



UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA
DEL PERÚ

Facultad de Administración y Negocios

Trabajo de Investigación

“Liderazgo transformacional y su influencia en la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.”

Autoras:

Martínez Oscanoa Patricia

Yampufé Valdivieso Mercedes Cristina

Para el Grado de Bachiller en:

Administración de Empresas

Lima, noviembre de 2018

3. RESUMEN

Esta investigación se ubica en el área de almacén de la empresa Lucky S.A.C, ubicada en el distrito de La Victoria, Lima. Tiene por objetivo definir la influencia del liderazgo transformacional sobre la productividad de los colaboradores del área. Es una investigación cuantitativa, pues se desarrolla usando magnitudes numéricas y análisis estadísticos. Es de tipo aplicada - correlacional, debido a que establece una correlación entre las variables de liderazgo transformacional y productividad; y diseño no experimental – transversal, dado que no se realiza manipulación y/o variación de las variables en estudio. La población se conformó por el total de colaboradores del área (07). Los datos se recolectaron a través de la técnica “encuesta”, empleando como instrumento un cuestionario con 20 preguntas medidas en escala de Likert. Los datos recolectados se procesaron y analizaron en el programa IBM SPSS Statistic Base 22.0. El prueba estadística fue ejecutado, a través de la correlación de Pearson, el cual determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio de 0.889. Por consiguiente, se concluyó que la variable liderazgo transformacional si tiene influencia sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C., siendo la Consideración Individual la dimensión que más influencia tiene sobre esta variable.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, productividad, motivación inspiracional, consideración individual.

4. DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a Dios por guiarme y bendecirme todos los días. A mi familia que fueron mi soporte, me apoyaron y motivaron en todo momento durante mi formación profesional.

Martínez Oscanoa, Patricia

Dedico este proyecto de investigación a Dios, a mis padres, Rodolfo y Blanca que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica para poder llegar a ser una profesional, y a mi hermano por brindarme todo su apoyo y un hombro para descansar.

Yampufé Valdivieso, Mercedes, C.

5. AGRADECIMIENTO

En primera instancia queremos agradecer a Dios por brindarnos fortaleza, a nuestros padres y familiares quienes nos motivaron cada día a ser mejores profesionales.

En segunda instancia agradecemos a la empresa LUCKY por facilitarnos toda la información necesaria para desarrollar satisfactoriamente este proyecto de investigación.

Finalmente, agradecemos a nuestros profesores por su exigencia, paciencia y dedicación para la culminación de este proyecto de investigación.

6. INDICE

3. RESUMEN	3
4. DEDICATORIA.....	4
5. AGRADECIMIENTO.....	5
6. INDICE.....	6
7. INTRODUCCIÓN.....	7
8. CUERPO DEL TRABAJO.....	8
8.1 Identificar el grado de influencia de la motivación inspiracional sobre la productividad	8
8.1.1 Potencializar los recursos internos del área para fortalecer la motivación inspiracional.....	8
8.1.2 Fomentar actividades de motivación para desarrollar una perspectiva de crecimiento individual y grupal.....	9
8.2 Identificar el grado de influencia de la consideración individual sobre la productividad	9
8.2.1 Mantener una comunicación fluida entre el jefe y los colaboradores para fortalecer la consideración individual	9
8.2.2 Promover el trabajo en equipo para desarrollar la empatía entre los colaboradores.....	10
9. CONCLUSIONES.....	11
10. RECOMENDACIONES	12
11. ANEXOS.....	13
11.1 Anexo 1: Resultados del Cuestionario.....	13
11.2 Anexo 2: Análisis Estadístico Descriptivo	28
11.3 Anexo 3: Análisis Estadístico Inferencial	30
11.4 Anexo 4: Discusión de resultados.....	34
11.5 Anexo 5: Modelo del Cuestionario	35
11.6 Anexo 6: Aplicación de encuesta	37

7. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Liderazgo transformacional y su influencia en la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C”, planteó como objetivo identificar el grado de influencia que tiene el liderazgo transformacional sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.

Diversas investigaciones con enfoques diferentes han abordado el estudio del liderazgo transformacional determinando su incidencia en situaciones organizacionales como motivación, satisfacción laboral, productividad, entre otros. Es preciso señalar que, este trabajo resalta la importancia de la influencia del liderazgo transformacional en la productividad.

El presente trabajo busca comprobar a través de la aplicación de la teoría, que el liderazgo transformacional es un instrumento orientado a mejorar la capacidad de sus seguidores mediante diversos procesos como la motivación inspiracional o consideración individual, produciendo cambios positivos en el comportamiento, valores y capacidad de los colaboradores, lo que conlleva a mejorar la eficiencia y productividad de los colaboradores dentro de la empresa.

El proyecto se encuentra conformado por: en primer lugar, Cuerpo del trabajo: abarca los componentes propuestos que son identificar como influye la motivación inspiracional y consideración individual sobre la productividad, en el cual se establece estrategias y plan de acción para cada una. En segundo lugar, Conclusiones y Recomendaciones. En último lugar, Anexos: aquí se desarrolla la presentación e interpretación de datos, análisis descriptivo e inferencial, discusión de resultados y modelo de instrumento de recolección de datos.

8. CUERPO DEL TRABAJO

De acuerdo con las actividades desarrolladas durante el proceso de investigación en base al cumplimiento de los objetivos establecidos al inicio, donde se busca determinar el grado de influencia en la productividad del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C., mediante la aplicación del liderazgo transformacional, y luego de evaluar la situación actual en la empresa, a continuación, se presentarán los componentes que son propuestas diseñadas en base a la información recaba previamente.

8.1 Identificar el grado de influencia de la motivación inspiracional sobre la productividad

De la información recabada del área de almacén en relación con la influencia del liderazgo transformacional en la productividad, se detectó deficiencias en la motivación inspiracional por parte del líder hacia los colaboradores del área. Cabe agregar que la motivación inspiracional es la capacidad para comunicar objetivos de la empresa de forma clara y motivar a los seguidores a su cumplimiento. La elaboración de la siguiente propuesta pretende promover la motivación en los colaboradores, como variable asociada a la búsqueda de mejorar la productividad. Después de lo anterior expuesto, se plantea lo siguiente:

8.1.1 Potencializar los recursos internos del área para fortalecer la motivación inspiracional

Estrategias

- 1) Realizar un análisis FODA del jefe de área.
- 2) Fortalecer el rol actual del jefe de área.
- 3) Realizar campaña interna para difundir valores de la empresa.

Plan de acción

N°	Estrategias	Actividades
1	Realizar un análisis FODA del jefe de área	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar con el jefe de área un FODA personal.• Analizar y recomendar estrategias de mejora.
2	Fortalecer el rol actual del jefe	<ul style="list-style-type: none">• Capacitar al jefe de área sobre liderazgo transformacional.• Capacitar al jefe de área sobre motivación inspiracional.
3	Realizar campaña interna para difundir valores de la empresa	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar un boletín informativo con los objetivos y valores de la empresa.• Entregar el boletín a los colaboradores.

8.1.2 Fomentar actividades de motivación para desarrollar una perspectiva de crecimiento individual y grupal

Estrategias

- 1) Indagar sobre las necesidades y metas de los colaboradores del área.
- 2) Establecer actividades de motivación para lograr autorrealización individual, el cual se modificará periódicamente según necesidades.
- 3) Aplicar incentivos no económicos, como reconocimiento al logro de los objetivos.

Plan de acción

N°	Estrategias	Actividades
1	Indagar sobre las necesidades y metas de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none">• Realizar una entrevista.• Registrar datos obtenidos.
2	Establecer actividades de motivación para lograr autorrealización individual.	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar una actividad recreativa al inicio de turno.• Organizar juegos rápidos en el área que aligeren el ambiente.
3	Aplicar incentivos no económicos, como reconocimiento al logro de objetivos.	<ul style="list-style-type: none">• Premiar al trabajador del mes.• Entregar diploma de reconocimiento, en coordinación con el jefe de área.• Realizar una mención especial, en coordinación con el jefe de área.

8.2 Identificar el grado de influencia de la consideración individual sobre la productividad

Según se ha visto en el diagnóstico de la situación del área de almacén en relación con la influencia del liderazgo transformacional en la productividad, se detectó deficiencias en la consideración individual hacia los colaboradores del área. Cabe agregar que, la consideración individual implica una preocupación por las personas en motivarlas, estimularlas y propiciar su desarrollo prestando atención en sus necesidades, además, se delega autoridad para fortalecer el trabajo en equipo. La elaboración de la siguiente propuesta pretende desarrollar la empatía del líder y colaboradores, como variable asociada a la búsqueda de mejorar la productividad. Con referencia a lo anterior, se propone lo siguiente:

8.2.1 Mantener una comunicación fluida entre el jefe y los colaboradores para fortalecer la consideración individual

Estrategias

- 1) Establecer un proceso de comunicación en el área de almacén.
- 2) Realizar reuniones frecuentes con los colaboradores del área.

Plan de acción

N°	Estrategias	Actividades
1	Establecer un proceso de comunicación en el área.	<ul style="list-style-type: none">• Establecer conductos regulares de comunicación.• Elaborar flujo de comunicación en el área.• Comunicar flujo de comunicación establecido.
2	Realizar reuniones frecuentes con los colaboradores del área.	<ul style="list-style-type: none">• Realizar una reunión individual y grupal• Definir las metas principales de la empresa.• Determinar las metas cumplidas.• Definir las acciones a mejorar.

8.2.2 Promover el trabajo en equipo para desarrollar la empatía entre los colaboradores

Estrategias

- 1) Mantener una comunicación abierta con el equipo.
- 2) Promover un ambiente de colaboración.
- 3) Generar confianza entre los colaboradores.

Plan de acción

N°	Estrategias	Actividades
1	Mantener una comunicación abierta con el equipo.	<ul style="list-style-type: none">• Formar equipos de trabajo.• Realizar actividades recreativas.
2	Promover un ambiente de colaboración.	<ul style="list-style-type: none">• Reunir a los colaboradores.• Definir objetivos comunes.• Intercambias ideas para alcanzarlos.• Desarrollar actividad grupal.
3	Generar un clima confianza entre los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none">• Realizar dinámica de confianza entre los colaboradores.

Aplicación de instrumento

En base a las acciones especificadas previamente, se plantea realizar una encuesta mediante un cuestionario de 20 preguntas, a los colaboradores del área de almacén para determinar la apreciación que tienen en relación con las actividades desarrolladas, y determinar la influencia de estos factores en la productividad del área. Cabe señalar que estos se encuentran relacionados con las dimensiones establecidas previamente.

9. CONCLUSIONES

- 1) Se determinó que, el liderazgo transformacional si influye sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.; por ende, concluimos que un adecuado liderazgo repercute significativamente en el desempeño de los colaboradores, dado que para alcanzar los objetivos de la empresa se requiere contar con un capital humano que este conforme en su puesto de trabajo.

- 2) Se determinó que, la motivación inspiracional no influye sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.; por lo tanto, concluimos que la motivación inspiracional no influye directamente sobre la productividad, considerando que los colaboradores esperan otro tipo de motivación.

- 3) Se determinó que, la consideración individual si influye sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.; con lo cual podemos concluir que a partir de una buena comunicación y trabajo en equipo las tareas o funciones que desarrolle el colaborador serán realizadas con mayor productividad.

10. RECOMENDACIONES

- 1) Para mejorar la productividad se recomienda al jefe del área de almacén de la Empresa Lucky S.A.C. continuar con el proceso de capacitación en liderazgo transformacional para fortalecer la relación de jefe – colaborador.

- 2) Para mejorar la productividad se recomienda al área de almacén de la empresa Lucky S.A.C, buscar nuevas técnicas de motivación e incentivos para el personal, con el propósito de contribuir a su satisfacción dentro del área.

- 3) Para mejorar la productividad se recomienda al área de almacén de la empresa Lucky S.A.C, brindar al personal del área un espacio para manifestar dudas o comentarios del trabajo que desempeñan de este modo lograr que sientan motivados para seguir desarrollando sus funciones con mayor confianza y seguridad.

- 4) Para mejorar la productividad se recomienda al jefe del área de almacén de la Empresa Lucky S.A.C., monitorear constantemente la motivación del personal que integra el área, para que de esta manera se identifiquen los problemas y se pueda aplicar correctivos oportunamente.

11. ANEXOS

11.1 Anexo 1: Resultados del Cuestionario

DIMENSIÓN 1: Motivación Inspiracional

Pregunta 1: ¿El jefe es proactivo y estimula el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	14,3	14,3	14,3
	Siempre	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 1. Proactividad del jefe

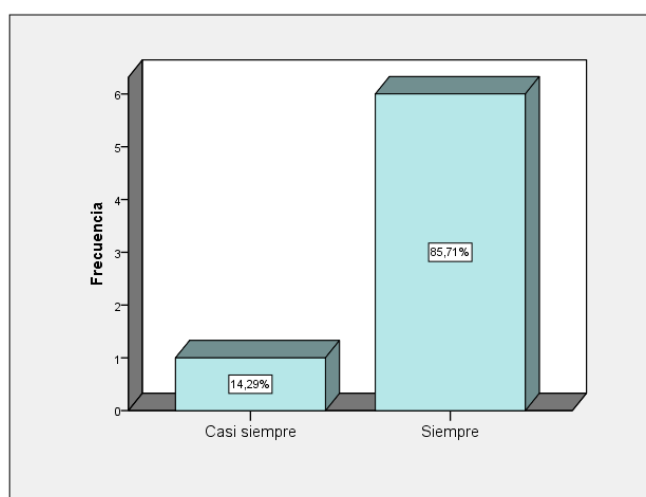


Gráfico 1. Proactividad del jefe

Interpretación tabla y gráfico 1: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 14.3% de los colaboradores indicaron que casi siempre el jefe es proactivo y estimula el trabajo, y el 85.7% de estos indican que el jefe siempre es proactivo y estimula el trabajo. Estos porcentajes nos dan a conocer la aceptación sobre la actitud del jefe en relación con la motivación al personal.

Pregunta 2: ¿El jefe toma decisiones con información adecuada en beneficio del colaborador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	28,6	28,6	28,6
	Siempre	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 2. Toma de decisiones

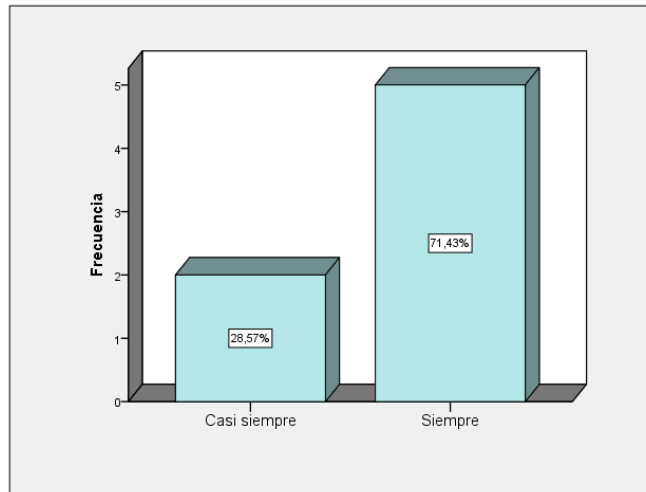


Gráfico 2. Toma de decisiones

Interpretación tabla y gráfico 2: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 28.6% de los colaboradores indicaron que el jefe toma decisiones con información adecuada en beneficio del colaborador y estimula el trabajo, y el 71.4% de estos indican que el jefe siempre toma decisiones para el beneficio del colaborador. Estos porcentajes nos dan a conocer la aceptación de toma de decisiones que se relacionan con el personal del área y que son en beneficio de ellos.

Pregunta 3: ¿Las tareas que ejecuta contribuyen al cumplimiento de las metas de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	28,6	28,6	28,6
	Siempre	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 3. Tareas y cumplimiento de metas

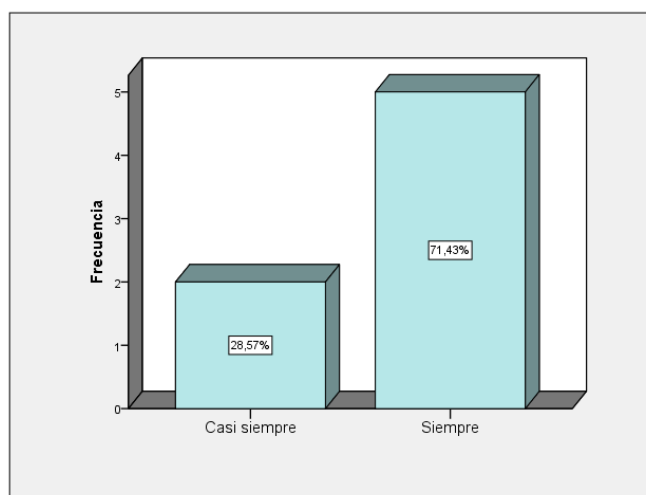


Gráfico 3. Tareas y cumplimiento de metas

Interpretación tabla y gráfico 3: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 28.6% de los colaboradores indico que casi siempre las tareas que ejecutan cooperan al cumplimiento de metas de la empresa, y el 71.4% de estos indican que las tareas que ejecutan siempre cooperan al cumplimiento de metas de la empresa. Estos porcentajes nos dan a conocer la aceptación que tienen los colaboradores por lograr la mejora de la empresa.

Pregunta 4: ¿Las actividades recreativas mejoran el ambiente de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	14,3	14,3	14,3
	Siempre	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 4. Actividades recreativas y ambiente de trabajo

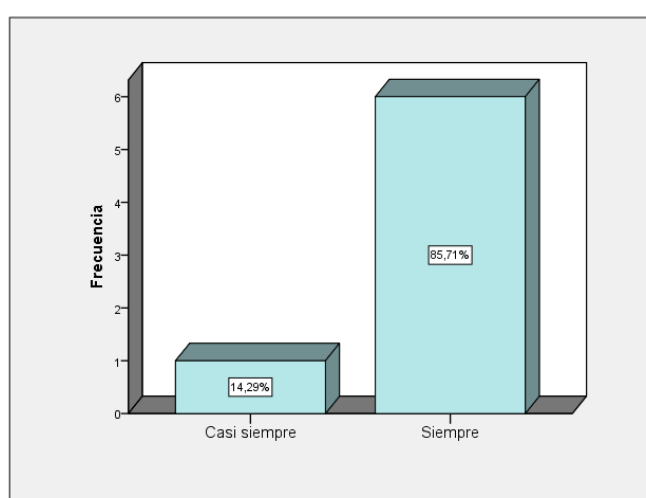


Gráfico 4. Actividades recreativas y ambiente de trabajo

Interpretación tabla y gráfico 4: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 14.3% de los colaboradores indico que casi siempre las actividades recreativas mejoran el ambiente de trabajo, y el 85.7% de estos indican que las actividades recreativas siempre mejoran el ambiente de trabajo. Estos porcentajes dan a conocer que desarrollar estas actividades motiva al personal de la empresa para cumplir sus funciones asignadas.

Pregunta 5: ¿Recibo reconocimiento por un trabajo bien hecho?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	1	14,3	14,3	28,6
	Siempre	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 5. Reconocimiento laboral

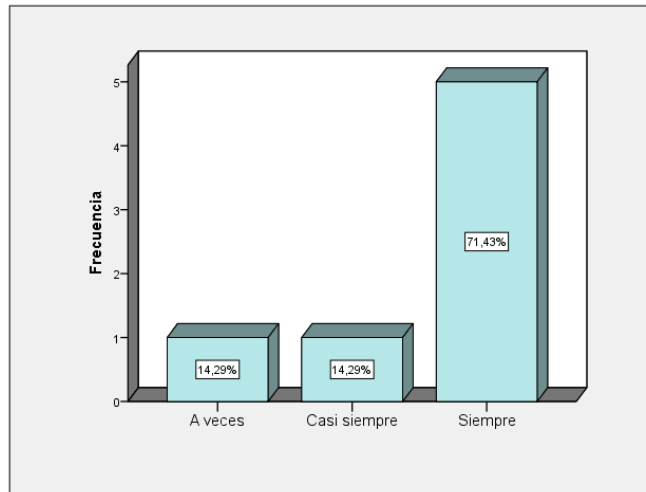


Gráfico 5. Reconocimiento laboral

Interpretación tabla y gráfico 5: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 14.3% de los colaboradores indicaron que a veces reciben reconocimiento laboral, el 14.3% de estos indican que casi siempre reciben reconocimiento laboral, y el 71.4 de estos indican que siempre reciben reconocimiento laboral. Estos porcentajes muestran que para sentir satisfacción por parte de los colaboradores estos requieren reconocimiento por su trabajo desarrollado.

DIMENSIÓN 2: Consideración Individual

Pregunta 6: ¿Presto atención y muestro interés por lo que dicen los demás?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	14,3	14,3	14,3
	Siempre	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 6. Escuchar a los demás

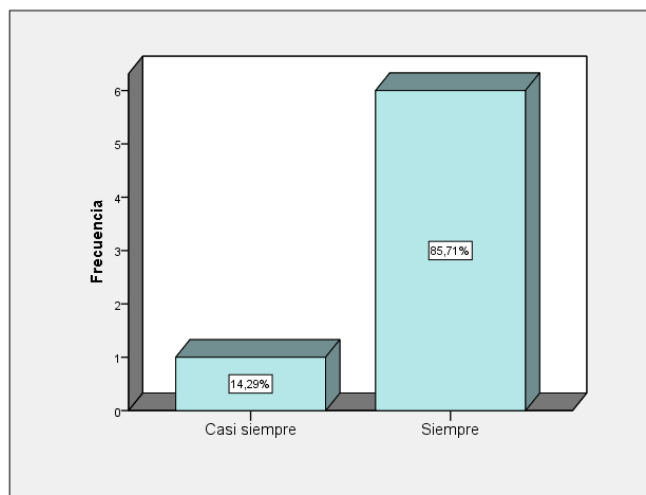


Gráfico 6. Escuchar a los demás

Interpretación tabla y gráfico 6: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 14.3% de los colaboradores indico que casi siempre presta atención y muestra interés por lo que dicen los demás, y el 86.7% de estos indican que siempre prestan atención y muestran interés por lo que dicen los demás. Estos porcentajes nos detallan que los colaboradores escuchan adecuadamente a los demás trabajadores.

Pregunta 7: ¿La comunicación individual que mantiene con su jefe es adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	28,6	28,6	28,6
	Siempre	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 7. Comunicación con el jefe

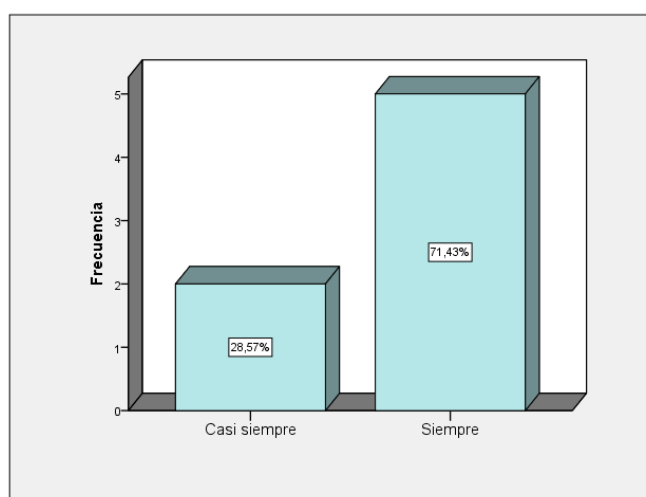


Gráfico 7. Comunicación con el jefe

Interpretación tabla y gráfico 7: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 28.6% de los colaboradores indico que casi siempre la comunicación individual con su jefe es adecuada, y el 71.4% de estos indican que la comunicación individual que mantiene con su jefe siempre es adecuada. Estos porcentajes nos indican que la empresa, se preocupa por fortalecer la comunicación con el jefe directo.

Pregunta 8: ¿Le informa su jefe continuamente sobre situaciones que influyen de forma positiva o negativa al crecimiento de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	4	57,1	57,1	71,4
	Siempre	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 8. Situaciones de crecimiento

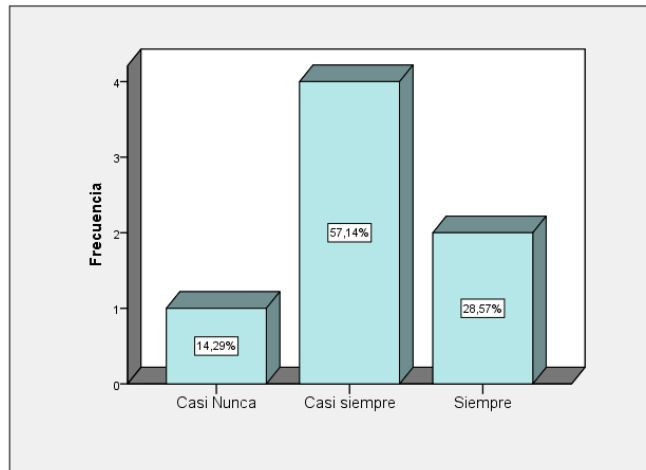


Gráfico 8. Situaciones de crecimiento

Interpretación tabla y gráfico 8: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 14.3% de los colaboradores indicó que casi nunca el jefe sustenta situaciones que influyen de forma positiva o negativa al crecimiento de la empresa, el 57.1% de estos indican que casi siempre el jefe sustenta situaciones que influyen de forma positiva o negativa al crecimiento de la empresa, y el 28.6% indican que el jefe siempre sustenta situaciones que influyen de forma positiva o negativa al crecimiento de la empresa. Estos porcentajes nos indican que el jefe se encuentra interesado en brindar conocimiento a los trabajadores sobre la empresa en la cual laboran.

Pregunta 9: ¿Cree que usted y sus compañeros de trabajo son el apoyo y sostén de su área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	28,6	28,6	28,6
	Siempre	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 9. Soporte para la empresa

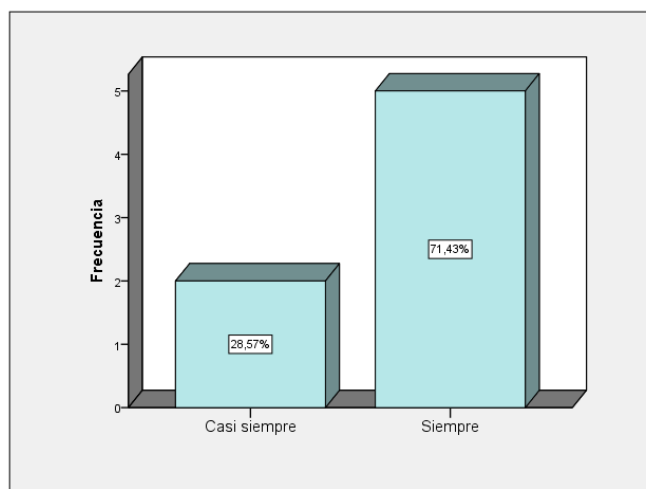


Gráfico 9. Soporte para la empresa

Interpretación tabla y gráfico 9: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 28.6% de los colaboradores indicaron que son el apoyo y sostén de su área, y el 71.4% de estos indican que son el apoyo y sostén de su área. Estos porcentajes nos indican que los colaboradores forman parte del desempeño de la empresa.

Pregunta 10: ¿Colabora con los demás para el cumplimiento de las metas u objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	14,3	14,3	14,3
	Siempre	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 10. Compañerismo

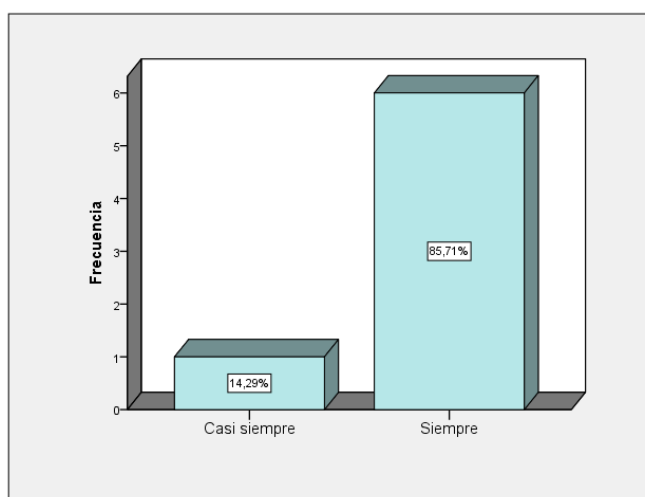


Gráfico 10. Compañerismo

Interpretación tabla y gráfico 10: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 14.3% de los colaboradores indicó que casi nunca colabora con los demás para lograr las metas u objetivos, y el 85.7% de estos indican que siempre colaboran con los demás para el logro de los objetivos. Estos porcentajes nos muestran el grado de compañerismo que hay en el área.

DIMENSIÓN 3: Perspectiva Administrativa

Pregunta 11: ¿La empresa respeta sus horas de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	28,6	28,6	28,6
	Casi siempre	4	57,1	57,1	85,7
	Siempre	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 11. Horario laboral

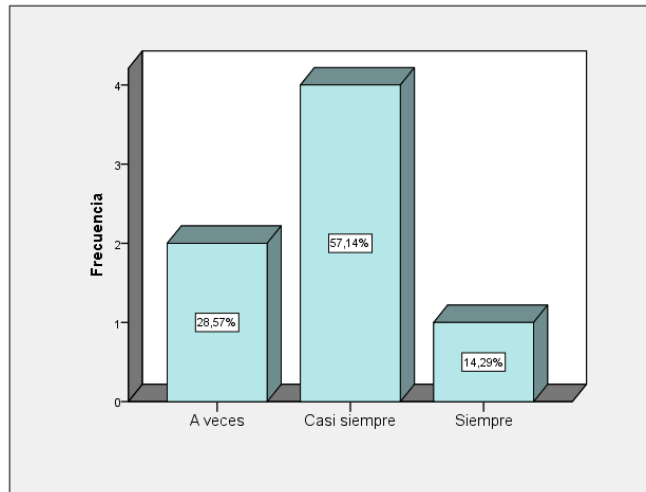


Gráfico 11. Horario laboral

Interpretación tabla y gráfico 11: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 28.6% de los colaboradores indicaron que a veces la empresa respeta sus horas de trabajo, el 57.1% de estos indican que casi siempre la empresa respeta sus horas de trabajo, y el 14.3% de estos indican que la empresa siempre respeta sus horas de trabajo. Estos porcentajes nos indican que los colaboradores son muy eficientes en el horario laboral.

Pregunta 12: ¿Se planifican y comunican las actividades a desarrollar en el área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	5	71,4	71,4	85,7
	Siempre	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 12. Planificación y comunicación de actividades

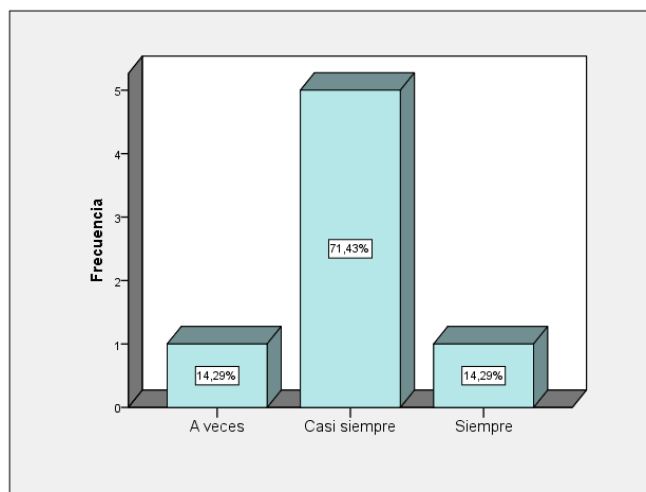


Gráfico 12. Planificación y comunicación de actividades

Interpretación tabla y gráfico 12: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 14.3% de los colaboradores indico que a veces planifican y comunican las actividades a desarrollar en el área, el 71.4% de estos indican que casi siempre planifican y comunican las actividades a desarrollar en el área, y el 14.3% de estos indican que siempre planifica y comunican las actividades a desarrollar en el área. Estos porcentajes nos indican que los trabajadores se proyectan para poder desarrollar las actividades en el área.

Pregunta 13: ¿Cumple adecuadamente con la labor y/o actividades que le encomienda su jefe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	28,6	28,6	28,6
	Siempre	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 13. Actividades asignadas.

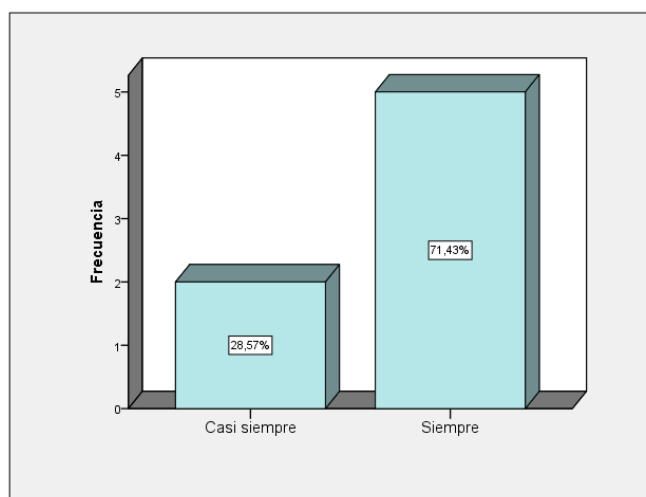


Gráfico 13. Actividades asignadas.

Interpretación tabla y gráfico 13: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 28.6% de los colaboradores indico que casi siempre cumplen adecuadamente con la labor y/o actividades que le encomienda, el 71.4% de estos indico que siempre cumplen adecuadamente con la labor y/o actividades que le encomienda. Estos porcentajes nos indican que los trabajadores realizan satisfactoriamente las actividades encomendadas o asignadas.

Pregunta 14: ¿Cree Usted que las tareas desarrolladas por cada colaborador en el área se encuentran divididas equitativamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	71,4	71,4	71,4
	Siempre	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 14. División de actividades

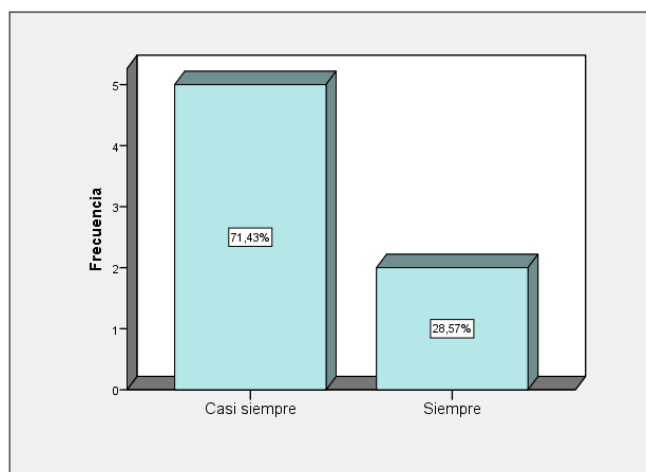


Gráfico 14. División de actividades

Interpretación tabla y gráfico 14: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 71.4% de los colaboradores indico que casi siempre las tareas desarrolladas por cada colaborador en el área se encuentran divididas equitativamente, el 28.6% de estos indico que siempre las tareas desarrolladas por cada colaborador en el área se encuentran divididas equitativamente. Estos porcentajes no indican la delegación que el jefe tiene frente a los trabajadores, asignándoles tareas a cada uno.

Pregunta 15: ¿La empresa le asigna recursos suficientes para ejecutar su trabajo adecuadamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	28,6	28,6	28,6
	Siempre	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 15. Asignación de recursos

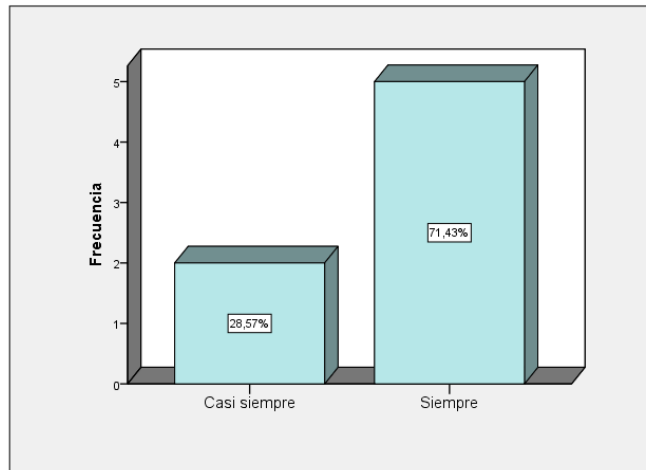


Gráfico 15. Asignación de recursos

Interpretación tabla y gráfico 15: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 28.6% de los colaboradores indico que casi siempre la empresa le asigna recursos suficientes para ejecutar su trabajo adecuadamente, el 71.4% de estos indico que la empresa siempre les asigna recursos suficientes para ejecutar su trabajo adecuadamente. Estos porcentajes no indican que la empresa se preocupa por los colaboradores brindándoles los equipamientos necesarios (uniformes, herramientas, maquinarias, entre otros).

DIMENSIÓN 4: Perspectiva de la conducta

Pregunta 16: ¿Propone usted ideas innovadoras para optimizar los procesos en su área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	71,4	71,4	71,4
	Siempre	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 16. Mejora de procesos

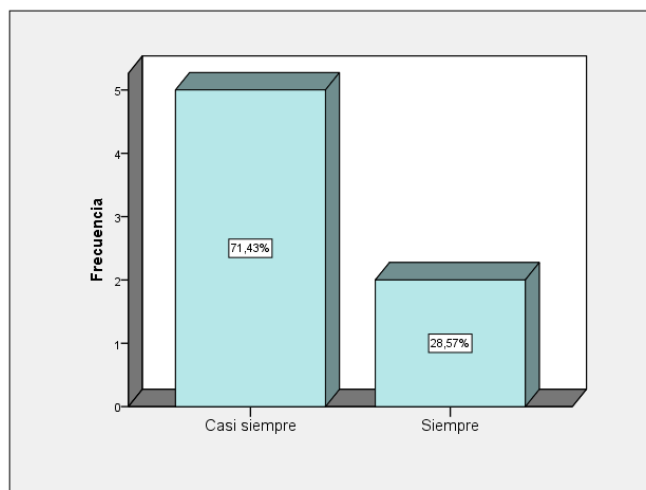


Gráfico 16. Mejora de procesos

Interpretación tabla y gráfico 16: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 71.4% de los colaboradores indico que casi siempre proponen ideas innovadoras para optimizar los procesos en su área, y el 28.6% de estos indico siempre proponen ideas innovadoras para optimizar los procesos en su área. Estos porcentajes nos indican la preocupación de los trabajadores por brindar ideas innovadoras para optimizar los procesos en su área.

Pregunta 17: ¿Pregunta y pide aclaraciones al jefe en relación con la tarea a realizar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	42,9	42,9	42,9
	Siempre	4	57,1	57,1	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 17. Consultas sobre tareas realizadas

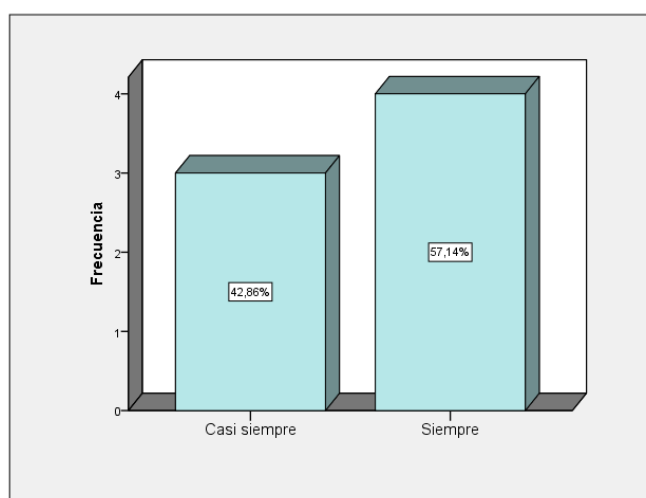


Gráfico 17. Consultas sobre tareas realizadas

Interpretación tabla y gráfico 17: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 42.9% de los colaboradores indico que casi siempre pregunta y pide aclaraciones al jefe en relación con la tarea a realizar, y el 57.1% de estos indico siempre preguntan y piden aclaraciones al jefe en relación con la tarea a realizar. Estos porcentajes nos muestran la preocupación de los trabajadores hacia las tareas realizadas.

Pregunta 18: ¿Actúa con rapidez adecuada a la hora de realizar sus funciones o de resolver los problemas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	2	28,6	28,6	42,9
	Siempre	4	57,1	57,1	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 18. Resolución de problemas

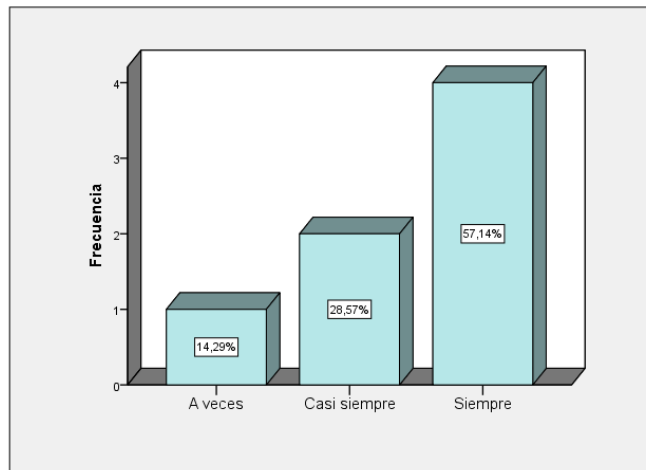


Gráfico 18. Resolución de problemas

Interpretación tabla y gráfico 18: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 14.3% de los colaboradores indicaron que casi siempre actúan con rapidez adecuada a la hora de realizar sus funciones o de resolver los problemas, el 28.6% de estos indicaron que casi siempre actúan con rapidez adecuada a la hora de realizar sus funciones o de resolver los problemas, y el 57.1% indicaron que actúan con rapidez adecuada a la hora de realizar sus funciones o de resolver los problemas. Estos porcentajes nos muestran la preocupación de los trabajadores para resolver problemas.

Pregunta 19: ¿La empresa le ofrece conocimiento y oportunidades para desarrollar sus competencias y habilidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	1	14,3	14,3	28,6
	Siempre	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 19. Capacitaciones

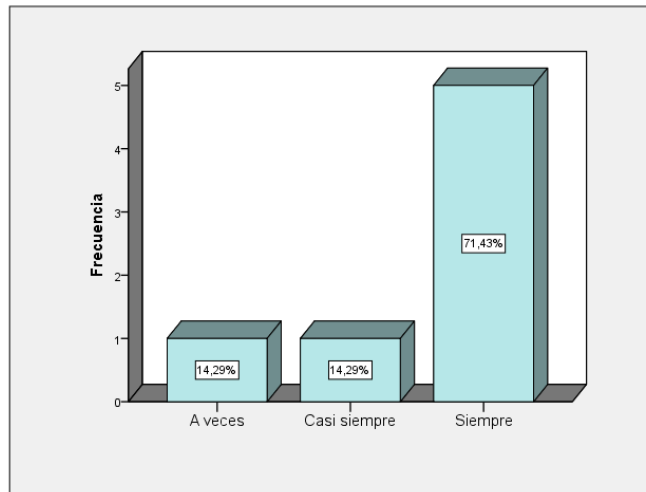


Gráfico 19. Capacitaciones

Interpretación tabla y gráfico 19: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 14.3% de los colaboradores indico que a veces la empresa le ofrece conocimiento y oportunidades para desarrollar sus competencias y habilidades, el 14.3% de estos indico que casi siempre la empresa le ofrece conocimiento y oportunidades para desarrollar sus competencias y habilidades, y el 71.4% indico la empresa le ofrece conocimiento y oportunidades para desarrollar sus competencias y habilidades Estos porcentajes nos muestran la preocupación que tienen la empresa por las mejoras de desarrollo de habilidades de sus colaboradores.

Pregunta 20: ¿Se enfoca la empresa en la conducta de los colaboradores y los encamina a alcanzar los objetivos esperados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	28,6	28,6	28,6
	Casi siempre	2	28,6	28,6	57,1
	Siempre	3	42,9	42,9	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 20. Comportamiento y objetivos trazados

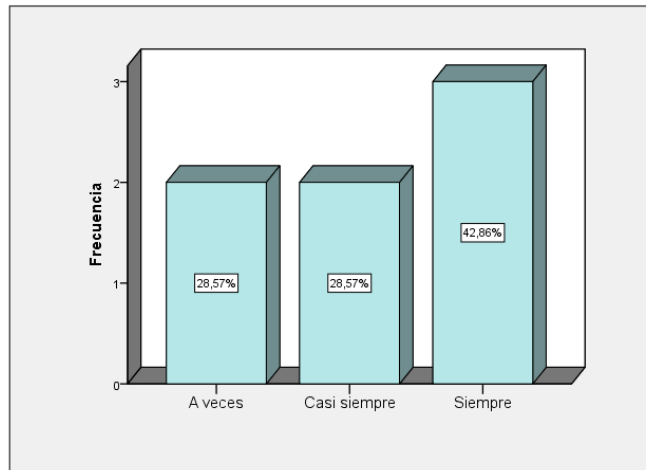


Gráfico 20. Comportamiento y objetivos trazados

Interpretación tabla y gráfico 20: De acuerdo con la respuesta de los encuestados, el 28.6% de los colaboradores indicaron que a veces la empresa se enfoca en la conducta de los colaboradores y los encamina a alcanzar los objetivos esperados, el 28.6% de estos indicaron que casi siempre la empresa se enfoca en la conducta de los colaboradores y los encamina a alcanzar los objetivos esperados, y el 42.9% indicó que la empresa siempre se enfoca en la conducta de los colaboradores y los encamina a alcanzar los objetivos esperados. Estos porcentajes nos muestran la preocupación de la empresa por orientar la conducta de los colaboradores y los encamina a alcanzar los objetivos esperados.

11.2 Anexo 2: Análisis Estadístico Descriptivo

1ra. DIMENSIÓN:

Motivación Inspiracional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	100,0	100,0	100,0

Tabla 21. Dimensión 1 (Motivación Inspiracional)

Interpretación tabla 21: Según los resultados obtenidos del total de los colaboradores de encuestados del área del almacén de la empresa; el total de colaboradores siempre están conformes con la motivación inspiracional, concluyendo que la dimensión tiene buena acogida.

2da. DIMENSIÓN:

Consideración Individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	1	14,3	14,3	14,3
	Siempre	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 22. Dimensión 2 (Consideración Individual)

Interpretación tabla 22: Según los resultados obtenidos del total de los colaboradores de encuestados del área del almacén de la empresa; 6 colaboradores expresaron que siempre están conformes y 1 colaborador señaló que casi siempre está conforme con la consideración individual, concluyendo que la dimensión tiene buena acogida.

3ra. DIMENSIÓN:

Perspectiva Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	1	14,3	14,3	14,3
	Siempre	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 23. Dimensión 3 (Perspectiva Administrativa)

Interpretación tabla 23: Según los resultados obtenidos del total de los colaboradores de encuestados del área del almacén de la empresa; 6

colaboradores expresaron que siempre están conformes y 1 colaborador señaló que casi siempre está conforme con la perspectiva administrativa, concluyendo que la dimensión tiene buena acogida.

4ta. DIMENSIÓN:

Perspectiva de la Conducta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	2	28,6	28,6	28,6
	Siempre	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Tabla 24. Dimensión 4 (Perspectiva de la Conducta)

Interpretación: Según los resultados obtenidos del total de los colaboradores de encuestados del área del almacén de la empresa; 5 colaboradores expresaron que siempre están conformes y 2 colaboradores señalaron que casi siempre están conformes con la perspectiva de la conducta, concluyendo que la dimensión estudiada tiene buena acogida.

11.3 Anexo 3: Análisis Estadístico Inferencial

a) HIPOTESIS GENERAL

El liderazgo transformacional tiene influencia sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.

- **Hipótesis Nula (N0)**

No existe influencia del liderazgo transformacional sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.

- **Hipótesis de la Investigación (H1)**

Si existe influencia del liderazgo transformacional sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.

Tabla 25. Correlación de Variables (Liderazgo Transformacional / Productividad)

Correlaciones			
		Liderazgo Transformacional (agrupado)	Productividad (agrupado)
Liderazgo Transformacional (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,889**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	7	7
Productividad (agrupado)	Correlación de Pearson	,889**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	7	7

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación tabla 25: La tabla de correlaciones indica que se halla una correlación de 88.9% entre el liderazgo transformacional y productividad, con un coeficiente de R 0.889 que muestra una correlación positiva muy fuerte de las variables.

Tabla 26. Resumen de modelo (Liderazgo Transformacional / Productividad)

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,889 ^a	,790	,749	1,77118

a. Predictores: (Constante), Liderazgo Transformacional (agrupado)

b. Variable dependiente: Productividad (agrupado)

Interpretación tabla 26: La tabla evidencia que la R cuadrado es 0.790, dicho de otra manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de

investigación; donde la intervención del liderazgo transformacional altera o cambia la productividad de los colaboradores.

b) HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:

La motivación inspiracional influye considerablemente sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.

- **Hipótesis Nula (H0):**

No existe influencia considerable de la motivación inspiracional sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.

- **Hipótesis de la Investigación (H1):**

Si existe influencia considerable de la motivación inspiracional sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.

Tabla 27. Correlación de Variables (Motivación Inspiracional / Productividad)

Correlaciones			
		Motivación Inspiracional (agrupado)	Productividad (agrupado)
Motivación Inspiracional (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,668
	Sig. (bilateral)		,101
	N	7	7
Productividad (agrupado)	Correlación de Pearson	,668	1
	Sig. (bilateral)	,101	
	N	7	7

Interpretación tabla 27: La tabla de correlaciones indica que se halla una correlación de 66.8% entre la motivación inspiracional y la productividad, con un coeficiente de R 0.668 que muestra una correlación positiva considerable de las variables.

Tabla 28. Resumen del modelo (Motivación Inspiracional / Productividad)

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,668 ^a	,447	,336	2,87808

a. Predictores: (Constante), Motivación Inspiracional (agrupado)

b. Variable dependiente: Productividad (agrupado)

Interpretación tabla 28: La tabla evidencia que la R cuadrado es 0.447, dicho de otra manera, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula; donde la intervención de la motivación inspiracional no altera o cambia la productividad de los colaboradores.

c) HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:

La consideración individual influye considerablemente sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.

- **Hipótesis Nula (H0):**

No existe influencia considerable de la consideración individual sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.

- **Hipótesis de la Investigación (H1):**

Si existe influencia considerable de la consideración individual sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.

Tabla 29. Correlación de Variables (Consideración Individual / Productividad)

Correlaciones			
		Consideración Individual (agrupado)	Productividad (agrupado)
Consideración Individual (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,905**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	7	7
Productividad (agrupado)	Correlación de Pearson	,905**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	7	7

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación tabla 29: La tabla de correlaciones indica que se halla una correlación de 90,5% entre la consideración individual y la productividad, con un coeficiente de R 0.905 que muestra una correlación positiva muy fuerte de las variables.

Tabla 30. Resumen del modelo (Consideración Individual / Productividad)

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,905 ^a	,819	,783	1,64729

a. Predictores: (Constante), Consideración Individual (agrupada)

b. Variable dependiente: Productividad (agrupada)

Interpretación tabla 30: La tabla evidencia que la R cuadrado es 0.819, dicho de otra manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación; donde la intervención de la consideración individual altera o cambia la productividad de los colaboradores.

11.4 Anexo 4: Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores, se llegó a determinar lo siguiente: En primer lugar, tuvimos como objetivo general identificar el grado de influencia del liderazgo transformacional sobre la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C; mediante el análisis estadístico se corroboró que existe una correlación de 0.889, que muestra una correlación positiva muy fuerte de las variables; donde la $R^2 = 0.790$, dicho de otra manera, se rechaza la H0 y se acepta la H1. Los resultados obtenidos indican que la intervención del liderazgo transformacional altera o cambia la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.

En segundo lugar, se tuvo como primer objetivo específico y/o componente identificar el grado de influencia de la motivación inspiracional en la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.; mediante el análisis estadístico se corroboró que existe una correlación de 0.668, que muestra una correlación positiva considerable de las variables; donde la $R^2 = 0.447$, dicho de otra manera, se rechaza la H1 y se acepta la H0. Los resultados obtenidos indican que la intervención de la motivación inspiracional no altera o cambia la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C

En tercer y último lugar, se tuvo como segundo objetivo específico y/o componente identificar el grado de influencia de la consideración individual en la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.; mediante el análisis estadístico se corroboró que existe una correlación de 0.905, que muestra una correlación positiva muy fuerte de las variables; donde la $R^2 = 0.819$, dicho de otra manera, se rechaza la H0 y se acepta la H1. Los resultados obtenidos indican que la intervención de la consideración individual altera o cambia la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.

11.5 Anexo 5: Modelo del Cuestionario

CUESTIONARIO - EMPRESA LUCKY S.A.C.

El presente cuestionario, desea medir como interviene el liderazgo transformacional sobre la variación de la productividad de los colaboradores, por lo cual la veracidad de su aporte es importancia para la presente investigación.

INDICACIONES

En la siguiente página se listan 20 afirmaciones descriptivas. Marca con una "X" en el recuadro que corresponda su alternativa elegida. Use la siguiente escala de valoración:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Ítem						
		Motivación Inspiracional					
	1	¿El jefe es proactivo y estimula el trabajo?					
	2	¿El jefe toma decisiones con información adecuada en beneficio del colaborador?					
	3	¿Las tareas que ejecuta contribuyen al cumplimiento de las metas de la empresa?					
	4	¿Las actividades recreativas mejoran el ambiente de trabajo?					
	5	¿Recibo reconocimiento por un trabajo bien hecho?					
		Consideración individual					
	6	¿Presto atención y muestro interés por lo que dicen los demás?					
	7	¿La comunicación individual que mantiene con su jefe es adecuada?					
8	¿Le informa su jefe continuamente sobre situaciones que influyen de forma positiva o negativa al crecimiento de la empresa?						
9	¿Cree que usted y sus compañeros de trabajo son el apoyo y sostén de su área?						
10	¿Colabora con los demás para el cumplimiento de las metas u objetivos?						

PRODUCTIVIDAD		Perspectiva Administrativa					
	11	¿La empresa respeta sus horas de trabajo?					
	12	¿Se planifican y comunican las actividades a desarrollar en el área?					
	13	¿Cumple adecuadamente con la labor y/o actividades que le encomienda su jefe?					
	14	¿Cree usted que las tareas desarrolladas por cada colaborador en el área se encuentran divididas equitativamente?					
	15	¿La empresa le asigna los recursos suficientes para ejecutar su trabajo adecuadamente?					
			Perspectiva de la Conducta				
	16	¿Propone usted ideas innovadoras para optimizar los procesos en su área?					
	17	¿Pregunta y pide aclaraciones al jefe en relación con la tarea a realizar?					
	18	¿Actúa con rapidez adecuada a la hora de realizar sus funciones o de resolver los problemas?					
	19	¿La empresa le ofrece conocimiento y oportunidades para desarrollar sus competencias y habilidades?					
	20	¿Se enfoca la empresa en la conducta de los colaboradores y los encamina a alcanzar los objetivos esperados?					

11.6 Anexo 6: Aplicación de encuesta



Imagen 1. Aplicación de encuesta a colaboradores empresa Lucky S.A.C.



Imagen 2. Aplicación de encuesta a colaboradores empresa Lucky S.A.C.