Research</b>	Business and management



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Liderazgo y productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC Cajabamba 2022" del (a) estudiante: AGUILAR POLO FLORA MARTINA, identificado(a) con Código N° 1916100037, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de agosto de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



DR. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Título**

“Liderazgo y productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC Cajabamba 2022”

## **Resumen**

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo y la productividad laboral de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

La investigación utilizó un tipo de estudio básica cuantitativa, con diseño no experimental - transversal correlacional. La población estuvo conformada por 25 colaboradores, en vista que la población es pequeña, no requirió extraer muestra. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario el cual fue aplicado a los colaboradores de la empresa para evaluar el liderazgo y la productividad laboral.

Entre sus principales resultados se encuentra que el liderazgo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC, en un grado moderado según el coeficiente de Rho de Spearman = 0.627 y también un nivel de significancia de  $0,001 < 0,05$ , se toma la decisión de rechazar la hipotesis nula y se aceptar la hipotesis alterna.

## **Abstract**

The purpose of the research is to establish the relationship between leadership and labor productivity in the company Grupo Rodríguez y Familia SAC.

This is a basic quantitative research, with a non-experimental - transversal correlational design. The population will be formed by 20 collaborators, since the population is small, it will not be necessary to extract a sample. The survey will be used as a technique and the questionnaire will be applied to the company's collaborators to evaluate leadership and labor productivity.

Among its main results it is found that leadership is significantly related to labor productivity in the company Grupo Rodríguez y Familia SAC, with a moderate degree of Spearman's Rho coefficient = 0.627 and a significance level of  $0.001 < 0.05$ , the decision is made to reject the null hypothesis and accept the alternate hypothesis.

## 1. Introducción

El liderazgo muestra la capacidad del personal para influir en los demás con la finalidad que se concreten las metas de la organización.

A continuación se muestra los antecedentes nacionales podemos mencionar a Effendy y Santiago (2022) determinaron el efecto del estilo de liderazgo y la política de empleo en la productividad de los colaboradores en Indonesia, estudio cuantitativo, utilizaron el cuestionario de 30 trabajadores, los resultados indican que el análisis de la prueba t con un valor de significancia de estilo de liderazgo de 0.003 y el valor de significancia de política de empleo en la productividad de 0.002 fue menor a 0.5 por lo que se comprobó que la variable estilo de liderazgo tuvo un efecto significativo en la productividad del personal.

Agudelo y Escobar (2022) en su artículo analizaron la productividad laboral del sector panificador en Colombia, estudio cuantitativo, utilizaron dos encuestas una para 25 gerentes de las empresas y otro cuestionario aplicado a 155 colaboradores. En sus resultados se observa que a más antigüedad en la empresa mayor será la productividad con un  $Rho = 0,168$ , además mientras más fuerte sea la cultura organizacional la productividad laboral será mayor con un  $Rho = 0,673$ . Concluyeron que, si los colaboradores participan más en los procesos, se capacita, se practica el liderazgo promoviendo el trabajo en equipo la productividad será mayor.

Solano et al. (2021) en su artículo analizaron la productividad laboral del valor agregado y los estilos de liderazgo del sector minero de una mina en Colombia estudio cuantitativo con alcance descriptivo y correlacional, utilizaron dos encuestas uno para 13 supervisores y otro para 18 colaboradores para poder identificar los estilos de liderazgo encontrando que sobresalieron elementos del liderazgo transformacional y democrático, donde se espera una mayor productividad y beneficios. Concluyeron que existe relación en ambas variables.

Olayisade y Awolusi (2021) en su artículo examinaron el efecto del estilo de liderazgo en la productividad del personal de una empresa de petróleo y gas en Nigeria, utilizaron un cuestionario de escala Likert en una muestra de 93 colaboradores. Concluyen que los estilos de liderazgo influyen significativamente con la productividad de los colaboradores.

García y Sierra (2020) en su estudio identificaron los factores determinantes de baja productividad laboral en una empresa de hidrocarburos en Medellín, estudio cualitativo, utilizaron como instrumento la entrevista, la muestra fueron 10 colaboradores. Sus resultados indican que los factores de baja productividad son la falta de capacitación, motivación, sanciones, concluyen que la mayoría de los colaboradores indica que la falta de capacitación y motivación son los mayores factores de baja productividad.

Gómez et al. (2020) en su investigación determinaron los factores que influyen en la productividad laboral en empresas privadas de Colombia, estudio de tipo descriptivo - explicativo, diseñaron una encuesta aplicada a 68 colaboradores obteniendo como resultados que el 94.1% indican que mediante un buen sueldo los motiva a ser más productivos, además el 91.2% cree que los reconocimientos ayudan en el incremento de la productividad laboral.

Quijano et al. (2020) en su investigación identificaron cuales son las dimensiones que prevalecen en los estilos de liderazgo que ejercen los gerentes en empresas de México con un estudio descriptivo de diseño no experimental, aplicaron encuestas a 58 líderes de las empresas obteniendo como resultado que el liderazgo transformacional es el estilo con mayor puntaje, concluyen que los gerentes asumen los riesgos y piensan en el futuro, involucrando a los empleados con una visión común de mejora continua en la industria.

Schrade (2019) en su artículo de revista determinó el impacto del comportamiento de liderazgo en la productividad laboral en Alemania, estudio empírico utilizó la encuesta en 183 colaboradores en sus resultados indican que los factores de comportamiento de liderazgo tienen un impacto positivo significativo en la productividad laboral.

González et al. (2019) analizaron la relación existente entre el liderazgo y el género, en el desempeño de las mujeres en altos cargos en Guanajuato, estudio de casos. Sus resultados indican que el 64% de las mujeres tienen menos participación en el nivel operativo, además el 11% de las mujeres les cuesta tener puestos gerenciales. Concluyen que el gobierno del estado debe realizar programas de capacitación con temas de liderazgo así puedan desarrollar estrategias para su crecimiento.

Patrón y Vargas (2019) en su investigación identificaron mediante revisiones

literarias los factores que afectan la productividad laboral en el sector privado en México, estudio descriptivo, en sus resultados muestran los factores negativos que afectan la productividad laboral por falta de disponibilidad y retrasos de materiales en el trabajo, estilos de liderazgo autoritario, la insatisfacción laboral, stress. Por otra parte, los factores positivos son la habilidad para el trabajo, capacitaciones, eficiencia de trabajos grupales, incentivos. Concluyen que la productividad laboral influye en la rentabilidad de las empresas.

Duitama (2019) identificó y analizó el estilo de liderazgo como una opción de crecimiento para los empresarios en Colombia, estudio de tipo descriptivo, utilizó la encuesta, sus resultados indican que el 50% se encuentra en nivel medio de liderazgo. Concluye que en las empresas un líder es esencial para cuidar el buen funcionamiento de las empresas.

Respecto a los antecedentes Nacionales podemos mencionar a Coronel (2021) en su estudio determinó la relación entre liderazgo y productividad laboral en la empresa inversiones Yucra Lima, estudio aplicado no experimental, aplicó un cuestionario compuesto por 20 ítems, a 40 colaboradores entre sus resultados se observa que el 55% califica como regular el liderazgo de la empresa, además el 65% califica la productividad laboral como regular. Concluye que existe una correlación moderada en ambas variables con un coeficiente de Rho Spearman (0.562).

Vanegas (2021) propuso un plan de coaching empresarial para mejorar la productividad laboral en la Corporación Palmar, estudio de enfoque cualitativo tipo aplicada, utilizó como técnica la entrevista en una muestra de 4 colaboradores. Sus resultados indican que la productividad laboral no es buena por ello concluyen que la empresa necesita un plan de coaching empresarial así la empresa logre un beneficio exponencial y ayudará a aumentar considerablemente la productividad laboral.

Aragonez y Changanqui (2020) en su investigación determinaron si el liderazgo tiene relación con la productividad laboral en una empresa de servicios de auditoría, estudio no experimental transversal de alcance correlacional simple. Elaboraron una encuesta tipo Likert con una muestra de 340 colaboradores, obteniendo como resultado que el liderazgo tiene una fuerte relación con la productividad laboral con un coeficiente de correlación de Spearman ( $p = 0.765$ ).

Condorhuamán y Quiñones (2020) en su estudio determinaron si la rotación del

personal mejora la productividad laboral en una empresa industrial, estudio de tipo aplicado, diseño no experimental transversal correlacional, aplicaron como instrumento el cuestionario en una muestra de 100 colaboradores. Obtuvieron un coeficiente Alpha de Cronbach de 0,909 para la rotación del personal y para la productividad laboral (0,872). El nivel de la productividad laboral es regular 80%, además la rotación del personal es regular con un 50%. Concluyen que existe relación positiva en ambas variables con una correlación de 0,677.

Alatrística (2020) en su artículo mostró lo importante que es el liderazgo en los equipos de trabajo, identificando que es importante que los colaboradores sepan la misión, visión y valores de la empresa así puedan tener una relación con ella. Concluye que el liderazgo se considera la base del éxito y la fijación de metas, y no es una tarea fácil porque los problemas, sueños y metas que se presentan muchas veces pueden parecer imposibles, es por eso que se necesita este guía y mentor.

Llamacuri y Orellana (2019) determinaron como ayuda la implementación de liderazgo en el incrementar la productividad laboral en la vidriería Orellana, estudio mixto tipo aplicada, nivel explicativo de diseño experimental transversal. Utilizaron dos cuestionarios para el liderazgo con 16 ítems y para la productividad laboral con 13 ítems ambos en escala de Likert, mediante la prueba de Fisher indica que la implementación de liderazgo favorece en la productividad laboral con una significancia de 0.05%.

Vilca (2019) en su estudio demostró que existe relación entre el liderazgo y la productividad laboral del personal administrativo de servicios de la Policía Nacional del Perú, estudio tipo descriptivo – correlacional, diseño no experimental transversal con enfoque cuantitativo, utilizó como instrumento un cuestionario de 22 ítems con en una muestra de 128 colaboradores, en sus resultados muestra que el 49% percibe el liderazgo en nivel regular además el 49% consideran en nivel bueno la productividad. Concluyó que existe relación en ambas variables con Rho Spearman de 0,264 y un valor  $p = 0,003$ .

Ferrer (2019) en su investigación tuvo objetivo de determinar existe relación entre el liderazgo y la productividad del personal de la pollería la leña, estudio descriptivo correlacional y no experimental, utilizó como instrumento el cuestionario en una muestra de 25 colaboradores. Concluyó que el liderazgo tiene relación con la productividad con un coeficiente rho de Spearman de 0,940 con un valor de  $0,000 <$

0,05.

Apagueno (2019) en su estudio determinó la relación que existe entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa Furniture en Lima, estudio no experimental transversal de diseño descriptivo correlacional, utilizó dos cuestionarios uno para medir la productividad con 24 ítems y otro para los estilos de liderazgo conformado por 30 ítems con una muestra de 40 colaboradores. En sus resultados se observa que el 52.5% califican como regular el nivel de liderazgo, además el 47.5% consideran en un nivel regular la productividad, concluyó que existe relación fuerte en ambas variables con un estadístico R de Pearson de 0.920 y un nivel de significancia  $p=0,000$ .

A continuación mencionamos la fundamentación científica.

Respecto a la fundamentación científica podemos mencionamos las teorías de House (1977) propuso el concepto de liderazgo carismático, en 1978 Burns introduce el concepto de liderazgo transformador y transaccional en una investigación descriptiva sobre líderes políticos, ya en 1985 Bernard Bass planteó cambiar el liderazgo transformador a transformacional, guiándose de los conceptos de House y Burns propuso un método para medir el grado que ejercía el liderazgo transformacional sobre sus seguidores. Bass menciona que el liderazgo transformacional es cuando el líder y sus seguidores trabajan en equipo para ir a un mismo nivel de motivación, el líder transformacional inspira a los seguidores a que puedan innovar la posibilidad de motivación para laborar en los objetivos comunes. (Salas, 2019).

Liderazgo transformacional cambia la expresión de los colaboradores en la empresa y cambia las percepciones, los valores y cambian las perspectivas, aspiraciones de los colaboradores. Atraves de un planteamiento transaccional que se basa en un relato de “tomar y dame”, sino en el carácter y cualidades del jefe y la capacidad de generar cambios mediante una respectiva dinámica y metas desafiantes. Los líderes transaccionales no buscan cambiar el nivel cultural de la empresa, labor sobre la cultura existente, en cambio los jefes transformacionales buscan cambiar la cultura de la empresa. (Fernandez y Q 85uintero, 2017)

La primera variable de liderazgo se define según Aguirre et al. (2017) indica que el liderazgo es una habilidad que se aprende y desarrollada, también puede ser propias de la persona. Se ha demostrado que el liderazgo se compone de muchas practica adquiridas

a través de la enseñanza, en estos últimos años ha estado generando propuestas de desarrollo de esta competencia.

Citando a Koontz et al. (2017) describe los componentes del liderazgo, son la capacidad de utilizar el poder con eficacia responsablemente, comprender que las personas se les motiva de distinta manera y en diferente situación, ser inspirador.

Los enfoques de la investigación se sustentan en las características del liderazgo de, Ralph M. Stogdill encontró algunas habilidades del liderazgo: cinco físicas, cuatro de inteligencia y habilidad, dieciséis de personalidad, seis relacionadas con las tareas y nueve sociales. (Koontz et al., 2017)

Son Características del líder:

- Tener la capacidad de establecer objetivos y metas
- habilidad de comunicación
- capacidad mental
- aptitud de planear

El líder sabe cuáles son sus fortalezas y las aprovecha, conoce sus debilidades y trata de mejorar. (Navia et al., 2019).

Como expresa Lara et al. (2021) el liderazgo es muy útil, importante para alinear los beneficios personales y organizacionales, creando una visión y un ambiente de trabajo atractivo que crea valor para el cliente.

Hebert (2021) afirma que la idea de diferentes estilos de liderazgo fue introducida por primera vez por Lewin en 1939, cuando explicó que existen tres tipos de liderazgo:

**Autocrático:** toma de iniciativa absoluta, no pide opiniones a otra gente además no da expone sobre sus actos de iniciativa.

**Democrático:** permite que los colaboradores aporten con ideas y participen de manera formal o informal

**Laissez-faire:** el líder no tiene autoridad y consciente que los colaboradores tomen su propio camino y establecen sus propias reglas y normas, no confía en sus habilidades de líder.

La segunda variable de productividad laboral se define según la teoría de Smith y Vilca (2019) establece que los elementos básico de la productividad laboral de Smith incluye la división del trabajo, que permite que la producción se contribuya independiente de acuerdo a las características humanas: división del trabajo, habilidades, conocimiento y practica; la separación de los trabajo personales en la producción de un aumento en el rendimiento, lo que conduce a diferentes tipos y diferentes profesiones, ya que cada paso del proceso dan como resultado un profesional especializado.

‘Los indicadores de productividad laboral realizan el desempeño y los esfuerzos de los trabajadores, operarios y de los directivos, para luego categorizarlos en función de la “eficiencia del proceso” evaluando si la empresa está inmersa en un buen ambiente para su crecimiento y desarrollo. (Sánchez y García, 2017).

Las teorías de la equidad es establecer un plan para impulsar a los colaboradores. El trabajador siente un deseo parcialidad, en sentido, que considere equitativamente, que se darán las mismas posibilidades, trato que sus compañeros, que ejecutan puestos similares, estará dispuesto a colaborar con la empresa y será más productivos. (Chiavenato, 2020)

(Chiavenato, 2020) la productividad laboral se trata de gestión de los recursos humanos y lograr un límite de beneficios de sus colaboradores en el trabajo. La productividad laboral se aumentar mediante el aprendizaje, motivación de los colaboradores, y la creación de un entorno de trabajo saludable y motivador. El principal objetivo es crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan respetados y motivados para trabajar y contribuir al éxito de la organización. Esto incluye el desarrollo de una cultura de trabajo orientadas a las respuestas, el poder otorgar una buena remuneración adecuada y una política de desempeño justo a los colaboradores. Además, la productividad laboral se puede aumentar mediante la introducción de nuevas tecnologías para la eficiencia de los colaboradores reduciendo los costos.

productividad laboral de Momo et al. (2019) considera que las organizaciones exige un proceso de gestión sistemática para mejorar el desempeño de los trabajadores en virtud de todo el equipo. Esta actividad debe realizarse en el ámbito de la eficiencia, y por lo tanto existen varios elementos importantes que inciden la productividad de la empresa. (Pineda et al., 2012).

La productividad laboral se define como la producción promedio por colaborador por

un período de tiempo. El aumento de la productividad laboral exige capacitación y más tecnología. lo contrario no habrá crecimiento en la productividad en los resultados del ciclo económico. (IPE, 2007)

Factores humanos en la productividad laboral Cequea et al. (2010) menciona que existen varios factores humanos, así como la motivación , experiencias, el aprendizaje y la formación, trabajo en equipo, el estrés y el burnout, liderazgo y estilo gerencial, cultura organizacional, toma de decisiones, el compromiso, entre otras.

seguidamente, se menciona la justificación científica, parte importante.

Justificación científica: el estudio se justifica por la gran importancia que se está dando al liderazgo además de los beneficios que se logra de contar con personal con altas características de liderazgo siendo un tema de interés y de actualidad para el área de recursos humanos.

Justificación social: los hallazgos pueden servir para los niveles gerenciales y evaluar alternativas para mejorar la competitividad en la organización en lo cual se beneficiaría los trabajadores al generar mejores puestos de trabajo y mejores condiciones laborales.

Se plantearon los siguientes problemas.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC 2023?

Respecto a la conceptualización y operacionalización de las variables señalaremos en primer lugar la definición conceptualmente y operacionalmente tal como se señala a continuación.

La definición conceptual de liderazgo Vera (2002) define como el proceso mediante el cual una persona (el líder) demuestra sus habilidades de influir y liderar un grupo de personas, motivándolos a laborar con entusiasmo para alcanzar las metas de la organización.

El autor Vilca (2019) el cual es una adaptación, mediante las dimensiones autocrático, democrático y laissez-faire

La definición operacional de liderazgo para la medición se consideró el modelo de liderazgo de Lewin, quien define el liderazgo en tres dimensiones autocrático, democrático y laissez- faire.

Las dimensiones de las variables se definen a continuación:

Autocrático según Koontz et al. (2012) el líder autocrático coordina y espera respeto, tiene autoridad y justicia, y dirige la capacidad de retener o dar recompensas y castigos.

El líder autocrático no escucha las opiniones de los colaboradores, es agresivo, no incentiva los logros de los demás.

Democrático según Chiavenato (2006) menciona que el líder democrático guía y dirige a su equipo, los motiva, incentiva la participación de los colaboradores, este tipo de líder aportan un buen desempeño en las organizaciones así los colaboradores trabajan motivados y de manera enérgica.

Laissez-faire según Koontz et al. (2012) manifiesta que este tipo de líder da libertad a sus colaboradores para tomar sus propias decisiones y hacer sus trabajos de la manera que más les convenga, este tipo de líder no sale de su oficina a interactuar con su equipo porque sabe que trabajan con su propia motivación e iniciativa.

La definición conceptual de Productividad laboral Vilca (2019) menciona que la productividad laboral está conformada con las causas de producción, recursos y personas; por lo tanto, en el ámbito laboral conduce a interpretar la eficiencia, eficacia y conocimientos de los colaboradores .

La definición operacional de Productividad laboral se refiere a las actividades de poder lograr por la entidad para elabora mediante los conocimientos de los colaboradores de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

Las dimensiones de las variables se definen a continuación:

Eficiencia según Andrade (2005) define la eficiencia como un término utilizado para medir el talento y procedimiento de la organización económica para lograr ciertas metas mediante la reducción del uso de recursos.

Eficacia según Manene (2013) menciona que la eficacia es emplear menos recursos para alcanzar un objetivo común. Por el contrario, se alcanzan muchas metas con los mismos o menos recursos.

Conocimientos de los colaboradores según (Londoño & Escobar, 2017) mencionan que un colaborador con inteligencia de una formación y práctica formales utilizar su conocimiento para crear valor y crear nuevos conocimientos.

## **MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Liderazgo</b>	(Vera, 2002) define el Liderazgo como una transformación mediante el cual el líder demuestra sus habilidades que ayudan a liderar un grupo de personas, motivándolos a laborar con entusiasmo y lograr las metas de la organización.	El liderazgo tiene como objetivo ver los beneficios de los trabajadores de la organización grupo Rodríguez y Familia SAC.	Autocrático	Toma decisiones	1,2,3	Ordinal
				Control al personal	4,5,6	
				Dirige verticalmente	7,8,9	
			Democrático	Toma de decisiones horizontal	10,11,19,30	
				Administración compartida	12,13,14,15,18,29	
				Motiva y estimula al personal	16,17,31	
			Laissez-faire	Delegar Autoridad	20,21,22	
				Delega funciones	23,24,25	
				Apoyo al personal	26,27,28	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Productividad Laboral</b>	(Vilca, 2019) menciona que la productividad laboral está conformada con las causas de producto, recursos y personas; por lo tanto, en el ámbito profesional conduce a explicar las actividades y fuerza de conocimientos de los colaboradores.	Nos referimos al cumplimiento de producción lograda por la identidad para elaborar mediante los conocimientos de cada colaborador de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.	Eficiencia	Comparte información	32,33,34	Ordinal
				Trabajo en equipo	35,36	
				Uso de equipos	37,38	
				Evita sanciones	39	
			Eficacia	Puntualidad en la entrega de las tareas	40,41,42	
			Conocimientos de los colaboradores	Grado de cumplimiento de metas	43,44,45	
				Conocimiento adecuado del puesto	46,47,48	
Experiencia laboral	49,50,51					

Para efectos del presente informe se desarrollarán las siguientes hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo tiene una correlación significativamente con la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

Las hipótesis específicas serán:

**H<sub>1</sub>:** Establece relación significativa entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

**H<sub>2</sub>:** Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación significativa entre el liderazgo Laissez-faire y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

Se ha formulado el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. Y como objetivos específicos tenemos:

- a) Establecer el nivel de liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.
- b) Determinar el nivel de productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.
- c) Analizar relación entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.
- d) especificar la relación entre el liderazgo democrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.
- e) Demostrar la relación entre el liderazgo Laissez-faire y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

## **2 Metodología**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

El presente estudio es de tipo básica cuantitativa.

Por lo tanto en basa en los fundamentos teóricos y busca un nuevo conocimiento (Baena, 2017).

(R. Hernández. 2014), los estudios cuantitativos empleados en la conformidad para obtener los datos de forma numérica y se consolida en la estadística.

#### **Diseño de investigación**

La investigación es de diseño no experimental - transversal correlacional

No experimental “porque realizarse sin ninguna manipulación deliberada de variables y el fenómeno se observa solo en el medio natural para su análisis”. (R. Hernández et al., 2014).

Transversal porque los datos serán recolectados una sola vez (Bernal, 2010).

Correlacional porque evalúa si hay relación en las variables existentes y analizan la correlación. (R . Hernández et al., 2014)

### **2.2 Poblacion y muestra:**

Según Ñaupas . (2018) la población está determinada por la suma del número, unidades estudiadas que tienen las mismas características deseadas. Los grupos de investigación pueden ser cosas o personas con características similares para realizar una investigación.

La población estuvo establecida por 25 trabajadores de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

En aspecto de que la población es pequeña, no fue necesario extraer muestra. Esto debe repetirse cuando se trata de la metodología.

## 2.3 Técnicas e instrumentos de investigación

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario

### Encuesta

Es un conjunto de preguntas, cuyo propósito es obtener información de la investigación, debe ser utilizado luego de conocer el área de estudio (comunidad, región, ciudad, etc.) y luego de alcanzar cierto nivel de confianza con sus habitantes. (Montes, 2000).

### Cuestionario:

El cuestionario de liderazgo fue tomado del autor (Vilca, 2019) y adaptado conformado por 25 ítems mediante las dimensiones autocrático con ítems desde 1 al 9, democrático con ítems desde 10 a 18 y laissez-faire desde el 19 al 25. En una escala de Likert donde nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

El cuestionario de productividad laboral está conformado por 20 ítems mediante las dimensiones eficiencia con ítems desde el 26 al 33, la eficacia desde el 34 al 36 y los conocimientos de los colaboradores desde el 37 al 45, con una escala de Likert donde nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

El cuestionario fue validado por expertos y la confiabilidad se probará mediante el alfa de Cronbach.

### 1.1. Procesamiento y análisis de la investigación

Se observa que los datos debe hacerse con herramientas estadísticas informáticas, utilizando muchos programas estadísticos actualmente en el mercado. (Bernal, 2010).

**Procesamiento:** Para el procesamiento de datos se emplearon los programas de SPSS y Microsoft Excel .

#### **Método de análisis de datos:**

Estadística descriptiva: se mostrará la en tablas y gráficos.

Estadística inferencial: En vista que los datos presentan normalidad lo cual significa que se aplicó la estadística paramétrica en consecuencia se utilizó el coeficiente de Pearson.

### 3 Resultados

#### 3.2 Descripción de los resultados

Tabla 1. Nivel de liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	25 – 58	2	8,0
	Nivel medio	59 – 92	17	68,0
	Nivel alto	93 – 125	6	24,0
	Total		25	100,0

Fuente: Colaboradores de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

#### **Interpretación:**

En la tabla 1, se observa que el 68% de los colaboradores de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. Su nivel de liderazgo es medio, el 24% perciben un nivel alto, en tanto que el 8% percibe un nivel bajo. Determinándose así el nivel de liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. es de nivel medio.

*Tabla 2. Nivel de las dimensiones de liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.*

Niveles	Autocrático		Democrático		Laissez-faire	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	3	12,0	3	12,0	5	20,0
Medio	18	72,0	16	64,0	18	72,0
Alto	4	16,0	6	24,0	2	8,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Colaboradores de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

**Interpretación:**

En la tabla 2, se observa que las dimensiones de liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. Presentan un nivel medio, tal como se observa para los niveles autocrático, democrático y Laissez-faire según percepción del 72%, 64%, 72% respectivamente en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. Determinándose así que las dimensiones de liderazgo tienen un nivel medio.

Tabla 3. Nivel de productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Nivel bajo	20 – 47	4	16,0
Válido	Nivel medio	48 – 73	18	72,0
	Nivel alto	74 – 100	3	12,0
	Total		25	100,0

Fuente: Colaboradores de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

**Interpretación:**

En la tabla 3, se observa que el 72% de los colaboradores de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. Tienen un nivel de productividad laboral medio, el 12% un nivel bajo y el otro 16% un nivel alto. Determinándose que la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. es de nivel medio.

*Tabla 4. Nivel de las dimensiones de productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.*

Niveles	Eficiencia		Eficacia		Conocimientos de los colaboradores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	4	16,0	7	28,0	4	16,0
Medio	19	76,0	15	60,0	17	68,0
Alto	2	8,0	3	12,0	4	16,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Colaboradores de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

**Interpretación:**

En la tabla 4, se observa que las dimensiones de productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. Presentan un nivel medio, en los niveles de eficiencia, eficacia, conocimientos de los colaboradores con 76%, 60% y 68% respectivamente en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. Determinándose así que la productividad laboral tiene un nivel medio.

### 3.3 Caracterización de las variables

**Tabla 5. Caracterización de Liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

Características/variable		Liderazgo						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Sexo</b>	Masculino	2	11.1	13	72.2	3	16.7	18	100.0
	Femenino	0	0.0	4	57.1	3	42.9	7	100.0
<b>Edad</b>	18 – 25 años	1	33.3	2	66.7	0	0.0	3	100.0
	26 – 35 años	1	6.7	8	53.3	6	40.0	15	100.0
	36 – 46 años	0	0.0	5	100.0	0	0.0	5	100.0
	más de 46 años	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0
<b>Estado civil</b>	Soltero(a)	2	11.1	10	55.6	6	33.3	18	100.0
	Casado(a)	0	0.0	7	100.0	0	0.0	7	100.0
<b>Grado de instrucción</b>	Secundaria	2	11.8	10	58.8	5	29.4	17	100.0
	Superior no universitaria	0	0.0	4	80.0	1	20.0	5	100.0
	Superior universitaria	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0
	Posgrado	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
<b>Antigüedad laboral</b>	1 – 3 años	1	33.3	2	66.7	0	0.0	3	100.0
	4 – 5 años	1	5.3	12	63.2	6	31.6	19	100.0
	6 – 7 años	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3	100.0
<b>TOTAL</b>		2	8.0	17	68.0	6	24.0	25	100.0

Fuente: Matriz de datos de liderazgo de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

#### **Interpretación:**

En la tabla 5, se observa que en los colaboradores de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. El sexo masculino percibe un nivel medio de liderazgo (72.2%) y el sexo femenino (42,9%) nivel alto.

Referente a la edad, sólo los trabajadores de 26 a 35% presentaron un liderazgo alto (40.0%), mientras en los otros rangos de edad destacó el liderazgo de nivel medio.

Los trabajadores solteros el 33.3% tenían un liderazgo alto y el 100% de los casados presentaron un liderazgo medio.

Respecto al grado de instrucción, el 100% de los trabajadores con nivel de instrucción superior universitaria y posgrado perciben un nivel medio. Además, el 100% tienen una antigüedad de 6-7 años y perciben un nivel medio.

**Tabla 6. Caracterización de Productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

Características/variable		Productividad laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Sexo</b>	Masculino	2	11.1	14	77.8	2	11.1	18	100.0
	Femenino	2	28.6	4	51.1	1	14.3	7	100.0
<b>Edad</b>	18 – 25 años	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	26 – 35 años	0	0.0	13	88.7	2	13.3	15	100.0
	36 – 46 años	1	20.0	3	60.0	1	20.0	5	100.0
	más de 46 años	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0
<b>Estado civil</b>	Soltero(a)	3	16.7	13	72.2	2	11.1	18	100.0
	Casado(a)	1	14.3	5	71.4	1	14.3	7	100.0
<b>Grado de instrucción</b>	Secundaria	3	17.6	13	76.5	1	5.9	17	100.0
	Superior no universitaria	0	0.0	4	80.0	1	20.0	5	100.0
	Superior universitaria	1	50.0	0	0.0	1	50.0	2	100.0
	Posgrado	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
<b>Antigüedad laboral</b>	1 – 3 años	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
	4 – 5 años	0	0.0	16	84.2	3	15.8	19	100.0
	6 – 7 años	1	33.3	2	66.7	0	0.0	3	100.0
<b>TOTAL</b>		4	16.0	18	72.0	3	12.0	25	100.0

Fuente: Matriz de datos de liderazgo de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

### **Interpretación:**

En la tabla 6, se observa que en los colaboradores de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. Tanto el sexo masculino (77.8%) y el sexo femenino (51.1%) perciben que la productividad laboral tiene un nivel medio. De igual modo la edad que influye más en la productividad laboral es de 18 – 25 años (100%) perciben un nivel bajo y los de más de 46 años (100%) perciben un nivel medio. Respecto al grado de instrucción, el 100% tienen instrucción posgrado perciben un nivel medio. Además, el 100% su antigüedad laboral de 1-3 años perciben un nivel bajo.

### 3.4 Prueba de normalidad

Tabla 7. Prueba de Normalidad de Shapiro - wilk para las variables y dimensiones de Liderazgo y Productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

Variables/Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Liderazgo</b>	.958	25	.512
Autocrático	.938	25	.222
Democrático	.974	25	.840
Laissez-faire	.934	25	.188
<b>Productividad laboral</b>	.947	25	.323
Eficiencia	.927	25	.133
Eficacia	.926	25	.131
Conocimientos de los colaboradores	.963	25	.614

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

#### Interpretación:

En la tabla 7, se observa que la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk porque la muestra es menor de 50, se encontró un nivel significancia  $> 0,05$ , tanto para las variables y dimensiones; por lo tanto, se establece que los datos tienen una distribución y se establece la prueba estadística del Coeficiente de correlación de Pearson.

### 3.4. Contrastación de Hipótesis

#### 3.4.1. Prueba de hipótesis específicas

##### Prueba de hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

**H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

##### Tabla 8

**Correlación del liderazgo autocrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

Correlaciones			
		Autocrático	Productividad laboral
Autocrático	Correlación de Pearson	1	,511**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	25	25
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,511**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	25	25

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

##### Interpretación:

En la tabla 8, se aprecia el coeficiente correlación de Pearson de 0,511 (comprobandose una correlación positiva moderada, según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancias al menor al 5% ( $p > 0.05$ ) lo que quiere decir, que el liderazgo autocrático contribuye a generar productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC en Cajabamba, aprobándose de esa manera la hipótesis de estudio.

**Tabla 9. Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson**

Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson	
Coeficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta.
$0.8 < r < 1$	Correlación muy alta.
$0.6 < r < 0.8$	Correlación alta.
$0.4 < r < 0.6$	Correlación moderada.
$0.2 < r < 0.4$	Correlación baja.
$0 < r < 0.2$	Correlación muy baja.
$r = 0$	Correlación nula.

## Prueba de hipótesis específica 2

**H0: No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

**H1: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

**Tabla 10**

**Correlación del liderazgo democrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

		Correlaciones	
		Democrático	Productividad laboral
Democrático	Correlación de Pearson	1	,455*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	25	25
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,455*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla 10, se aprecia que el coeficiente de correlación de 0,455 (comprobándose una correlación positiva moderada, según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que quiere decir que el liderazgo democrático contribuye a general productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. Aceptando la hipótesis específica del estudio.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H0: No existe relación significativa entre el liderazgo Laissez-faire y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

**H1: Existe relación significativa entre el liderazgo Laissez-faire y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

**Tabla 11**

**Correlación del liderazgo Laissez-faire y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

		Correlaciones	
		Laissez-faire	Productividad laboral
Laissez-faire	Correlación de Pearson	1	,565**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	25	25
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,565**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	25	25

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

### Interpretación:

En la tabla 11, se aprecia que el coeficiente de correlación de Pearson de 0,565 (comprobándose una correlación positiva moderada, según interpretación de la tabla 9), con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), esto indica que el liderazgo Laissez-faire contribuye en la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 del estudio.

## Prueba de hipótesis general

**H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

**H1: El liderazgo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

**Tabla 12**

**Correlación del liderazgo con la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.**

		Correlaciones	
		Liderazgo	Productividad laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,627**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	25	25
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,627**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	25	25

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

### Interpretación:

En la tabla 12, se aprecia que el coeficiente de Rho de Spearman = 0.627 (comprobandose una correlación positiva alta, según interpretación de la tabla 9), y un nivel de significancia menor del 5% ( $< 0,05$ ), esto indica que el liderazgo contribuye en la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general del estudio.

#### **4 Análisis y Discusión:**

**Objetivo específico 1:** Establecer el nivel de liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

En la tabla 1, el liderazgo es de nivel medio de acuerdo a la percepción con 68%, de trabajadores al igual que sus dimensiones autocrático, democrático y Laissez-faire según percepción del 72%, 64%, 72% respectivamente en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. el cual perciben un nivel medio, estos resultados coinciden con (Duitama, 2019) en su estudio encontró que el 50% se encuentra en nivel medio de liderazgo, Apagueno (2019) encontró regular el nivel de liderazgo con un 52.5%.

De acuerdo a la tabla 5, se observa que en los trabajadores de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. El sexo masculino percibe un nivel medio de liderazgo (72.2%) y el sexo femenino (42.9%) nivel alto. Referente a la edad, sólo los trabajadores de 26 a 35% presentaron un liderazgo alto (40,0%), mientras en los otros rangos de edad destacó el liderazgo de nivel medio. Relación del grado de formación, el 100% de trabajadores con nivel de instrucción superior universitaria y posgrado perciben un nivel medio. Además, el 100% tienen una antigüedad de 6-7 años y perciben un nivel medio.

(Alatrística, 2020) menciona que el liderazgo se considera la base del éxito y la fijación de metas, y no es una tarea fácil porque los problemas, sueños y metas que se presentan muchas veces pueden parecer imposibles, es por eso que se necesita este guía y mentor.

En la tabla 8 y 9, se aprecia que a un nivel de significancia de 0,008 que hay diferencias de niveles del liderazgo destacando el nivel medio.

(Koontz et al., 2017) describe los componentes del liderazgo, son la capacidad de utilizar el poder con eficacia responsablemente, comprender que las personas se les motiva de distinta manera y en diferente situación, ser inspirador.

**Objetivo específico 2:** Existe el nivel de productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

En la tabla 3, es de nivel medio de conforme la percepción con 76,0% al igual que en sus dimensiones eficiencia, eficacia, conocimientos de los colaboradores con 76%, 60% y 68% respectivamente en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. el cual perciben un nivel medio, estos resultados coinciden con (Coronel, 2021) quien encontró en su estudio la productividad laboral como regular con un 65%, además Apagueno (2019) encontró en un nivel regular la productividad laboral con un 47.5%.

En la tabla 6, se observa que en los colaboradores de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. Tanto en sexo masculino (77.8%) y el sexo femenino (51.1%) perciben que la productividad laboral posee un nivel medio. De igual modo la edad que influye más en la productividad laboral es de 18 – 25 años (100%) perciben un nivel bajo y los de más de 46 años (100%) perciben un nivel medio. En relación al grado de formación, el 100% tienen instrucción posgrado perciben un nivel medio. Además, el 100% su antigüedad laboral de 1-3años perciben un nivel bajo.

(Momo et al., 2019) menciona que la productividad laboral de las organizaciones necesita de una transformación sistemático de gestiones guiadas en mejorar las habilidades de los trabajadores e el beneficio del equipo. Esta actividad debe realizarse en el ámbito de la eficiencia, y para ello existen varios factores importantes que inciden en la productividad de la organización. (Pineda et al., 2012).

En la tabla 10 y tabla 11, analiza que a un nivel de significancia de  $0,002 < 0,05$  que hay diferentes niveles de productividad laboral, en el que destaco el nivel medio.

**Objetivo específico 3:** Existe relación entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

Se observa que el 66,7% de los trabajadores con liderazgo autocrático bajo tenían una productividad laboral de nivel bajo, el 83,3% de los trabajadores con liderazgo autocrático tenían un nivel de productividad medio y por último el 50,0% de los trabajadores con un alto liderazgo autocrático presentaron una productividad laboral de nivel alto. Verificando que a medida que aumenta el liderazgo autocrático se incrementa el nivel de la productividad laboral.

En la tabla 8, se entiende que el coeficiente de correlación de Pearson de 0,511 y un  $\text{sig}=0,009 < 0,05$ ; con el que tiene un control decisión de rechazar la  $H_0$  y se acepta  $1dH_1$ , de esta manera se establece que existe relación significativa entre el liderazgo

autocrático, productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC, de grado moderado. según (Koontz et al., 2012) el líder autocrático organiza y espera respeto, tiene autoridad y justicia, y dirige la capacidad de retener o dar recompensas y castigos. El líder autocrático no escucha las opiniones de los colaboradores, es agresivo, no incentiva los logros de los demás.

**Objetivo específico 4:** Establece relación entre el liderazgo democrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

Se observa que el 33,3% de los trabajadores con un liderazgo democrático tenía una productividad laboral de nivel bajo, el 75% de los trabajadores con un liderazgo democrático de nivel medio presentaron una productividad laboral de nivel medio y por último el 33,3% de los trabajadores con un liderazgo democrático de nivel alto presentaron una productividad laboral de nivel alto.

En la tabla 10, se analiza que el coeficiente de correlación de 0,455 y un nivel de significancia de  $0,022 < 0,05$ , se recomienda rechazar  $H_0$  y se establece aceptar  $H_1$ . Por lo tanto, establece una relación significativa en el liderazgo democrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC, de grado moderado.

(Chiavenato, 2006) menciona que el líder democrático guía y dirige a su equipo, los motiva, incentiva la participación de los colaboradores, este tipo de líder aportan un buen desempeño en las organizaciones así los colaboradores trabajan motivados y de manera enérgica.

**Objetivo específico 5:** Disponer la relación entre el liderazgo Laissez-faire y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

Se observa que el 80% de los trabajadores con liderazgo Laissez-faire bajo tenían una productividad laboral de nivel medio, el 72,2% con un con liderazgo Laissez-faire bajo tenían una productividad laboral de nivel medio y el 50% de los trabajadores con liderazgo Laissez-faire alto tenían una productividad laboral de nivel alto.

En la tabla 11, la fórmula de correlación de Pearson de 0,565 y un nivel de importancia de  $0,003 < 0,05$ , se recomienda la decisión de denegar  $H_0$  y aceptar  $H_1$ , confirmando que existe relación de importancia entre el liderazgo Laissez-faire y la

productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC, de grado moderado.

Koontz et al. (2012) manifiesta que este tipo de líder da libertad a sus colaboradores para tomar sus propias decisiones y hacer sus trabajos de la manera que más les convenga, este tipo de líder no sale de su oficina a interactuar con su equipo porque sabe que trabajan con su propia motivación e iniciativa.

**Objetivo general:** Estudiar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.

Se aprecia que el 50% del personal con liderazgo de nivel bajo también presentaron productividad laboral baja, el 76,5% de trabajadores con liderazgo medio presentaron productividad laboral de nivel medio y, por último, el 33,3% del personal con liderazgo alto tenían una productividad laboral de nivel alto.

En la tabla 12, se considera que la fórmula de Rho de Spearman = 0.627 y un nivel de significancia de  $0,001 < 0,05$ , se toma la decisión de rechazar  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Confirmando, que el liderazgo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC, en un grado moderado.

## 5 Conclusiones.

**Primera:** Se refiere al nivel de liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. es de nivel intermedio, representado por el 68% de los trabajadores de la empresa, determinando el mismo comportamiento en las cantidad de la variable, como son autocrático, democrático y Laissez-faire de 72%, 64%, 72% respectivamente, específicamente el sexo masculino con (72.2%) percibe un nivel medio de liderazgo, aquellos trabajadores de 26 a 35 años presentaron un liderazgo alto (40,0%), a diferencia de los demás rangos de edad destacó el liderazgo de nivel medio, en un porcentaje que tienen solo grado de instrucción superior universitaria y posgrado perciben un nivel medio con (100%), específicamente los que tienen una antigüedad de 6-7 años y perciben un nivel medio con (100%).

**Segunda:** Se reconoce que el nivel de productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC es de nivel medio con 76,0% de los colaboradores de la empresa y se entiende que las dimensiones de la variable las cuales son estudiadas en las mismas conductas de las dimensiones de la variable con 76%, 60% y 68% respectivamente son de nivel medio.

**Tercera:** Se comprobó que la conexión entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. con una correlación de Pearson de 0,511 y un nivel de significancia  $=0,009 < 0,05$  se da a conocer que si establece importancia entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral.

**Cuarta:** Se comprobó que la conexión entre el liderazgo democrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. con una correlación de Pearson de 0,455 y un nivel de trascendencia de  $0,022 < 0,05$  que significa que encuentra relación significativa entre el liderazgo democrático y la productividad laboral.

**Quinta:** Se comprobó que la relación entre el liderazgo Laissez-faire y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. con una correlación de Pearson de 0,565 de un estudio de significancia de  $0,003 < 0,05$ , lo

que significa que existe relación significativa entre el liderazgo Laissez-faire y la productividad laboral.

**Sexta:** Se comprobó que hay coherencia entre las variables liderazgo y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC. con la fórmula de Rho de Spearman = 0.627 de un nivel de relación a  $0,001 < 0,05$  el cual indica que el liderazgo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa.

## 6 Recomendaciones

**Primera:** El administrador de la compañía realizar talleres motivacionales, creación del carácter, en toma de decisiones, en capacidad de asumir riesgos, en resiliencia y vocación de servicio.

**Segunda:** A los jefes de áreas se recomienda programas de reconocimiento y recompensa a los trabajadores con un mejor rendimiento laboral, que superaron las metas, demuestran un mayor esfuerzo y son muy valorados por los clientes a través de un reconocimiento en público, el cual puede ser en el aniversario de la institución y premios trimestrales.

**Tercera:** el administrador del proyecto aplicar cuestionarios para evaluar a los jefes de áreas e identificar que tan contentos o satisfechos se encuentra el personal con el tipo de liderazgo que aplican sus jefes.

**Cuarta:** A los jefes de área promover en el personal la autonomía en el trabajo, el trabajo en equipo, así como establecer las metas diarias y mensuales para que sirvan de ayuda al personal y puedan seguir mejorando la proactividad, asimismo establecer reuniones semanales para fortalecer la comunicación.

**Quinta:** Al gerente de la empresa promover el no castigo a los errores y el empowerment para que el personal pueda desarrollar sus labores sin tanto seguimiento y vigilancia de los jefes.

**Sexta:** Al gerente de la empresa promover las estrategias de liderazgo y capacitar a los jefes de área, para fortalecer las capacidades de escucha activa, comunicación, asertividad y dirección de personas.

## **7 Agradecimientos**

A gradezco a Dios y a mis padres, hermanos y todas las personas que me brindaron todo su apoyo económicamente y moralmente que me ayudo a cumplir mis sueños.

Al profesor Mg Alejandro por su paciencia y por ser mi guía para poder desarrollar con éxito mi trabajo de investigación.

A la universidad USP porque hay logre realizar mis estudios para lograr mis sueños y conocí a mis docentes y compañeros con quien logre una buena amistad.

## 8 Referencias bibliográficas

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de ciencias sociales*, 28(2), 122-136.
- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2017). *el liderazgo de los gerentes de las pymes de machala*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Alatrística, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), Article 46. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Andrade, S. (2005). *definición de eficiencia - Promonegocios.net*. <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Apagueno, L. (2019). Estilos de liderazgo y su relación con los niveles de productividad en la empresa Furniture Perú S.A.C. de Villa El Salvador – 2017. *AUTONOMA*. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/762>
- Aragonez, J., & Changanqui, A. (2020). Liderazgo Transformacional y su relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://doi.org/10.19083/tesis/652906>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cequea, M., Monroy, C., & Bottini, M. (2010). *La productividad desde una perspectiva*

*humana: Dimensiones y factores.*

<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/11316/marvel%20cequea.pdf>

Chiavenato, I. (2006). *introducción a la teoría general de la administración.*

[https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf)

Chiavenato, I. (2020, marzo 5). *gestión del talento humano. el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones | idalberto chiavenato | Casa del Libro.*

casadellibro. <https://www.casadellibro.com/libro-gestion-del-talento-humano-el-nuevo-papel-de-los-recursos-humanos-en-las-organizaciones/9781456272098/11445433>

Condorhuamán, S., & Quiñones, S. (2020). Rotación del personal y productividad laboral en una empresa industrial de San Juan de Lurigancho. *Repositorio Institucional - UCV.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65859>

Coronel, R. (2021). *Liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra S.A.C., 2020.*

<https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/10312>

Duitama, G. (2019). El liderazgo transformacional como una opción de crecimiento para los empresarios. *Libros Universidad Nacional Abierta y a Distancia*, 179-190.

<https://doi.org/10.22490/9789586516389.08>

Effendy, D., & Santiago, F. (2022). The Effect of Leadership Style and Employment Policy on Employee Productivity: A Case Study. *Interdisciplinary Social Studies*,

2(2), Article 2. <https://doi.org/10.55324/iss.v2i2.319>

Fernandez, C., & Quintero, N. (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos.* 22(77), 56-74.

- García, E., & Sierra, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín* [Master Thesis, Universidad EAFIT]. <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/16062>
- Gómez, E., Borda, A., Giraldo, L., Cortés, S., & Forigua, S. (2020). *Influencia de la felicidad en la productividad de los trabajadores en las organizaciones de Colombia* [Bachelor Thesis, Universidad EAN]. <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/9748>
- González, E., Ruiz, J., & Méndez, C. (2019). Análisis del liderazgo de mujeres en el clúster automotriz de Guanajuato: Estudio de caso. *Mujeres en las organizaciones (2019)*. ISBN 978-607-28-1649-7. <https://doi.org/10.24275/uama.8714.8921>
- Hebert, M. (2021). *the relationship between leadership style & employee productivity*. mdt Training. <https://www.mdtraining.vn/post/the-relationship-leadership-employee-productivity>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- IPE. (2007). Productividad laboral. *Instituto Peruano de Economía*. <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2017). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. 14.

- [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Lara, M., Avilés, P., & Barba, J. (2021). *Relación del liderazgo con la productividad empresarial* / *Revista Publicando*.  
<https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2228>
- Llamacuri, L., & Orellana, N. (2019). Implementación de estrategias de liderazgo transformacional para incrementar la productividad en la Vidriería Orellana II - 2018. *Universidad Nacional del Centro del Perú*.  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6064>
- Londoño, O., & Escobar, M. (2017). Colaborador Social Del Conocimiento: Noción Desde La Teoría Del Capital Intelectual. *Revista de Pedagogía*, 38(102), 276-305.
- Manene, L. (2013). *eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo* / *Actualidad Empresa*. <https://actualidadempresa.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>
- Momo, F., Schiavi, G., Behr, A., & Lucena, P. (2019). Business Models and Blockchain: What Can Change? *Revista de Administração Contemporânea*, 23(2), 228-248.  
<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019180086>
- Montes, G. (2000). metodología y tecnicas de diseño y realización de encuestas en el area rural. *Temas Sociales*, 21, 39-50.
- Navia, F., Campi, I., & De Lucas, L. (2019). *Liderazgo: Una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI* | *RECIMUNDO*.  
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/559>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de la Tesis*.  
<https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos->

Metodologia\_%C3%91aupas\_5aEd.pdf

- Olayisade, A., & Awolusi, O. (2021). The Effect of Leadership Styles on Employee's Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry. *Information Management and Business Review*, 13(1(I)), 47-64. [https://doi.org/10.22610/imbr.v13i1\(I\).3194](https://doi.org/10.22610/imbr.v13i1(I).3194)
- Patrón, O., & Vargas, J. (2019). Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado. *Libre Empresa*, 16(1), Article 1. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2019v16n1.5910>
- Pineda, U., Pérez, G., & Arango, M. (2012). Medición del impacto de las competencias laborales en la productividad de los procesos: Caso de una empresa manufacturera. *Innovar*, 22(45), 37-50.
- Quijano, R., Patrón, R., & Medina, F. (2020). Estructura organizacional en las prácticas de liderazgo. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), Article 14.
- Salas, A. (2019). *Despierte, Actúe, Y Transformese*. Palibrio.
- Sánchez, M., & García, M. D. L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
- Schrade, P. (2019). The impact of leadership behaviour factors on work productivity: Measuring the impact of factors of the full range leadership model and the leadership task model. *Journal of Applied Leadership and Management*, 6, 66-88.
- Vanegas, M. (2021). Plan de coaching empresarial para mejorar la productividad laboral en la empresa bananera Corporación Palmar, El Guabo, Ecuador, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71034>
- Vera, F. (2002). *Definición de Liderazgo*. <https://www.oocities.org/favm4/gc/liderfzo.htm>



## 9 Anexos y apéndices

### Anexo 01: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Liderazgo</b>	(Vera, 2002) define el Liderazgo como el proceso mediante el cual una persona (el líder) demuestra la capacidad de influir y liderar a un grupo de personas, motivándolos a laborar con entusiasmo para alcanzar las metas de la organización.	La variable liderazgo se empleo para ver el rendimiento de los colaboradores de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.	Autocrático	Toma de decisiones	1,2,3	Ordinal
				Control al personal	4,5,6	
				Dirige verticalmente	7,8,9	
			Democrático	Toma de decisiones horizontal	10,11,19,30	
				Administración compartida	12,13,14,15,18,29	
				Motiva y estimula al personal	16,17,31	
			Laissez-faire	Delegar Autoridad	20,21,22	
				Delega funciones	23,24,25	
				Apoyo al personal	26,27,28	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Productividad Laboral</b>	(Vilca, 2019) menciona que la productividad laboral está conformada con las causas de producción, recursos y personas; por lo tanto, en el ámbito laboral conduce a interpretar la eficiencia, eficacia y conocimientos de los colaboradores.	Nos referimos a la eficiencia y eficacia lograda por la identidad para evaluar mediante los conocimientos de cada colaborador de la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.	Eficiencia	Comparte información	32,33,34	Ordinal
				Trabajo en equipo	35,36	
				Uso de equipos	37,38	
				Evita sanciones	39	
			Eficacia	Puntualidad en la entrega de trabajo	40,41,42	
			Conocimientos de los colaboradores	Grado de cumplimiento de metas	43,44,45	
				Conocimiento adecuado del puesto	46,47,48	
Experiencia laboral	49,50,51					

## Anexo 02: Matriz de Consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÒTESIS	METODOLOGÌA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>H0:</b> El liderazgo no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.</p> <p><b>H1:</b> El liderazgo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Básica cuantitativa</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Diseño no experimental - transversal correlacional</p> <p><b>Población</b></p> <p>La población está conformada por 25 colaboradores</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra es de 25 colaboradores</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cómo determinar el nivel de liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC?</p> <p>¿Cómo determinar el nivel de productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC?</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo autocrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC?</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo democrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC?</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo Laissez-faire y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar el nivel de liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.</p> <p>Determinar el nivel de productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo democrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo Laissez-faire y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.</p>	<p><b>Hipótesis específica</b></p> <p><b>H1:</b> El nivel de liderazgo en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC es bueno.</p> <p><b>H2:</b> El nivel de productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC es bueno.</p> <p><b>H3:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.</p> <p><b>H4:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.</p> <p><b>H5:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo Laissez-faire y la productividad laboral en la empresa Grupo Rodríguez y Familia SAC.</p>	

## Anexo 03: Cuestionario

### PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un **(X)** en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

#### 1.-Sexo:

Masculino:

Femenino:

#### 2.- Edad:

18 – 25:

26 – 35:

36 – 46:

más de 46:

#### 3.- Estado civil

Soltero(a):

Casado(a):

Viudo(a):

Divorciado(a):

#### 4. Grado de instrucción:

Primaria:

Secundaria:

Superior no universitaria:

Superior universitaria:

Posgrado:

#### 5. Antigüedad como colaborador: (años)

1 – 3:

4 – 5:

6 – 7:

de 8 a más:

Parte II

**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Le agradezco su intervención en este cuestionario, el cual tiene fines de investigación. Es anónimo.

En las casillas en blanco marque con un aspa (X) la alternativa que considere correcta, teniendo en cuenta los siguientes valores:

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

Variable: Liderazgo	1	2	3	4	5
1. ¿Su jefe toma decisiones previa consulta con ustedes?					
2. ¿Su jefe dirige personalmente el trabajo que ejecute el personal?					
3. ¿Su jefe corrige los errores realizados en el trabajo?					
4. ¿Su jefe motiva la innovación en el trabajo?					
5. ¿Las propuestas de trabajo de sus compañeros son premiadas?					
6. ¿Su jefe escucha todos los puntos de vista en la toma de decisiones?					
7. ¿Su jefe considera las inquietudes de sus compañeros al tomar decisiones?					
8. ¿Su jefe convence que el plan de trabajo representa los objetivos del área de trabajo?					
9. ¿Tiene libertad para expresarle a su jefe las cosas que no les gustan del trabajo?					
10. ¿Su jefe reconoce y les recompensa su buen trabajo?					
11. ¿Su jefe se preocupa por mantener contentos y motivados al personal?					
12. ¿Su jefe busca oportunidades para que el personal participe y expongan sus ideas?					
13. ¿Su jefe da libertad para que sus compañeros tomen decisiones?					
14. ¿Su jefe ofrece diversas soluciones para ser tomadas por los demás?					
15. ¿Su jefe le indica a cada uno lo que tienen que hacer?					
16. ¿Su jefe delega responsabilidades en el área de trabajo?					
17. ¿Su jefe confía plenamente que el personal asume sus responsabilidades?					
18. ¿Su jefe supervisa ocasionalmente el trabajo de sus compañeros?					
19. ¿Si sus compañeros presentan deficiencias en su trabajo, el jefe le guía para mejorar?					
20. ¿Su jefe permite a los integrantes de grupo solucionar y manejar situaciones en su labor cotidiana?					
21. ¿Su jefe deja que las críticas constructivas las realicen otros?					
22. ¿Su jefe deja que ustedes solucionen sus problemas del trabajo?					
23. ¿Confían en los conocimientos y habilidades de su jefe inmediato?					
24. ¿Vive un ambiente de tranquilidad cuando trabaja con su jefe inmediato?					

25. ¿Su jefe los trata con respeto?					
<b>Variable: Productividad laboral</b>					
26. ¿Sus compañeros comparten sus conocimientos laborales en beneficio de los demás?					
27. ¿Es fácil el acceso para obtener información relacionada a su trabajo?					
28. ¿Sus compañeros comparten sus conocimientos profesionales?					
29. ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?					
30. ¿Participa activamente en las actividades que se desarrollan en su área de trabajo?					
31. ¿Sus compañeros cuidan adecuadamente los equipos bajo su responsabilidad?					
32. ¿Los equipos asignados son adecuados para el desarrollo de su trabajo?					
33. ¿Evita ser sancionado por la demora del trabajo asignado?					
34. ¿Es puntual en la entrega del trabajo que le asignan?					
35. ¿En escasas ocasiones le cuesta entregar el trabajo asignado, bajo presión?					
36. ¿Acepta la ayuda de otros para entregar el trabajo en el tiempo establecido?					
37. ¿Logra cumplir las metas de trabajo en el plazo establecido?					
38. ¿Conoce cómo lograr las metas?					
39. ¿Cumple con terminar las tareas a pesar de la carga laboral?					
40. ¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto?					
41. ¿Conoce los procedimientos administrativos del área de trabajo?					
42. ¿Efectúa aportes de mejora en beneficio de su área de trabajo?					
43. ¿Demuestra experiencia en el desarrollo de sus funciones?					
44. ¿Recibe comentarios favorables por su trabajo?					
45. ¿Conoce claramente las funciones que realiza?					

**Anexo 04. Base de datos muestra piloto**

Liderazgo																									Productividad laboral																				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	
2	3	3	5	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	
5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	2	4	4	2	
3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	1	4	2	4	4	2	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2
2	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	4	4	4	1	5	5	4	4	2	2	2	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	4	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2	4	2	4	4	3	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	4
3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	2	

**Anexo 04. Base de datos**

	Sexo	Edad	Est_civil	Gr_instruc	Ant_labo	Liderazgo																				v1	n_v1	D1	D2	D3	N_D1	N_D2	N_D3						
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20									21	22	23	24	25	
1	1	1	1	2	1	2	3	3	5	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	1	1	2	55	1	21	20	14	1	1	1	
2	1	2	1	3	2	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	4	5	5	4	4	3	3	4	106	3	41	37	28	3	3	3		
3	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	56	1	24	19	13	2	1	1			
4	2	1	1	2	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	1	4	2	4	4	2	2	3	3	4	3	4	80	2	31	28	21	2	2	2	
5	2	2	1	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	93	3	32	35	26	2	3	2	
6	1	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	4	4	4	1	5	5	4	4	2	2	2	1	4	73	2	28	26	19	2	2	2	
7	1	3	2	4	3	3	2	2	4	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2	4	2	4	4	3	3	2	4	2	2	4	64	2	19	25	20	1	2	2	
8	1	2	1	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	93	3	33	34	26	2	3	2		
9	1	2	1	2	2	2	2	4	5	4	2	5	4	1	1	4	4	4	2	5	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	68	2	29	25	14	2	2	1	
10	1	2	1	2	2	2	2	2	5	2	2	4	2	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	80	2	22	31	27	2	2	3		
11	2	2	1	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	94	3	35	34	25	3	3	2	
12	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	5	1	5	2	3	3	4	4	1	3	1	1	3	78	2	34	27	17	3	2	2	
13	1	4	2	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	2	5	2	4	2	4	4	2	2	2	3	3	1	4	71	2	24	30	17	2	2	2	
14	1	4	2	5	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	84	2	31	31	22	2	2	2		
15	2	2	1	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	2	3	99	3	33	43	23	2	3	2	
16	2	2	1	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	1	3	4	4	2	71	2	23	30	18	2	2	2	
17	1	3	2	3	2	3	2	4	5	2	4	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	75	2	24	25	26	2	2	2	
18	1	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	1	1	1	2	2	5	1	5	1	2	2	2	2	4	4	4	4	65	2	20	21	24	1	1	2		
19	1	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	2	1	1	1	2	2	5	2	5	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	71	2	24	26	21	2	2	2	
20	1	2	1	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	1	1	69	2	24	32	13	2	2	1	
21	2	1	1	2	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	1	4	2	4	4	2	2	3	3	4	3	4	80	2	31	28	21	2	2	2	
22	1	2	1	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	93	3	33	34	26	2	3	2		
23	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	5	1	5	2	3	3	4	4	1	3	1	1	3	78	2	34	27	17	3	2	2	
24	2	2	1	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	1	3	4	4	2	71	2	23	30	18	2	2	2	
25	1	2	1	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	1	1	69	2	24	32	13	2	2	1

	Productividad laboral																											
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	V2		D1	D2	D3	N_D1	N_D2	N_D3
1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	41	1	15	7	19	1	1	1
2	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82	3	33	12	37	3	3	3
3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	2	4	4	2	63	2	27	11	25	2	2	2
4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	1	21	6	18	2	1	1
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	71	2	30	11	30	3	2	2
6	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	74	3	29	11	34	2	2	3
7	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	4	44	1	17	7	20	1	1	1
8	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	2	2	66	2	28	10	28	2	2	2
9	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	4	2	2	4	49	2	20	6	23	2	1	2
10	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	71	2	29	12	30	2	3	2
11	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	74	3	27	12	35	2	3	3	
12	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	4	64	2	28	9	27	2	2	2
13	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	64	2	25	9	30	2	2	2
14	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	72	2	29	10	33	2	2	2	
15	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	68	2	27	9	32	2	2	2	
16	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	52	2	20	8	24	2	2	2	
17	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	62	2	28	10	24	2	2	2	
18	4	4	2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	65	2	23	8	34	2	2	3	
19	3	4	2	4	4	3	4	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	4	2	4	62	2	26	9	27	2	2	2
20	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	2	2	5	55	2	19	6	30	1	1	2
21	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	1	21	6	18	2	1	1	
22	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	2	2	66	2	28	10	28	2	2	2
23	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	4	64	2	28	9	27	2	2	2
24	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	52	2	20	8	24	2	2	2	
25	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	2	2	5	55	2	19	6	30	1	1	2

### **Anexo 05. Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach**

La confiabilidad se calculó en un total de 8 trabajadores

Variable 1: Liderazgo	
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	25

Se observa que el valor de alfa de cronbach fue de 0,944 con el que se obtiene una calificación excelente.

Variable 2: Productividad laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	20

Se observa que el valor de alfa de cronbach fue de 0,966 con el que se obtiene una calificación excelente.

## Anexo 6: validación de juicio de expertos

### UNIVERSIDAD SAN PEDRO VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Malpica Ramirez De Aranda Veronica

Fecha: 20 de mayo 2023 .

Especialidad: Lic. En Administracion

Recursos Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el liderazgo y productividad laboral.

Autor del instrumento: Flora Martina Aguilar Polo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

#### “TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

#### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial				16	107	57
Sumatoria Total		180(Siendo el puntaje maximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,90(Siendo la valoracion maxima en 1)				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{180} = \boxed{0,90}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto  
Lic. En Administracion  
DNI.71287454**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Aranda Jacinto Joel Melquisedec

Fecha: 20 de mayo 2023

Especialidad: Lic. En Administración.

Recursos Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el liderazgo y productividad laboral.

Autor del instrumento: Flora Martina Aguilar Polo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				32	108	38
<b>Sumatoria Total</b>		178(Siendo el puntaje maximo posible 200)				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		0,89(Siendo la valoracion maxima en 1)				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{178} = \boxed{0,89}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto**  
**Lic. En Administración**  
**DNI.70659071**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: *Jessica Viviana Ruiz Ceina*

Fecha: *21 de Mayo 2023*

Especialidad: *Lic. En Administración*

Recursos Nombre del instrumento evaluado: *Cuestionario para medir el liderazgo y productividad laboral.*

Autor del instrumento: *Aguilar polo Flora Martina*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
<b>Sumatoria parcial</b>				32	108	38
<b>Sumatoria Total</b>		178 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		0.89 (Siendo la valoración máxima en 1)				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{178} \div \boxed{200} = \boxed{0.89}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

*(Handwritten signature)*

Yessica Uliana Ruiz Cerna  
Lic. Bdm. Empresas  
DNI: 45598620

# LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA

## GRUPO RODRÍGUEZ Y FAMILIA SAC CAJABAMBA 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>productividad.elfotograma.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.uncp.edu.pe</b> Fuente de Internet	

		<1 %
10	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
16	cagi.org.mx Fuente de Internet	<1 %
17	produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad de Manizales Trabajo del estudiante	<1 %
20	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

21	<a href="https://repositorio.ucsp.edu.pe">repositorio.ucsp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="https://repositorio.upeu.edu.pe:8080">repositorio.upeu.edu.pe:8080</a> Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo Trabajo del estudiante	<1 %
24	<a href="https://repositorio.upp.edu.pe">repositorio.upp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="https://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="https://www.aulavirtualusmp.pe">www.aulavirtualusmp.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="mailto:mail.produccioncientificaluz.org">mail.produccioncientificaluz.org</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="https://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="https://somoshalcones.com">somoshalcones.com</a> Fuente de Internet	<1 %
30	Jaime Agustín Sánchez Ortega, Robner Rivas Rivadeneira, Carlos Augusto Echaiz Rodas, Iván Hidalgo Romero. "Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía.", Journal of the Academy, 2021	<1 %

---

31	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad de La Laguna Trabajo del estudiante	<1 %
34	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	hemeroteca.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
36	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	www.universidadgrendalonline.com Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

---

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
AGUILAR POLO FLORA MARTINA	71052480	floraguilarp9@gmail.com	
Apellidos y Nombres	DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación			
Tesis <input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional <input type="checkbox"/>	Trabajo Académico <input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación <input type="checkbox"/>
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
Bachiller <input type="checkbox"/>	Título Profesional <input checked="" type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad <input type="checkbox"/>	Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/>
4. Título del Documento de Investigación			
"LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA GRUPO RODRÍGUEZ Y FAMILIA SAC CAJABAMBA 2022"			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
Abierto o Público <sup>3</sup> ( <a href="#">info:eu-repo/semantics/openAccess</a> )	<input checked="" type="checkbox"/>	Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="#">info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>**

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Huella Digital





Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	01	02	2024

**Importante**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 633-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
- Ley N° 36933, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 666-2015-PCM
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 664-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALCIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)