



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**TESIS**

**"LIDERAZGO EMPRESARIAL Y LA  
PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN GRUPO E  
INVERSIONES YUCRA S.A.C., 2020"**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. CORONEL LLAMO, RONALD LENIN**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESOR:**

**MG. ALIPIO SANTIAGO CAMPOS**

**PUCALLPA – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a mi madre por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a los todos profesores, en especial a German Villanueva Montoya, que con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional en la Universidad Alas Peruanas.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, 2020.

En cuanto a la metodología empleada, el estudio se realizó mediante el tipo de investigación Aplicada, el nivel correlacional, el diseño no experimental y el método hipotético deductivo, porque el proceso inicia formulando las hipótesis que posteriormente se procede a afirmarlas o rechazarlas, a fin de desglosar las conclusiones. Asimismo, se tuvo una población de 44 colaboradores de área diferentes, de los que se sustrajo una muestra representativa de 40 trabajadores, mismo que fueron encuestados con fines académicos, dichas encuestas estaban conformadas por 20 ítems previamente evaluadas y validadas por expertos.

Teniendo como resultado descriptivo que el liderazgo empresarial es 55% regular, 25% bueno y 20% malo. Asimismo, con respecto a la productividad del personal de Grupo e Inversiones Yucra SAC el 65% regular, 25% bueno y 10% malo.

Para culminar se concluye la existencia de una correlación moderada entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC – 2020, siendo comprobado por el coeficiente de Rho Spearman (0.562\*\*).

Palabras claves: Motivación, efectividad, compromiso, conocimiento.

## **ABSTRACT**

This research aimed to determine the relationship between business leadership and staff productivity at Grupo e Inversiones Yucra SAC, 2020.

Regarding the methodology used, the study was carried out by means of the type of applied research, the correlational level, the non-experimental design and the hypothetical deductive method, because the process begins by formulating the hypotheses that subsequently proceed to affirm or reject it, in order to break down the conclusions. Likewise, there was a population of 44 different area collaborators, from whom a representative sample of 40 workers was withdrawn, who were surveyed for academic purposes, these surveys were made up of 20 items previously evaluated and validated by experts.

Taking as descriptive result that the business leadership is 55% regular, 25% good and 20% bad. Likewise, regarding the productivity of the personnel of Grupo e Inversiones Yucra SAC, 65% regular, 25% good and 10% bad.

To conclude, the existence of a moderate correlation between business leadership and staff productivity in Grupo y Inversiones Yucra SAC - 2020 is concluded, being verified by the Rho Spearman coefficient (0.562 \*\*).

Key words: Motivation, effectiveness, commitment, knowledge.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	x
INTRODUCCIÓN .....	xi
CAPÍTULO I: EL PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	12
1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
1.2.1. Delimitación espacial .....	14
1.2.2. Delimitación social .....	14
1.2.3. Delimitación temporal .....	14
1.2.4. Delimitación conceptual .....	14
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.3.1. Problema general .....	15
1.3.2. Problemas específicos.....	15
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.4.1. Objetivo general.....	15

1.4.2.	Objetivos específicos .....	15
1.5.	HIPÓTESIS Y VARIABLE DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.5.1.	Hipótesis general .....	16
1.5.2.	Hipótesis secundarias.....	16
1.5.3.	Variables (definición conceptual y operacional).....	17
1.6.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.6.1.	Tipo y nivel de investigación .....	18
1.6.2.	Método y diseño de investigación.....	18
1.6.3.	Población y muestra de la investigación .....	19
1.6.4.	Técnicas e instrumentos de la recolección datos .....	19
1.6.5.	Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación .....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....		22
2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	22
2.1.1.	A nivel internacional.....	22
2.1.2.	A nivel nacional.....	23
2.2.	BASES TEÓRICAS .....	25
2.2.1.	Liderazgo empresarial .....	25
2.2.2.	Factores que limitan el desempeño del liderazgo.....	25
2.2.3.	Estilos de liderazgo.....	26
2.2.4.	Productividad del personal.....	27

2.2.5. Factores de la productividad del personal .....	27
2.2.6. Fomentar la productividad del personal .....	28
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS .....	29
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE .....	31
RESULTADOS.....	31
3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	31
3.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	35
3.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	37
CONCLUSIONES .....	38
RECOMENDACIONES .....	39
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	40
ANEXO .....	42



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables .....	17
Tabla 2. Liderazgo empresarial y productividad del personal .....	31
Tabla 3. Liderazgo empresarial y efectividad .....	32
Tabla 4. Liderazgo empresarial y compromiso.....	33
Tabla 5. Liderazgo empresarial y conocimiento .....	34
Tabla 6. Prueba de hipótesis general.....	35
Tabla 7. 1ra prueba de hipótesis.....	35
Tabla 8. 2da prueba de hipótesis .....	36
Tabla 9. 3ra prueba de hipótesis.....	36

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Liderazgo empresarial y productividad del personal.....	31
Gráfico 2. Liderazgo empresarial y efectividad .....	32
Gráfico 3. Liderazgo empresarial y compromiso .....	33
Gráfico 4. Liderazgo empresarial y conocimiento .....	34

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo juega un papel indispensable para alcanzar buena productividad en la organización, siguiendo los cuatro aspectos básicos que debe encaminar todo líder, la buena comunicación, innovación, participación y la confianza; dichos factores crean iniciativas que ejercen la propuesta del proyecto, tomando como principales componentes al liderazgo empresarial y la influencia que tiene en la productividad del personal, consiguiendo que el Grupo e Inversiones Yucra SAC incremente su desarrollo en relación al crecimiento productivo eficiente.

Para cumplir con lo establecido, el proyecto se divide en V capítulos previamente clasificados y estudiados de acuerdo al reglamento de la Universidad Alas Peruanas.

El Capítulo I: Narra el planteamiento de investigación, a través de la formulación del problema, los objetivos, la justificación del estudio y las limitaciones.

El Capítulo II: Fundamenta el marco teórico, conformado por los antecedentes del estudio, las bases teóricas, la definición de términos, la hipótesis y la Operacionalización de las variables.

El Capítulo III: Se desarrolla la metodología del estudio, además del tipo, nivel, diseño, población y muestra de la investigación, como también de las técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

El Capítulo IV: Se plasman los resultados estadísticos y la validación de cada hipótesis formulada.

El Capítulo V: Se efectúan las discusiones de la investigación, precisando la comparación de los resultados obtenidos en el estudio con los antecedentes.

Finalizando con el desarrollo de las conclusiones, las recomendaciones y los anexos de la investigación.

## **CAPÍTULO I: EL PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Hoy en día todas organizaciones buscan maneras factibles para desarrollarse contantemente, priorizando la calidad y competitividad de su negocio; el liderazgo juega un papel fundamental para lograr con efectividad una mayor productividad empresarial.

En tanto, se puede afirmar que todas las empresas buscan talentos humanos con capacidades competentes y dispuestas a asumir desafíos, generando compromisos y dinámicas de compañerismo que ayuden al incremento y desarrollo de mayor competitividad, además de direccionar e influir en todas las decisiones tomadas por el colaborador de la empresa. Es decir, un líder debe tener visión de responsabilidad y motivación con su equipo de trabajo, ejerciendo una relación horizontal con todo el grupo, y considerando todas las opiniones antes de tomar decisiones con respecto a los problemas suscitados, sin ser considerados autocráticos.

Las organizaciones buscan obtener mayor rentabilidad como resultado de la productividad de sus colaboradores, razón por la que contar con un líder es asegurar la productividad de la empresa, logrando mejorar el desempeño de sus trabajadores y alcanzando un mejor clima laboral.

Líder es aquella persona que influye en un grupo de trabajo, con el propósito de alcanzar todo los fines propuestos y obtener una mayor competitividad logrando posicionarse con éxito en el mercado; este hecho no sería posible sin la herramienta fundamental que maneja a la empresa “el capital humano”, al que se debe emplear estrategias que motiven e incrementen su desempeño, no obstante es indispensable tener en cuenta que la satisfacción del trabajador se da a consecuencia de un desarrollo tanto personal y profesional, lo que conlleva a obtener mejores resultados en la empresa, mediante un liderazgo que oriente y estructure las funciones que debe ejercer cada trabajador.

El talento humano es la razón de ser de una organización, en la cual una elevada desmotivación incide negativamente generando un vacío en el desarrollo personal y ocasionando una serie de problemas y conflictos que limitan su productividad.

El Grupo e Inversiones Yucra SAC, es una organización dedicada a la venta de aparatos eléctricos para uso doméstico, así como equipos, muebles, variedad de artefactos, motos y otros enseres domésticos. Dicho comercio se dedica a la venta al por menor y tiene como objetivo ser una fuente de desarrollo; ofreciendo a la población un servicio de alta calidad, además de posicionarse en el mercado con valores y principios que rigen e identifiquen a la organización que promueve una cultura armoniosa con el medio ambiente lo que incrementa su valor.

El Grupo e Inversiones Yucra SAC, busca formas diferentes de lograr mayor competitividad en el mercado, no obstante existen diversos problemas que ocasionan insatisfacción en sus colaboradores dificultando y limitando alcanzar sus objetivos, entre lo que se ostenta el incumplimiento de perfiles, la falta de capacidad de gestión logística, la poca tecnología de información, la falta de liderazgo ocasionando que las actividades sean muy metódicas, la poca orientación brindada al consumidor, el inadecuado manejo del personal y la falta de capacitación. Razón necesaria para señalar que el Grupo e Inversiones Yucra SAC, no cuenta con un liderazgo

empresarial adecuado; por tanto, si un líder es receloso del poder u autoridad que tiene, el personal actuará de la misma forma presentándose mayores problemas a futuro, motivo por el cual se pretende estudiar la influencia del liderazgo en el desarrollo personal y la productividad en la empresa Yucra.

El liderazgo empresarial es basa en direccional a la empresa con la finalidad de lograr metas establecidas y satisfacer las necesidades de la misma, además de potencializar su crecimiento, desarrollo y productividad. Es decir, el líder es un guía que tiene la capacidad de superar dificultades mejorando y orientando el desempeño y productividad del talento humano. Impartir una cultura enfocada al incremento de productividad laboral tiene cuatros aspectos claves; la innovación, la comunicación, la participación y la confianza, características que son estudiadas en la presente investigación.

## **1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

Se realiza en las instalaciones de Grupo e Inversiones Yucra SAC, ubicado en Jr. Coronel Pedro Portillo Nro. 440 Urb. Cercado de Pucallpa.

### **1.2.2. Delimitación social**

Está dirigido al personal de Grupo e Inversiones Yucra SAC.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

Se realiza en el presente año.

### **1.2.4. Delimitación conceptual**

- Liderazgo empresarial.
- Productividad del personal.

### **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, 2020?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo empresarial y la efectividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC?
- b) ¿Qué relación existe entre el liderazgo empresarial y el compromiso del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC?
- c) ¿Qué relación existe entre el liderazgo empresarial y el conocimiento del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC?

### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, 2020.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y la efectividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.
- b) Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y el compromiso del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.
- c) Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y el conocimiento del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.

## **1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLE DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, 2020.

### **1.5.2. Hipótesis secundarias**

- a) Existe relación entre el liderazgo empresarial y la efectividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.
- b) Existe relación entre el liderazgo empresarial y el compromiso del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.
- c) Existe relación entre el liderazgo empresarial y el conocimiento del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.



### 1.5.3. Variables (definición conceptual y operacional)

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL				
	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS Y NIVELES	
<b>LIDERAZGO EMPRESARIAL</b>	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Confianza</li> <li>▪ Libertad</li> </ul>	(1) Totalmente en desacuerdo  (2) En desacuerdo  (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Malo (4 – 9)	Malo (12 – 27) Regular (28 – 43) Bueno (44 – 60)
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacer las necesidades</li> <li>▪ Conducta humana</li> </ul>		Regular (10 – 15)	
	Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estrategia</li> <li>▪ Tiempo</li> </ul>		Bueno (16 – 20)	
<b>PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL</b>	Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eficiencia</li> <li>▪ Eficacia</li> </ul>	(4) De acuerdo  (5) Totalmente de acuerdo	Malo (3 – 6)	Malo (9 – 20) Regular (21 – 32) Bueno (33 – 45)
	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valores</li> <li>▪ Innovación</li> <li>▪ Interés</li> </ul>		Regular (7 – 10)	
	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitaciones</li> <li>▪ Aprendizaje</li> </ul>		Bueno (11 – 15)	

## 1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.6.1. Tipo y nivel de investigación

#### a. Tipo de investigación

Carrasco (2019) dice que el tipo de investigación aplicada busca la aplicación de manera práctica de los conocimientos adquiridos durante el presente estudio.

#### b. Nivel de investigación

Carrasco (2019) menciona que los niveles correlacionales pretenden medir la relación existente entre las dos variables de la investigación.

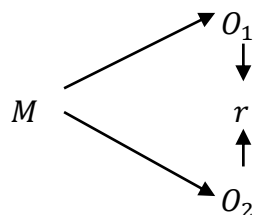
### 1.6.2. Método y diseño de investigación

#### a. Método de investigación

Es de carácter hipotético deductivo porque el proceso inicia formulando las hipótesis, que posteriormente se procede a afirmar o rechazar, con el propósito de desprender las conclusiones (Carrasco, 2019).

#### b. Diseño de investigación

El diseño es no experimental porque en el estudio no se pretende manipular las variables, solo se observa su actuación en el entorno, sin la necesidad de intervenir de manera favorable o desfavorable (Carrasco, 2019).



Dónde:

- M: Muestra.
- $O_1$ : Liderazgo empresarial.
- $O_2$ : Productividad del personal.
- $r$ : Relación.

### 1.6.3. Población y muestra de la investigación

#### **Población**

Está conformado por el personal administrativo de Grupo e Inversiones Yucra S.A.C., que en total son 44 colaboradores, los cuales se dividen en las diferentes áreas.

#### **Muestra**

Se aplica la formula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{\varepsilon^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

$$n = 39.6 = 40 \text{ trabajadores para la muestra.}$$

### 1.6.4. Técnicas e instrumentos de la recolección datos

La encuesta permite recoger datos a través de las respuestas que otorgan los colaboradores.

El cuestionario consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados.

## **1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación**

### **Justificación**

El estudio tiene como finalidad ver el grado de influencia que tiene el liderazgo empresarial en la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, con el propósito de mostrar el comportamiento y las actitudes de sus colaboradores, logrando conocer los beneficios que se pueden adquirir al ejercer un adecuado liderazgo en la empresa.

No toda organización cuanta con la persona que ejerza un adecuado liderazgo, por lo que se busca obtener mediante el estudio una buena capacidad de gestión y motivación a través del desarrollo de habilidades y competencias del talento humano para potencializar la empresa, Cabe señalar que un personal desmotivado ocasiona serios problemas que inciden negativamente en la productividad del personal y su desarrollo organizacional.

Por otro lado, la investigación puede ser utilizada como guía para futuros trabajos que relacionen las variables liderazgo empresarial y la productividad del personal, con el objeto de optimizar y cumplir con las metas establecidas por las investigaciones.

### **Importancia**

La importancia de la investigación radica en conocer al liderazgo como papel primordial para e

l buen funcionamiento de la empresa. Un líder tiene la capacidad de guiar y orientar con responsabilidad y motivación a un grupo de personas que buscan el éxito de una organización, lo que conlleva

a mejorar y elevar el desempeño y cumpliendo de los estándares establecido por la empresa, un adecuado liderazgo empresarial garantiza la sostenibilidad de la organización como del capital humano, obteniendo mayor productividad en Grupo e Inversiones Yucra SAC.

### **Limitaciones**

La empresa mantiene su información contable restringida.

Falta de antecedentes en el ámbito local, que tengan relación con el presente estudio.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. A nivel internacional

Rivera & Conrado (2016) en su investigación: *“Impacto de los líderes en la productividad de las empresas de servicio de aseo en la ciudad de Barranquilla”*, concluyen que luego de realizar un diagnóstico a las pequeñas empresas que brindan servicios de aseo en la ciudad de Barranquilla se llegó a la conclusión de que presentan fallas en su liderazgo las cuales repercuten en un mal direccionamiento hacia sus colaboradores generando desorientación, confusión en sus labores, obteniendo resultados desfavorables, con un alto grado de desmotivación y con un clima organizacional tenso e inapropiado que no permite la cohesión ni la sinergia dentro del equipo de colaboradores.

Rodríguez (2014) en su investigación: *“El liderazgo en el ámbito empresarial dentro del contexto del desarrollo humano”*, concluye que en la relación del liderazgo y las organizaciones, el enfoque de desarrollo humano es una garantía de flexibilidad frente a los diferentes cambios del mundo global y de los mercados en particular, porque lo establece como una inversión en el talento

humano, para favorecer la calidad de vida en las particularidades y ampliar la capacidad organizacional.

Mateus (2019) en su investigación: *“La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones”*, concluye que el estilo de liderazgo es importante e influye sobre los resultados de los equipos de trabajo, pero no es lo único que afecta. Las características personales de los líderes tienen gran importancia sobre la forma en la que el equipo responde a los diferentes desafíos que se le presentan. Adicionalmente, existen otros factores que contribuyen en la obtención de buenos resultados y que se relacionan de manera directa con el liderazgo, como es el caso de los factores situacionales que se presentan y que suponen algún reto para el líder y su equipo.

Hernández (2014) en su investigación: *“El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica”*, concluye que toda organización que pretenda el cambio indaga diferentes aspectos y medios en busca de su perfeccionamiento, en este caso la etología determina el comportamiento y transformación permanente y para sobrevivir requieren un apoyo mutuo, un trabajo en equipo, un sentido común que se coacciona para buscar su perdurabilidad.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Guerrero & Vásquez (2017) en su investigación: *“Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016”*, concluyen que la relación que existe entre las variables de estilos de liderazgo y niveles de productividad en los trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, muestra que si existe una correlación positiva perfecta de 1.0, lo que nos permite contrastar y aceptar la

hipótesis que afirma que existe relación entre las variables mencionadas.

Altamarino & Gamarra (2019) en su investigación: *“Liderazgo empresarial y competitividad en la Licorería Lubiluz, Los Olivos, 2019”*, concluyen que se ha determinado que existe relación positiva considerable entre el liderazgo empresarial y la competitividad, asimismo se ha determinado que existe relación positiva media entre la capacidad y la competitividad.

Aguilar (2018) en su investigación: *“Estilo de liderazgo en la productividad laboral en la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018”*, concluye que se ha logrado con el objetivo general, el cual fue determinar la influencia del estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral. De igual forma se consiguió concluir que un conveniente “estilo de liderazgo” generaría un óptimo nivel de productividad laboral en los colaboradores.

Miranda (2018) en su investigación: *“Liderazgo empresarial y su relación con la mejora continua en la empresa Tambo, San Miguel, 2018”*, concluye que se precisó una relación positiva moderada de 0.466 entre las variables liderazgo empresarial y mejora continua.

Virhuez (2017) en su investigación: *“Liderazgo y su influencia en la productividad de los obreros del área servicio- empresa Ferreyros S.A., Cercado de Lima, 2017”*, concluye: (a) Se determinó que el liderazgo si influye significativamente en la Productividad de los obreros del área servicio, de la empresa Ferreyros S.A. Cercado de Lima, 2017, además existe una correlación positiva considerables entre las variables de estudio.



## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Liderazgo empresarial**

Es la influencia de una persona a otra o a un grupo de acuerdo a una determinada situación y se aplica a través del proceso de comunicación humana con el fin de alcanzar objetivos específicos (Chiavenato, 2009).

Es el proceso que se da entre un líder y sus seguidores por medio de la influencia, para logro de los objetivos corporativos, inculcando el cambio (Lussier & Achua, 2011).

Actualmente se requieren más y mejores líderes, gente con una amplia visión y con gran confianza en sí mismos. Sin esas personas no hay forma de que haya prosperidad en las empresas. Una buena administración y una buena gestión ya no son suficientes. Cada vez más se hace necesario contar con liderazgo en la producción (Kotter, 1999).

El Liderazgo positivo corresponde a acciones de acercamiento hacia la gente, se destaca la recompensa, económica o de otro tipo; el Liderazgo negativo es aquel en que los líderes hacen énfasis en los castigos y se muestran dominantes y superiores con la gente, por tanto, amenazan con castigos y las llamadas de atención las hacen frente a terceros; son más jefes que líderes (Gómez, 2008).

### **2.2.2. Factores que limitan el desempeño del liderazgo**

La situación: Aquí se retoma el enfoque de la teoría situacional del liderazgo, sobre todo en las micro, pequeñas y medianas empresas que trabajan habitualmente en crisis, en las que el tiempo es demasiado corto para que el grupo de trabajo responda con prontitud.

Los miembros del grupo: Este factor es el conocimiento, la experiencia y la motivación relativos: la madurez del grupo. Para lograr lo anterior es necesario, primero, tener una percepción realista de las personas que trabajan con uno (la gente suele ser mejor de lo que uno cree), y segundo, entrenar, equipar y animar a la gente para que asuma su propia participación en las decisiones que afectan su vida laboral.

La organización: Las organizaciones tienen diferentes propósitos, diferentes valores y diferentes culturas.

El líder: Algunos líderes toman siempre las decisiones en el mismo punto del continuo; lo importante es tomar estas decisiones en el momento adecuado y en la forma correcta (Gómez, 2008).

### **2.2.3. Estilos de liderazgo**

Los estilos de liderazgo representan los principios, las técnicas y las actitudes en la práctica de los líderes. Los estilos varían según la motivación, el poder o la orientación que tenga el líder hacia la tarea o las personas, pero actualmente se le da más importancia a la identificación del comportamiento del líder y a sus habilidades (Mintzberg, 1987), en lugar de subrayar las cualidades personales.

Los líderes ponen en práctica tres diferentes tipos de habilidades:

Las habilidades técnicas: entendidas como los conocimientos y aptitudes de la persona sobre cualquier tipo de procedimiento o técnica; éstas representan el aspecto distintivo del desempeño del trabajo operativo, por ejemplo, los contadores, ingenieros, o plomeros. Y conforme los trabajadores son promovidos a desempeñar responsabilidades de liderazgo, sus habilidades técnicas se van haciendo menos importantes, debido a que poco a poco dependen más de las habilidades técnicas de sus subordinados.

Las habilidades humanas: corresponden a la capacidad de trabajar eficientemente con la gente y formar equipos de trabajo. Estas habilidades son una parte sustancial de la conducta del líder.

Las habilidades conceptuales: se refieren a la capacidad de pensar en términos de modelos, marcos de referencia y relaciones, como los planes a largo plazo. La habilidad conceptual tiene que ver con las ideas. Así, la habilidad humana está en relación con las personas, la habilidad técnica con las cosas, y la habilidad conceptual con las ideas (Gómez, 2008).

#### **2.2.4. Productividad del personal**

La productividad personal es la cantidad de trabajo útil que un individuo puede sacar adelante en una unidad de tiempo (Grifol, 2012).

Se puede definir productividad como la relación entre los resultados deseados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema (Sánchez, 2016).

La productividad personal no significa trabajar más, sino trabajar mejor. Su efectividad no se mide por el número de cosas que haces al día, sino por los resultados que logras con lo que haces. La persona productiva busca sacar lo mejor de sí misma, para lograr todos sus objetivos utilizando los recursos que tiene a su disposición hoy (Olivas, 2013).

#### **2.2.5. Factores de la productividad del personal**

Es importante señalar que la productividad personal se ve alterada por una gran cantidad de factores, tanto internos como externos. Por ejemplo:

**El nivel de intensidad de la tarea que estamos realizando.** No requiere el mismo esfuerzo enviar un email que resolver un problema de matemáticas, aunque ambos pueden requerir el mismo tiempo. Se consciente y no te plantees metas imposibles. No por ser fácil necesariamente tardarás menos tiempo. Es la trampa de “eso lo hago en cinco minutos”.

**Nuestro nivel de concentración mientras la realizamos.** Los ruidos, la multitarea y las interrupciones afectan a nuestra productividad. Incluso aunque cuanto más concentrados estemos en una tarea por regla general más productivos seremos, pero no podemos mantener el máximo nivel de concentración siempre sin sufrir fatiga. – La cantidad de esfuerzo aplicada a la tarea. Por diversos factores no nos aplicamos siempre con la misma intensidad, ya sea porque tenemos otras cosas en la cabeza, por nuestro estado de ánimo, porque nos sentimos especialmente motivados o por saturación mental (Grifol, 2012).

#### **2.2.6. Fomentar la productividad del personal**

**Los salarios y otros incentivos financieros:** El primer paso en motivar a sus empleados es asegurar que reciban un salario regular y justo. El salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades de los empleados y sus familias y tiene que ser de conformidad con la legislación sobre el salario mínimo. También deberá proporcionarse licencia de maternidad con goce de sueldo, licencia por enfermedad con goce de sueldo y vacaciones pagadas de conformidad con la ley. Además, se podrá ofrecer a los trabajadores otros incentivos monetarios, tales como bonificaciones (por persona, así como por el desempeño del grupo), un seguro de vida o igualar las contribuciones de contrapartida a una cuenta de ahorro para la educación de sus hijos.

## **La estabilidad laboral y un lugar de trabajo seguro**

Estabilidad laboral: Si un trabajador tiene un empleo bien remunerado, con buenas condiciones laborales, él o ella querrá que la situación continúe y mantener el trabajo.

Salud y la seguridad: Un trabajador que teme lesionarse se distraerá en el trabajo y no se puede esperar que se desempeñe bien en su puesto. Del mismo modo, si el trabajador está expuesto a materiales peligrosos que afectan negativamente su salud, su productividad se verá disminuida. El propietario de la empresa se debe asegurar de que se instaure disposiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo y que se instruya a los trabajadores sobre las mismas. Esto tendrá un impacto positivo en la productividad.

**Los equipos y el trabajo en equipo:** El trabajo en equipo aumenta la productividad, ya que mejora la coordinación y la interacción entre los trabajadores, produce mejores ideas y mejora la participación de los individuos en el éxito de todo el proceso.

## **La evaluación del desempeño y la retribución**

El cuarto paso de la escala de las necesidades de motivación establece que las personas desean ser valoradas por lo que hacen, sentirse responsables de su trabajo y ser recompensadas por lo que hacen bien. El trabajador ya se siente motivado al tener un trabajo estable y bien remunerado y sentirse parte de un equipo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

**Benchmarking:** sucesión sistematizada y continua para valorar los productos, servicios y procesos de labores en la empresa, reconocidos como portavoces de las mejores prácticas y con miras a mejorar la organización.

**Competitividad:** proceso de una organización para producir bienes con específicos patrones de calidad, haciendo uso eficiente de los recursos de empresas semejantes durante un tiempo definido.

**Dirigir:** señala la capacidad de liderazgo que tiene un individuo para conducir a un grupo de colaboradores hacia el cumplimiento de las metas establecidas por la empresa, trabajando con sentido y criterio lógico al solucionar cada problemática.

**Eficiencia:** grado de actividad con que se utilizan los recursos para generar un producto, logrado obtener buenos resultados con la mínima cantidad de tiempo

**Eficacia:** referido al acto que realiza el individuo para lograr las metas establecidas por la empresa, independiente al uso de los recursos y el tiempo.

**Liderazgo:** es el grado de influencia ejercida por un individuo ante una situación, con finalidad de realizar actividades que conlleven al cumplimiento de los objetivos.

**Poder:** es la facultad que tiene una persona para ejercer una actividad, el poder acompaña al cargo que puedes adquirir como autoridad o líder.

**Productividad:** producción lograda mediante un sistema de servicio con los recursos dispuestos a ser utilizados eficientemente.

**Transformacional:** cambios que realizan las personas para subir de nivel tanto moral y profesional, logrando producir mejores resultados en sus acciones.

## CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 2. Liderazgo empresarial y productividad del personal

			VARIABLE2: PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VARIABLE1: LIDERAZGO EMPRESARIAL	Malo	Recuento	2	4	2	8
		%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
	Regular	Recuento	2	15	5	22
		%	9,1%	68,2%	22,7%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	7	3	10
		%	0,0%	70,0%	30,0%	100,0%
Total		Recuento	4	26	10	40
		%	10,0%	65,0%	25,0%	100,0%

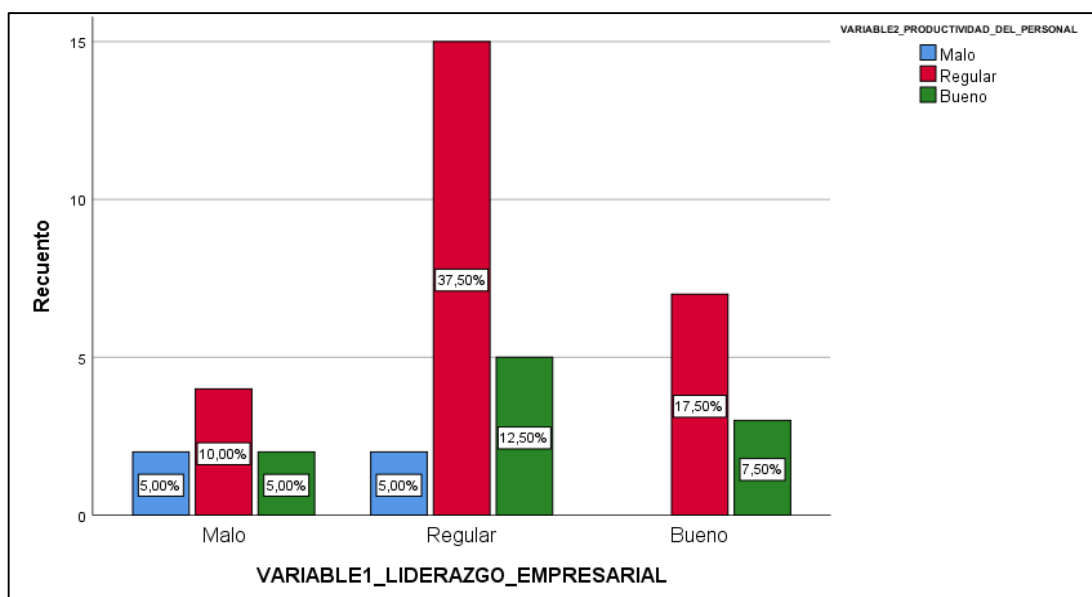


Gráfico 1. Liderazgo empresarial y productividad del personal

Mediante la tabla 2 y el gráfico 1 se interpreta que los 40 trabajadores de Grupo e Inversiones Yucra SAC que fueron encuestados, dicen que el liderazgo empresarial es 55% regular, 25% bueno y 20% malo. Asimismo, con respecto a la productividad del personal el 65% regular, 25% bueno y 10% malo.

Tabla 3. Liderazgo empresarial y efectividad

			VAR2 DIMENSIÓN1 EFECTIVIDAD			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VARIABLE1: LIDERAZGO EMPRESARIAL	Malo	Recuento	1	3	4	8
		%	12,5%	37,5%	50,0%	100,0%
	Regular	Recuento	2	16	4	22
		%	9,1%	72,7%	18,2%	100,0%
	Bueno	Recuento	1	2	7	10
		%	10,0%	20,0%	70,0%	100,0%
Total		Recuento	4	21	15	40
		%	10,0%	52,5%	37,5%	100,0%

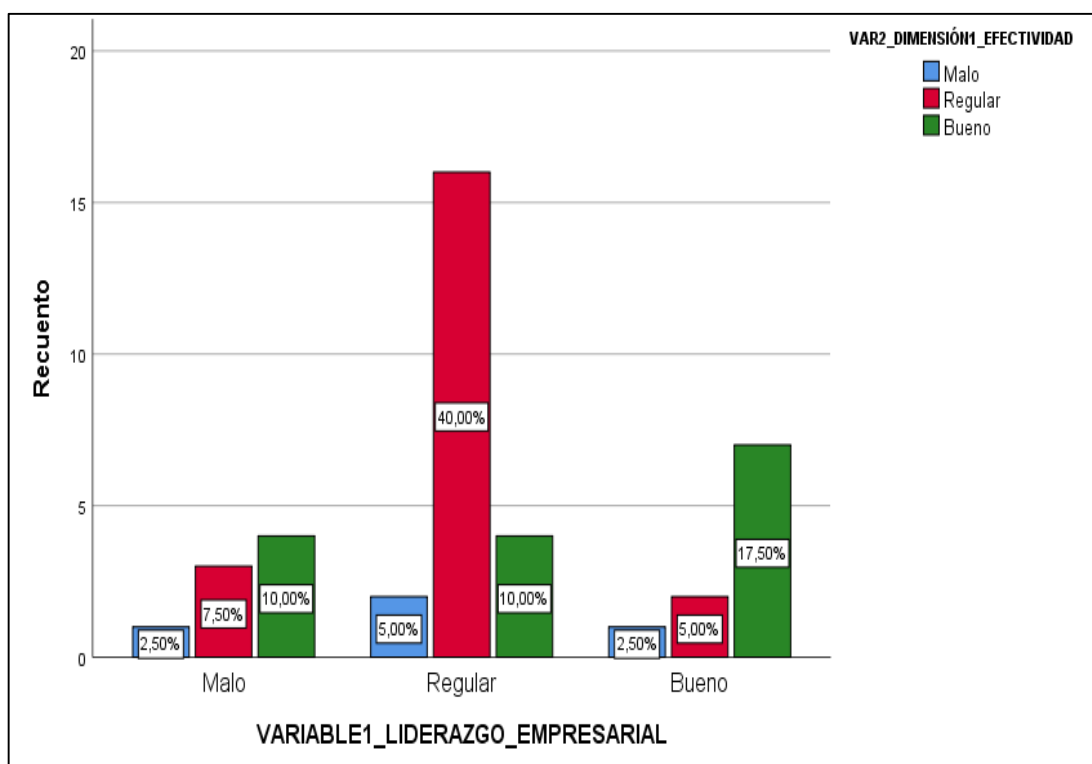


Gráfico 2. Liderazgo empresarial y efectividad

Mediante la tabla 3 y el gráfico 2 se interpreta que los 40 trabajadores de Grupo e Inversiones Yucra SAC que fueron encuestados, dicen que el liderazgo empresarial es 55% regular, 25% bueno y 20% malo. Asimismo, con respecto a la efectividad del personal el 52.5% regular, 37.5% bueno y 10% malo.



Tabla 4. Liderazgo empresarial y compromiso

			VAR2 DIMENSIÓN2 COMPROMISO			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VARIABLE1 LIDERAZGO EMPRESARIAL	Malo	Recuento	0	7	1	8
		%	0,0%	87,5%	12,5%	100,0%
	Regular	Recuento	3	13	6	22
		%	13,6%	59,1%	27,3%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	3	7	10
		%	0,0%	30,0%	70,0%	100,0%
Total		Recuento	3	23	14	40
		%	7,5%	57,5%	35,0%	100,0%

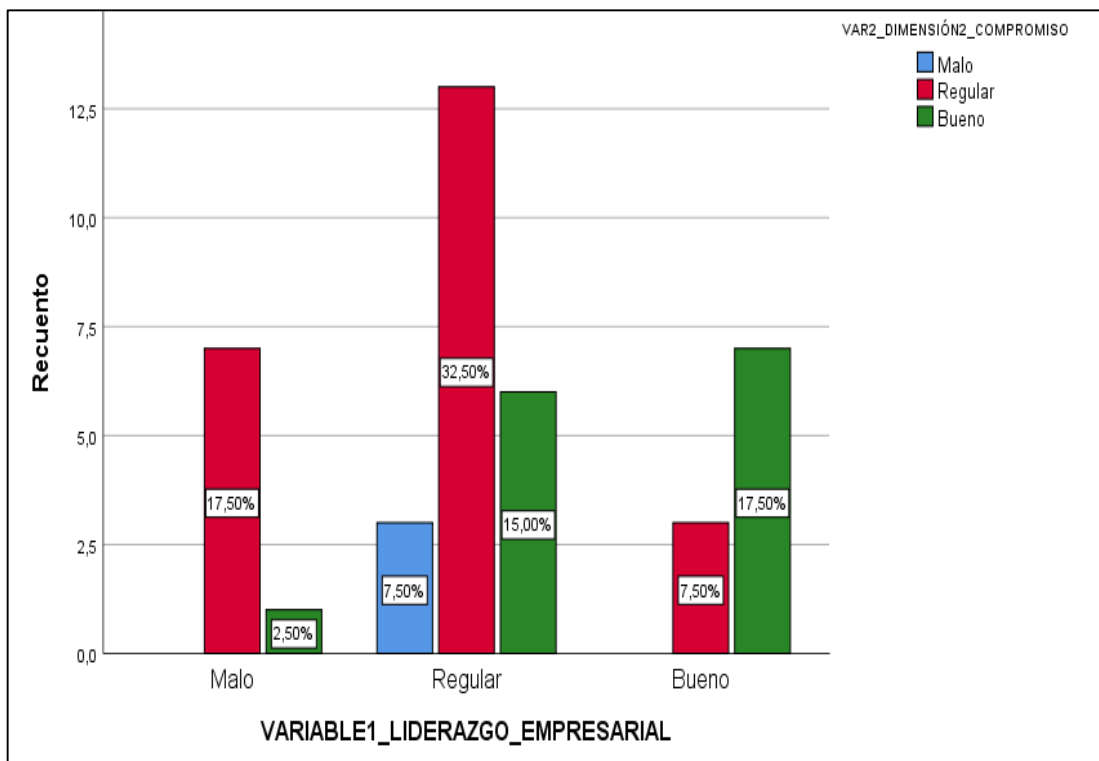


Gráfico 3. Liderazgo empresarial y compromiso

Mediante la tabla 4 y el gráfico 3 se interpreta que los 40 trabajadores de Grupo e Inversiones Yucra SAC que fueron encuestados, dicen que el liderazgo empresarial es 55% regular, 25% bueno y 20% malo. Asimismo, con respecto al compromiso del personal el 57.5% regular, 35% bueno y 7.5% malo.

Tabla 5. Liderazgo empresarial y conocimiento

			VAR2 DIMENSIÓN3 CONOCIMIENTO			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VARIABLE1 LIDERAZGO EMPRESARIAL	Malo	Recuento	2	2	4	8
		%	25,0%	25,0%	50,0%	100,0%
	Regular	Recuento	1	11	10	22
		%	4,5%	50,0%	45,5%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	3	7	10
		%	0,0%	30,0%	70,0%	100,0%
Total		Recuento		16	21	40
		%		40,0%	52,5%	100,0%

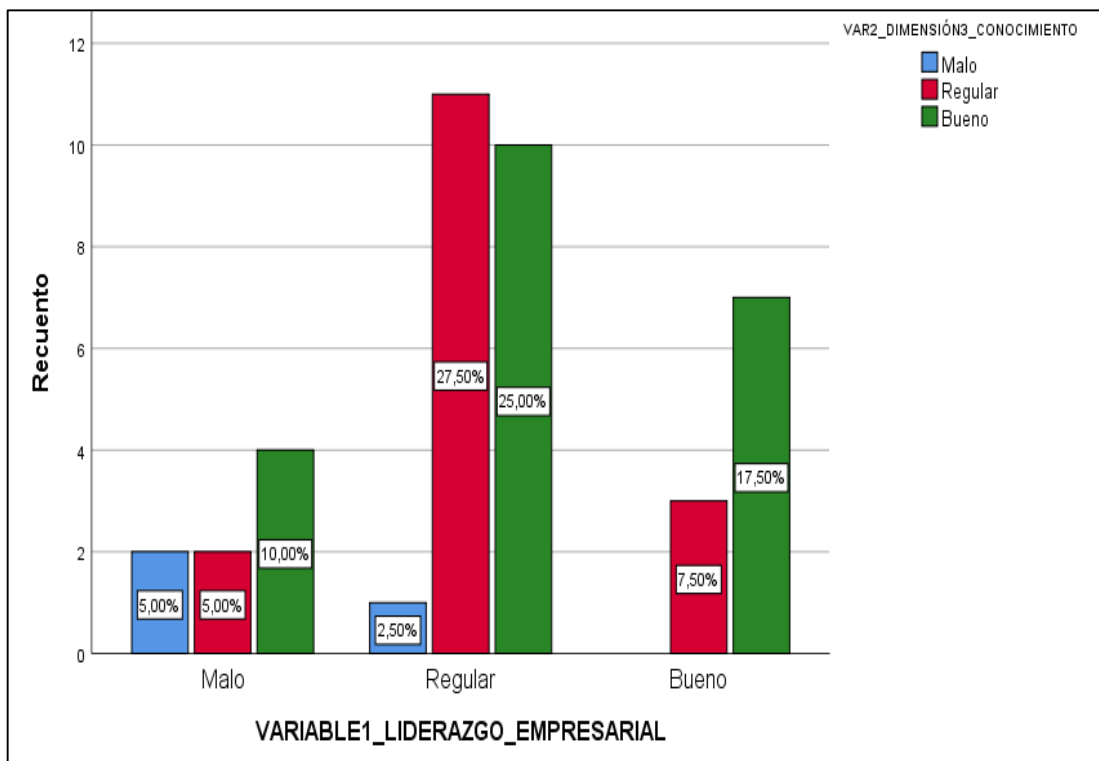


Gráfico 4. Liderazgo empresarial y conocimiento

Mediante la tabla 5 y el gráfico 4 se interpreta que los 40 trabajadores de Grupo e Inversiones Yucra SAC que fueron encuestados, dicen que el liderazgo empresarial es 55% regular, 25% bueno y 20% malo. Asimismo, con respecto al conocimiento del personal el 52.5% bueno, 40% regular y 7.5% malo.

### 3.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

#### Hipótesis general

**Ha:** Existe relación entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, 2020.

**Ho:** No existe relación entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, 2020.

Tabla 6. Prueba de hipótesis general

		Productividad del personal
Liderazgo empresarial	Rho de Spearman	0,562**
	Sig. (bilateral) = p	0,000
	N	40

De la tabla 6, se observa la aceptación de la hipótesis alterna (Ha), ya que ( $p=0.00 < 0.05$ ), asimismo se aprecia correlación positiva moderada entre las variables, según el Rho de Spearman (0.562\*\*).

#### #01

**Ha:** Existe relación entre el liderazgo empresarial y la efectividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.

**Ho:** No existe relación entre el liderazgo empresarial y la efectividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.

Tabla 7. 1ra prueba de hipótesis

		Efectividad del personal
Liderazgo empresarial	Rho de Spearman	0,464**
	Sig. (bilateral) = p	0,012
	N	40

De la tabla 7, se observa la aceptación de la hipótesis alterna (Ha), ya que ( $p=0.012 < 0.05$ ), asimismo se aprecia correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión, según el Rho de Spearman (0.464\*\*).

## #02

**Ha:** Existe relación entre el liderazgo empresarial y el compromiso del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.

**Ho:** No existe relación entre el liderazgo empresarial y el compromiso del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.

Tabla 8. 2da prueba de hipótesis

		Compromiso del personal
<b>Liderazgo empresarial</b>	Rho de Spearman	0,375**
	Sig. (bilateral) = p	0,017
	N	40

De la tabla 8, se observa la aceptación de la hipótesis alterna (Ha), ya que ( $p=0.017<0.05$ ), asimismo se aprecia correlación positiva baja entre la variable y la dimensión, según el Rho de Spearman (0.375\*\*).

## #03

**Ha:** Existe relación entre el liderazgo empresarial y el conocimiento del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.

**Ho:** No existe relación entre el liderazgo empresarial y el conocimiento del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.

Tabla 9. 3ra prueba de hipótesis

		Conocimiento del personal
<b>Liderazgo empresarial</b>	Rho de Spearman	0,408**
	Sig. (bilateral) = p	0,013
	N	40

De la tabla 9, se observa la aceptación de la hipótesis alterna (Ha), ya que ( $p=0.013<0.05$ ), asimismo se aprecia correlación positiva baja entre las variables, según el Rho de Spearman (0.408\*\*).

### 3.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se comprobó mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman (0.562\*\*), la existencia de correlación positiva moderada entre liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, asimismo el Sig. bilateral fue menor que el nivel de significancia ( $p=0.00<0.05$ ), este resultado guarda similitud con el estudio de Guerrero & Vásquez (2017) determinando que existe una correlación positiva perfecta de 1.0, lo que nos afirma que existe relación entre los estilos de liderazgo y niveles de productividad en los trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán; de igual manera Altamarino & Gamarra (2019) afirma que se ha determinado que existe relación positiva considerable entre el liderazgo empresarial y la competitividad en la Licorería Lubiluz; por último, Aguilar (2018) considera influencia del estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral en la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C.

## CONCLUSIONES

1. Se demostró la existencia de una correlación moderada entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC – 2020, siendo comprobado por el coeficiente de Rho Spearman (0.562\*\*).
2. Se demostró la existencia de una correlación moderada entre el liderazgo empresarial y la efectividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, siendo comprobado por el coeficiente de Rho Spearman (0.464\*\*).
3. Se demostró la existencia de una correlación baja entre el liderazgo empresarial y el compromiso del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, siendo comprobado por el coeficiente de Rho Spearman (0.375\*\*).
4. Se demostró la existencia de una correlación moderada entre el liderazgo empresarial y el conocimiento del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, siendo comprobado por el coeficiente de Rho Spearman (0.408\*\*).

## RECOMENDACIONES

1. Evaluar el liderazgo empresarial en Grupo e Inversiones Yucra SAC, con la finalidad de establecer estrategias de diferenciación y poder en los colaboradores; impulsándolo a optimizar, incrementar e innovar mejoras publicitarias y productivas.
2. Realizar mejoras en el sistema de liderazgo que ejerce actualmente el Grupo e Inversiones Yucra SAC, fomentando la responsabilidad e impulsándolo a un camino de desarrollo personal y profesional, que maneje circunstancias favorables y adversas.
3. Grupo e Inversiones Yucra SAC, debe brindar incentivos a sus trabajadores con el propósito de impulsarlos, encaminarlos y orientarlos a alcanzar los objetivos planteados, así como un adecuado clima entre sus colaboradores evitando que el compromiso sea considerado una carga laboral.
4. Se recomienda al Grupo e Inversiones Yucra SAC, brindar charlas de capacitación y orientación a sus trabajadores; con la finalidad de obtener mayor conocimiento sobre el producto, e incrementar su desempeños y efectividad en las labores que realizan, lo que garantiza el cumplimiento de las metas y objetivos planteados por la empresa en mención.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

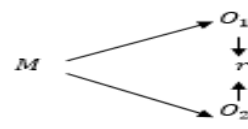
- Aguilar, K. (2018). *Estilo de liderazgo en la productividad laboral en la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018*. Lima: UCV.
- Altamarino, H., & Gamarra, L. (2019). *Liderazgo empresarial y competitividad en la Licorería Lubiluz, Los Olivos, 2019*. Lima: UCV.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Gómez, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. México.
- Grifol, D. (2012). *¿Qué es la productividad personal?* Obtenido de <https://danielgrifol.es/que-es-la-productividad-personal/>
- Guerrero, D., & Vásquez, A. (2017). *Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016*. Pimentel: USS.
- Hernández, J. (2014). *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. Colombia: UROSARIO.
- Kotter, J. (1999). *El factor liderazgo*. Madrid: Díaz de Santos.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: CENGAGE.
- Mateus, J. (2019). *La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones*. Colombia: UMNG.
- Mintzberg, H. (1987). *The Strategy Concept I: Five Ps For Strategy*. California: Management Review.



- Miranda, B. (2018). *Liderazgo empresarial y su relación con la mejora continua en la empresa Tambo, San Miguel, 2018*. Lima: UCV.
- Olivas, J. (2013). *¿Qué es y para qué sirve la productividad personal?* Obtenido de <http://enfocatuvida.com/que-es-y-para-que-sirve-la-productividad-personal/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El recurso humano y la productividad*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)
- Rivera, Y., & Conrado, J. (2016). *Impacto de los líderes en la productividad de las empresas de servicio de aseo en la ciudad de Barranquilla*. Colombia: Universidad Autónoma del Caribe.
- Rodríguez, A. (2014). *El liderazgo en el ámbito empresarial dentro del contexto del desarrollo humano*. Colombia: UNAD.
- Sánchez, J. (2016). *Productividad personal: Guía definitiva para ser más productivo en tu vida*. Obtenido de <https://jordisanchez.info/productividad-personal/>
- Virhuez, A. (2017). *Liderazgo y su influencia en la productividad de los obreros del área servicio- empresa Ferreyros S.A., Cercado de Lima, 2017*. Lima: UCV.

# **ANEXO**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN						
¿Qué relación existe entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, 2020?	Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, 2020.	Existe relación entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, 2020.	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> APLICADA.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> CORRELACIONAL.</p> <p><b>POBLACIÓN</b> Está conformado por el personal administrativo de Grupo e Inversiones Yucra S.A.C., que en total son 44 colaboradores, los cuales se dividen en las diferentes áreas.</p> <p><b>MUESTRA</b> 40 trabajadores para la muestra.</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> NO EXPERIMENTAL.</p>  <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 -- r --&gt; O2     </pre>						
a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo empresarial y la efectividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC?	a) Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y la efectividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.	a) Existe relación entre el liderazgo empresarial y la efectividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.							
b) ¿Qué relación existe entre el liderazgo empresarial y el compromiso del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC?	b) Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y el compromiso del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.	b) Existe relación entre el liderazgo empresarial y el compromiso del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.							
c) ¿Qué relación existe entre el liderazgo empresarial y el conocimiento del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC?	c) Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y el conocimiento del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.	c) Existe relación entre el liderazgo empresarial y el conocimiento del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC.							
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Fuentes</th> <th>Técnicas</th> <th>Herramientas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primaria</td> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> </tbody> </table>	Fuentes	Técnicas	Herramientas	Primaria	Encuesta	Cuestionario
Fuentes	Técnicas	Herramientas							
Primaria	Encuesta	Cuestionario							

## Anexo 2. Cuestionario de preguntas



N° de cuestionario: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

### ESTIMADO TRABAJADOR:

El cuestionario de preguntas es parte de una investigación que tiene como propósito realizar el análisis descriptivo de las variables **LIDERAZGO EMPRESARIAL** y la **PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL** en Grupo e Inversiones Yucra SAC. Asimismo, es totalmente anónimo y confidencial.

**Instrucciones:** Marque con un (X) el casillero de su preferencia.

EDAD ( )

SEXO M ( ) F ( )

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

### PREGUNTAS ESPECÍFICAS

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 1: LIDERAZGO EMPRESARIAL</b>						
<b>DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
PREG 01	¿Grupo e Inversiones Yucra SAC le brinda la confianza para hacer bien su trabajo en equipo?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 02	¿Grupo e Inversiones Yucra SAC confía en sus trabajadores?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 03	¿Grupo e Inversiones Yucra SAC le brinda libertad de expresión?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 04	¿Grupo e Inversiones Yucra SAC respeta las reuniones de los trabajadores?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>						
PREG 05	¿Grupo e Inversiones Yucra SAC satisface las necesidades de sus trabajadores?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 06	¿Los productos que brinda Grupo e Inversiones Yucra SAC satisface las necesidades de sus clientes?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 07	¿Grupo e Inversiones Yucra SAC respeta las diferentes culturas de sus trabajadores?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 08	¿Grupo e Inversiones Yucra SAC evalúa la conducta humana de sus trabajadores?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>DIMENSIÓN: LOGRO DE METAS</b>						
PREG 09	¿Grupo e Inversiones Yucra SAC tiene estrategias claras para el cumplimiento de las metas?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 10	¿Grupo e Inversiones Yucra SAC dispone de estrategias de emergencia en caso de una eventualidad?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

PREG 11	¿Grupo e Inversiones Yucra SAC entrega los productos a los clientes a tiempo?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 12	¿Grupo e Inversiones Yucra SAC cuenta con un cuadro de mando donde se estima los tiempos de atención al cliente?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL</b>						
<b>DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD</b>						
PREG 13	¿El personal tiene la capacidad de realizar su trabajo sin errores y en el tiempo requerido?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 14	¿Se otorga un servicio cortés, y eficiente a los clientes?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 15	¿Los trabajadores utilizan efectivamente las herramientas que les entrega Grupo e Inversiones Yucra SAC?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO</b>						
PREG 16	¿Los trabajadores aplican los valores institucionales en su puesto laboral?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 17	¿Los trabajadores innovan estrategias de atención al cliente?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 18	¿El personal muestra interés en sus labores?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO</b>						
PREG 18	¿El personal se preocupa en capacitarse?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 19	¿Se posee el conocimiento suficiente para desempeñar sus funciones?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG 20	¿Entre los trabajadores de Grupo e Inversiones Yucra SAC existe compañerismo para mejorar el trabajo?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)