



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION**

**TESIS
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA PILADORA
NUEVO HORIZONTE S.A.C, CHICLAYO 2021**

**PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

Autor:

Bach. Chumbe Linares Oscar Ulises

<https://orcid.org/0000-0001-7042-5950>

Asesor:

Dr. Mego Núñez Onésimo

<https://orcid.org/0000-0003-1904-4348>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

**Pimentel – Perú
2022**

Aprobación de jurado

TESIS

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA PILADORA NUEVO HORIZONTE S.A.C, CHICLAYO 2021

Asesor (a):

Dr. Mego Núñez Onésimo Firma

Presidente (a):

Mg. Rojas Jiménez Karla Ivonne Firma

Secretario (a):

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes Firma

Vocal (a):

Mg. Mory Guarnizo Sandra Firma

Dedicatoria

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial de mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A mis Padres, hermanas, tíos por su apoyo constante, incondicional de ser así no hubiese sido posible estar aquí. A mis demás familiares ya que me brindan el apoyo, la alegría y me dan la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A partir de hoy tu vida puede tomar uno de dos rumbos. El éxito o el fracaso, la felicidad o la infelicidad. Es tu decisión cual camino tomar y tienes igual oportunidad de seguir uno u otro sendero.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido el soporte y compañía durante el presente periodo de estudio.

Han pasado muchos años desde que nací han trabajado duro, y sin importar si llegaban cansados siempre tenían una sonrisa para ofrecer a tus hijos, las ayudas y el apoyo que me brindaron han formado bases de gran importancia, ahora soy consciente de eso y no los defraudare.

MUCHAS GRACIAS PAPÁ Y MAMÁ

Agradecer de una manera especial al Dr. Onésimo Mego Núñez por la colaboración, paciencia, así como por la sabiduría que nos transmite en el desarrollo de nuestra formación profesional, y por haber guiado el desarrollo de esta investigación y llegar a la culminación del mismo.

Resumen

La presente investigación titulada Diseño de Estrategias de Liderazgo Transformacional para mejorar la productividad laboral en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2018, planteó una pregunta cuestionadora: ¿ De qué manera el Liderazgo transformacional permitirá el desarrollo de capacidades para mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C? tiene como objetivo Proponer estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2018. Aplicando un instrumento de elaboración propia, para lograr este objetivo propuesto se va a Analizar que estrategias de liderazgo transformacional utiliza Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Diagnosticar el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. y diseñar estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C

Las variables que se desarrollará la investigación son: Liderazgo Transformacional y Productividad Laboral. La investigación es de tipo descriptiva y un diseño No Experimental. La muestra poblacional es de 48 personas que laboran en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. Las técnicas e instrumentos de investigación son: Encuesta y observación. Se utilizará el software Microsoft Excel y SPSS para realizar el procesamiento de información recopilada.

Palabras Claves: Liderazgo transformacional, Productividad Laboral.

Abstrat

The present research entitled Design of Transformational Leadership Strategies to improve labor productivity in the Piladora Nuevo Horizonte SAC, period 2018, posed a questioning question: How transformational leadership will improve the labor productivity of workers in the new horizon piler SAC ?, aims to Propose transformational leadership strategies to improve labor productivity in the new horizon PAC SAC, Chiclayo 2018. Applying a self-developed instrument, to achieve this proposed goal is going to analyze which transformational leadership strategies used pill New SAC horizon, Diagnose the level of labor productivity of the workers of the PADOR Nuevo horizonte SAC and design transformational leadership strategies to improve the labor productivity of the workers of the New Horizon S.A.C

The variables that the research will develop are: Transformational Leadership and Labor Productivity. The research is of a descriptive type and a non-experimental design. The population sample is 48 people who work in the Nuevo Horizonte S.A.C. The research techniques and instruments are: Survey and observation. Microsoft Excel and SPSS software will be used to perform the processing of collected information.

Key Words: Transformational Leadership, Labor Productivity

Índice

Aprobación de jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstrat	vi
Índice	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Trabajos previos.....	17
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	36
1.6. Hipótesis	37
1.7. Objetivos	37
1.7.1. Objetivo general	37
1.7.2. Objetivos específicos.....	37
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	38
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	38
2.2. Población y muestra	39
2.2.1. Población.....	39
2.2.2. Muestra	39
2.3. Variables, Operacionalización	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	43
2.5. Procedimiento de análisis de datos	45
2.6. Aspectos éticos	45
2.7. Criterios de rigor científico.....	45
III. RESULTADOS	47
3.1. Tablas y Figuras.....	47
3.2. Discusión de resultados.....	68
3.3. Aporte científico.....	74
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	85
4.1. Conclusiones.....	88
4.2. Recomendaciones.....	88
REFERENCIAS	90
ANEXOS.....	95

Índice de tablas

Tabla 1. Detalle de la población	39
Tabla 2. Operacionalización de variable Liderazgo Transformacional.....	41
Tabla 3. Operacionalización de variable Productividad laboral.....	42
Tabla 4. Escala de Likert.....	43
Tabla 5. Validación de Expertos.....	44
Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad de los colaboradores	44
Tabla 7. Proposición de ideas innovadoras por parte del gerente	47
Tabla 8. Estimulación hacia los colaboradores por parte del gerente a desarrollar ideas innovadoras	48
Tabla 9. Delegación de tareas por parte del gerente hacia los colaboradores para innovar en la realización	49
Tabla 10. Buena comunicación del gerente con los colaboradores	50
Tabla 11. El gerente brinda estímulos atractivos a los colaboradores	51
Tabla 12. El gerente expresa el propósito organizacional	52
Tabla 13. El gerente genera respeto entre los miembros de la empresa.....	53
Tabla 14. El gerente propicia una visión optimista hacia los colaboradores	54
Tabla 15. El gerente transmite confianza entre lo que hace y lo que dice	55
Tabla 16. El gerente transmite valores y creencias a los colaboradores	56
Tabla 17. El gerente considera tener claro el objetivo de la empresa.....	57
Tabla 18. El gerente considera tener una misión y visión compartida	58
Tabla 19. Utilizan de manera efectiva los recursos y herramientas asignados por la empresa	59
Tabla 20. Culminan en un tiempo determinado las tareas asignadas.....	60
Tabla 21. Existe cooperativismo y compañerismo.....	61
Tabla 22. Se pone en práctica valores institucionales en el puesto de trabajo	62
Tabla 23. Con qué frecuencia la empresa realiza capacitaciones	63
Tabla 24. La empresa se preocupa por el bienestar de sus colaboradores.....	64
Tabla 25. Cumplen con los objetivos planteados por la empresa	65
Tabla 26. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza	66
Tabla 27. Con qué frecuencia la empresa brinda reconocimiento y motivación	67
Tabla 28 Matriz de FODA.....	76
Tabla 29 Capacitación sobre el direccionamiento del liderazgo transformacional.	77
Tabla 30 Fomentar el trabajo en equipo.....	78
Tabla 31 Implementar actividades de recreación.	79
Tabla 32 Programa de Coaching sobre la Comunicación efectiva.	80
Tabla 33 Crear incentivos para mayor motivación en los colaboradores	81
Tabla 34 Desarrollo de la Propuesta	82
Tabla 35 Presupuesto para programa de Coaching	85

Índice de figuras

Figura 1. Proposición de ideas innovadoras por parte del gerente	47
Figura 2. Estimulación hacia los colaboradores por parte del gerente a desarrollar ideas innovadoras	48
Figura 3. Delegación de tareas por parte del gerente hacia los colaboradores para innovar en la realización	49
Figura 4. Buena comunicación del gerente con los colaboradores.....	50
Figura 5. El gerente brinda estímulos atractivos a los colaboradores	51
Figura 6. El gerente expresa el propósito organizacional	52
Figura 7. El gerente genera respeto entre los miembros de la empresa	53
Figura 8. El gerente propicia una visión optimista hacia los colaboradores	54
Figura 9. El gerente transmite confianza entre lo que hace y lo que dice	55
Figura 10. El gerente transmite valores y creencias a los colaboradores	56
Figura 11. El gerente considera tener claro el objetivo de la empresa	57
Figura 12. El gerente considera tener una misión y visión compartida	58
Figura 13. Utilizan de manera efectiva los recursos y herramientas asignados por la empresa	59
Figura 14. Culminan en un tiempo determinado las tareas asignadas	60
Figura 15. Existe cooperativismo y compañerismo	61
Figura 16. Se pone en práctica valores institucionales en el puesto de trabajo	62
Figura 17. Con que frecuencia la empresa realiza capacitaciones	63
Figura 18. La empresa se preocupa por el bienestar de sus colaboradores....	64
Figura 19. Cumplen con los objetivos planteados por la empresa.....	65
Figura 20. Se siente satisfecho con el trabajo que realiza.....	66
Figura 21. Con qué frecuencia la empresa brinda reconocimiento y motivación	67
Figura 22. Evidencia fotográfica 1	115
Figura 23. Evidencia fotográfica 2	115
Figura 24. Evidencia fotográfica 3	116
Figura 25. Evidencia fotográfica 4	116

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es la función de alguien que se destaca entre la multitud y es capaz de tomar las decisiones correctas con anticipación para el grupo, equipo u organización e inspirar al resto de aquellos en los que la empresa está involucrada, para lograr un objetivo común. Debido a esto, el liderazgo abarca a más de una persona que lidera, apoya y les permite desarrollar su puesto de manera efectiva. En este trabajo se demuestra que el líder es una persona que puede tomar buenas decisiones, mantiene y mantiene una comunicación directa y continua con sus seguidores para que puedan alcanzar mayores capacidades y crecer de manera efectiva.

En cuanto a la productividad laboral es reconocido como el valor de los bienes y servicios producidos en un período de tiempo, dividido por las horas de trabajo utilizadas para producirlos. En este sentido, los aumentos en la productividad laboral son impulsados por el cambio tecnológico, las mejoras en la eficiencia, las mejoras en la calidad del trabajo y la profundización del capital.

Considerando lo anterior se ha realizado un estudio de interés para los empleados de la empresa, ya que la empresa privada tiene que analizar sus actividades y retroalimentar para alcanzar sus metas y objetivos, con lo cual estamos comprometidos con los empleados. Además sirve como fuente de investigación y apoyo para otras investigaciones que plantean un problema o similitud con el problema. Asimismo, este estudio será de utilidad para aquellos interesados en el tema y que busquen soluciones basadas en el liderazgo transformador y su relación con la productividad laboral.

De acuerdo al diagnóstico de percepción aportado por Piladora Nuevo Horizonte SAC, se puede determinar que cada uno de sus trabajadores presenta defectos en la productividad laboral en las diferentes áreas, evidenciándose retrasos y defectos en los diversos procesos. Cabe recalcar que de hoy en día el recurso humano es la base primordial de toda empresa por lo tanto mantenerlos motivados e influenciados por un buen liderazgo generara una mayor satisfacción y esto favorecerá a la organización ya que depende de las experiencias que provean o vivencia que les ofrece la empresa, en cuanto mejor

sea su experiencia mayor satisfacción va a surgir en ellos. En este sentido se ha formulado el siguiente problema: ¿De qué manera el Liderazgo transformacional permitirá el desarrollo de capacidades para mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C? para lo que se ha planteado como objetivo proponer estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

El desarrollo de la investigación se dividió en cuatro capítulos: el Capítulo I de Introducción, conformado por la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la justificación, hipótesis y objetivos del estudio; el Capítulo II de Material y Método, que contiene el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las variables y operacionalización, las técnicas e instrumentos utilizados, el procedimiento de análisis de datos, se describió los aspectos éticos y los criterios de rigor científico.

1.1. Realidad problemática

En los últimos años, las empresas han tenido la necesidad de innovar sus aspectos organizacionales interno, del cual se relacionan con el desarrollo de su supervivencia y los esfuerzos por el crecimiento empresarial. De tal manera, que se considera que la necesidad en la búsqueda de la innovación se ha convertido cada vez en un factor primordial para la adaptación de toda empresa dentro del mercado, generando en los colaboradores un mayor nivel de ímpetu y optimismo. En este contexto, las personas y las organizaciones se relacionan más con el cambio.

Valdez (2020) manifiesta que al hablar sobre el liderazgo transformacional se enfatiza en adaptar nuevas normas y valores a los colaboradores, para convertirlos en agentes que acepten el alcance de los deberes organizacionales. Por lo que, se indica la existencia de cinco factores que se vinculan con este tipo de liderazgo, estos son: Atención individual, estimulación intelectual, estimulación inspiradora, efecto de idealización y tolerancia psicológica.

Las empresas actualmente tienen que adaptarse a la creciente flexibilidad y competitividad en un mercado cada vez más competitivo, lo que conduce a cambios de gran alcance en el gobierno corporativo en áreas como la gestión de recursos humanos, la fuerza laboral y el trabajo en equipo e influye en la búsqueda de más gerentes para asegurar que los empleados trabajan de manera eficiente y eficaz en los equipos de influencia y organizativos. (Gestión, 2019)

El líder transformacional se caracteriza por ser consciente de que un cambio importante en la industria que beneficia el capital humano. Así mismo inspira a participar y valora a los colaboradores, generando el incremento tanto en el compromiso y rendimiento. Actualmente, las organizaciones buscan promover la innovación organizacional, ya que optimiza a la organización, promueve un mejor lugar de trabajo y el bienestar de los colaboradores. (Mendoza, 2018)

Partiendo de un enfoque que muestra aspectos teóricos diferentes y vinculados a conceptos diversos pero muy parecidos, ha demostrado en los

últimos años la importancia que forma parte del cambio estructural, implica el desarrollo de niveles de productividad y eficiencia organizacional. Vázquez, Raúl (2018) afirma que la continua inversión de capital y el inicio de un nuevo sistema tecnológico, que pone en primer plano la modernidad de la industria, conlleva una reducción de la responsabilidad y los procesos de fabricación. Según el consejo de Fagerberg, para las economías emergentes que carecen de empleos bien remunerados, la lección puede ser establecer la relevancia de las medidas públicas del sector vertical destinadas a estimular industrias específicas en función de criterios que se adapten al potencial de cada situación. Desde esta perspectiva, las políticas industriales efectivas deben enfocarse en establecer los vínculos necesarios entre las diferentes actividades para lograr la diversificación e intensificación de la estructura productiva, crear nuevos sectores y expandir los beneficios de la innovación.

La aplicación y difusión de nuevas tecnologías, al conectarse con las condiciones de demanda en expansión, nos permite realizar y mantener una trayectoria de alto crecimiento de pleno empleo, así como un mayor grado de competitividad externa, y superar la ventaja absoluta que aporta a la productividad laboral.

Durante la última década, Perú ha logrado un crecimiento económico envidiable que ha alcanzado una de los más altos índices en América Latina y ha reducido la escasez en la población en menos de la mitad, sin embargo este crecimiento sostenible no ha conseguido la capacidad del gobierno para diseñar los escenarios esenciales. Para llevar al país al desarrollo económico así como el social, a pesar de la provisión de importantes indicadores económicos a la ciudadanía, la administración pública, el gobierno y la democracia no son aceptables. Existe la necesidad de un gobierno más transparente y eficiente que cree las condiciones para una vida lujosa y de alta calidad. Es esencial mejorar las habilidades de gestión en los gobiernos centrales y subordinados. (Ávila, 2018)

El estudio del liderazgo transformacional conduce a la adopción de una forma de vida que cambiar a los individuos y los sistemas sociales. En el sentido de de identidad, crea un cambio significativo y además positivo en sus seguidores con el objetivo final de hacer líderes. Estos incluyen combinar el concepto de identidad organizacional dentro de la empresa, estimulando al personal a ser más capaces en el trabajo y a comprender las fortalezas y debilidades, de esta forma el líder pueda apoyar a los trabajadores en el trabajo que mejora su desempeño. (Cio Perú, 2018)

La estrategia de transformación internacional del país perseguirá una cadena de productividad nacional más objetiva e integrada. Es importante evaluar los costos y beneficios de cada uno, así como encontrar otros beneficios a largo plazo que en ocasiones pueden responder a recursos, como los minerales, reduciendo su producción. (Conexión esan, 2019)

Finalmente, el Estado promoverá aún más las iniciativas de mercado que se integren con el desarrollo de la pequeña empresa y la innovación. No es fácil desarrollar los dos componentes, debido al problema de asimetría e ignorancia mencionado, pero tampoco es posible.

Pérez (2018) indica que existe una extensa literatura económica sobre cómo la productividad es un pilar del crecimiento económico según Paul Krugman, indica que existen varios métodos para estimar la productividad, pero el consenso es cómo calcular el residuo según Solow, del cual permitirá evaluar el nivel de productividad, capital y trabajo, y cómo este contribuye en el crecimiento económico.

Cuando se habla de liderazgo transformacional, enfatizamos la importancia de una serie de elementos que existen en el entorno de investigación, los cuales son fundamentales para resolver para que los empleados puedan alcanzar un cierto nivel de felicidad y compromiso pleno con los responsables del liderazgo.

Por las razones anteriores, esta investigación se vuelve importante porque no solo tiene una reputación suficiente en cuanto al nombre de la organización, sino que la satisfacción del lugar de trabajo se correlacionará con los factores relevantes de cada tema para explicar el comportamiento del trabajador es de

importancia comprender el liderazgo existente y los aspectos humanos de cada uno de ellos, lo que afectará en gran medida su desempeño, a la vez que genera un alto grado de satisfacción y luego una buena estabilidad laboral.

Por lo tanto, la importancia del liderazgo se ha convertido ahora en un excelente canal de comunicación, ayudando a aumentar la confianza y la durabilidad de los socios institucionales. La satisfacción es importante para mantener a nuestro personal de apoyo emocionado y motivado, mientras se mantienen en mente sus propios objetivos y sueños.

Sin embargo, los esfuerzos y el enfoque de la organización para lograr los objetivos propuestos serán para beneficio propio y de sus socios. Valorar y motivar a nuestros empleados debe convertirse en un aliado muy importante de esta organización, pues dependemos en gran medida de la mentalidad de cada uno de ellos para lograr las metas del equipo a corto y largo plazo, por eso hacemos felices a los empleados. No solo significa Brindar una buena compensación monetaria, sino dejar que los empleados sientan que la empresa realmente se preocupa por sus objetivos, un empleado satisfecho es más productivo que un empleado altamente remunerado.

En resumen, se señala que, una forma de incentivar al trabajador, no solo es el salario, sino también una forma de motivar a los empleados, el elogio por su desempeño sobresaliente, entre otros. Ésta se ha convertido en la razón por la que los socios empiezan a producir más. dentro de la empresa. En este sentido, podemos decir que el liderazgo transformacional es una parte básica de la productividad laboral.

La productividad laboral debe ser considerada como la superficie o rostro del liderazgo. Estas variables se han convertido en dos factores muy importantes para mantener la lealtad y el sentido de realización de los empleados, porque si no hay un buen líder, no habrá suficiente nivel de productividad. No obtendremos los mismos resultados en cuanto a nuestros procesos y enfoque en los clientes internos, afectando así los desacuerdos con los clientes externos.

De acuerdo al diagnóstico de percepción aportado por Piladora Nuevo Horizonte SAC, se puede determinar que cada uno de sus trabajadores presenta

defectos en la productividad laboral en las diferentes áreas, evidenciándose retrasos y defectos en los diversos procesos. Así mismo, se mostró otros problemas como mantener los informes contables actualizados, la mala atención del gerente, las demoras en la liquidación con clientes externos, además se ve frecuentemente que los colaboradores carecen de concierto en la atención y condiciones laborales que se le da dentro de la empresa, también se observa la distracción en los celulares y en conversaciones con personas cercanos a ellos.

Cabe recalcar que de hoy en día el recurso humano es la base primordial de toda empresa por lo tanto mantenerlos motivados e influenciados por un buen liderazgo generara una mayor satisfacción y esto favorecerá a la organización ya que depende de las experiencias que provean o vivencia que les ofrece la empresa, en cuanto mejor sea su experiencia mayor satisfacción va a surgir en ellos. Por tal motivo, Piladora Nuevo Horizonte S.A.C al continuar incurriendo en los problemas mencionados en el párrafo anterior; ocasiona una serie de inconvenientes, lo cual se va a seguir generando insatisfacción en los colaboradores que traerá como consecuencia una baja motivación y por ente poco compromiso con el trabajo asignado.

Para minimizar las deficiencias que se observan en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C identificare y priorizare los puntos débiles en cuanto al liderazgo transformacional y al mismo tiempo se podrá evidenciar si la productividad laboral se ve influenciada por este tipo de liderazgo, en este sentido, se ha propuesto estrategias encaminadas a mejorar la productividad de los recursos humanos de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional:

Vera (2021), en su estudio sobre liderazgo transformador en el bienestar del talento humano en la industria del atún manta. El objetivo propósito de determinar la relación entre ambas variables para la satisfacción laboral del personal de industria atunera de Manta. Metodológicamente, el enfoque del estudio es cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo, ya que el cuestionario de liderazgo multifactorial se ha pospuesto como herramienta de investigación para una muestra de 350 trabajadores de la industria atunera. De esta manera se muestra la conexión y el surgimiento del liderazgo transformador en relación a la satisfacción y bienestar de los empleados en diferentes áreas de trabajo de la industria del atún manta.

Rojas (2018), en su investigación denominada Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores en el área de producción de una fábrica de carne en Bogotá. El objetivo fue utilizar un método descriptivo con elementos de gestión transformativa no experimental para incrementar el desempeño en el área de producción de frigoríficos en una muestra de 254 empleados que fueron comisionados para implementar el cuestionario como herramienta. Los resultados mostraron que la empresa exhibe una correlación positiva entre liderazgo transformador y desempeño, la cual fue identificada en otros factores organizacionales como estrés laboral, clima organizacional, comunicación, satisfacción laboral y estrés psicológico. Concluyó que implementar un liderazgo transformador en la línea de producción podría mejorar los indicadores de desempeño del equipo e incluso otros factores que interrumpen las relaciones productividad.

Rovira (2020), en su investigación, titulada liderazgo transformador y su impacto en el desempeño docente, el objetivo fue determinar los efectos que se relacionan entre ambas variables de estudio. Utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo, con diseño no experimental, correlación cruzada, de tipo descriptivo, haciendo uso de la encuesta se realizó sobre una muestra de 40 docentes. El 87,8% colaboradores manifiestan que el liderazgo transformador tiene un impacto significativo en el desempeño docente y el 97,3% en las necesidades

del plan de estudios. Se reconoció la fuerte influencia del liderazgo transformador en el desempeño docente y se recomendó un programa de capacitación en liderazgo transformador.

Murillo (2020), en su estudio sobre el desarrollo sobre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en un Club Social en Colombia. Su propósito es describir la relación entre los tipos de liderazgo transformador y el clima laboral en un club social. De acuerdo a su metodología, fue descriptiva con un diseño de investigación no experimental, contando con una muestra de 685 colaboradores perteneciente a la empresa. Se evidencia mediante sus resultados que el índice sobre el clima organizacional fue 78,21% "aceptable", sugiriendo que el tipo de gestión de transacciones es mayor y el 67,3% de empleados dependientes para el pago y la gestión de factores episódicos no activos basados según el tipo de cliente. Se concluye, la correlación significativa entre ambas variables de estudio, resultado un coeficiente representado por $r = 0,78$, p .

A nivel nacional:

Yampufé (2018), en su tesis En su estudio del liderazgo transformador y su impacto en la productividad de los empleados en un área de almacén en Lucky S.A.C. el objetivo era determinar el impacto del liderazgo transformador en la productividad de los empleados en esta área. Este es un estudio cuantitativo ya que fue diseñado utilizando cuantificación numérica y análisis estadístico, contando un diseño no experimental siendo este de tipo transversal. La población es el número total de empleados en cada área. Los datos se obtuvieron por medio de la técnica de la encuesta con escala Likert. Los datos recopilados se procesaron y analizaron en IBM SPSS Statistics Base 22.0. Se realizó una prueba estadística utilizando la correlación de Pearson que mostró que existía una relación positiva muy fuerte entre las 0,889 variables de estudio. Por lo tanto, se concluyó que la variable de liderazgo transformador afecta la productividad de la empresa.

Llamacuri y Orellana (2019), en su investigación sobre la implementación de estrategias de liderazgo para aumentar la productividad en el vidrio de

Orowlana II-2018, un objetivo importante fue determinar la implementación de estrategias de liderazgo para aumentar la productividad. El estudio fue de tipo descriptivo, mostrando un diseño no experimental, además ha obtenido una muestra deliberada de 8 empleados, respectivamente, para recopilar datos, tanto para estudiar variables, respectivamente. La prueba estadística Fisher FHT fue de 0.012 en 13850, lo cual es importante; El 88.0% de los casos de eficiencia de productividad se explican mediante la implementación de estrategias de producción.

Cedano (2021), En base a su investigación relacionado al liderazgo transformación y el desempeño laboral en una empresa de aceite en San Martín, Loreto. Tuvo como propósito determinar el nivel de la relación entre ambas variables en la empresa en estudio. Así mismo, con respecto al método, fue de tipo descriptivo con un diseño no experimental correlacional, siendo la muestra de 30 colaboradores, a los que se aplicó el instrumento del cuestionario. En el procesamiento de datos se evidenciaron que con respecto a la identificación de la marca con los colaboradores el 26.67% es bueno y el 30% malo. Por lo que se concluyó, que se carece de una relación significativa entre ambas variables.

Paredes (2018), en su estudio sobre liderazgo transformador y productividad de socios de Textil Chavín S.A.C. San Juan de Miraflores El objetivo de este estudio fue examinar la relación entre el liderazgo transformador y la productividad de los empleados. Se trata de una especie de investigación transversal correlacional, de tipo descriptivo. La población estadística comprende 175 personas. En el momento en que se completó el cuestionario, la muestra estaba formada por (108) empleados. En la prueba de hipótesis, el análisis arrojó la alfa confiabilidad = 0.922 y se llegó a la conclusión de que la productividad de Textil Chavín S.A.C. cuanto más alto es el liderazgo de transformación, más alto es. San Juan de Miraflores en 2017.

A nivel local:

Reyes (2019), en su estudio sobre las estrategias de liderazgo transformacional para mejorar el clima institucional del nivel secundario en la IE. N° 2086 localidad de Collique distrito de Comas Lima. Tiene como propósito

general implementar estrategias de liderazgo para mejorar la eficiencia del clima entre los funcionarios y las escuelas secundarias del Instituto de Educación. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo considerando un diseño no experimental con corte transversal, además que se aplicó una encuesta para todos los colaboradores de la institución, según los resultados se evidencio proponer estrategias en base al liderazgo transformacional para el éxito gerencial.

Bernabé (2018) en su estudio en base al liderazgo transformacional y el clima organizacional en una institución educativa primaria en Lima. Tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Además, contó con un estudio de nivel descriptivo siendo el diseño no experimental, con una muestra de 77 docentes a quienes se les aplico el instrumento del cuestionario para la recolección de datos. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional en las instituciones educativas mencionadas es más del 79% eficiente y efectivo. Se concluye, la correlación positiva entre ambas variables representado en un 62.1%.

Cedano (2021), en su estudio basado en el liderazgo transformacional y el desempeño en la empresa de industria de aceite de palma. Tuvo como objetivo identificar la conexión entre las variables. Metodológicamente, fue de tipo descriptivo teniendo un diseño no experimental, conformado por 30 personas, a quienes se les aplico un cuestionario. Los hallazgos encontrados ante la encuesta fue el en base al liderazgo transformacional se calificó que el 26,67% bajo, 53,33% medio y 20% bajo. El nivel de desempeño laboral fue 26,67% bueno, 43,33% aceptable, 30% malo. Se concluye que no existe una relación significativa entre las variables ya que la significancia binaria fue 0.074 mayor que 0.05.

Chuquipul (2020), En su investigación sobre liderazgo transformador para optimizar las competencias laborales en Utcubamba. El propósito de su investigación fue proponer estrategias de liderazgo transformador para mejorar las habilidades laborales. Se propuso un método descriptivo, siendo el diseño del estudio de corte transversal y tipo no experimental. En base a su muestra estuvo conformada por 70 colaboradores, a quienes se les aplicó dos encuestas

y una entrevista. En los resultados, la propuesta presentada al inicio del estudio se pudo adecuar para que se evalúen las habilidades de los empleados y el liderazgo transformacional para cada una de las variables. Se han identificado los principales problemas de las variables dependientes y cada estrategia se ha diseñado teniendo en cuenta las características del liderazgo transformacional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo

Balderas (2021) define el liderazgo como el efecto que tiene en las personas y les permite trabajar con diligencia hacia un objetivo común. Cualquiera que ejerza el liderazgo se llama líder. El liderazgo es la función de alguien que se destaca entre la multitud y es capaz de tomar las decisiones correctas con anticipación para el grupo, equipo u organización e inspirar al resto de aquellos en los que la empresa está involucrada, para lograr un objetivo común. Debido a esto, el liderazgo abarca a más de una persona que lidera, apoya y les permite desarrollar su puesto de manera efectiva. En este trabajo se demuestra que el líder es una persona que puede tomar buenas decisiones, mantiene y mantiene una comunicación directa y continua con sus seguidores para que puedan alcanzar mayores capacidades y crecer de manera efectiva.

1.3.1.1. Teorías sobre liderazgo

a) Teorías de rasgos de personalidad

De acuerdo el autor Kearns (2019), en su teoría relacionada a los rasgos de personalidad, define primero a la personalidad como aquella cualidad o rasgo que se determina en el individuo. Por lo cual, al conceptualizar al líder, este indica ciertas características que marcan la diferencia, es decir, se habla a cerca de las cualidades integradoras en relación al comportamiento de los colaboradores.

Así mismo, se menciona aquellos rasgos que diferencia el liderazgo en base a su personalidad, por decir:

Las características físicas, las cuales se vinculan con el aspecto físico del individuo, aquí se detalla los factores de energía, apariencia, altura y peso.

Cualidades intelectuales, que constituyen al desarrollo de habilidades y

capacidades de todo individuo al relacionarse con su exterior, entre ello hablamos de la adaptabilidad, voluntad de lucha, pasión y autoestima.

Características sociales, se refiere al trabajo en equipo del individuo con el entorno específico, se define mediante la cooperación, las competencias sociales y las habilidades de gestión.

Características laborales, se menciona aquellos factores que implica el interés por el éxito, el compromiso, la perseverancia y la iniciativa al realizar o desarrollar algo.

b) Teorías de estilos de liderazgo

Reza (2019), menciona acerca de las teorías sobre los estilos de liderazgos, en donde implica el análisis de este en base al desarrollo de aptitudes y comportamientos que se generan en el individuo hacia un grupo determinado de personas, las cuales son denominadas como subordinados.

De tal manera, que Reza (2019) indica los siguientes estilos de liderazgo que se encuentran:

Liderazgo autoritario, se determina por ejercer rigurosamente instrucciones sin ejercer la práctica de la participación en los determinados equipos. Así mismo, se caracteriza por ordenar e imponer las tareas a sus subordinados, también presentan actitudes negativas como gritar o presentan un tono de voz fuerte, y en muchas ocasiones llegan a inspirar miedo y desconfianza en los demás. Otra de sus características, es que no comunica ni informa nada de lo que pueda acontecer dentro de la empresa.

Liderazgo liberal, como su nombre lo menciona, se identifica por la práctica de la libertad en la toma de decisiones, se detalla que la colaboración del líder es limitada, se encarga de brindar a su equipo en diferentes contenidos y expresa información previa solicitud. Así mismo, entre sus otras características, se fijan por presentar una personalidad que no le importa reconocer los errores, además busca el apoyo en otros, no prejuzga las razones de edad, cultura o religión.

Liderazgo democrático, este tipo de liderazgo se enfoca en el grupo

motivado y apoyado por el líder discute y determina direcciones. El grupo propone caminos para lograr el objetivo y le pide al gerente que ofrezca alternativas, por lo que las tareas se ven desde diferentes perspectivas. La división del trabajo es responsabilidad del grupo y cada miembro puede elegir libremente a sus compañeros.

c) Teorías del liderazgo situacional

Martínez (2018), fundamenta que el modelo de liderazgo situacional, se encarga de que el responsable de direccionar a un grupo, interactúe y aborde responsabilidades en base a la condición de sus colaboradores. Es más beneficioso para el gerente debido a que incrementa sus habilidades y oportunidades para adaptar la situación al modelo de liderazgo. Así mismo, para determinar qué estilo de liderazgo debe aplicarse a los empleados, es fundamental valorar tres fuerzas que operan paralelamente.

Por otro lado, se indica el desarrollo de seis fases: La primera, que determina el nivel de desarrollo de los que integran el equipo en relación al puesto de trabajo que ejerce; en segundo, se encarga de evaluar el nivel de competencia en cada área de trabajo; tercero, identifica las funciones para un mejor rendimiento; cuarto, establece el nivel de motivación y confianza dentro de la empresa con respecto a sus colaboradores; quinto, determina los conocimientos que se necesita saber para el desarrollo de las tareas; por último, aplica un estilo de liderazgo de acuerdo a casa personal.

1.3.1.2. Liderazgo Transformacional

Salcedo (2018) sostiene que el liderazgo transformador se refiere a las habilidades que posee un líder que le permiten reconocer el cambio y planificar actividades para lograrlo de manera efectiva.

Asimismo, debe entenderse que el liderazgo transformacional significa ejecutivo que miran más allá de sus propios intereses hacia sus empleados y pueden tener un efecto positivo en ellos.

Littlewood (2018) sugiere que el liderazgo transformador aumenta el desempeño y promueve el desarrollo de los empleados individualmente, como

grupo y como organización.

Madrigal (2020), la conceptualización de liderazgo es un proceso de transformación que se da en la relación entre un líder y un seguidor y se caracteriza por un carisma tal que los seguidores del líder quieren conocerlo e imitarlo. Por lo tanto, estimula y desarrolla intelectualmente las habilidades de los subordinados.

En última instancia, el gerente los analiza individualmente y ofrece apoyo, orientación y capacitación. Por lo tanto, para lograr un liderazgo transformador, según los autores, se debe construir una relación cercana entre el líder y sus seguidores, que debe apoyarlos y motivarlos para que sean más eficientes y alcancen sus metas.

1.3.1.3. Dimensiones de Liderazgo transformacional

Salcedo (2018) indica que, las dimensiones son cuatro, y que todo líder transformador debe ejecutar:

Estimulación intelectual. Esta dimensión estimula la creatividad del personal favoreciendo la ruptura de esquemas, la ruptura de modelos y la creación de nuevos aprendizajes. Se indica que los líderes transformacionales animan a sus empleados a ser más creativos e innovadores, generando cuestionar paradigmas establecidos y desarrollar perspectivas.

El líder transformador es el gestor emocional que fomenta emociones positivas como el deseo de cultivar seguidores con más energía enérgica, todo lo cual significa no aprender cosas nuevas y romper viejos planes creados por nuevos sistemas de organización.

Motivación inspiracional. La motivación inspiradora se define como la capacidad de un líder para comunicarse con los empleados, incorporar significado a su trabajo y después articular la visión de la empresa. Una de las cualidades de un líder es el creador de perspectivas motivacionales, las mismas perspectivas que deben ser movilizadas y organizadas por las personas talentosas de la organización y que motivan a las personas a sobresalir.

Consideración individualizada La característica fundamental de esta dimensión es que da importancia a las personas y que la preocupación significa un compromiso para motivar y fomentar su crecimiento, además de conocer las necesidades del éxito y crecimiento organizacional.

La tarea del gerente es promover el desarrollo de competencias de los miembros de la organización y, como cadena de valor, proteger, orientar y generar confianza en el individuo, incluidas las acciones del gerente.

Influencia idealizada En relación a la capacidad del líder para influir en sus seguidores, esta dimensión muestra que son los seguidores los que necesitan identificarse con los ideales del líder. Ispi mismo, se comenta que esta relación puede deberse a los rasgos o personalidad que el líder mostró en su comportamiento.

1.3.1.4. Comportamientos de los Líderes Transformacionales

García y Salas (2021) argumentó que, si bien todavía hay mucho que aprender sobre el liderazgo transformador, hay suficientes similitudes de años de investigación para mostrar que existen comportamientos comunes asociados con los líderes transformadores. Al igual que con los líderes carismáticos, un buen liderazgo transformador requiere la capacidad de cambiar y desafiar el statu quo, identificar oportunidades para la empresa, asumir riesgos y alentar a otros a hacer lo mismo.

El liderazgo transformacional necesita la capacidad de brindar una visión compartida, donde unen a otras personas en torno a un sueño compartido y son especialistas en crear una visión para el futuro y guiar a otros hacia ella. Tienen que ser capaces de actuar como modelos a seguir, es decir, como modelos a seguir para el compromiso con puntos de vista y valores compartidos.

Los líderes transformacionales entienden que necesitan delegar y apoyar a sus seguidores para que hagan las cosas y puedan participar plenamente en el proceso de transformación. Fomenta su creatividad, anímalos a repensar viejas formas de hacer las cosas o repensar viejos supuestos, incentiva la colaboración, incentiva y refuerza comportamientos positivos como reconocer y reconocer los

logros de los demás y celebrar pequeñas victorias.

1.3.1.5. Principios del Liderazgo Transformacional

Salcedo (2018) tiene en cuenta los siguientes principios:

A) Innovación, se basa en el entorno empresarial puede cambiar de diferentes formas. Tienes que estar dispuesto a cambiar con él, y eso incluye a tu gente. Cuanto mejor puedan manejar el cambio, más efectivos serán para lograr los objetivos comerciales.

B) Movilización, consta de movilizar a sus tropas, voluntarios o personal significa enviarlos con confianza en su capacidad para hacer el trabajo. Esto, a su vez, requiere que encuentre seguidores que tengan las habilidades y la capacitación para ayudar realmente a su organización y misión.

C) Preparación como gerente, debe estar preparado para cada desafío en su organización. Para ser el mejor líder, es posible que deba cambiar. Comprométete a aprender y educarte constantemente para ser el mejor.

D) El torque no siempre es fácil, debido a que el liderazgo transformacional puede ser un desafío mayor porque las metas son mucho más altas y hace que sea fácil quedarse corto, estar deprimido y escéptico y pensar en darse por vencido.

1.3.1.6. Funcionalidad del liderazgo transformacional

Según Garcia (2018), Se han realizado muchas investigaciones en los últimos años para analizar la funcionalidad del liderazgo transformador. Los líderes que fomentan a sus seguidores a ser más creativos y creativos. Por ejemplo, el coronel del ejército Leonard Wang reveló que los militares fomentaron "el pensamiento activo en lugar del pensamiento reactivo y el sacrificio en lugar del coraje" durante la guerra de Irak. En respuesta, el coronel Wang intenta hacer que los oficiales sean más creativos y asumir más riesgos.

Los líderes de transformación son más efectivos no solo porque son creativos, sino también porque animan a sus seguidores a ser creativos. El

objetivo es otro factor clave para determinar cómo funciona el cambio político.

Los miembros de este tipo de líderes buscan metas que sean de gran interés, estén familiarizadas y se alineen con las metas organizacionales de la organización, y creen que las personas a las que persiguen son de importancia personal.

El director ejecutivo de VeriSign, Stratton Sclavos, dice: "Es como organizar un plan de estudios: tener la capacidad de analizar a sus trabajadores a dónde va y cómo llegar allí. También es importante elegir compañeros de trabajo y personas. Tenga el mismo nivel de interés y compromiso, música y competición para conseguir el mismo objetivo. De hecho, un estudio halló que la visibilidad era inclusive de mayor importancia que la forma de comunicación atractiva para describir el éxito de un nuevo negocio.

1.3.1.7. Evaluación del liderazgo transformacional

Según Garcia (2018), Existe evidencia sustancial de la superioridad del liderazgo transformacional. Por ejemplo, encontró que los equipos liderados por líderes de proyectos con altos niveles de liderazgo transformador producían artículos que eran de mejor calidad después de un año y más rentables después de cinco años.

Así mismo sostiene que el liderazgo transformador se encuentra relacionado con la motivación y satisfacción de los trabajadores, un mejor desempeño y la efectividad percibida del liderazgo.

La teoría del liderazgo transformador no es completa, por lo que existe evidencia de que el liderazgo transformacional está más estrechamente relacionado con el liderazgo de intercambio con menores tasas de rotación. El liderazgo transformacional parece estar entrenado como el carisma. Una encuesta a gerentes de bancos canadienses encontró que aquellos que recibieron capacitación en liderazgo transformador se encontraban entre las sucursales bancarias que obtuvieron resultados significativamente mejores que aquellos que no la recibieron.

1.3.1.8. Cualidades del liderazgo transformacional

Goicoechea (2018) señala que las cualidades de liderazgo transformacional se desarrollan de acuerdo a:

Creación y articulación de la visión: Se basa en el comportamiento del liderazgo enfocando en encontrar nuevas oportunidades para el desarrollo organizacional. Además, crea e inspira a los seguidores en mantener la visión y misión en desarrollo para el futuro de la empresa.

Modelo a seguir: se establece como modelo para el personal, del cual sea guía para la contribución de valores organizacionales.

Fomentar las metas del equipo: se basa en fomentar y contribuir el desarrollo en el trabajo en equipo y fortalecer el compromiso de las metas compartidas.

Expectativas de alto desempeño: Comportamientos que reflejan las expectativas del gerente para el desempeño máximo diario y el desempeño sobresaliente del personal.

Intercambio personalizado entre líder y miembro: se basa en la confianza, respeto en cada colaborador, de acuerdo a las necesidades que identifique en los integrantes de la empresa, no sólo por las empresas.

Empowerment: orienta al personal en analizar las estrategias y métodos, que permitan lograr cambios que generen la vinculación dentro de la empresa.

Claramente, algunos de estas conductas recibieron un fuerte apoyo conceptual de los investigadores, mientras que otros solo recibieron un apoyo significativo. Este tipo de líder se caracteriza por el desempeño de sus seguidores, que se basa en la creatividad, la innovación y la participación en la toma de decisiones. Los líderes transformacionales son más efectivos y eficientes porque son más creativos y pueden influir en sus seguidores para que utilicen su creatividad.

1.3.2. Productividad laboral

Flores y Hernández (2019) definen la productividad laboral como el valor de los bienes y servicios producidos en un período de tiempo, dividido por las horas de trabajo utilizadas para producirlos. En este sentido, los aumentos en la productividad laboral son impulsados por el cambio tecnológico, las mejoras en la eficiencia, las mejoras en la calidad del trabajo y la profundización del capital.

Quintanilla (2019) se menciona que, la productividad está inmerso en los resultados que s Esto muestra que la productividad está relacionada con los resultados obtenidos durante un proceso o sistema. Con la finalidad de aumenta la productividad, debe reflejarse en los mejores resultados según los recursos que hayamos utilizado para fabricarlo.

Además, se argumenta que la productividad está incrustada en los resultados de un proceso, por lo que aumentar la productividad conduce a mejores resultados siempre que se tengan en cuenta los recursos utilizados para producirlos. En general, se puede decir que la productividad se mide en base a los resultados que se ha tenido y los recursos uzados para ellos.

1.3.2.1. Dimensiones de la productividad laboral

Según Flores y Hernández (2019) indica las dimensiones siguientes:

Eficacia: se trata del grado en el cual una organización o empresa llega a satisfacer las necesidades de sus clientes.

Eficiencia: consideran que se trata del grado en el cual una empresa puede llegar a conseguir sus fines con un costo bajo.

Compromiso: se relaciona con los valores, la misión y cultura organizacional que se establecen en el personal de toda empresa, lo que involucra una obligatoriedad moral.

Conocimiento: Se basa en la capacitación, así como en el desarrollo contante que permita la evolución de sus colaboradores para afrontar cualquier tipo de situación de emergencia dentro de la empresa. Así mismo, este permite fortalecer el compromiso y lealtad organizacional.

Resultado: se fundamenta en los objetivos, también en los productos y servicios, así como en una cultura de calidad.

Modelos de calidad total ISO: se desarrollan en base a la competitividad y rentabilidad, haciendo uso de estrategias relacionadas a los resultados esperados por toda empresa.

Manejo racional de los recursos: se fundamenta en el correcto uso de los recursos físicos, equipos e instrumentos que son utilizados en la productividad, del cual debe caracterizarse por ser cuidadoso, respetuoso y mantener el rendimiento laboral.

Contribución: se trata del deseo y la motivación de aportar, así como para construir, y ser responsable y trascender, lo cual involucra tener responsabilidad social, así como hacer una contribución al bien común, también el tener que realizar un trabajo de equipo, y buscar de manera constante la solidaridad y la participación humana.

Retribución: se trata del reconocimiento, así como de una compensación que se justa para el trabajador, lo cual es equitativo por la tarea y esfuerzos realizados; esto quiere decir que debe haber satisfacción con lo que se realiza.

1.3.2.2. Factores que afectan la productividad laboral

Flores y Hernández (2019) señala que las empresas laboran sin descanso, no generan riquezas, más bien todo lo contrario, reduce la productividad y detiene el desarrollo. De tal manera, que se considera la importante de establecer ciertos factores que perjudican a la productividad laboral, entre ello se tiene:

Reuniones al final de cada jornada laboral uy, se consideran no ser muy productivas, debido a que se establecen fuera del horario de trabajo, por el cual los colaboradores presentan dificultades para su concentración.

Comidas de trabajo extensas, se considera que lo ideal es que este tipo de reuniones no sean demasiado largas, ya que, en vez de considerarse un factor provechoso para la liberación de estrés, se convierta en momentos tensos al

hablar sobre puntos estrictos del trabajo.

Jornadas laborales mayores de 10 horas, no son productivas ya que no se gestionada de manera adecuada los tiempos, y genera un incremento en el estrés laboral del trabajador por las horas de trabajo.

Bajas por enfermedad, así como por estrés o depresión, lo que se genera mediante la sobrecarga laboral.

1.3.2.3. Herramientas y técnicas para mejorar la productividad

Pérez (2021) señala que existen diferentes herramientas que permiten hacer mejoras en las operaciones que se realiza en la empresa de manufactura y servicios para el control en el sistema de inventarios, entre ello se tiene lo siguiente:

Ingeniería del valor: Esta herramienta se fundamenta en mejorar los aspectos del producto y disminuir los costos, por lo cual se analiza las operaciones que se realiza respecto al producto o servicio, calculando el valor que se da en la operación, optimizando los bajos costos en cada etapa.

Además, para el desarrollo de la ingeniería del valor, se cuenta con el desarrollo de diferentes pasos para optimizar la productividad en toda empresa, Es así, que se detalla las siguientes fases: Primero, fracciona el producto en partes y operaciones; segundo, se encarga de nivelar los costos en cada operación; tercero, determina el valor relativo en el producto final; por último, localiza un nuevo enfoque para los artículos que presentan costos altos y un valor bajo.

Simplificación del trabajo: se considera un proceso que radica en desarrollar la participación en el personal para la reducción de las actividades laborales. Estas actividades, se ejecutan en sesiones de capacitación en función a los principios de las técnicas, tales como estudios de tiempos y movimientos, así como el desarrollo de un análisis de flujo del trabajo. Uno de los objetivos en que se basa la simplificación del trabajo, se tiene:

Reducción en el mínimo esfuerzo requerido para determinar algún tipo de tarea o actividad, ya sea física o mental.

Optimizar el funcionamiento organizacional, mediante los métodos de redistribución en relación a la eliminación, reducción y combinación de funciones dentro de la empresa.

Aprovechamiento de los recursos expuestos por la empresa, además de mejorar el aprovechamiento de los recursos humanos.

La satisfacción del personal en cuestión del desarrollo de labores.

Círculos de calidad: Es el grupo de personas que pertenece a una misma área de la empresa, y se reúnen habitualmente dar solución a ciertas dificultades que se presenten dentro de la zona de trabajo. Por lo cual, los miembros de trabajo se capacitan para resolver problemas aplicando controles estadísticos en función a la calidad y trabajo en equipo.

Generalmente, el guía se caracteriza por trabajar en equipo, por el cual se establece que los círculos de calidad son reuniones que duran cuatro horas por mes. Por lo que cabe señalar que los miembros de círculos de calidad deben recibir un reconocimiento, así como ver la posibilidad de brindar recompensas económicas.

Entre sus características que presenta el círculo de calidad, se tiene:

Está formado por un pequeño grupo de empleados: Cabe señalar que para que el círculo de calidad logre sus objetivos con éxito, debe estar formado por un número suficiente de miembros.

Los integrantes del círculo deben desempeñarse en la misma área de trabajo o tareas similares: por otro lado, el círculo de calidad debe estar compuesto por empleados que realicen tareas iguales o similares.

La participación debe ser voluntaria: Cabe mencionar que la participación de los empleados en el círculo de calidad es voluntaria. La empresa no obligará ni presionará a los trabajadores para que formen un círculo, por lo que la

participación dependerá de la decisión de cada integrante.

Las reuniones deben realizarse con regularidad: De manera similar, las reuniones de los círculos de calidad deben realizarse con regularidad. En otras palabras, se debe establecer un horario semanal o quincenal para las reuniones.

Sistema de administración de operaciones: La gestión de operaciones se considera un sistema de intervención de entrada que se relaciona con las necesidades del cliente, información, tecnología, activos fijos y los factores acordes al proceso de transformación. Los empleados, gerentes y trabajadores hacen uso de información y factores de producción que beneficien el logro de resultados.

Entre los objetivos, del cual se desarrolla el sistema de administración de operaciones, se tiene:

Primero, porque esta actividad es la clave de cualquier empresa. Incluso si brindamos servicios, es muy conveniente tener un proceso claro y eficiente. Por lo tanto, director de operaciones es uno de los puestos más solicitados.

Segundo, la producción viene a ser la principal actividad, y también es una actividad que puede causar muchas pérdidas. En este caso, la gestión eficaz puede marcar la diferencia entre ganar o perder dinero.

Tercero, está relacionado con otras direcciones. Financieramente, porque requiere inversión. Con recurso humano, porque requiere personal para realizar el proceso productivo. Sepa qué producir comprando suministros y vendiendo. Por lo tanto, la gestión de operaciones es imperativa.

1.3.2.4. Pautas para incrementar la Productividad

Pucheu (2021) indicó lo siguiente:

Los ejecutivos necesitan una visión integrada de la productividad que describa las pautas para la implementación de acciones estratégicas en toda la organización. Por lo que indica que, la productividad es la cantidad de producción que se produce las horas de trabajo. Sin embargo, la tecnología y el capital

poseen un impacto en la productividad, para optimizar el uso de los recursos humanos para generar mejores oportunidades en favor a la eficiencia organizacional.

Favorece los descansos en horario laboral: es necesario que el trabajador tenga descanso, vacaciones, ya que se trata de derechos irrenunciables.

Promueve la formación continua de los empleados: es necesario no descuidar la mejora de las competencias de los trabajadores ya que al ser capacitado va a realizar mejor su trabajo, y por ende, ser más productivo.

Motiva y recompensa: cuando el trabajador está satisfecho con sus labores y se le recompensa puede ser un factor que motive a seguir realizando un mejor trabajo.

Favorece el trabajo en equipo: es importante enseñar a los trabajadores a realizar un trabajo en equipo, a colaborar para obtener mejores resultados y lograr las metas y objetivos.

Mantén la comunicación: la comunicación debe ser efectiva para agilizar las actividades laborales, por lo que esta debe darse de manera oportuna y entre trabajadores.

1.3.2.5. Importancia de la productividad

A nivel corporativo, se refiere a aquellas empresas cuya productividad es superior al promedio nacional, en lugar de aquellas con mayores márgenes de utilidad, si el crecimiento de la productividad de la empresa es mayor que el de sus competidores, entonces el margen de utilidad aumentará mucho. Aunque las empresas con márgenes de beneficio inferiores a la productividad media, corren el riesgo de permanecer en el mercado. (Pucheu, 2021)

1.3.2.6. Modelos de productividad

Bayón (2019) Indico que existen cuatro modelos de productividad, las cual son los siguientes:

Modelo de desagregación de la productividad organizacional: se basa en el

conjunto de indicadores de producción que se enfocan en el desarrollo de la producción en el proceso de gestión. Se pueden dividir en diversas ciencias y recursos traslacionales.

Modelo de insumo-producto de la empresa: este modelo tiene como propósito enfocarse con la atención de insumos, atrayendo la visión de la empresa relacionado a la productividad, teniendo en cuenta la importancia del insumo frente a la productividad.

Modelo de Sutermeister sobre la productividad del trabajador: se fundamenta en la interrelación de los factores que son afectados por la productividad, además se relaciona con los círculos concéntricos más próximos de la productividad, aquellos que presentan una mayor influencia.

Según Bayón (2019) permite determinar el nivel de producción que alcanzarán diferentes sectores o industrias para atender los cambios exógenos en la demanda final; en este sentido, se puede observar que el modelo se utiliza para planificar la producción, el empleo y determinar la interrelación de los procesos productivos. llamados sectores clave Muy útil en cuanto a estructura.

El modelo Sutermeister de productividad del trabajador: puede explicar la interrelación entre factores que afectan la productividad del colaborador. Consiste en una serie de círculos concéntricos que rodean la productividad, y los círculos concéntricos más cercanos a la productividad tienen la mayor influencia.

Modelo de comportamiento innovador que afecta factores de rentabilidad: El principal problema de este modelo es que se desarrolla pocos factores conductuales especializados que influyen sistemáticamente en su naturaleza organizacional. Los componentes son recolectados por medio de foros, asociaciones y otros. El proceso en este modelo comienza con el tipo de implementación y luego, al enfocarse progresivamente, establece una serie de relaciones efectivas entre los componentes.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿De qué manera el Liderazgo transformacional permitirá el desarrollo de capacidades para mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C?

Problemas Específicos:

¿En qué medida aplica estrategias de liderazgo transformacional la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C?

¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.?

¿En qué medida la aplicación de estrategias de liderazgo transformacional permitirá mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Según Bernal (2021), indica el tipo de justificación en el estudio, teniendo:

Primero, se habla sobre la justificación teórica, el motivo de este estudio es la importancia de los requisitos específicos en el liderazgo transformacional para mejorar la productividad de los empleados como parte esencial de la gestión en una organización moderna. Desde un punto de vista teórico, esta investigación ha aportado información que, tomando como referencias variables para futuras investigaciones, puede confirmar un hecho recogido en organizaciones privadas.

Segundo presento una justificación metodológica, debido a que el estudio que se va realizar propone estrategias para generar conocimiento valido y confiable, además el método fue de tipo descriptivo, debido a que se detallaran las características o factores que implican en ambas variables, y propositiva, ya que para mejorar la productividad laboral se propondrá estrategias de liderazgo transformacional en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

Tercero, presenta una justificación social, puesto a que el estudio es de interés para los empleados de la empresa, ya que la empresa privada tiene que analizar sus actividades y retroalimentar para alcanzar sus metas y objetivos,

con lo cual estamos comprometidos con los empleados. De esta forma se mejora la eficiencia y efectividad en el logro de metas basadas en valores organizacionales. (Hernández y Mendoza, 2018)

Cuarto, el estudio presenta una justificación práctica, porque sirve como fuente de investigación y apoyo para otras investigaciones que plantean un problema o similitud con el problema. Asimismo, este estudio será de utilidad para aquellos interesados en el tema y que busquen soluciones basadas en el liderazgo transformador y su relación con la productividad laboral. (Hernández y Mendoza, 2018)

1.6. Hipótesis

Ho: Las estrategias de liderazgo transformacional no influyen en la mejora de la productividad laboral de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2021.

Hi: Las estrategias de liderazgo transformacional influyen en la mejora de la productividad laboral de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2021.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Proponer estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2021.

1.7.2. Objetivos específicos

Analizar que estrategias de liderazgo transformacional utiliza Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

Diagnosticar el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

Diseñar estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación:

Hernández y Mendoza (2018) señala que “los estudios descriptivos miden y recogen la información de forma independiente o conjunta sobre las variables a los que se refieren”. (p.119)

En tal sentido, se considera de tipo descriptiva, debido a que el problema ha sido identificado y analizado utilizando criterios que permiten dar respuesta a las principales causas del problema, además de vincular las variables independientes y estrategias de liderazgo transformador a la productividad de la variable dependiente, estrategias de liderazgo transformador. para mejorar la productividad de los trabajadores de Piladora Nuevo Horizonte SAC.

Diseño de investigación:

Hernández y Mendoza (2018) define al diseño no experimental como estudios que se da sin manipular de manera deliberada las variables observando los fenómenos en su ambiente natural para que luego sean analizados.

Por lo tanto, fue de un diseño no experimental ya que las variables se analizaron sin ninguna modificación, además, fue transaccional porque se realizó dentro de un tiempo determinado. (Hernández y Mendoza, 2018)

Se utilizó el siguiente diseño:

M → O → P

Dónde:

M= Muestra

O= Información a recoger

P= Propuesta

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Para Hernández y Mendoza (2018), considera que la población “es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen características en común, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación”. (p.239)

Por lo que, se consideró que la población está comprendida por todos los trabajadores administrativos, obreros de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, teniendo como población total 48 trabajadores.

Tabla 1.

Detalle de la población

CARGO	CANTIDAD
Gerente General	1
Administrador	1
Asistente contable cajera	2
Personal de planta	3
Operarios	40
TOTAL	48

2.2.2. Muestra

La muestra según Hernández y Mendoza (2018) “es en esencia un subgrupo de la población, es decir, pertenecen al conjunto definido en sus características”. (p.240)

La muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, lo que equivale a 48 trabajadores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C en el 2021.

2.3. Variables, Operacionalización

Variables:

VI: Liderazgo transformacional. Salcedo (2018) sostiene que el liderazgo transformador se refiere a las habilidades que posee un líder que le permiten reconocer el cambio y planificar actividades para lograrlo de manera efectiva.

VD: Productividad laboral. Flores y Hernández (2019) la definen como el valor de los bienes y servicios producidos en un período de tiempo, dividido por las horas de trabajo utilizadas para producirlos. En este sentido, los aumentos en la productividad laboral son impulsados por el cambio tecnológico, las mejoras en la eficiencia, las mejoras en la calidad del trabajo y la profundización del capital.

Operacionalización

Tabla 2.

Operacionalización de variable Liderazgo Transformacional

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumento
Liderazgo Transformacional	Estimulación intelectual	Ideas Innovación Delega Tareas Comunicación	Encuesta Cuestionario
	Motivación Inspiracional.	Usa estímulos para concentrar los esfuerzos Expresa propósitos Importantes	
	Consideración individualizada	Genera respeto Proporciona visión a sus trabajadores Genera confianza	
	Influencia idealizada	Conducta humana Satisfacer necesidades Compromiso	

Tabla 3.

Operacionalización de variable Productividad laboral

Variable	Dimensión	Indicadores	Técnica e instrumento
Productividad Laboral	Efectividad	Eficiencia Eficacia	Encuesta Cuestionario
	Compromiso	Trabajo en equipo Valores	
	Conocimiento	Capacitación	
	Resultado	Bienestar del trabajador	
	Manejo racional de los recursos	Responsabilidad	
	Contribución	Calidad de trabajo	
	Retribución	Reconocimiento	

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

Técnica

Hernández y Mendoza (2018) indica que la encuesta se define “como el instrumento más utilizado para recolectar datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. (p.310)

Por tal sentido, la presente investigación se utilizará la herramienta de la encuesta para la recolección de datos del estudio, la cual permitió recoger información a través de las respuestas que otorgaron los colaboradores de la empresa Pilladora Nuevo Horizonte S.A.C.

Instrumento

Se utilizó como instrumento el cuestionario.

El cuestionario fue diseñado y elaborado en base a las dimensiones de la investigación en este caso corresponde al liderazgo transformacional con 12 preguntas orientadas a recoger la información de los colaboradores y lo que respecta a la productividad laboral con un total de 9 preguntas ambas con respuesta múltiple utilizando el esquema de la escala de Likert.

Tabla 4.

Escala de Likert

Denominación	Abreviatura	Codificación
Nunca	N	1
Casi Nunca	C.N	2
A veces	A	3
Casi Siempre	C.S	4
Siempre	S	5

Validez y confiabilidad

Fue validado por el metodólogo y por juicio de tres expertos quienes revisaron y cotejaron con la Operacionalización de variables, una vez validado se aplicó el cuestionario a los colaboradores.

Tabla 5.

Validación de Expertos

Total de preguntas a validar 21			
EXPERTOS	TA	TD	COEFICIENTE
Experto uno	21/21		1
Experto dos	21/21		1
Experto tres	21/21		1
			3/3
Total			1

Para la confiabilidad del cuestionario se utilizó el análisis del estadígrafo SPSS 25 que dio un resultado del alfa de cronbach de 0.840, si bien es cierto este resultado no es igual a la validación de los expertos, pero si hay una similitud.

Tabla 6.

Estadísticos de fiabilidad de los colaboradores

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	21

La guía de observación será aplicada por el investigador en la misma zona de trabajo, observando la aplicación de las estrategias de liderazgo transformacional en mejora de la productividad laboral, las mismas que serán registradas y consideradas en el anexo.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

El procesamiento de datos se ha hecho por medio del programa SPSS 25, luego de haber recolectado los datos por medio de un cuestionario, se procedió a tabular las respuestas para cuantificarlas y obtener las tablas y figuras, que posteriormente se representaron desde un formato Excel para su respectiva interpretación.

2.6. Aspectos éticos

En el desarrollo del estudio, se plantearon los siguientes criterios éticos:

El principio de autonomía: Se fundamenta en el derecho que posee toda persona que tienen la facultad de tomar sus propias decisiones sin presentar ninguna coacción, además que respeta la autonomía de los demás.

Beneficencia: este criterio se fundamenta en el bienestar de la persona, respetando el estilo de vida del individuo, por lo que el estudio guardó con cuidar el bienestar de la muestra en estudio al momento de aplicar el instrumento.

No mal eficiencia: este criterio se basa en el derecho a la persona a no ser discriminada ni por raza, edad, o sexo. En tal sentido, el estudio no pretendió faltar este principio al momento de la aplicación del recojo de datos.

Justicia: Este criterio se distingue del individuo en asuntos políticos, económicos o culturales, por lo cual el estudio respeta la diversidad y el apoyo equitativo de los riesgos y beneficios que se desarrollen entre las personas.

2.7. Criterios de rigor científico

Alcaraz, Noreña y Rojas (2018) afirma que todo estudio y trabajo de investigación debe desarrollar los siguientes criterios:

Credibilidad: Debido a que no se presentó ninguna manipulación en toda la investigación, acciones que puedan alterar los resultados a conveniencia del autor, por el contrario, se respetó cada acuerdo con el propósito de brindar un informe final con toda veracidad.

Confirmabilidad: Este se fundamenta en evaluar el nivel de veracidad representado en el recojo de todas las fuentes utilizadas en el estudio, por lo que se considera que la información expuesta en el estudio no fue manipulada.

Relevancia: Se fundamenta en el logro sobre los objetivos planteados en el estudio, de los cuales hayan sido respondidos al momento del recojo de la investigación, caracterizándose por guardar relación resolviendo la problemática del estudio y sus diferentes situaciones establecidas.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

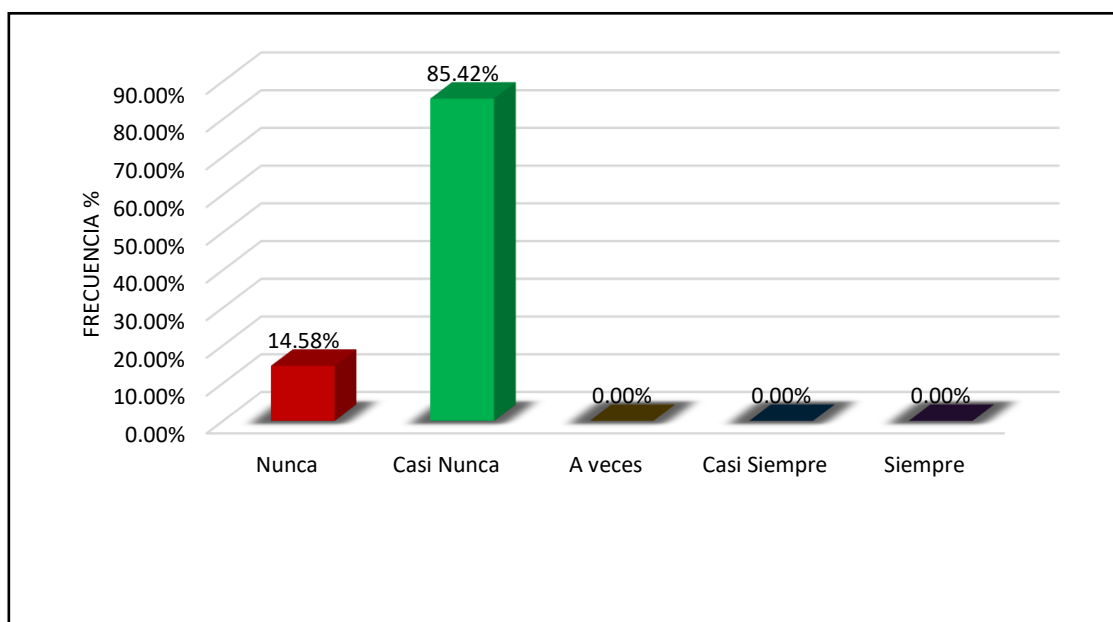
Tabla 7.

Proposición de ideas innovadoras por parte del gerente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	7	14.58%	14.58%
Casi Nunca	41	85.42%	100.00%
A veces	0	0.00%	
Casi Siempre	0	0.00%	
Siempre	0	0.00%	
Total	48	100.00%	

Figura 1.

Proposición de ideas innovadoras por parte del gerente



Los resultados arrojados en la figura presente evidencian que los colaboradores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C casi nunca proponen ideas innovadoras por parte del gerente, lo cual se muestra la poca presencia del gerente ante la participación de sus colaboradores para una mejor estimulación intelectual dentro de su personal.

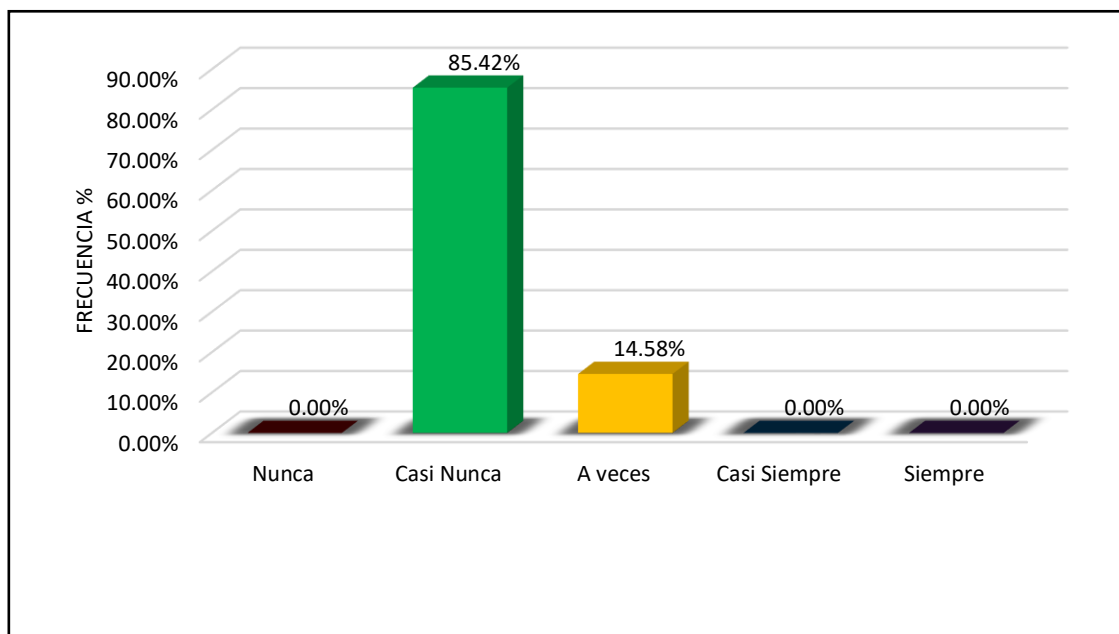
Tabla 8.

Estimulación hacia los colaboradores por parte del gerente a desarrollar ideas innovadoras

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%
Casi Nunca	41	85.42%	85.42%
A veces	7	14.58%	100.00%
Casi Siempre	0	0.00%	
Siempre	0	0.00%	
Total	48	100.00%	

Figura 2.

Estimulación hacia los colaboradores por parte del gerente a desarrollar ideas innovadoras



De acuerdo a los resultados arrojados se indica que en la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C existe un poco valoración en la estimulación que realiza el gerente hacia sus colaboradores para el desarrollo de ideas innovadoras, por el cual genera la poca participación del personal y liderazgo dentro de la empresa.

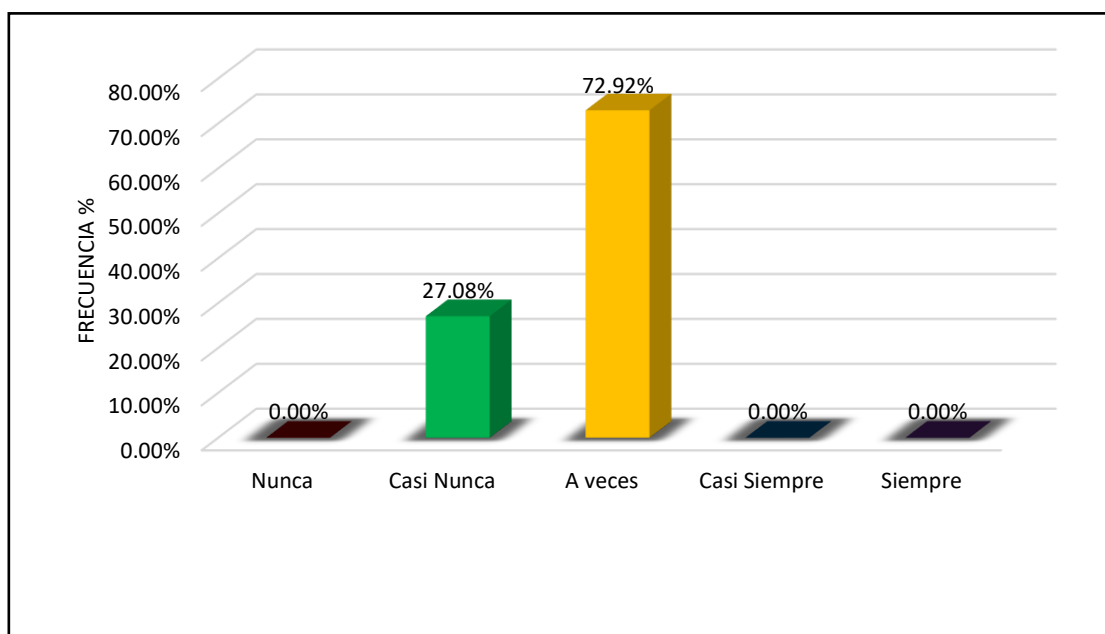
Tabla 9.

Delegación de tareas por parte del gerente hacia los colaboradores para innovar en la realización

Índice	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%
Casi Nunca	13	27.08%	27.08%
A veces	35	72.92%	100.00%
Casi Siempre	0	0.00%	
Siempre	0	0.00%	
Total	48	100.00%	

Figura 3.

Delegación de tareas por parte del gerente hacia los colaboradores para innovar en la realización



Los resultados arrojados en la figura mostraron que en la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, en base a la delegación de tareas, existe una valoración media, en donde se indica que a veces y casi nunca los colaboradores se les asigna tareas por parte de sus gerentes, por el cual se evidencia la poca estimulación intelectual que desarrolla la empresa para fomentar el liderazgo.

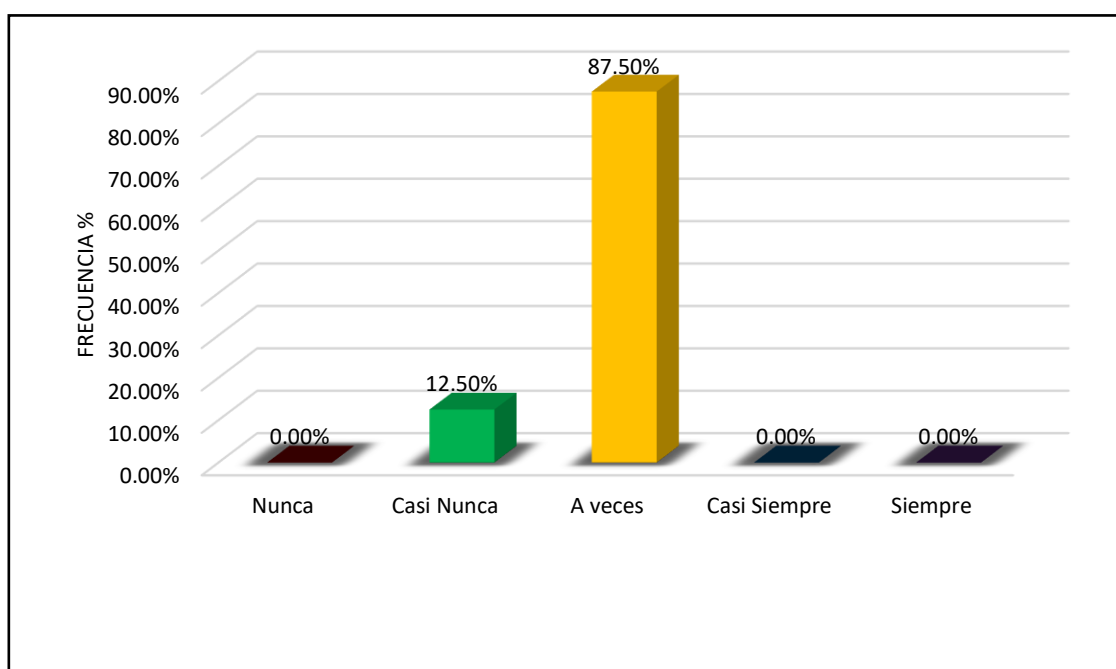
Tabla 10.

Buena comunicación del gerente con los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%
Casi Nunca	6	12.50%	12.50%
A veces	42	87.50%	100.00%
Casi Siempre	0	0.00%	
Siempre	0	0.00%	
Total	48	100.00%	

Figura 4.

Buena comunicación del gerente con los colaboradores



Los resultados arrojados en la figura se muestran que en la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C los colaboradores presenta una valoración regular en cuanto a la buena comunicación del gerente con los colaboradores, por lo cual evidencia la poca comunicación que existe dentro de la empresa, generando las malas relaciones entre los trabajadores y perjudicando a la motivación dentro de la empresa.

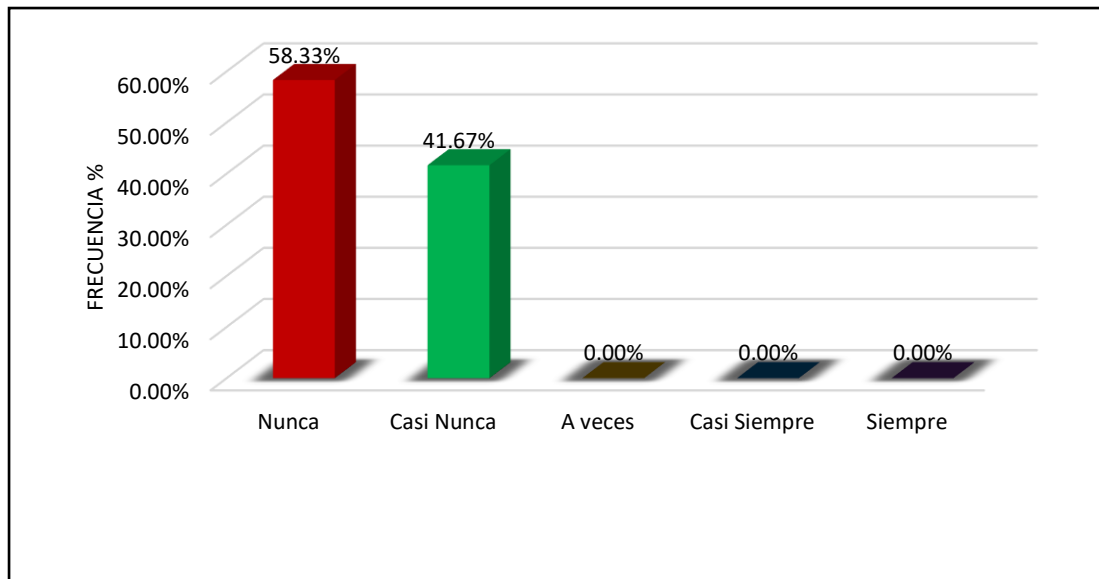
Tabla 11.

El gerente brinda estímulos atractivos a los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	28	58.33%	58.33%
Casi Nunca	20	41.67%	100.00%
A veces	0	0.00%	
Casi Siempre	0	0.00%	
Siempre	0	0.00%	
Total	48	100.00%	

Figura 5.

El gerente brinda estímulos atractivos a los colaboradores



Los resultados arrojados en la figura muestran que en la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C no se desarrollan estímulos atractivos en el personal, por el cual los trabajadores no se sienten satisfechos ni motivados, ya que consideran que no se reconoce los esfuerzos realizados hacia su trabajo, además que esto perjudica a la identificación de la empresa hacia sus colaboradores.

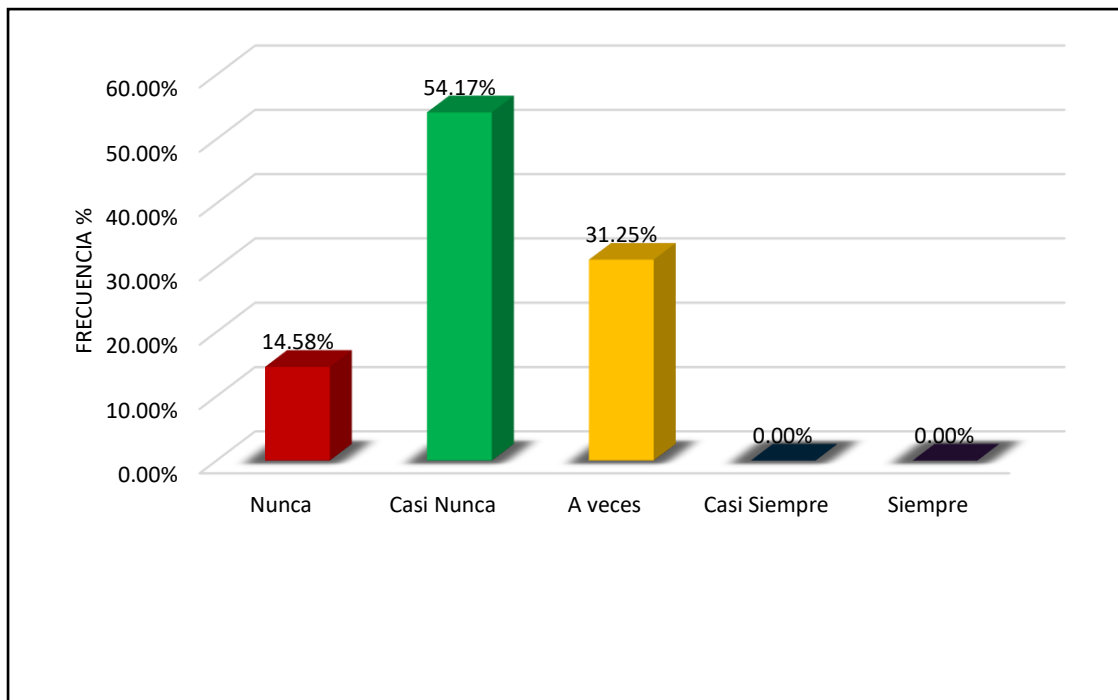
Tabla 12.

El gerente expresa el propósito organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	7	14.58	14.58
Casi Nunca	26	54.17	68.75
A veces	15	31.25	100.00
Casi Siempre	0	0.00	
Siempre	0	0.00	
Total	48	100.00	

Figura 6.

El gerente expresa el propósito organizacional



Los resultados mostraron en la figura evidenciaron que en la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, se identificó la poca presencia del gerente para expresar el propósito organizacional, lo cual implica una deficiencia en expresa los propósitos organizacionales, lo que implica que los colaboradores desconocen de sus objetivos dentro de la empresa.

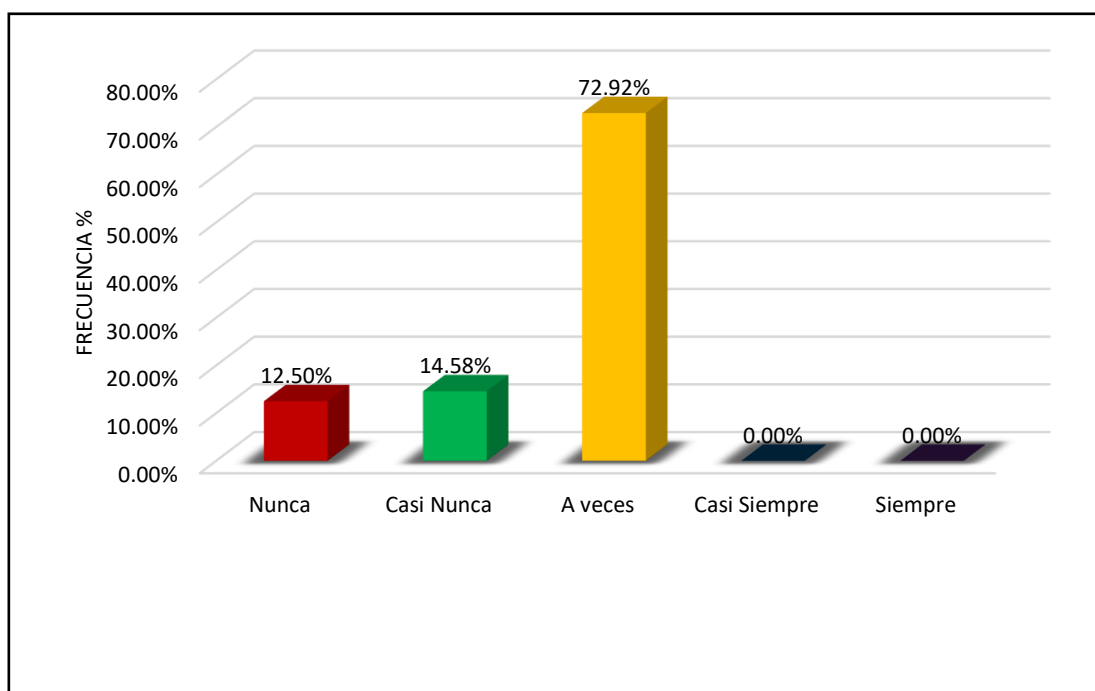
Tabla 13.

El gerente genera respeto entre los miembros de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	6	12.50	12.50
Casi Nunca	7	14.58	27.08
A veces	35	72.92	100.00
Casi Siempre	0	0.00	
Siempre	0	0.00	
Total	48	100.00	

Figura 7.

El gerente genera respeto entre los miembros de la empresa



En los resultados arrojados en la figura muestran que los colaboradores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C no establecen los patrones de respeto dentro de la organización, comenzando desde el gerente, lo cual implica la falta de valores para optimizar las relaciones en todo el personal, y mejorar el clima organizacional.

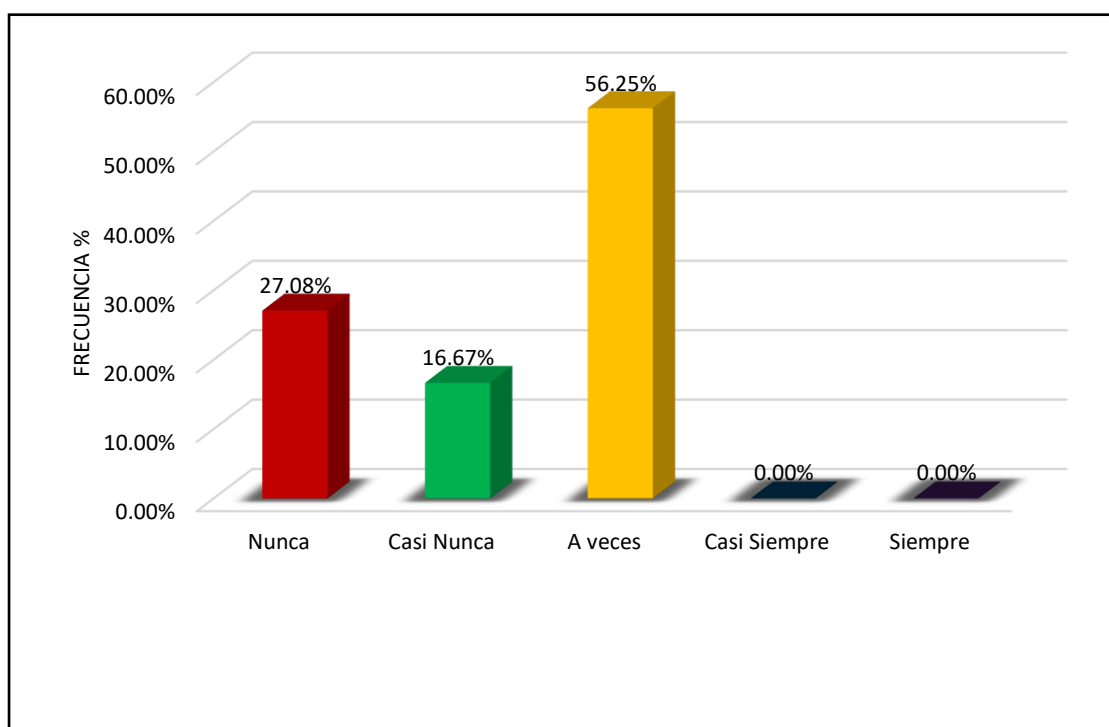
Tabla 14.

El gerente propicia una visión optimista hacia los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	13	27.08	27.08
Casi Nunca	8	16.67	43.75
A veces	27	56.25	100.00
Casi Siempre	0	0.00	
Siempre	0	0.00	
Total	48	100.00	

Figura 8.

El gerente propicia una visión optimista hacia los colaboradores



Los resultados arrojados en la figura muestran que los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C evidencian que el gerente proporciona poca presencia en la visión optimista hacia los colaboradores, generando en largo plazo el detenimiento en el desarrollo y crecimiento de la empresa, además no permite el desarrollo laboral de sus colaboradores para optimizar sus capacidades.

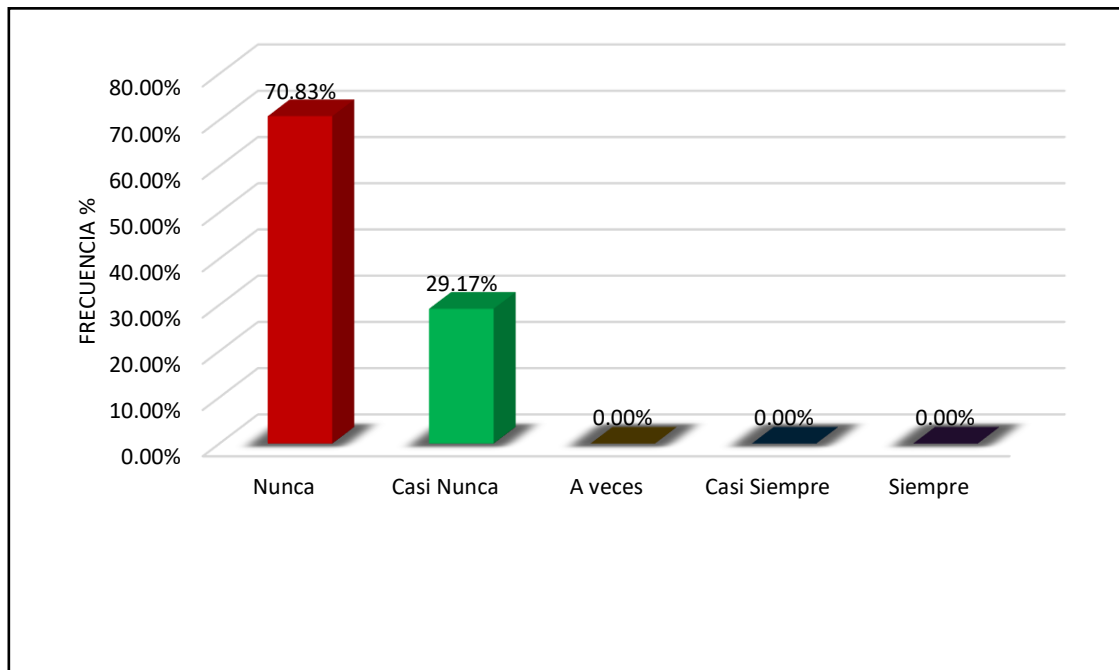
Tabla 15.

El gerente transmite confianza entre lo que hace y lo que dice

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	34	70.83	70.83
Casi Nunca	14	29.17	100.00
A veces	0	0.00	
Casi Siempre	0	0.00	
Siempre	0	0.00	
Total	48	100.00	

Figura 9.

El gerente transmite confianza entre lo que hace y lo que dice



Los resultados arrojados por la figura muestran que los colaboradores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C evidencian que el gerente no transmite confianza entre lo que hace y dice, por el cual, ante la visión del personal, el gerente no genera confianza, lo cual perjudica en largo plazo las relaciones internas del trabajador, además perjudica el liderazgo frente al desarrollo de la empresa.

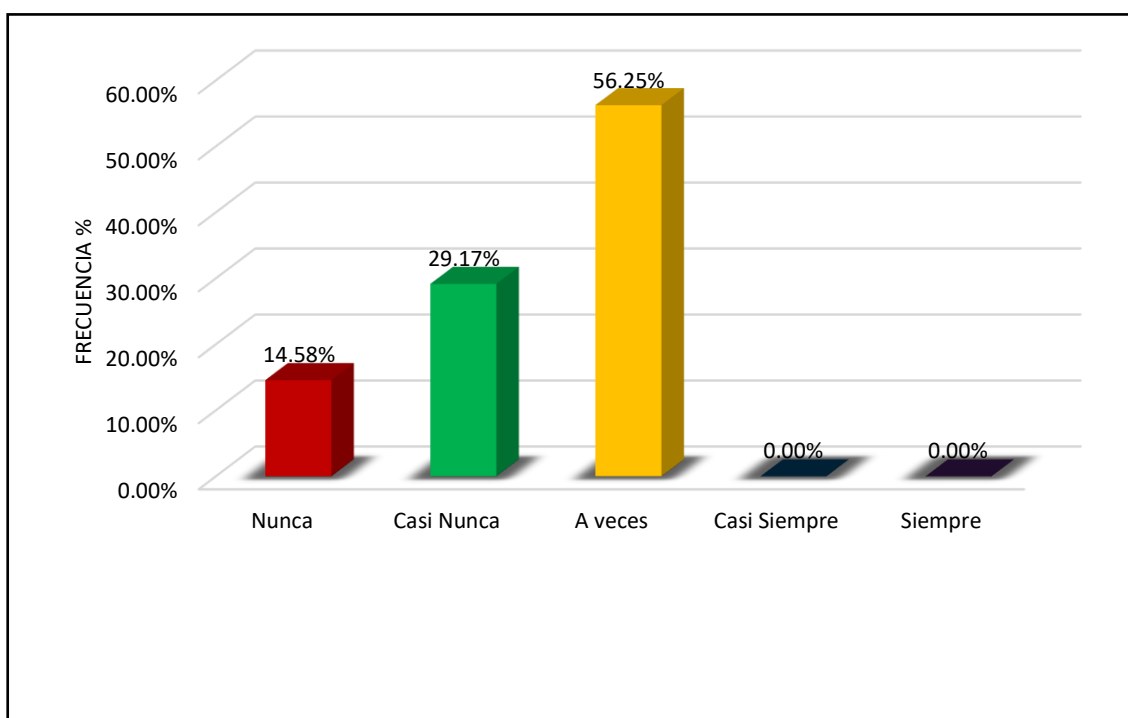
Tabla 16.

El gerente transmite valores y creencias a los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	7	14.58%	14.58%
Casi Nunca	14	29.17%	43.75%
A veces	27	56.25%	100.00%
Casi Siempre	0	0.00%	
Siempre	0	0.00%	
Total	48	100.00%	

Figura 10.

El gerente transmite valores y creencias a los colaboradores



En los resultados arrojados en la figura muestran que los colaboradores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, evidenciaron que existe un poco presencia por parte de la gerencia en transmitir los valores y creencias a los trabajadores. En tal sentido, la poca practica de valores en una empresa genera problemas en la parte organizacional.

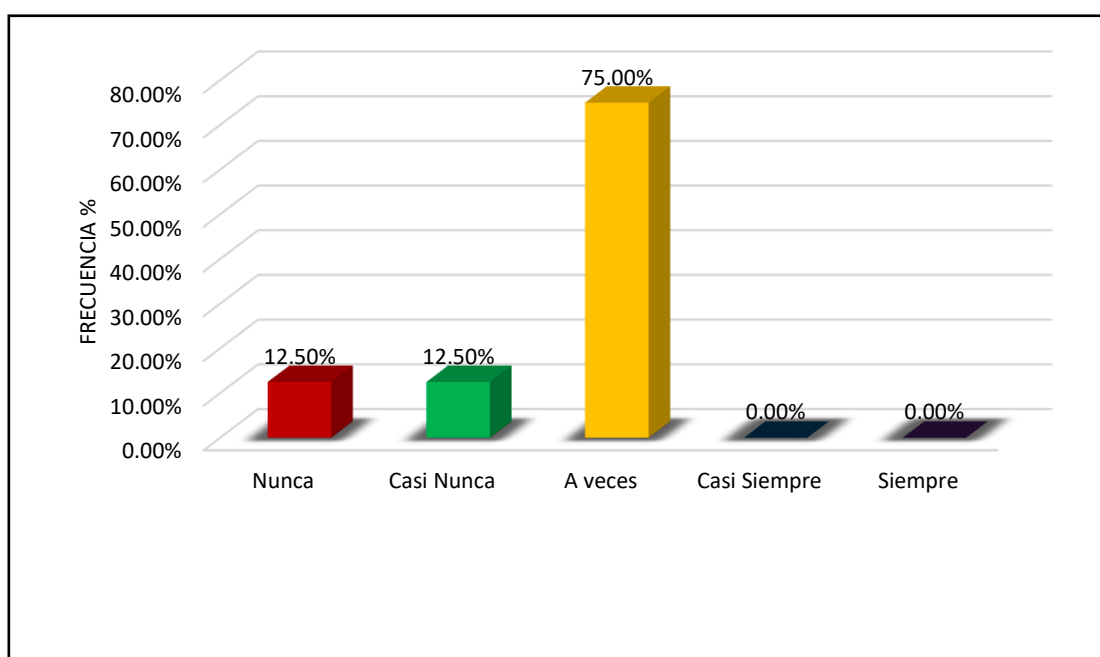
Tabla 17.

El gerente considera tener claro el objetivo de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	6	12.50	12.50
Casi Nunca	6	12.50	25.00
A veces	36	75.00	100.00
Casi Siempre	0	0.00	
Siempre	0	0.00	
Total	48	100.00	

Figura 11.

El gerente considera tener claro el objetivo de la empresa



Los resultados arrojados en la figura muestran que los colaboradores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C evidencia, que el gerente no tiene claro los objetivos de la empresa, lo cual genera problemas con respecto a la cultura dentro de la organización. Así mismo, al no tener presente los objetivos de la empresa desde los gerentes, genera poca identidad en los colaboradores, lo cual perjudica en el desempeño de su trabajo.

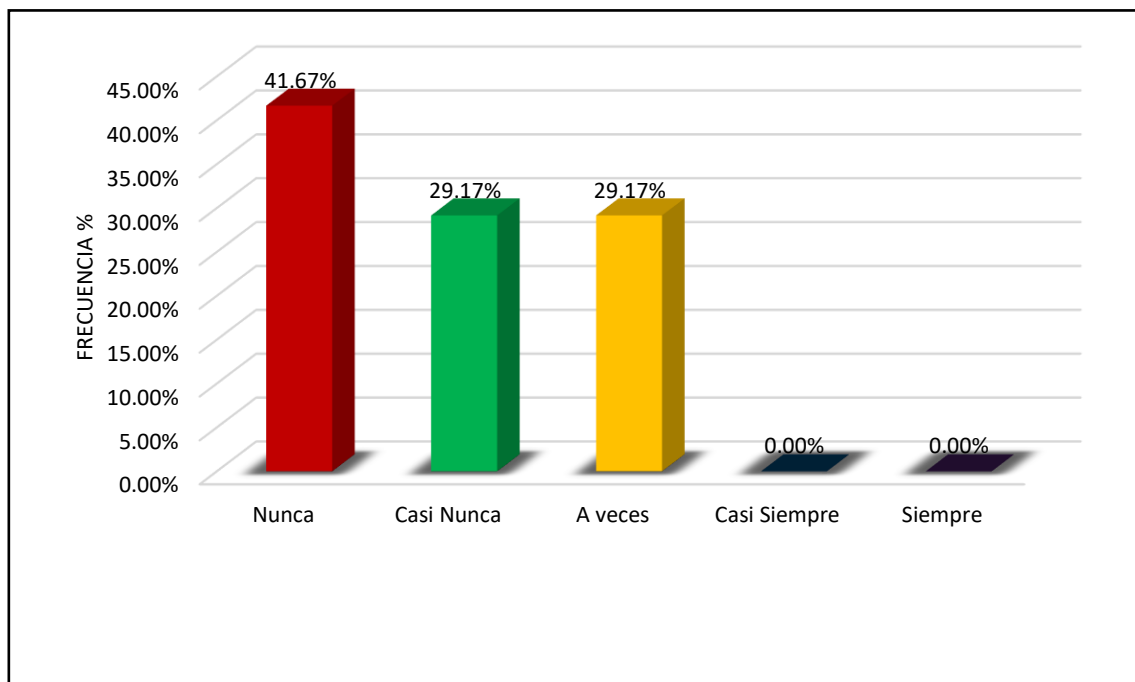
Tabla 18.

El gerente considera tener una misión y visión compartida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	20	41.67	41.67
Casi Nunca	14	29.17	70.83
A veces	14	29.17	100.00
Casi Siempre	0	0.00	
Siempre	0	0.00	
Total	48	100.00	

Figura 12.

El gerente considera tener una misión y visión compartida



Los resultados que arrojaron la figura muestran que los colaboradores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, evidencia que dentro de la empresa no se comparte la misión y la visión de la empresa, comenzando desde la parte de la gerencia. Por lo cual, se considera el poco compromiso del personal dentro de la empresa.

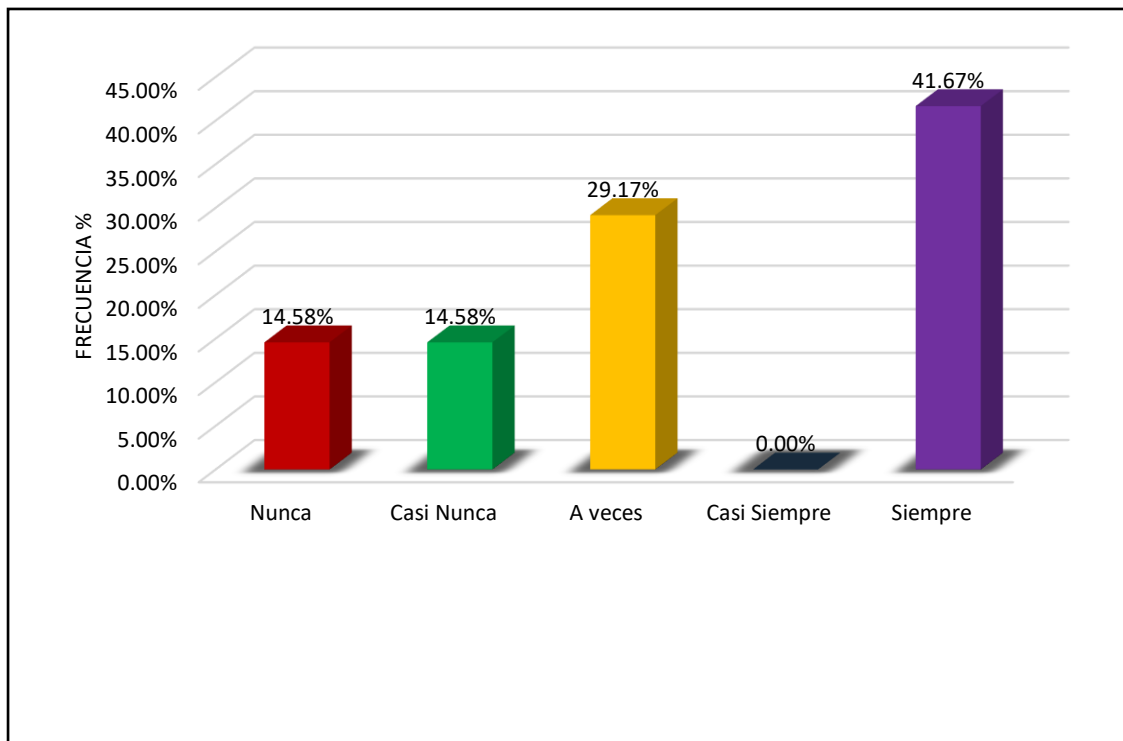
Tabla 19.

Utilizan de manera efectiva los recursos y herramientas asignados por la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	7	14.58%	14.58%
Casi Nunca	7	14.58%	29.17%
A veces	14	29.17%	58.33%
Casi Siempre	0	0.00%	58.33%
Siempre	20	41.67%	100.00%
Total	48	100.00%	

Figura 13.

Utilizan de manera efectiva los recursos y herramientas asignados por la empresa



Los resultados arrojados en la figura muestran que los colaboradores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C utilizan de manera efectiva los recursos y herramientas que se les asigna en la empresa, lo cual se establece mejores índices en la efectividad, beneficiando la productividad laboral.

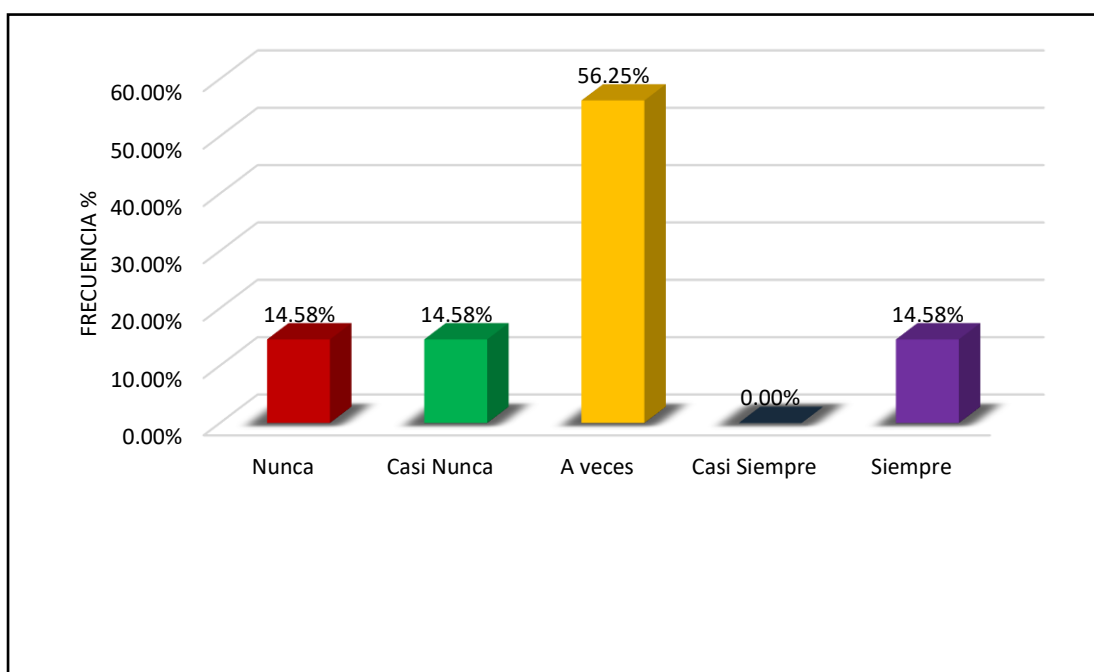
Tabla 20.

Culminan en un tiempo determinado las tareas asignadas

Índice	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	7	14.58%	14.58%
Casi Nunca	7	14.58%	29.17%
A veces	27	56.25%	85.42%
Casi Siempre	0	0.00%	85.42%
Siempre	7	14.58%	100.00%
Total	48	100.00%	

Figura 14.

Culminan en un tiempo determinado las tareas asignadas



Los resultados arrojados en la figura muestran que los trabajadores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C evidencia que a veces los trabajadores culminan sus tareas en el tiempo acordado, lo que implica que no se presenta un buen nivel de eficacia, generando la disminución de la productividad.

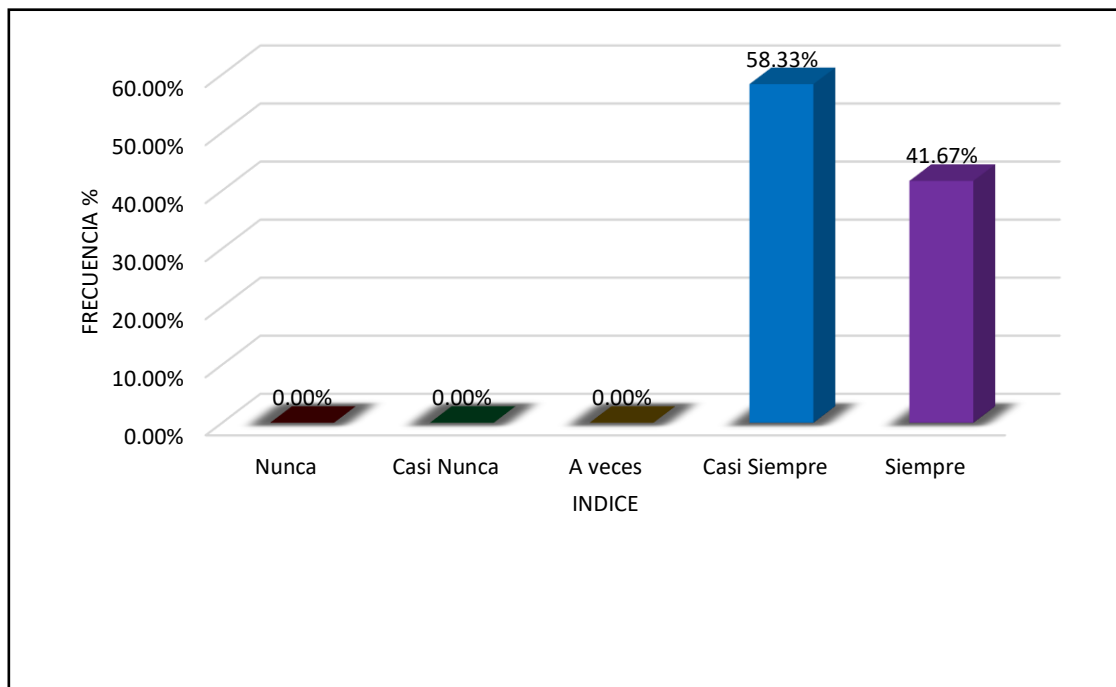
Tabla 21.

Existe cooperativismo y compañerismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%
Casi Nunca	0	0.00%	0.00%
A veces	0	0.00%	0.00%
Casi Siempre	28	58.33%	58.33%
Siempre	20	41.67%	100.00%
Total	48	100.00%	

Figura 15.

Existe cooperativismo y compañerismo



Los resultados arrojados en la figura muestran que los colaboradores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C si practican la cooperatividad y el compañerismo, lo cual se establece un mejor nivel con respecto al trabajo en equipo, beneficiando las relaciones internas dentro de la empresa.

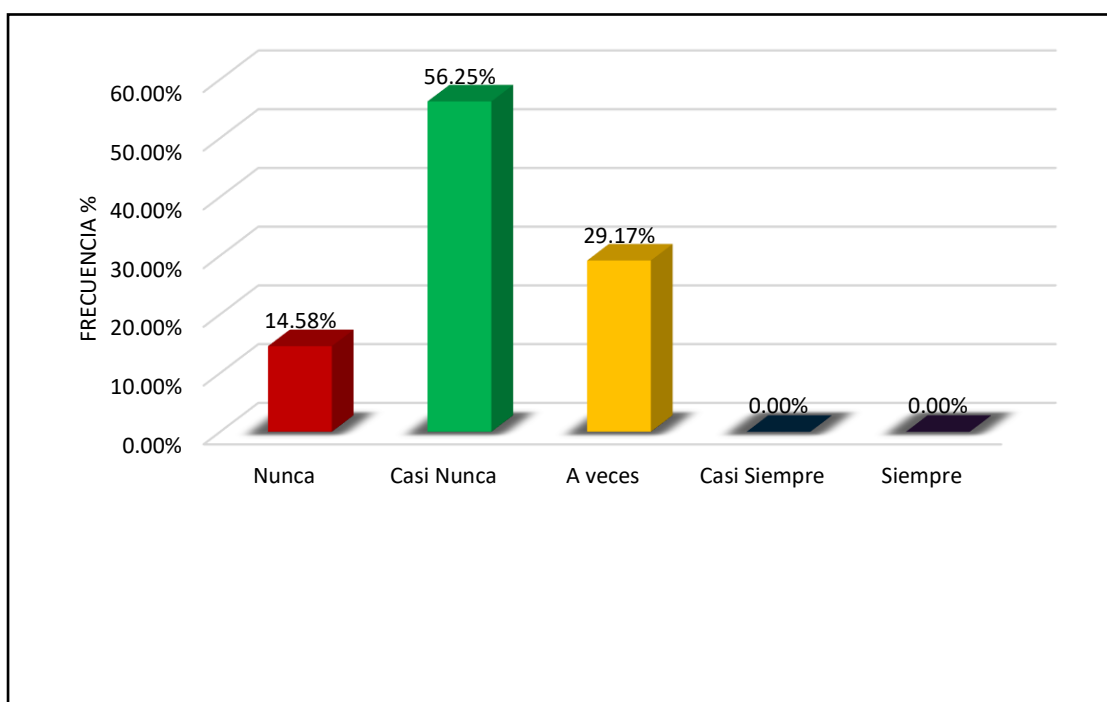
Tabla 22.

Se pone en práctica valores institucionales en el puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	7	14.58	14.58
Casi Nunca	27	56.25	70.83
A veces	14	29.17	100.00
Casi Siempre	0	0.00	
Siempre	0	0.00	
Total	48	100.00	

Figura 16.

Se pone en práctica valores institucionales en el puesto de trabajo



Los resultados arrojados que se muestran que la figura, indican que los colaboradores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C no practican los valores institucionales en cada puesto de trabajo, evidenciándose el poco compromiso del personal con la empresa. Así mismo, perjudica en base a las relaciones de los colaboradores disminuyendo a largo plazo la productividad laboral.

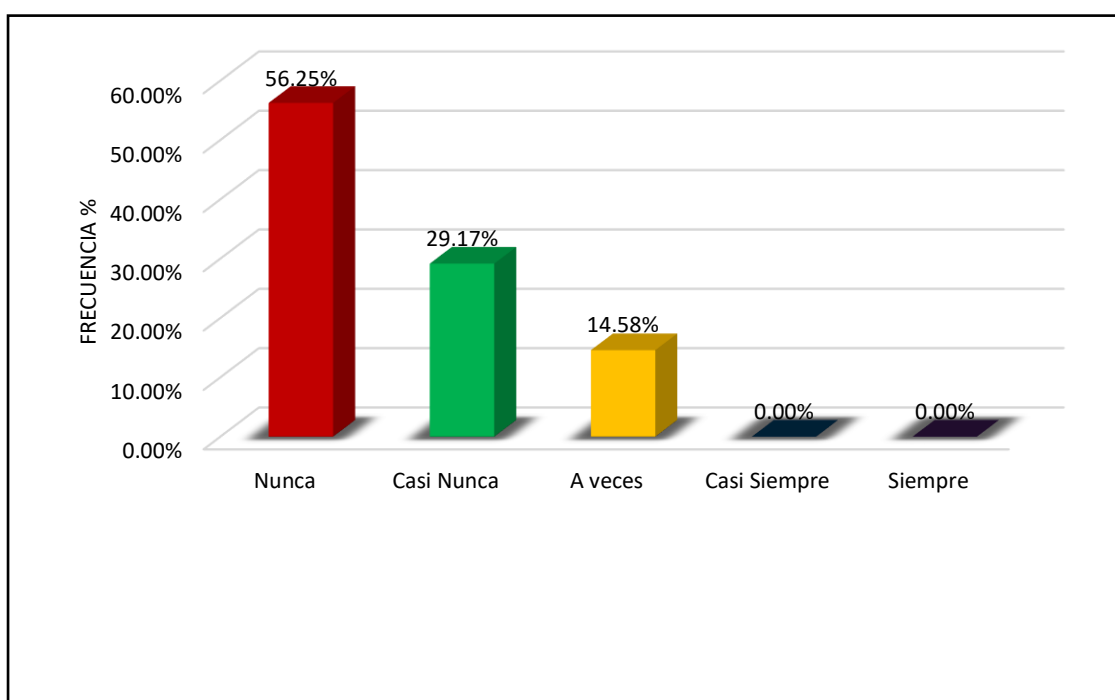
Tabla 23.

Con que frecuencia la empresa realiza capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	27	56.25	56.25
Casi Nunca	14	29.17	85.42
A veces	7	14.58	100.00
Casi Siempre	0	0.00	
Siempre	0	0.00	
Total	48	100.00	

Figura 17.

Con que frecuencia la empresa realiza capacitaciones



Los resultados arrojados que muestran que la figura, evidencian que los colaboradores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C indican que la empresa no realiza capacitaciones, por el cual se nota la poca importancia que la organización le presta al desarrollo de las capacidades y habilidades del personal, además que este factor perjudica a la productividad laboral de la empresa.

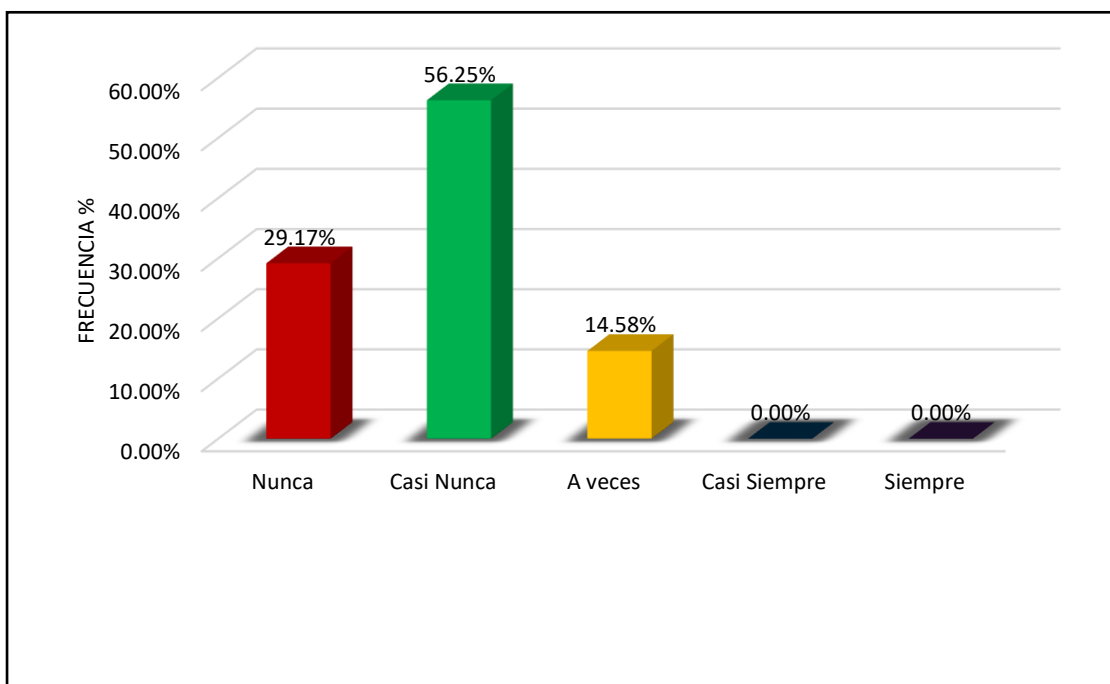
Tabla 24.

La empresa se preocupa por el bienestar de sus colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	14	29.17	29.17
Casi Nunca	27	56.25	85.42
A veces	7	14.58	100.00
Casi Siempre	0	0.00	
Siempre	0	0.00	
Total	48	100.00	

Figura 18.

La empresa se preocupa por el bienestar de sus colaboradores



Los resultados arrojados en la figura muestran que en la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C de acuerdo a lo manifestado por sus colaboradores, la empresa no se preocupa por el bienestar de sus colaboradores, debido al poco interés que la empresa muestra hacia el personal. Así mismo, perjudica a la productividad laboral en el la empresa, debido a que el personal no se siente del todo satisfecho con cumplir con sus tareas laborales.

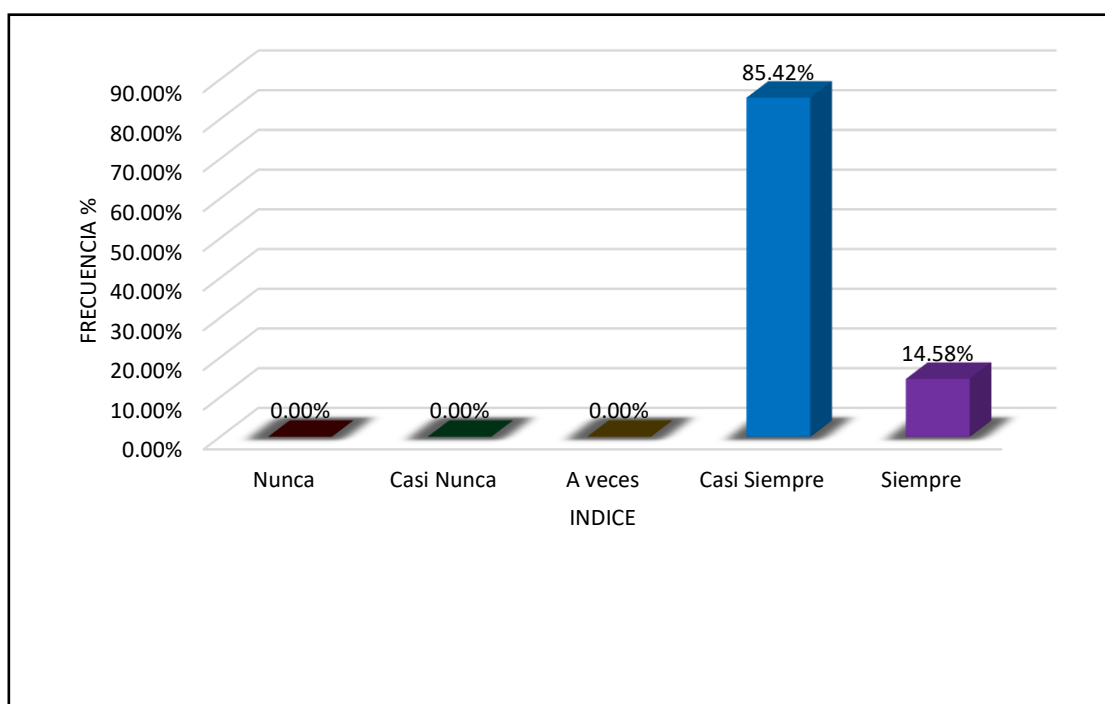
Tabla 25.

Cumplen con los objetivos planteados por la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0.00%	0.00%
Casi Nunca	0	0.00%	0.00%
A veces	0	0.00%	0.00%
Casi Siempre	41	85.42%	85.42%
Siempre	7	14.58%	100.00%
Total	48	100.00%	

Figura 19.

Cumplen con los objetivos planteados por la empresa



Los resultados arrojados que muestran la figura, evidencia que los colaboradores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C si cumplen a menudo los objetivos planteados por la empresa, sin embargo, es necesario fortalecer este factor para un mejor rendimiento laboral dentro de la persona, del cual beneficia en la productividad.

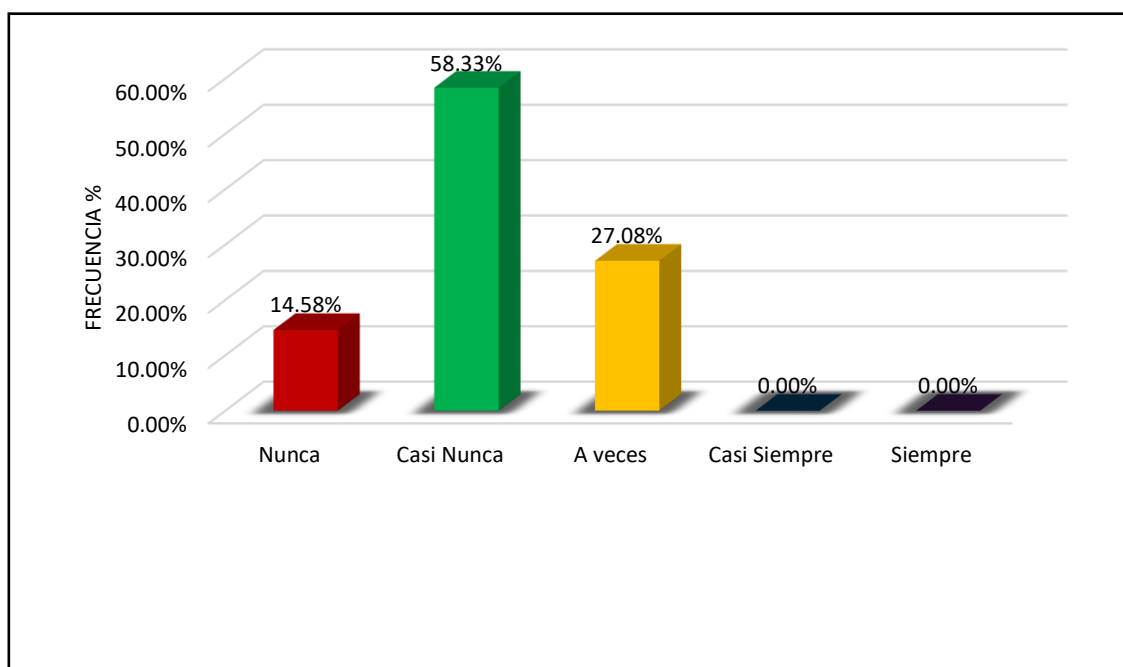
Tabla 26.

Se siente satisfecho con el trabajo que realiza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	7	14.58	14.58
Casi Nunca	28	58.33	72.92
A veces	13	27.08	100.00
Casi Siempre	0	0.00	
Siempre	0	0.00	
Total	48	100.00	

Figura 20.

Se siente satisfecho con el trabajo que realiza



Los resultados arrojados por la figura evidencian que los colaboradores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C no se sienten en su gran mayoría satisfechos con el trabajo que realiza, debido a que en varias oportunidades la empresa no muestra interés en el cuidado del cuidado, además que no se le presta la atención debido a su crecimiento profesional.

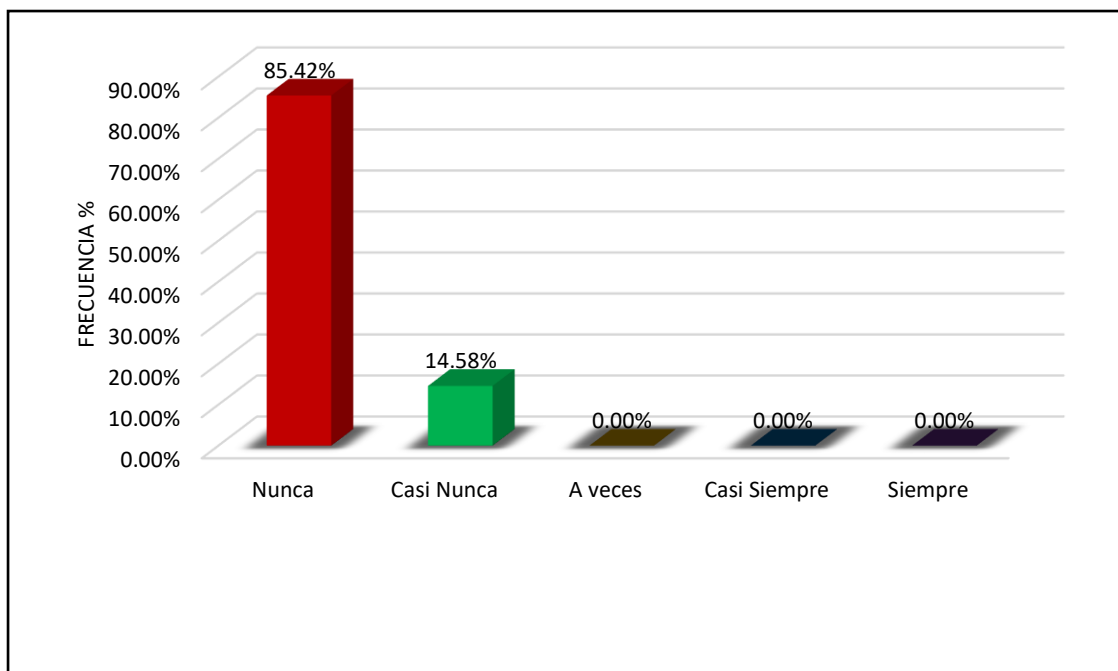
Tabla 27.

Con qué frecuencia la empresa brinda reconocimiento y motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	41	85.42	85.42
Casi Nunca	7	14.58	100.00
A veces	0	0.00	
Casi Siempre	0	0.00	
Siempre	0	0.00	
Total	48	100.00%	

Figura 21.

Con qué frecuencia la empresa brinda reconocimiento y motivación



Los resultados que se muestran que la figura los colaboradores de la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C nunca brinda reconocimientos ni son motivados por la organización, lo cual no el personal no se siente del todo satisfechos en laboral en la empresa, lo cual perjudica al retraso de sus objetivos.

3.2. Discusión de resultados

La presente investigación hace referencia a las estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2018 De acuerdo a los resultados obtenidos En cuanto a la variable liderazgo transformacional referente a la dimensión estimulación intelectual, en el indicador uno referido a la proposición de ideas innovadoras se obtuvo que el 85.42% considera que casi nunca se propone ideas innovadoras por parte del gerente, y el 14.58% considera que nunca hay este tipo de proposiciones. El indicador dos, referente a innovación se tuvo como resultado que el 85.42% considera que casi nunca existe estimulación para desarrollar ideas innovadoras por parte del gerente, y el 14.58% considera que a veces hay este tipo de estimulaciones.

En cuanto a la dimensión motivación inspiracional, en el indicador tres referido a la delegación de tareas para innovar se obtuvo como resultado que el 72.92% considera que a veces existe delegación de tareas para innovar por parte del gerente, y el 27.08% considera que casi nunca hay este tipo de delegación de tareas. El indicador cuatro referente a comunicación por parte del gerente con los colaboradores se obtuvo los siguientes resultados que el 87.50% considera que a veces existe una buena comunicación de los colaboradores con el gerente, y el 12.50% considera que casi nunca existe una buena comunicación. En cuanto el indicador cinco sobre si se utiliza estímulos para concentrar los esfuerzos se obtuvo que el 58.33% considera que nunca el gerente brinda estímulos atractivos a los colaboradores, y el 41.67% considera que casi nunca existe este tipo de estímulos.

En cuanto a la dimensión consideración individualizada, en el indicador seis referido que si el gerente expresa el propósito organizacional se obtuvo como resultado que 54.17% considera que casi nunca el gerente expresa el propósito organizacional, el 31.25% considera que a veces el gerente expresa el propósito organizacional, y el 14.58% considera que casi nunca se expresa el propósito organizacional. El indicador siete, referente a si el gerente genera respeto se obtuvo los siguientes resultados que el 72.92% considera que a veces el gerente genera respeto entre los miembros de la empresa, el 14.58% considera que casi

nunca el gerente genera respeto, y el 12.50% considera que nunca el gerente genera respeto. En cuanto el indicador ocho, referente a que si el gerente propicia una visión compartida y optimista a sus colaboradores se obtuvo que el 56.25% considera que a veces el gerente propicia una visión optimista los miembros de la empresa, el 27.08% considera que nunca el gerente propicia una visión optimista, y el 16.67% lo considera casi nunca.

En cuanto a la dimensión influencia idealizada, en el indicador nueve referido a que si el gerente genera confianza se obtuvo como resultado que el 70.83% considera que nunca el gerente transmite confianza entre lo que hace y lo que dice, el 29.17% considera que casi nunca el gerente casi nunca transmite confianza. El indicador diez, referente a conducta humana se obtuvo los siguientes resultados que el 56.25% considera que a veces el gerente transmite valores y creencias a los miembros de la empresa, el 29.17% considera que casi nunca el gerente transmite valores y creencias, y el 14.58% considera que nunca se transmite valores y creencias por parte del gerente.

En cuanto el indicador once, referente a satisfacer necesidades se obtuvo que el 75.00% considera que a veces el gerente, propicia tener claro el objetivo de la empresa y el 12.50% considera que nunca y casi nunca el gerente, propicia tener claro el objetivo de la empresa. En cuanto el indicador doce referentes al compromiso se obtuvo que el 41.67% considera que nunca el gerente genera tener una misión y visión compartida y el 29.17% considera que casi nunca y a veces el gerente, propicia tener una misión y visión compartida

De los colaboradores encuestados se puede evidenciar la carencia de liderazgo dentro de la organización ya que se obtuvo porcentajes altos de 85.42% y 85.45% acerca indicadores que muestran como el gerente no propone ideas innovadoras, ni estimula a que los colaboradores puedan desarrollar e innovar en la realización de tareas trayendo consigo que a veces exista una buena comunicación y a su vez no brinde estímulos atractivos a los colaboradores para mantenerlos motivados.

Estos indicadores lo que demuestran es la falta de liderazgo en dicha organización, estos porcentajes contribuyen a la formulación de estrategias para

orientar tareas que fomenten el trabajo en equipo y por ende un líder que guie y se encargue de que los colaboradores se dirijan a los mismos objetivos. Como se muestra en la teoría de Balderas (2021) define el liderazgo como el efecto que tiene en las personas y les permite trabajar con diligencia hacia un objetivo común. Cualquiera que ejerza el liderazgo se llama líder. El liderazgo es la función de alguien que se destaca entre la multitud y es capaz de tomar las decisiones correctas con anticipación para el grupo, equipo u organización e inspirar al resto de aquellos en los que la empresa está involucrada, para lograr un objetivo común, según Salcedo (2018) sostiene que el liderazgo transformador se refiere a las habilidades que posee un líder que le permiten reconocer el cambio y planificar actividades para lograrlo de manera efectiva. Aquí podemos evidenciar que dentro en la organización no se está mostrando un liderazgo y esto está ocasionando que la eficiencia y eficacia de los colaboradores afecte la productividad laboral

También se pudo evidenciar porcentajes de 51% referente al indicador que el gerente no propicia una visión optimista, el 70.83 % considera que el gerente no transmite confianza ya que no genere una visión y misión clara del objetivo organizacional estos resultados comparados con la Teoría de los rasgos. Esta teoría desarrollada por Allport intenta explicar las características distintivas que representan la eficacia del liderazgo.

Pone en evidencia como la empresa no posee un estilo de liderazgo que pueda guiar a sus colaboradores debido al comportamiento de no poseer una visión objetivos y metas organizacionales que guíen a los colaboradores a encaminar a lograr metas en bien de la organización que pueda mejorar su productividad laboral como lo demuestra Rojas (2018), en su investigación con el objetivo de utilizar un método descriptivo con elementos de gestión transformativa no experimental para incrementar el desempeño en el área de producción de frigoríficos en una muestra de 254 empleados que fueron comisionados para implementar el cuestionario como herramienta. Los resultados mostraron que la empresa exhibe una correlación positiva entre liderazgo transformador y desempeño, la cual fue identificada en otros factores organizacionales como estrés laboral, clima organizacional, comunicación,

satisfacción laboral y estrés psicológico. Concluyó que implementar un liderazgo transformador en la línea de producción podría mejorar los indicadores de desempeño del equipo e incluso otros factores que interrumpen las relaciones productividad.

En cuanto a la variable productividad laboral referente a la dimensión efectividad, en el indicador trece referido a la eficiencia se obtuvo que el 41.67% considera que siempre se utiliza de manera efectiva los recursos asignados por la empresa, el 29.17% considera que a veces se utilizan de manera efectiva y el 14.58% considera que nunca y casi nunca se utiliza de manera efectiva los recursos y herramientas asignados por la empresa. El indicador catorce, referente a la eficacia se tuvo como resultado que el 56.25% considera que a veces se culminan en un tiempo determinado las tareas entre los miembros de la empresa, el 14.58% considera que casi nunca, nunca y siempre se culminan en un tiempo determinado las tareas asignadas.

En cuanto a la dimensión compromiso, en el indicador quince referido al trabajo en equipo se obtuvo como resultado que el 58.33% considera que casi siempre existe cooperativismo y compañerismo entre los miembros de la empresa, el 41.67% considera que siempre existe cooperativismo y compañerismo. El indicador dieciséis sobre los valores, se obtuvo los siguientes resultados el 56.25% considera que casi nunca se practica valores institucionales en el puesto de trabajo, el 29.17% considera que a veces se pone en práctica y el 14.58% considera que nunca se practica valores institucionales.

En cuanto a la dimensión conocimiento, en el indicador diecisiete referido a la capacitación en equipo se obtuvo como resultado que el 56.25% considera que nunca la empresa realiza capacitaciones, el 29.17% considera que casi nunca se realiza capacitaciones y solo el 14.58% considera que a veces se realiza capacitaciones.

En cuanto a la dimensión resultado, en el indicador dieciocho referido al bienestar del trabajador se obtuvo como resultado que el 56.25% considera que casi nunca la empresa se preocupa por el bienestar de sus colaboradores, el 29.17% considera que nunca se preocupan por el bienestar del colaborador y

solo el 14.58% considera que a veces la empresa se preocupa por el bienestar del colaborador.

En cuanto a la dimensión manejo racional de los recursos, en el indicador diecinueve referido a la responsabilidad se obtuvo como resultado el 85.42% considera que casi siempre los colaboradores cumplen con los objetivos planteados por la empresa, el 14.58% siempre cumple con los objetivos planteados.

En cuanto a la dimensión contribución, en el indicador veinte referido a la calidad del trabajo se obtuvo como resultado el 58.33% considera que casi nunca se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza, el 27.08% a veces se encuentra satisfecho y solo el 14.58% considera que nunca se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza.

En cuanto a la dimensión retribución, en el indicador veintiuno referido al reconocimiento se obtuvo como resultado el 85.42% considera que a nunca la empresa brinda motivación y reconocimiento a los miembros de la empresa, el 14.58% considera que casi nunca la empresa brinda motivación y reconocimiento.

De los colaboradores encuestados se pudo evidenciar que nunca y casi nunca tienen un 14.58% y a veces un 56.25% culminan en un tiempo determinado las tareas asignadas esto demuestra la baja productividad laboral de los colaboradores, también muestra indicadores altos referente a casi nunca y nunca la empresa se preocupa por el bienestar de los colaboradores, así mismo muestra altos índices de 85.42% que la empresa no motiva ni reconoce a los colaboradores así mismo q no capacita teniendo como resultados de nunca 56.25% y 29.17% casi nunca esto pone en evidencia que el desempeño de los colaboradores se ve afectado por el poco compromiso que tiene los colaboradores por mantenerlos motivados y con un líder que les oriente y guie a cumplir los objetivos organizacional y que esto repercute la productividad laboral.

Yampufé (2018), en su tesis en su estudio del liderazgo transformador y su impacto en la productividad de los empleados en un área de almacén en Lucky

S.A.C. el objetivo era determinar el impacto del liderazgo transformador en la productividad de los empleados en esta área. Los datos recopilados se procesaron y analizaron en IBM SPSS Statistics Base 25.0. Se realizó una prueba estadística utilizando la correlación de Pearson que mostró que existía una relación positiva muy fuerte entre las 0,889 variables de estudio. Por lo tanto, se concluyó que la variable de liderazgo transformador afecta la productividad de la empresa.

3.3. Aporte científico

Programa de capacitación en estrategias de liderazgo, Coach y equipos de trabajo basados en el liderazgo transformacional, para mejorar la productividad laboral en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C”

En base a los fundamentos del marco teórico de la presente investigación, la productividad laboral de los colaboradores, es influenciada por el liderazgo transformacional, que se desarrolla en la píladora Nuevo Horizonte S.A.C, donde se ha comprobado una predominante falta y carencia de liderazgo, lo que influye en la productividad laboral de los colaboradores es por ello que es importante plantear alternativas de solución a la problemática diagnosticada.

3.3.1. Justificación

En la presente investigación se pudo identificar algunas falencias referentes al liderazgo que ejercen en la píladora nuevo horizonte sac., el cual influye en la productividad laboral, ocasionando en los colaboradores no poder desarrollar y ejecutar sus funciones de manera eficaz y eficiente obstaculizando el poder evidenciar en ellos su grado de compromiso para con la empresa.

Por ende, la implementación de la propuesta tiene como propósito mejorar y aplicar el liderazgo transformacional para con ello contribuir a incrementar la productividad laboral en los trabajadores, generando así un ambiente de trabajo favorable que genere mayor eficiencia y eficacia.

3.3.2. Objetivos

Objetivo General

Elaborar un programa de capacitación para optimizar y fortalecer el liderazgo transformacional que influya en mejora de la productividad laboral de la Piladora Nuevo Horizonte sac Chiclayo, 2021.

Objetivo específico

Fortalecer los principios básicos del liderazgo, comunicación efectiva e inteligencia emocional.

Elaborar un programa de aprendizaje a través de la metodología de coaching para, gerente, administrativo y operario de la empresa.

Proponer un plan de incentivos vinculados a la productividad laboral.

3.3.3. FODA de la empresa

Fortalezas

Utilizan de manera efectiva los recursos requeridos por la empresa.

Fomentan el cooperativismo

Fomentan el compañerismo.

Cumplen con los objetivos planteados por la empresa.

Cumplen con las tareas asignadas.

Oportunidades

Desarrollo de capacitaciones para fomentar el liderazgo.

Cambios culturales beneficiosos.

Aparición de tecnología propicia para la empresa.

Actividades recreativas.

Sensibilización hacia el método de trabajo.

Debilidades

No proponen ideas innovadoras los colaboradores.

No se estimula la delegación de tareas.

Deficiente comunicación entre gerente y trabajador.

No se establecen estímulos o incentivos.

Falta de respeto que impone el Gerente.

Falta de confianza por parte del Gerente.

No realizan capacitaciones.

Falta de estimular valores organizacionales.

Amenazas

La competitividad en el capital humano.

Inestabilidad económica.

La falta de productividad.

Alta demanda en la competencia del mercado.

3.3.4. Matriz FODA

Tabla 28

Matriz de FODA

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<p>Desarrollo de capacitaciones para fomentar el liderazgo. Cambios culturales beneficiosos. Aparición de tecnología propicia para la empresa. Actividades recreativas. Sensibilización hacia el método de trabajo.</p>	<p>La competitividad en el capital humano. Inestabilidad económica. La falta de productividad. Alta demanda en la competencia del mercado.</p>
<p>FORTALEZAS</p> <p>Utilizan de manera efectiva los recursos requeridos por la empresa. Fomentan el cooperativismo Fomentan el compañerismo. Cumplen con los objetivos planteados por la empresa. Cumplen con las tareas asignadas.</p>	<p>E1: Capacitación sobre el direccionamiento del liderazgo transformacional.</p>	<p>E2: Fomentar el trabajo en equipo.</p> <p>E3: Implementar actividades de recreación.</p>
<p>DEBILIDADES</p> <p>No proponen ideas innovadoras los colaboradores. No se estimula la delegación de tareas. Deficiente comunicación entre gerente y trabajador. No se establecen estímulos o incentivos. Falta de respeto que impone el Gerente. Falta de confianza por parte del Gerente. No realizan capacitaciones. Falta de estimular valores organizacionales.</p>	<p>E4: Programa de Coaching sobre la Comunicación efectiva.</p>	<p>E5: Crear incentivos para mayor motivación en los colaboradores.</p>

3.3.5. Estrategias del plan de acción

Estrategia 1: Capacitación sobre el direccionamiento del liderazgo transformacional.

Esta estrategia tuvo como objetivo reforzar el liderazgo transformacional con el fin de que los equipos de trabajo presente mejores relaciones entre ellos mejorando la productividad. De tal manera que se realizó el desarrollo de actividades, teniendo como primera actividad, desarrollar dentro de la capacitación temas referentes al liderazgo transformacional con el fin de mejorar las habilidades del personal. Segunda actividad, dar a conocer al personal la visión y objetivos de la empresa para un mejor compromiso con los colaboradores. Por último, implementar un manual organizacional sobre la misión, visión y valores de la empresa, este será importante para que los gerentes y subordinados conozcan sobre los aspectos organizacionales de la empresa y trabajen en base a ello para el crecimiento de la empresa.

Tabla 29

Capacitación sobre el direccionamiento del liderazgo transformacional.

Estrategia	Objetivo	Acciones	Responsable
Capacitación sobre el direccionamiento del liderazgo transformacional.	Reforzar el liderazgo transformacional con el fin de que los equipos de trabajo presente mejores relaciones entre ellos mejorando la productividad.	Desarrollar temas referentes al liderazgo transformacional con el fin de mejorar las habilidades del personal. Implicar al personal en el logro de la visión de la empresa. Implementar un manual organizacional sobre la misión, visión y valores de la empresa.	Coach del desarrollo de la capacitación.

Estrategia 2: Fomentar el trabajo en equipo.

Esta estrategia tuvo como objetivo mejorar las relaciones entre el personal, de esta manera optimizar la productividad de la empresa en cuestión en reducción de tiempo. De tal manera, que se realizó el desarrollo de las siguientes actividades: Primero, la elección de equipos de trabajo de acuerdo a las áreas de trabajo; segunda, promover un ambiente de colaboración; tercera, mantener una comunicación abierta con el equipo, es importante fomentar las comunicación entre gerentes y subordinados para una mejor relación de confianza; por último, la retroalimentación, esta se fundamente de acuerdo a las reuniones que se establezcan de acuerdo a cada área para conocer los aciertos y desaciertos en las actividades laborales.

Tabla 30

Fomentar el trabajo en equipo.

Estrategia	Objetivo	Acciones	Responsable
Fomentar el trabajo en equipo.	Mejorar las relaciones entre el personal, de esta manera optimizar la productividad de la empresa en cuestión en reducción de tiempo.	Elección de equipos de trabajo de acuerdo a áreas.	Gerencia de recursos humanos.
		Promover un ambiente de colaboración.	
		Mantener una comunicación abierta con el equipo	
		Retroalimentación	

Estrategia 3: Implementar actividades de recreación.

Se consideró el desarrollo de las actividades, primero, las reuniones de confraternidad; segundo, realizar actividades de campeonatos deportivos; por último, plantear celebraciones de onomástico del personal. Es importante afianzar las relaciones dentro de la empresa, creando un mejor ambiente laboral y sobre incrementar la motivación del personal dentro de la empresa, la cual incentive al colaborador a cumplir con las tareas y obligaciones expuesta dentro de su zona de trabajo.

Tabla 31

Implementar actividades de recreación.

Estrategia	Objetivo	Acciones	Responsable
Implementar actividades de recreación.	Lograr un sentido de compañerismo en todos los colaboradores.	Reuniones de confraternidad con todo el personal.	
		Campeonatos deportivos.	Involucramiento de todos los colaboradores y directores de área
		Celebraciones de onomásticos.	

Estrategia 4: Programa de Coaching sobre la Comunicación efectiva.

El objetivo en el desarrollo de la estrategia es Optimizar la comunicación entre el personal, y evitar problemas futuros. Entre sus actividades para plantear se distribuyó por medio de dinámicas, la primera dinámica se denomina “Hablar de uno mismo y de los demás”, aquí cada miembro del equipo exprese conscientemente sobre los puntos fuertes y de sus puntos débiles. La dinámica 2 “preguntas y respuestas”, se detectará los puntos débiles en la comunicación de una persona de manera objetiva, de esta manera fortalecer los espacios comunicativos y sus relaciones. Como ultima dinámica “el teléfono malogrado”,

se establecerá mejo parámetros en la comunicación interna, de esta manera reforzar el mensaje vital.

Tabla 32

Programa de Coaching sobre la Comunicación efectiva.

Estrategia	Objetivo	Acciones	Responsable
		Dinámica 1: hablar de uno mismo y de los demás	
Programa de Coaching sobre la Comunicación efectiva.	Optimizar la comunicación entre el personal, y evitar problemas futuros	Dinámica 2: preguntas y respuestas. Dinámica 3: el teléfono estropeado.	Coach del desarrollo de la capacitación.

Estrategia 5: Crear incentivos para mayor motivación en los colaboradores

El propósito de la estrategia es dar a conocer los logros de los trabajadores para hacerles sentir que los buenos resultados son reconocidos en la empresa. Para su ejecución, se planeó las siguientes actividades, primera, reconocimiento del desempeño logrado por los trabajadores; la segunda, uso del correo electrónico; por último, la elección del “Trabajador del mes”.

Tabla 33

Crear incentivos para mayor motivación en los colaboradores.

Estrategia	Objetivo	Acciones	Responsable
Crear incentivos para mayor motivación en los colaboradores	Dar a conocer los logros de los trabajadores para hacerles sentir que los buenos resultados son reconocidos en la empresa.	Reconocimiento del desempeño logrado por los trabajadores. Uso del correo electrónico para el reconocimiento. Elegir el "Trabajador del mes" en función a los resultados logrados.	Gerencia de recursos humanos.

Tabla 34*Desarrollo de la Propuesta*

Estrategias	Objetivos	Acciones	Recursos	Presupuesto	Responsable
		Desarrollar temas referentes al liderazgo transformacional con el fin de mejorar las habilidades del personal.			
Capacitación sobre el direccionamiento del liderazgo transformacional.	Reforzar el liderazgo transformacional con el fin de que los equipos de trabajo presente mejores relaciones entre ellos mejorando la productividad.	Implicar al personal en el logro de la visión de la empresa.	Gorros Yenga Papel bond de color Lapiceros Coaching	S/.1045.00	Coach del desarrollo de la capacitación.
		Implementar un manual organizacional sobre la misión, visión y valores de la empresa.			

		Elección de equipos de trabajo de acuerdo a áreas.	
Fomentar el trabajo en equipo.	Mejorar las relaciones entre el personal, de esta manera optimizar la productividad de la empresa en cuestión en reducción de tiempo.	Elección de equipos de trabajo de acuerdo a áreas. Elección de equipos de trabajo de acuerdo a áreas.	Gerencia de recursos humanos.
		Elección de equipos de trabajo de acuerdo a áreas.	
Implementar actividades de recreación.	Lograr un sentido de compañerismo en todos los colaboradores de la empresa.	Reuniones de confraternidad con todo el personal. Campeonatos deportivos. Celebraciones de onomásticos.	Involucramiento de todos los colaboradores y directores de área.

Programa de Coaching sobre la Comunicación efectiva.	Optimizar la comunicación entre el personal, y evitar problemas futuros	Dinámica 1: hablar de uno mismo y de los demás.	Dinámica 2: preguntas y respuestas.	Coach del desarrollo de la capacitación.
Crear incentivos para mayor motivación en los colaboradores	Dar a conocer los logros de los trabajadores para hacerles sentir que los buenos resultados son reconocidos en la empresa.	Dinámica 3: el teléfono estropeado.	Reconocimiento del desempeño logrado por los trabajadores.	Gerencia de recursos humanos.
		Elegir el "Trabajador del mes" en función a los resultados logrados.		

3.3.5 Impacto

La propuesta realizada a la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C permitirá a los trabajadores de la empresa lograr un buen ambiente laboral con mayor presencia de confianza tanto consigo mismo como con los miembros que conforman la empresa , permitiéndoles estar más satisfechos con el labores que realizan y demostrando un mayor y mejor desempeño, también estarán acorde con la información y el conocimiento actual en diversos temas o funciones que desarrollen, y muy buena comunicación entre los colaboradores estableciendo así una comunicación fluida y asertiva tanto con el gerente y entre colaboradores.

Por otro lado, al implementar y ejecutar la propuesta se logrará mejorar la productividad laboral de los servicios que brinda la empresa. Y por último en el aspecto económico Piladora Nuevo Horizonte S.A.C obtendrá mayor rentabilidad y a la vez un mejor posicionamiento a nivel regional y nacional.

Tabla 35

Presupuesto para programa de Coaching

Los talleres se llevarán a cabo los días sábados fines de cada mes para no afectar las labores del personal.

I. Programa de Coaching para fortalecer las y desarrollar las habilidades de liderazgo transformacional			
Ítem	Cantidad	Precio unitario(S/.)	Precio total(S/.)
Gorros	50 und.	S/.15.00	S/.250.00
Yenga	10 und.	S/.15.00	S/.150.00
Papel bond de color	1/2 millares	S/.20.00	S/.20.00
Lapiceros	50 und.	S/0.50	S/.25.00
Coaching	3hora	S/.200.00	S/.600.00
Total		S/.1045.00	

En este caso, la persona responsable de la ejecución de la propuesta es el gerente propietario, mismo que debe solventar los gastos, ya que, de esta manera se verá una mejora en la productividad, siendo la inversión total del programa Coaching de S/ 1045.00. Para ello, se ha realizado la siguiente proyección de costo beneficio:

Tabla 36.

Método de proyección de datos de regresión lineal

MES/2021	VENTAS MENSUAL (S./mes aprox.)	PERIODO	X ²	X*Y
Marzo	S/. 25,436.00	1	1	25436
Abril	S/. 25,280.00	2	4	50560
Mayo	S/. 25,450.00	3	9	76350
Junio	S/. 25,435.00	4	16	101740
Julio	S/. 25,500.00	5	25	127500
Agosto	S/. 25,464.00	6	36	152784
Septiembre	S/. 25,496.00	7	49	178472
Octubre	S/. 25,521.00	8	64	204168
Noviembre	S/. 25,484.00	9	81	229356
Diciembre	S/. 25,459.00	10	100	254590
TOTALES	S/. 254,525.00	55	385	1400956
	ΣY = 254 525	ΣX = 55	ΣX² = 385	ΣX*Y = 1400 956

El método de regresión lineal ha permitido, por medio de los datos de ingresos de diez meses, tener la información de proyección de los mismos, de tal manera que se ha estimado el tiempo en que recuperará lo invertido considerando el incremento de ingreso debido a una mayor productividad tal como se muestran a continuación.

Tabla 37.*Proyección de datos de recuperación de la inversión*

Periodo / mes	Promedio de ingresos	Promedio de egresos mensual	Total de ingreso aproximado	Diferencia de ingresos
1	S/. 25,436.00	S/. 19,077.00	S/. 6,359.00	
2	S/. 25,280.00	S/. 18,960.00	S/. 6,320.00	
3	S/. 25,450.00	S/. 19,087.50	S/. 6,362.50	
4	S/. 25,435.00	S/. 19,076.25	S/. 6,358.75	
5	S/. 25,500.00	S/. 19,125.00	S/. 6,375.00	Prom. de ingresos
6	S/. 25,464.00	S/. 19,098.00	S/. 6,366.00	
7	S/. 25,496.00	S/. 19,122.00	S/. 6,374.00	
8	S/. 25,521.00	S/. 19,140.75	S/. 6,380.25	
9	S/. 25,484.00	S/. 19,113.00	S/. 6,371.00	
10	S/. 25,459.00	S/. 19,094.25	S/. 6,364.75	S/. 6,363.13
11	S/. 25,523.73	S/. 18,632.33	S/. 6,891.41	S/. 528.28
12	S/. 25,536.68	S/. 18,641.78	S/. 6,894.90	S/. 531.78

La tabla muestra que en el periodo de dos meses se recupera lo invertido, vale indicar que se trata de un ingreso mayor al promedio de la empresa, por lo que se considera que en dos meses se estaría recuperando lo invertido y los ingresos serían mayores. De esta manera se plantea una ficha de medición de la productividad para evaluar la mejora de la propuesta de manera constante:

Tabla 38.*Ficha de evaluación de productividad*

Trabajador:				
Fecha: / /				
Área:				
Criterio de evaluación	Indicadores	Nivel de productividad		
		Bajo	Medio	Alto
Efectividad	Eficiencia Eficacia			
Compromiso	Trabajo en equipo Valores			
Conocimiento	Capacitación			
Resultado	Bienestar del trabajador			
Manejo racional de los recursos	Responsabilidad			
Contribución	Calidad de trabajo			
Retribución	Reconocimiento			

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Respecto a la propuesta de estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, se ha determinado que se carece de estrategias que planteen mejora de la práctica del liderazgo en la empresa, mismo que ha sido desarrollado en el estudio como un aporte para la Piladora.

En el análisis de que estrategias de liderazgo transformacional utiliza en Nuevo Horizonte S.A.C., se evidencia la carencia de liderazgo para el desarrollo de capacidades en los colaboradores de la píldora, puesto que se aprecia claramente las deficiencias en el ámbito de las coordinaciones con la alta dirección; los colaboradores necesitan talleres donde se les capacite sobre temas que los oriente e influya a mejorar la productividad laboral de la empresa.

En cuanto al diagnosticar del nivel de productividad laboral de los trabajadores de la piladora se evidencia la carencia de capacitación de la empresa hacia los colaboradores y la falta de entusiasmo por parte de los colaboradores y de la gerencia a poner en práctica la nueva tendencia de tener personas líderes, que contribuyan con el desarrollo y crecimiento que mejorara la productividad de la empresa.

En cuanto al diseño de estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la Piladora se ha planteado la capacitación sobre el direccionamiento del liderazgo transformacional, también fomentar el trabajo en equipo, implementar actividades de recreación, realizar un programa de Coaching sobre la Comunicación efectiva, y crear incentivos para mayor motivación en los colaboradores.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda al Gerente Piladora Nuevo Horizonte considerar las estrategias establecidas como aporte de la investigación, con la finalidad de lograr una mayor productividad de sus trabajadores. Asimismo, es necesario continuar con el estudio de las variables para mantener los resultados lo más actualizado posible y así seguir incrementando la productividad.

Es necesario que los trabajadores de Piladora Nuevo Horizonte reciban capacitaciones frecuentes por parte de la Gerencia y Jefes de área, siendo una debilidad identificada en la empresa y que debe superarse.

Se recomienda realizar evaluaciones frecuentes de la productividad en la empresa, de tal manera que se cuente con información actualizada para establecer acciones de mejora respecto a la productividad individual y de toda la organización.

Es importante hacer un seguimiento a cada una de las estrategias que se ha establecido en la propuesta, como aporte del estudio, de tal forma que se asegure los resultados que se espera lograr respecto al liderazgo y productividad en la empresa estudiada.

REFERENCIAS

- Alcaraz, N., Noreña, A., & Rojas, J. (2018). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/235960056_Norena-Pena_A_Alcaraz-Moreno_N_Rojas_J_Rebolledo-Malpica_D_Aplicabilidad_de_los_criterios_de_rigor_y_eticos_en_la_investigacion_cualitativa_Aquichan_2012_123263-274/link/00b7d514c956c0240a000000/download
- Ávila, H. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018*. Obtenido de Universidad San Martín de Porres: <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/125>
- Balderas, A. (2021). *Reinventar tu liderazgo: 12 claves para gestionar equipos*. Madrid: ESIC Editorial.
- Bayón, J. (2019). *Cultural empresarial*. Editorial Elearning.
- Bernabé, M. (2018). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones de Educación Básica Regular de la red 04 UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21641>
- Bernal, C. (2021). *Metodología de la investigación, 4ta Edición*. Colombia: Pearson Educación.
- Calvo, J. (2018). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público*. Obtenido de SciELO Revista: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
- Cedano, G. (2021). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Industria de Palma Aceitera de Loreto y San Martín S.A, Yurimaguas – 2020*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56923>
- Cedano, G. (2021). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la*

- Industria de Palma Aceitera de Loreto y San Martín S.A, Yurimaguas – 2020. Obtenido de Repositorio Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56923/Cedano_DAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y*
- Chuquipul, E. (2020). *Liderazgo Transformacional para Mejorar las Competencias Laborables en el Nivel Táctico de la Gerencia Sub Regional Utcubamba*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46951/Chuquipul_DEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cio Perú. (2018). *Liderazgo transformacional: Un modelo para motivar la innovación*. Obtenido de Cio Perú: <https://cioperu.pe/articulo/25376/liderazgo-transformacional-un-modelo-para-motivar-la-innovacion/>
- Conexión esan. (2019). *¿Cómo mejorar la productividad en el Perú?* Obtenido de Esan Perú: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2019/11/21/como-mejorar-la-productividad-en-el-peru/>
- Flores, A., & Hernández, C. (2019). *Crecimiento y productividad, II*. Fondo de Cultura Económica.
- García, G. (2018). *Gestión de cambios organizacionales: Modelo integrado factores transformacionales y trasaccionales*. AB Ediciones.
- García, M., & Salas, L. (2021). *Cultura organizacional y liderazgo de la pequeña y mediana empresa en Cali: Análisis desde el género del gerente*. Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle.
- Gestión. (2019). *Cuatro características del liderazgo transformacional*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/fotogalerias/4-caracteristicas-del-liderazgo-transformacional-noticia/?ref=gesr&foto=1>
- Goicoechea, J. (2018). *Liderazgo transformacional, empoderamiento y aprendizaje: un estudio en Ciclos Formativos de Grado Superior: Transformational leadership, empowerment and learning: a study in advanced vocational qualification courses*. Ministerio de Educación.
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.

- Kearns , D. (2019). *Liderazgo: En tiempos turbulentos*. Grupo Nelson.
- Littlewood, H. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Manual Moderno.
- Llamacuri, L., & Orellana, N. (2019). *Implementación de estrategias de liderazgo transformacional para incrementar la productividad en la Vidriería Orellana II - 2018*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Nacional del Centro del Perú: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6064/T010_73327442_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Madrigal, B. (2020). *Líderes y liderazgo*. Editorial Universidad de Guadalajara.
- Martínez, M. (2018). *El Módulo de Relaciones en el Entorno de Trabajo*. Punto Rojo Libros.
- Mendoza, A. (2018). Obtenido de ¿Qué es el liderazgo transformacional?: <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/liderazgo-transformacional>
- Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Obtenido de Repositorio de la Universidad del Rosario: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/30221/MurilloRomero-RainerLeonardo-2020.pdf;jsessionid=82476F5C42FD9E16DD025B79AE307CAC?sequence=1>
- Paredes, L. (2018). *Liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavin S.A.C. - San Juan de Miraflores*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/902/1/Paredes%20Barrientos%2c%20Lizzeth%20Jazmin.pdf>
- Pérez, C. (2018). *Impacto de la Productividad en el Crecimiento Económico*. Obtenido de Centro de Investigación de Economía y Negocios globales.: <https://www.cien.adexperu.org.pe/impacto-de-la-productividad-en-el-crecimiento-economico/>
- Pérez, J. (2021). *Talleres de prácticas laborales de seguridad social*. Tax Editores.
- Pucheu, J. (2021). *Gestión de la productividad y el desempeño: Como gestionar personas en dintintos tipos de procesos y puestos*. Ediciones UC.

- Quintanilla, F. (2019). *Relaciones Laborales y Productividad: En Las Relaciones Humanas 2+2 Tambien Son 4, pero No Sabes Cuando*. BOOKBABY.
- Reyes, I. (2019). *Estrategias de liderazgo transformacional, para mejorar el clima institucional del nivel secundario en la IE N° 2086 "Perú-Holanda, localidad de Collique, distrito de Comas, Lima - 2018*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8371/BC-4770%20REYES%20SORIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Reza, C. (2019). *El gerente efectivo. Los fundamentos de la Administración, el trabajo en equipo y el liderazgo*. UNAM, Facultad de Contaduría y Administración.
- Rojas, C. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18158/Fiag%C3%A1PuentesDar%C3%ADoAlejandro2018.pdf?sequence=1>
- Rovira, R. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. Obtenido de Repositorio de la Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. ESIC Editorial.
- Valdez, A. (2020). *Liderazgo transformacional en gerentes de dos empresas familiares y no familiares de Lima Metropolitana*. Obtenido de USIL: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10123/1/2020_Valdez%20Otero.pdf
- Vera, A. (2021). *Liderazgo Transformacional en el Bienestar Laboral del Talento Humano en la Industria Atunera de Manta*. Obtenido de Repositorio de la Universidad de las Fuerzas Armadas: <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/24172/1/T-ESPE-044409.pdf>
- Yampufé, M. (2018). *Liderazgo transformacional y su influencia en la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Tecnológica del

Perú:

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2499/Patricia%20Martinez_Mercedes%20Yampufe_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Formato del cuestionario



CUESTIONARIO SOBRE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA PILADORA NUEVO HORIZONTE S.A.C, CHICLAYO 2018

Estimado colaborador (a), el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de las **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA PILADORA NUEVO HORIZONTE S.A.C, CHICLAYO 2018**

Lea detenidamente cada ítem y contesta a las preguntas marcando con una (X)

VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
DIMENSIONES	ITEMNS	N	CN	A V	CS	S
		1	2	3	4	5
	Nº DE PREGUNTA					
ESTIMULACION INTELLECTUAL	1. ¿Con que frecuencia el gerente Propone ideas y posibilidades innovadoras en diferentes situaciones?					
	2. ¿El gerente estimula a los colaboradores a desarrollar ideas innovadoras y a ser creativos?					
	3. ¿El gerente delega tareas importantes a sus colaboradores con el fin de que innoven en la realización?					
MOTIVACION INSPIRACIONAL	4. ¿El gerente mantiene una buena comunicación con los colaboradores?					
	5. ¿El gerente concentra esfuerzo de los colaboradores mediante estímulos atractivos?					
	6. ¿El gerente expresa con claridad el propósito organizacional?					
CONCIDERAZION INDIVIDUALIZADA	7. ¿El gerente genera respeto entre los miembros de la empresa?					
	8. ¿El gerente propicia una visión optimista e integral hacia los trabajadores?					
	9. ¿El gerente transmite confianza entre lo que hace y lo que dice?					
INFLUENCIA INDIVIDUALIZADA	10. ¿El gerente expresa y transmite sus valores y creencias más importantes a sus colaboradores?					
	11. ¿El gerente considera importante tener un objetivo claro de lo que se realiza para satisfacer las necesidades?					
	12. ¿Enfatiza la importancia de tener una misión y visión compartida?					

VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL					
EFECTIVIDAD	13. ¿utilizan de manera efectiva los recursos, herramientas o instrumentos de trabajo asignados por la empresa?				
	14. ¿culminan en un tiempo determinado sus tareas asignadas?				
COMPROMISO	15. ¿Existe cooperativismo y compañerismo al momento de realizar las tareas asignadas?				
	16. ¿Se pone en práctica valores institucionales en el puesto de trabajo?				
CONOCIMIENTO	17. ¿con que frecuencia La empresa realiza capacitaciones?				
RESULTADO	18. ¿considera que la empresa se preocupa por el bienestar de sus colaboradores?				
MANEJO RACIONAL DE LOS RECURSOS	19. ¿Usted cumple con los objetivos planteados por la empresa?				
CONTRIBUCIÓN	20. ¿Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza?				
RETRIBUCIÓN	21. ¿Con que frecuencia la empresa brinda reconocimiento a sus trabajadores como un estímulo de motivación?				

Anexo 2: Validación del cuestionario

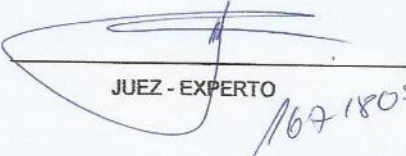
INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS	
NOMBRE DEL JUEZ	
<i>Jose F. Cique Urbina Co.</i>	
PROFESIÓN	<i>Lic. Administración</i>
ESPECIALIDAD	<i>Administración</i>
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>14 años</i>
CARGO	<i>Docente a tiempo parcial</i>
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA PILADORA NUEVO HORIZONTE S.A.C, CHICLAYO	
DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES	CHUMBE LINARES OSCAR ULISES
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Proponer estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral en la piladora nuevo horizonte S.A.C, Chiclayo
	<u>ESPECÍFICOS</u> Análisis de que estrategias de liderazgo transformacional utiliza piladora Nuevo horizonte S.A.C. Diagnosticar el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la piladora Nuevo horizonte S.A.C. Diseñar estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la piladora Nuevo horizonte S.A.C.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 21 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será

	sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
1) ¿Con que frecuencia el gerente propone ideas innovadoras en diferentes situaciones? a) Nunca b) Casi Nunca c) A veces d) Casi Siempre e) Siempre	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2) ¿El gerente estimula a los colaboradores a desarrollar ideas innovadoras y a ser creativos? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3) ¿El gerente delega tareas importantes a sus colaboradores con el fin de que innoven en la realización? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4) ¿El gerente mantiene una buena comunicación con los colaboradores? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5) ¿El gerente concentra esfuerzo de los colaboradores mediante estímulos atractivos? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6) ¿El gerente expresa con claridad el propósito organizacional? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7) ¿El gerente genera respeto entre los miembros de la empresa? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8) ¿El gerente propicia una visión optimista e integral hacia los trabajadores? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>9) ¿El gerente transmite confianza entre lo que hace y lo que dice? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>10) ¿El gerente Expresa y transmite sus valores y creencias más importantes a sus colaboradores? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>11) ¿El gerente considera importante tener un objetivo claro de lo que se realiza para satisfacer las necesidades? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>12) ¿El gerente enfatiza la importancia de tener una misión y visión compartida? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p>	
<p>13) ¿Utilizan de manera suficiente y necesaria los recursos, herramientas o instrumentos de trabajo asignados por la empresa? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>14) ¿Culminan en un tiempo determinado sus tareas asignadas? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>15) ¿Existe cooperativismo y compañerismo al momento de realizar las tareas asignadas? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>16) ¿Se pone en práctica valores institucionales en el puesto de trabajo? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>17) ¿Con que frecuencia La empresa realiza capacitaciones? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>

<p>18) ¿Considera que la empresa se preocupa por el bienestar de sus colaboradores?</p> <p>a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>19) ¿Usted cumple con los objetivos planteados por la empresa?</p> <p>a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>20) ¿Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza?</p> <p>a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>21) ¿con que frecuencia la empresa brinda reconocimiento a sus trabajadores como un estímulo de motivación?</p> <p>a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>21</u> N° TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	


 JUEZ - EXPERTO
 16718050

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Rafael A Olguín León
	PROFESIÓN	Lic en Adm.
	ESPECIALIDAD	MBA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20 años
	CARGO	DTP-USI
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA PILADORA NUEVO HORIZONTE S.A.C, CHICLAYO		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	CHUMBE LINARES OSCAR ULISES	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Proponer estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral en la piladora nuevo horizonte S.A.C, Chiclayo	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Analizar que estrategias de liderazgo transformacional utiliza piladora Nuevo horizonte S.A.C. Diagnosticar el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la piladora Nuevo horizonte S.A.C. Diseñar estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la piladora Nuevo horizonte S.A.C.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 21 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será	

| que determinará la validez de contenido será |

sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

<p>1) ¿Con que frecuencia el gerente propone ideas innovadoras en diferentes situaciones? a) Nunca b) Casi Nunca c) A veces d) Casi Siempre e) Siempre</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>2) ¿El gerente estimula a los colaboradores a desarrollar ideas innovadoras y a ser creativos? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>3) ¿El gerente delega tareas importantes a sus colaboradores con el fin de que innoven en la realización? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>4) ¿El gerente mantiene una buena comunicación con los colaboradores? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>5) ¿El gerente concentra esfuerzo de los colaboradores mediante estímulos atractivos? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>6) ¿El gerente expresa con claridad el propósito organizacional? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>7) ¿El gerente genera respeto entre los miembros de la empresa? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>8) ¿El gerente propicia una visión optimista e integral hacia los trabajadores? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>

<p>9) ¿El gerente transmite confianza entre lo que hace y lo que dice? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>10) ¿El gerente Expresa y transmite sus valores y creencias más importantes a sus colaboradores? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>11) ¿El gerente considera importante tener un objetivo claro de lo que se realiza para satisfacer las necesidades? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>12) ¿El gerente enfatiza la importancia de tener una misión y visión compartida? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p>	
<p>13) ¿Utilizan de manera suficiente y necesaria los recursos, herramientas o instrumentos de trabajo asignados por la empresa? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>14) ¿Culminan en un tiempo determinado sus tareas asignadas? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>15) ¿Existe cooperativismo y compañerismo al momento de realizar las tareas asignadas? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>16) ¿Se pone en práctica valores institucionales en el puesto de trabajo? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>17) ¿Con que frecuencia La empresa realiza capacitaciones? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>

<p>18) ¿Considera que la empresa se preocupa por el bienestar de sus colaboradores?</p> <p>a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>19) ¿Usted cumple con los objetivos planteados por la empresa?</p> <p>a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>20) ¿Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza?</p> <p>a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>21) ¿con que frecuencia la empresa brinda reconocimiento a sus trabajadores como un estímulo de motivación?</p> <p>a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u> 21 </u> N° TD <u> 0 </u></p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Cristhón Sánchez Urioste</i>
	PROFESIÓN	<i>Lic. en Administración</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Mg. en Gestión del Talento Humano</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>6</i>
	CARGO	<i>Administrativo GREB Lambayeque</i>
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA PILADORA NUEVO HORIZONTE S.A.C, CHICLAYO		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	CHUMBE LINARES OSCAR ULISES	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Proponer estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral en la piladora nuevo horizonte S.A.C, Chiclayo	
	<u>ESPECIFICOS</u> Analizar que estrategias de liderazgo transformacional utiliza piladora Nuevo horizonte S.A.C. Diagnosticar el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la piladora Nuevo horizonte S.A.C. Diseñar estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la piladora Nuevo horizonte S.A.C.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 21 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será	

	sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
1) ¿Con que frecuencia el gerente propone ideas innovadoras en diferentes situaciones? a) Nunca b) Casi Nunca c) A veces d) Casi Siempre e) Siempre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2) ¿El gerente estimula a los colaboradores a desarrollar ideas innovadoras y a ser creativos? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3) ¿El gerente delega tareas importantes a sus colaboradores con el fin de que innoven en la realización? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4) ¿El gerente mantiene una buena comunicación con los colaboradores? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5) ¿El gerente concentra esfuerzo de los colaboradores mediante estímulos atractivos? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6) ¿El gerente expresa con claridad el propósito organizacional? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7) ¿El gerente genera respeto entre los miembros de la empresa? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8) ¿El gerente propicia una visión optimista e integral hacia los trabajadores? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>9) ¿El gerente transmite confianza entre lo que hace y lo que dice? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p>
<p>SUGERENCIAS: _____</p>	
<p>10) ¿El gerente Expresa y transmite sus valores y creencias más importantes a sus colaboradores? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p>
<p>SUGERENCIAS: _____</p>	
<p>11) ¿El gerente considera importante tener un objetivo claro de lo que se realiza para satisfacer las necesidades? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p>
<p>SUGERENCIAS: _____</p>	
<p>12) ¿El gerente enfatiza la importancia de tener una misión y visión compartida? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p>
<p>SUGERENCIAS: _____</p>	
<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p>	
<p>13) ¿Utilizan de manera suficiente y necesaria los recursos, herramientas o instrumentos de trabajo asignados por la empresa? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p>
<p>SUGERENCIAS: _____</p>	
<p>14) ¿Culminan en un tiempo determinado sus tareas asignadas? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p>
<p>SUGERENCIAS: _____</p>	
<p>15) ¿Existe cooperativismo y compañerismo al momento de realizar las tareas asignadas? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p>
<p>SUGERENCIAS: _____</p>	
<p>16) ¿Se pone en práctica valores institucionales en el puesto de trabajo? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p>
<p>SUGERENCIAS: _____</p>	
<p>17) ¿Con que frecuencia La empresa realiza capacitaciones? a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p>
<p>SUGERENCIAS: _____</p>	

<p>18) ¿Considera que la empresa se preocupa por el bienestar de sus colaboradores?</p> <p>a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>19) ¿Usted cumple con los objetivos planteados por la empresa?</p> <p>a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>20) ¿Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza?</p> <p>a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>21) ¿con que frecuencia la empresa brinda reconocimiento a sus trabajadores como un estímulo de motivación?</p> <p>a) N b) C.N c) A d) C.S e) S</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA <u>21</u> Nº TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 JUEZ - EXPERTO

Anexo 3: Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

La Victoria, 27 de Noviembre de 2018

Señor (a) (ita):
Dra. Carmen Elvim Rosas Prado
Universidad Señor de Sipan Sac
Ciudad.-

Yo, Zenón Mendoza Bardales, identificado con DNI N° 16563251, domiciliado en Calle Prolongación Miguel Grau KM 2.5, Gerente de Piladora Nuevo Horizonte SAC. Por el presente es grato de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo informar lo siguiente:

Que al estudiante Chumbe Linares Oscar Ulises, del IX ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Señor de Sipan, ha sido aceptado en la piladora Nuevo horizonte S.A.C, a fin de que realice su proyecto de investigación en las áreas que crea conveniente para sus fines académicos

Agradeciéndoles por su atención a la presente, nos despedimos de Uds.

Atentamente,

PILADORA "NUEVO HORIZONTE" S.A.C.


Zenon Mendoza Bardales
GERENTE GENERAL

Dirección: Prolongación Miguel Grau KM 2.5 carretera Monsefu - La Victoria – Chiclayo - Lambayeque

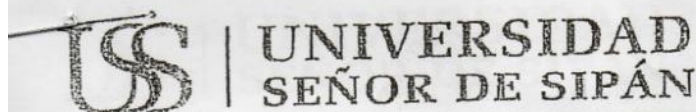
Anexo 4: Matriz de consistencia

Título de la Investigación: “Estrategias de Liderazgo transformacional para mejorar la Productividad Laboral en la Piladora Nuevo Horizonte S.a.c, Chiclayo 2018”

Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Académico profesional de Administración

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo de investigación	Población	Técnicas	Métodos de análisis de datos
<p>GENERAL ¿De qué manera el Liderazgo transformacional permitirá el desarrollo de capacidades para mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿En qué medida aplica estrategias de liderazgo transformacional la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C?</p> <p>¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.?</p> <p>¿En qué medida la aplicación de estrategias de liderazgo transformacional permitirá mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.?</p>	<p>GENERAL Proponer estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS Analizar que estrategias de liderazgo transformacional utiliza Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. Diagnosticar el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. Diseñar estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.</p>	<p>Las estrategias de liderazgo transformacion al influyen en la mejora de la ´productividad laboral de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2018.</p>	<p>INDEPENDIENTE : Liderazgo Transformacional</p> <p>DEPENDIENTE: Productividad Laboral</p>	<p>Tipo Investigación: Descriptiva – Propositiva</p> <p>Diseño Investigación: No Experimental Ox</p>	<p>Población y Muestra: 48 personal de la Piladora Nuevo Horizonte Sac, periodo 2018</p>	<p>Técnicas: cuestionario</p> <p>Instrumentos : análisis de encuestas</p>	<p>Software Estadístico SPSS y Microsoft Excel</p>

Anexo 5: Resolución de Proyecto



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1583- FACEM-USS-2018

Chiclayo, 10 de diciembre del 2018.

VISTO:

El oficio N° 0970-2018/FACEM-DA-USS, de fecha 07 de diciembre del 2018, en donde la Directora de la EAP de Administración, solicita la aprobación de los proyectos de tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2018-II, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial;

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Estado a lo expuesto y en el uso de las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyecto de Tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2018-II, de la EAP de Administración, a cargo del docente MBA. CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA, de acuerdo al cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dra. Carmen Elvira Rosás Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Facultad de Ciencias Empresariales
Sandra Mory Guzmán
SECRETARÍA ACADÉMICA

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Cc. Escuela, Archivo



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1583- FACEM-USS-2018

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE INVESTIGACIÓN	LINEAS DE INVESTIGACIÓN
1	ALARCON SAMAME ANDERSON EDMUNDO	PROPUESTA DE UN SISTEMA DE EVALUACION 360 GRADOS PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA EVENTUAL SERVICES S.A. CHICLAYO, 2018	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
2	BARRANTES HUAMAN TATIANA CAROLINA	LA METODOLOGIA CANVAS PARA MEJORAR LA VENTAJA COMPETITIVA DE LA CLINICA VETERINARIA D'COLITAS.COM CHICLAYO, 2018	GESTION Y COMPETITIVIDAD
3	BARRANTES HUAMAN VIVIANA CAROLINA	ESTRATEGIA DE MARKETING RELACIONAL PARA MEJORAR LA FIDELIZACION DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA MARIO VITERI E.I.R.L. CHICLAYO, 2018	MARKETING
4	BERNAL YNCIO GEANFRANCO	PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACION DE UN PARQUE TEMÁTICO DE REALIDAD VIRTUAL EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2018	EMPRENDEDURISMO Y PLANES DE NEGOCIO
5	CABREJOS CASTRO MILAGRO DE MARÍA	PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA FORTALECER LA IMAGEN CORPORATIVA DE LA I.E.P. FREDERICK SANGER CHICLAYO, 2018	GESTION Y COMPETITIVIDAD
6	CHUMBE LINARES OSCAR ULISES	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA PILADORA NUEVO HORIZONTE S.A.C. CHICLAYO, 2018	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
7	DIAZ MESONES DEIVY GERSON	MARKETING EMOCIONAL PARA MEJORAR LA FIDELIZACION DEL CLIENTE EN LA POLLERIA CAMPOS CHICKEN CHICLAYO, 2018	MARKETING
8	ENRIQUEZ VARELA JHONATAN JESÚS	MARKETING 3.0 PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA HIPERBODEGA UNO - BELAUDE CHICLAYO, 2018	MARKETING
9	FERNANDEZ LLEMPEN EDINSON JUNIOR	ESTRATEGIAS DE BENCHMARKING PARA LOGRAR LA FIDELIZACION DEL CLIENTE EN LA CEVICHERIA JHON CHICLAYO, 2018	MARKETING
10	GARCIA CALDERON ESQUIVES YANG ZHENG	PLAN DE NEGOCIO PARA LA CREACIÓN DE UN SPA DE MASCOTAS APLICANDO EL MODELO FREEMIUM EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2018	EMPRENDEDURISMO Y PLANES DE NEGOCIO
11	HUAMAN LINARES LUZ ELENA	ESTRATEGIAS DE COACHING TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CALLAYUG S.A.C. CHICLAYO, 2018	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
12	INGA SOLANO MARYORI NAYU	MARKETING VIRAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO EN EL RESTAURANTE SEÑOR PEZ CHICLAYO, 2018	MARKETING
13	LA SERNA BERNAL MARIANA ALEXANDRA	GESTION POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA MBN EXPORTACIONES LAMBAYEQUE S.R.L. 2018	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
14	LAGUENTO HEREDIA LUIS ANGEL	GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SETAMI E.I.R.L CHICLAYO, 2018	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
15	LLANOS MEDINA LUIS ALBERTO	GESTION POR COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA 2B & C INGENIEROS S.A.C. CHICLAYO, 2018.	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
16	SANCHEZ PEREZ YULI	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE LA EMPRESA, ELMERTEX S.A CHICLAYO, 2018	MARKETING
17	XIRADO MIRE DEYSI THALIA	PLAN DE NEGOCIO PARA LA CREACION DE UN CENTRO CAMPESTRE RECREACIONAL Y DE TURISMO DE AVENTURA EL RANCHO DE GALLITO CHICLAYO, 2018	EMPRENDEDURISMO Y PLANES DE NEGOCIO
18	VILLALOBOS SAAVEDRA DEL CY JACKELIN	ESTRATEGIAS DE MARKETING EXPERENCIAL PARA MEJORAR LA SATISFACCION DEL CLIENTE EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES PASAMAYO S.R.L CHICLAYO, 2018	MARKETING ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

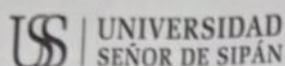
CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 5: T1

Anexo 5: T1



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 13 de diciembre del 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Chumbe Linares Oscar Ulises con DNI 47461763

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA PILADORA NUEVO HORIZONTE S.A.C, CHICLAYO 2021 presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Chumbe Linares Oscar Ulises	47461763	

Anexo 6: Fotos de aplicación de la encuesta

Figura 22.

Evidencia fotográfica 1

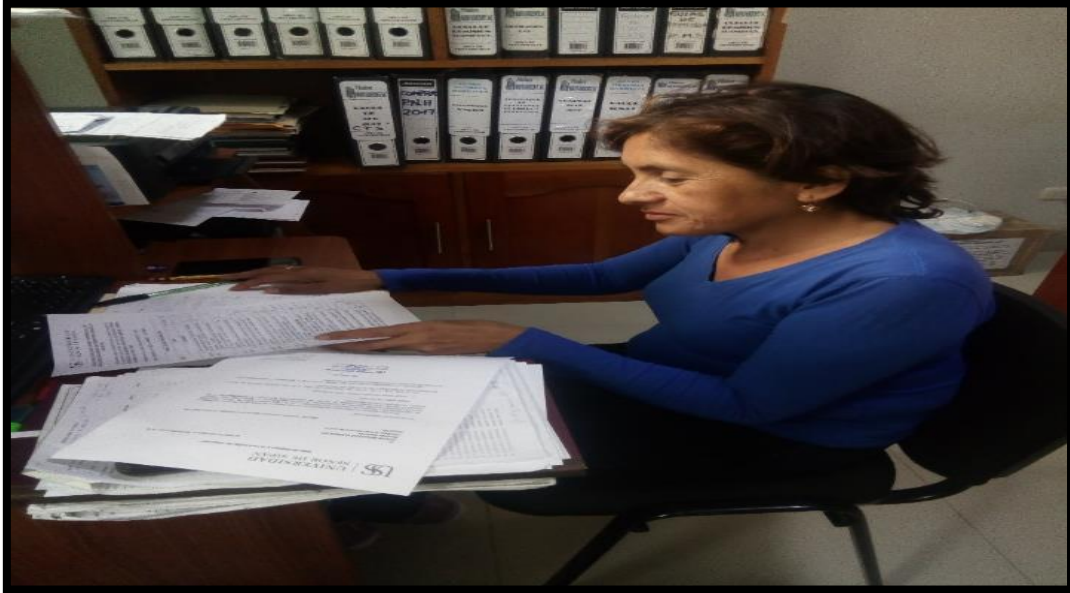


Figura 23.

Evidencia fotográfica 2



Figura 24.

Evidencia fotográfica 3



Figura 25.

Evidencia fotográfica 4



Anexo 6: Reporte TURNITIN

6/3/22, 11:39

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA PILADORA NUEVO - Oscar Ulises Chumbe Linares

19-01-2021 T Chumbe Linares Oscar Ulises.docx
6 mar 2022
16081 palabras/89363 caracteres

Oscar Ulises Chumbe Linares

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD ...

Resumen de fuentes

18%

SIMILITUD GENERAL

1	repositorio.uss.edu.pe	INTERNET	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe	INTERNET	2%
3	Universidad Señor de Sipán on 2019-11-14	TRABAJOS ENTREGADOS	1%
4	hdl.handle.net	INTERNET	1%
5	Universidad Señor de Sipán on 2017-03-28	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2017-10-02	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-27	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
8	repositorio.uns.edu.pe	INTERNET	<1%
9	library.co	INTERNET	<1%
10	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez on 2021-08-26	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
11	Universidad Cesar Vallejo on 2018-12-04	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
12	www.slideshare.net	INTERNET	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-10	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
14	repository.unad.edu.co	INTERNET	<1%
15	Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD on 2021-06-21	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
16	Universidad Señor de Sipán on 2019-12-05	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
17	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-10	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
18	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-12	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
19	bibliovirtualujap.files.wordpress.com	INTERNET	<1%
20	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2022-01-26	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
21	repositorio.ujcm.edu.pe	INTERNET	<1%
22	virtual.urbe.edu	INTERNET	<1%
23	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-30	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
24	Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-16	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
25	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-18	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
26	repositorio.esge.edu.pe	INTERNET	<1%
27	Universidad Alas Peruanas on 2021-12-22	TRABAJOS ENTREGADOS	<1%

Anexo 7: Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1583-FACEM-USS-2018, presentado por el/la Bachiller, Oscar Ulises Chumbe Linares, con su tesis Titulada Estrategias De Liderazgo Transformacional Para Mejorar La Productividad Laboral En La Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2021.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 18% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 17 de marzo de 2022

A handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line. The signature is stylized and appears to read 'Abraham José García Yovera'.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.