

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



=====

**EL LIDERAZGO GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN
FRUTÍCOLA OLERÍCOLA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL HERMILIO VALDIZAN – HUÁNUCO - 2023**

=====

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN Y NEGOCIOS**

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

TESISTA :

Bach. Cueva Encarnación, Javier

ASESOR :

Dr. Oliveros Dávila, Juvenal Auberto

HUÁNUCO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mis padres e hijas quienes siempre me apoyaron en cada decisión tomada para crecer como persona y profesional, y asumir los retos sin miedo a flaquear en el camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco el apoyo brindado por las personas que, con palabras, acciones y buenos deseos, colaboraron hacia la ejecución de este Trabajo de Investigación.

A mis padres y hermanos, que siempre estuvieron atentos a mis necesidades y no dejaron que me rinda ante las adversidades.

A mis maestros asesores, quienes con su sabiduría y profesionalismo demostraron la capacidad y calidad de su trabajo, limando y dando forma a la culminación del presente.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo Establecer la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023.

En cuanto a la metodología empleada, el estudio se realizó mediante el Nivel de investigación. El presente trabajo de investigación está enmarcado al nivel descriptivo, debido a que nos permitirá describir el liderazgo gerencial y productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco; Tipos de investigación.

El trabajo de investigación se caracteriza por estar dentro de los siguientes tipos:

Por su alcance. El proyecto de investigación se caracteriza por ser seccional, debido a que la investigación se desarrolla en un período aproximado de cinco meses.

Por su profundidad. El presente trabajo de investigación es descriptivo, porque se limita a la descripción referente sobre el liderazgo gerencial y productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco. Por su amplitud. El trabajo de investigación propuesto tiene una cobertura macro administrativa porque el ámbito de análisis se realiza en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco.

Por su fuente. El trabajo de investigación planteado es de naturaleza mixta, ya que se recogerá datos y hechos tanto de fuentes primarias como secundarias.

Por su carácter. El presente trabajo de investigación es cuantitativo porque se utilizará y elaborará con datos estadísticos y a partir de la recolección de datos, y el método principal: Como método principal se utilizará el Método Científico, con la finalidad de desarrollar los procesos con sus respectivos procedimientos que son los siguientes: Planteamiento del problema (caracterización y objetivos), construcción de un modelo teórico (teorías, variables, hipótesis), deducción de consecuencias y la prueba de hipótesis (diseño metodológico, recolección y presentación de datos, análisis e interpretación, conclusión), Briones, G (1997), se tuvo una población de 10 colaboradores de área diferentes, de los que se sustrajo una muestra representativa de 10 trabajadores, mismo que fueron encuestados con fines académicos, dichas encuestas estaban conformadas por 18 ítems previamente evaluadas y validadas por expertos.

Palabras claves: Liderazgo gerencial, productividad laboral, centro de investigación frutícola universidad.

SUMMARY

The objective of this research was to establish the relationship between management leadership and labor productivity at the Olerícola Fruit Research Center of the National University Hermilio Valdizán - Huánuco-2023. As for the methodology used, the study was carried out through the Research Level. The present research work is framed at the descriptive level, because it will allow us to describe the managerial leadership and labor productivity in the Olerícola Fruit Research Center of the National University Hermilio Valdizán - Huánuco; Types of research.

The research work is characterized by being within the following types: By its scope. The research project is characterized by being sectional, because the research takes place in a period of approximately five months. For its depth. The present research work is descriptive, because it is limited to the reference description on managerial leadership and labor productivity in the Olerícola Fruit Research Center of the National University Hermilio Valdizán - Huánuco. For its breadth. The proposed research work has a macro-administrative coverage because the scope of analysis is carried out at the Olerícola Fruit Research Center of the National University Hermilio Valdizán - Huánuco.

By its source. The research work proposed is of a mixed nature, since data and facts will be collected from both primary and secondary sources. By his character. The present research work is quantitative because it will be used and elaborated with statistical data and from the data collection, and the main method: As the main method the Scientific Method will be used, in order to develop the processes with their respective procedures which are as follows:

Approach to the problem (characterization and objectives), construction of a theoretical model (theories, variables, hypothesis), deduction of consequences and hypothesis test (methodological design, data collection and presentation, analysis and interpretation, conclusion), Briones, G (1997), had a population of 10 collaborators from different areas, from which a representative sample of 10 workers was taken, which were surveyed for academic purposes, These surveys were made up of 18 items previously evaluated and validated by experts.

Keywords: Management leadership, labor productivity, university fruit research center.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
SUMMARY	vi
ÍNDICE	viii
INTRODUCCIÓN	xv
I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1 Fundamentación del problema de investigación	16
1.2 Formulación del problema de investigación	18
1.3 Formulación de los Objetivos de la Investigación	18
1.3.1 Objetivo General	18
1.3.2 Objetivo Específicos	18
1.4 Justificación	19
1.5 Limitaciones	21
1.6 Formulación de hipótesis general y específicas	21
1.7 variables	22
1.8 Definición teórica y operacionalización de variables	22
II MARCO TEÓRICO	25
2.1 Antecedentes	25
2.2 Bases teóricas	30
2.3 Bases conceptuales	53
2.4 Bases epistemológicas o bases filosóficas	55
III METODOLOGÍA	58
3.1 Ámbito	58

3.2	Población	58
3.3	Muestra	58
3.4	Nivel, Tipo de investigación	58
3.5	Diseño de la investigación	59
3.6	Métodos, Técnicas e instrumentos	60
3.7	Validación y confiabilidad del instrumento	61
3.8	Procedimiento	62
3.9	Tabulación y análisis de datos	63
3.10	Consideraciones éticos	63
IV	RESULTADOS	64
V	DISCUSIÓN	82
	CONCLUSIONES	86
	RECOMENDACIONES	87
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01, Los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco	64
Ttabla N° 02, Los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán tienen libertad en el trabajo para poder ejercer sus funciones	65
Tabla N° 03, Los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán tienen responsabilidad en funciones	66
Tabla N° 04, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán brinda capacitación al personal	67
Tabla N° 05, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán brinda Satisfacer las necesidades del trabajador	68
Tabla N° 06, La administración del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán controla la Conducta del personal	69
Tabla N° 07, La administración del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán está organizándose para los Cambios Futuros	70
Tabla N° 08, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con estrategia de trabajo	71
Tabla N° 09, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán organiza y planifica el tiempo en trabajar	72

Tabla N° 10, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán viene mejorando la producción de frutas y otros productos	73
Tabla N° 11, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán está organizándose con proyectos de Inversión para mejorar la producción	74
Tabla N° 12, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con una calidad de sus productos	75
Tabla N° 13, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con un incremento de su Producción	76
Tabla N° 14, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con una satisfacción frente a los resultados	77
Tabla N° 15, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con el nivel de preparación para el personal	78
Tabla N° 16, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con planes para los Cambios Futuros	79
Tabla N° 17, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con planes para cambios Transcendentales	80
Tabla N° 18, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con plan de continuidad de Mantenimiento	81

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01, Los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco	64
Gráfico N° 02, Los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán tienen libertad en el trabajo para poder ejercer sus funciones	65
Gráfico N° 03, Los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán tienen responsabilidad en funciones	66
Gráfico N° 04, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán brinda capacitación al personal	67
Gráfico N° 05, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán brinda Satisfacer las necesidades del trabajador	68
Gráfico N° 06, La administración del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán controla la Conducta del personal	69
Gráfico N° 07, La administración del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán está organizándose para los Cambios Futuros	70
Gráfico N° 08, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con estrategia de trabajo	71

Gráfico N° 09, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán organiza y planifica el tiempo en trabajar

72

Gráfico N° 10, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán viene mejorando la producción de frutas y otros productos

73

Gráfico N° 11, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán está organizándose con proyectos de Inversión para mejorar la producción

74

Gráfico N° 12, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con una calidad de sus productos

75

Gráfico N° 13, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con un incremento de su Producción

76

Gráfico N° 14, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con una satisfacción frente a los resultados

77

Gráfico N° 15, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con el nivel de preparación para el personal

78

Gráfico N° 16, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con planes para los Cambios Futuros

79

Gráfico N° 17, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con planes para cambios Transcendentales 80

Gráfico N° 18, El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con plan de continuidad de Mantenimiento

81

INTRODUCCIÓN

El liderazgo gerencial juega un papel indispensable para alcanzar buena productividad en la organización, siguiendo de los aspectos básicos que debe encaminar todo líder, la **buena comunicación, innovación, participación y la confianza**; dichos factores crean iniciativas que ejercen la propuesta del proyecto, tomando como principales componentes el liderazgo gerencial y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco.

Estos recursos se han descuidado regularmente para manejar los asuntos esenciales que la zona necesita y parte del tiempo la ausencia de capacidad especializada ha impedido que se lleve a cabo la realización de los proyectos de mejorar la productividad; Además, su capacidad para mejorar su eficiencia en el liderazgo y la productividad del personal.

En el primer capítulo, se aborda el planteamiento del problema de investigación en base del liderazgo gerencial y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, que se encuentran también la formulación del problema, en donde se fija exactamente a qué se debe la investigación y la formulación de los objetivos, luego se detalla la justificación e importancia y limitaciones.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico de la investigación, que comprende los antecedentes y sus tres niveles: internacional, nacional y local y las principales bases teóricas relacionadas al tema de investigación, definiciones de términos.

En el tercer capítulo, se encuentra la metodología de investigación utilizada, en donde se menciona el nivel y tipo, población, muestra, la trayectoria metodológica, técnicas e instrumentos, así mismo el procedimiento, la tabulación y análisis de datos y las consideraciones éticas.

En el cuarto capítulo, se encuentra la discusión de los resultados de la investigación.

Finalmente se presenta las conclusiones y sugerencias, también se incluyen las referencias bibliográficas y webgrafía utilizadas en la elaboración de la investigación por último se incluyen los anexos que dan fe a que el presente trabajo se realizó con efectividad.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

En la actualidad hay que pensar a la hora de aprender cómo ser un buen líder ya que existen problemática y la falta de disciplina en la organización es que, a diferencia de lo que dicen muchas personas, los grandes líderes no nacen, sino que se forman a lo largo del tiempo y la experiencia. Probablemente todos hayamos conocido alguna vez una persona que, de forma innata y sin esfuerzo; es seguido, escuchado y respetado por la gente que lo rodea son seres que tienen un carisma natural y espíritu de líder. En esto solo quiero, tan solo ofrecerte una recopilación práctica para que tu equipo te siga sin dudar y se sienta orgulloso de tenerte como directivo de forma muy resumida, podría decir que un líder es una persona que puede conducir a un grupo al logro de una meta es aquel que sabe poner en marcha al grupo y logra influir sobre los demás en una organización o empresa tanto pública como privada. (Aguilar K. 2018)

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

En el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, busca formas diferentes de lograr mayor competitividad en el mercado y el proceso de investigación, no obstante existen diversos problemas que ocasionan insatisfacción en sus colaboradores dificultando y limitando alcanzar sus objetivos, entre lo que se ostenta el incumplimiento de perfiles según la profesión, la falta de capacidad de gestión logística, la poca tecnología para el campo, la falta de liderazgo ocasionando que las actividades sean muy metódicas, la poca orientación brindada al consumidor, el inadecuado manejo del personal y la falta de capacitación. Razón necesaria para señalar que el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, no cuenta con un liderazgo empresarial adecuado; por tanto, si un líder es receloso del poder u autoridad que tiene, el personal actuará de la misma forma presentándose mayores problemas a futuro, motivo por el cual se pretende estudiar la influencia del liderazgo en el desarrollo personal y la productividad en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, el liderazgo empresarial es basa en direccional a la empresa con la finalidad de lograr metas establecidas y satisfacer las necesidades de la misma, además de potencializar su crecimiento, desarrollo y productividad. (Aguilar K. 2018)

Si confías que tu equipo hará un buen trabajo, no interfieras en sus asuntos y procesos a menos que lo consideres necesario, es importante que ellos tengan la libertad para tomar decisiones, y en

caso de cometer algún error, que lo corrijan si tu presencia, es decir, el líder es un guía que tiene la capacidad de superar dificultades mejorando y orientando el desempeño y productividad del talento humano. Impartir una cultura enfocada al incremento de productividad laboral tiene cinco aspectos claves; la innovación, la comunicación, la participación, la confianza y la creatividad, características que son estudiadas en la presente investigación, Altamarino, H., & Gamarra, L. (2019).

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023?

¿Cuál es la relación de la motivación y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023?

¿Cuál es la relación de los logros de metas y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023?

1.3. Formulación de objetivos generales y específicas

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023

1.3.2. Objetivo Específicos

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023

Determinar la relación de la motivación y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023

Determinar la relación de los logros de metas y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Justificación teórica.

La investigación busca mediante la aplicación de teorías científicas aportar al conocimiento existente sobre el liderazgo gerencial y productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, ya que los resultados de esta investigación podrán ayudar a mejorar los procesos del liderazgo gerencial en la productividad en una propuesta para ser incorporado como conocimiento teórico y científico a las ciencias administrativas,

ya que se estaría demostrando la relación entre Liderazgo Gerencial y productividad Laboral.

1.4.2. Justificación práctica.

La presente investigación mejora el conocimiento y el proceso de formación laboral de los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, además que busca la relación entre el Liderazgo Gerencial y la Productividad, con el afán de mejorar la gestión del Talento Humano en la parte operativa.

1.4.3. Importancia

El liderazgo gerencial es positivo promueve el buen funcionamiento de un equipo de trabajo, mejorando la productividad laboral. En la actualidad, el liderazgo es una de las aptitudes más buscadas por las empresas gestoras de capital humano y especial en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco.

La productividad consiste en “generar más con menos”; es inversamente proporcional de lo que se genera comparado con el recurso que requieres para generarlo. El líder es aquella persona que tiene la capacidad de influir en el comportamiento de su equipo para generar un resultado determinado que se espera obtener y eso se demuestra en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco.

1.5. Limitaciones

El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, mantiene su centro de producción en constante mejora paulatina.

Falta de antecedentes del tema de investigación, que tengan relación con el presente estudio.

La falta de tiempo por la obligación laboral.

1.6. Formulación de la hipótesis general y específica

1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa en el liderazgo gerencial y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023.

Existe una relación significativa en la motivación y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023.

Existe una relación significativa con los logros de metas y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023.

1.7. Variables

1.7.1. Variable independiente

Liderazgo gerencial

1.7.2. Variable dependiente

Productividad laboral

1.8. Definición teórica y operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 1: Liderazgo Gerencial	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">• Confianza en el trabajo• Libertad en el trabajo• Responsabilidad en las funciones
	Motivación	<ul style="list-style-type: none">• Capacitación al personal• Satisfacer las necesidades• Conducta del personal
	Logro de metas	<ul style="list-style-type: none">• Cambios Futuros• Estrategia de trabajo• Tiempo en trabajar
VARIABLE 2: Productividad Laboral	Intensificación de producción	<ul style="list-style-type: none">• Producción de frutas• Proyectos de Inversión• Calidad de productos
	Rendimiento del personal	<ul style="list-style-type: none">• Incremento de Producción• Satisfacción Frente a resultados• Nivel de preparación del personal
	Impacto	<ul style="list-style-type: none">• Cambios Futuros• cambios Transcendentales• Continuidad de Mantenimiento

Elaboración: Propia

A. Variable independiente:

Liderazgo gerencial: El liderazgo gerencial es la capacidad que se tiene para guiar a los miembros de una empresa hacia un objetivo o rumbo específico para cumplirlo a partir de la concentración de esfuerzos. Un líder gerencial es el encargado de planificar y prever problemas para implementar rutas alternativas, con el fin de evitar o superar problemas y llegar a las metas sin mayores inconvenientes y sin tantos retrasos.

Para ello, es vital saber delegar, gestionar, motivar y mostrar iniciativa dentro de una empresa, pues de esta forma es como se puede tener una mayor organización en pro de todos. El liderazgo gerencial no solo tiene que ver con tomar las riendas de una compañía, sino también con ser responsables y asumir las consecuencias, positivas o negativas, de las decisiones tomadas. Briones, G (1997).

B. Variable dependiente

Productividad laboral: La productividad laboral es un importante indicador económico que está estrechamente relacionado con el crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida de una economía.

La productividad laboral representa el volumen total de producción (medido en términos de Producto Interior Bruto, PIB) producido por unidad de trabajo (medido en términos de número de personas empleadas u horas trabajadas) durante un periodo de referencia temporal determinado. El indicador permite a los usuarios de los datos evaluar los niveles y las tasas de crecimiento de la relación entre el PIB y la mano de obra a lo largo del tiempo, proporcionando así información general sobre la eficiencia y la calidad del capital humano en el proceso de producción para un contexto económico y social determinado, incluidos otros insumos complementarios e innovaciones utilizados en la producción. Rivera, Y., & Conrado, J. (2016).

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedente internacional

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

Según el Autor Hernández (2018) en su investigación: “El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica”, concluye que toda organización que pretenda el cambio indaga diferentes aspectos y medios en busca de su perfeccionamiento, en este caso la etología determina el comportamiento y transformación permanente y para sobrevivir requieren un apoyo mutuo, un trabajo en equipo, un sentido común que se coacciona para buscar su perdurabilidad.

Según los Autores Rivera & Conrado (2019) en su investigación: “Impacto de los líderes en la productividad de las

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

2.1.2. Antecedente nacional

Según el autor Zans (2019), en el estudio titulado Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, con el fin de evaluar la relación que existe entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución ya mencionada, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo con fragmentos cualitativos de tipo descriptivo-explicativo. Los resultados indican que el Clima Organizacional presente incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad, por ello se considera urgente motivar y aconsejar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo, además se debe constituir de

manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de los subordinados, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generando un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

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

Según el Autor Figueroa, (2018), en la investigación titulada Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental, es de tipo correlacional, tiene como objetivo general identificar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución estatal, se realizó con una población de 47 trabajadores de una dependencia estatal, comprendidos entre las edades de 18 a 50 años, de ambos sexos. Los instrumentos utilizados, fueron dos cuestionarios; el primer cuestionario tenía como objetivo medir la cultura organizacional, el cual se aplicó individualmente a los

sujetos del estudio, este instrumento evaluó los valores, clima, normas, creencias, símbolos y filosofía. El segundo instrumento fue el Método de Escalas de Observación de Comportamiento, el cual tenía como objetivo medir el desempeño laboral de los empleados en relación con sus comportamientos, el cual fue aplicado a los jefes de la dependencia para que evaluaran el desempeño de cada uno de sus colaboradores; evaluando el conocimiento del puesto, disponibilidad, calidad, objetividad, independencia, negociación, confiabilidad, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y compromiso, usando una escala de calificación de nunca a siempre. El coeficiente de correlación utilizado es el de Pearson. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que la cultura organizacional, se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual fue objeto de estudio, se recomendó crear estrategias que fomenten cultura organizacional y el desempeño eficiente de los trabajadores, con el fin de promover los valores culturales, en busca de identificar al colaborador como parte indispensable de la institución.

2.1.3. Antecedente local

Según el Autor Secada (2019) en su tesis “Relación entre el nivel de motivación y el nivel de productividad de los trabajadores del área de ventas de autos de una empresa Mopal en la ciudad de Huánuco 2019”, tuvo como objetivo identificar el nivel de correlación entre la motivación y la productividad de los

trabajadores del área de ventas de autos de una empresa Mopal en la ciudad de Huánuco, 2019. El diseño empleado fue no experimental descriptivo- correlacional de corte transversal, donde la población muestral estuvo conformada por los 20 trabajadores del área de ventas de autos que se encontraron trabajando en el período 2019, a quienes se les aplicó como instrumento 02 cuestionarios para medir las variables de motivación y productividad. Se concluyó que el nivel de motivación de los trabajadores del área de ventas de autos de una de una empresa en la ciudad de Huánuco, predomina en un nivel medio al 65%. Otra conclusión es que el nivel de productividad de los trabajadores del área de ventas de autos de una empresa en la ciudad de Huánuco, evidencia un porcentaje medio 75% predominante entre los niveles bajos y altos. La motivación se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del área de ventas de autos de una empresa Mopal en la ciudad de Huánuco, 2019.

Según el Autor Espejo, (2016), en la investigación titulada Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de agricultura Huánuco - 2016, tuvo como finalidad determinar la influencia del clima organizacional en el Desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco. El método general que se utilizó fue el método científico empleado, los métodos específicos son: el método descriptivo, explicativo, cualitativo y

cuantitativo que permitió conocer cada variable por separado y sistemáticamente ambas variables como un todo. El resultado que se obtuvo presenta un clima organizacional desfavorable para el desempeño laboral del personal, finalmente se concluye que existe una influencia directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = .789$). La influencia es directa y fuerte. Esta investigación permite comprender la relación directamente proporcional que existe entre el Clima Organizacional (liderazgo) y el desempeño laboral (productividad).

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

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Liderazgo gerencial

El liderazgo gerencial surge de la combinación entre líderes y gerentes, que es sumamente importante dentro del entorno empresarial actual para lograr los objetivos establecidos a partir de acciones inteligentes.

No se trata solo de tomar decisiones, sino de buscar el bien colectivo, inspirar y poder responder de manera oportuna a los retos y los obstáculos que se pueden presentar dentro de cualquier organización.

Si quieres lograr un modelo de negocio que motive, inspire y construya, debes conocer qué es el liderazgo gerencial y cómo puedes desarrollarlo.

El liderazgo gerencial es la capacidad que se tiene para guiar a los miembros de una empresa hacia un objetivo o rumbo específico para cumplirlo a partir de la concentración de esfuerzos, Briones, G (1997).

Un líder gerencial es el encargado de planificar y prever problemas para implementar rutas alternativas, con el fin de evitar o superar problemas y llegar a las metas sin mayores inconvenientes y sin tantos retrasos.

Para ello, es vital saber delegar, gestionar, motivar y mostrar iniciativa dentro de una empresa, pues de esta forma es como se puede tener una mayor organización en pro de todos, Briones, G (1997).

El liderazgo gerencial no solo tiene que ver con tomar las riendas de una compañía, sino también con ser responsables y asumir las consecuencias, positivas o negativas, de las decisiones tomadas.

2.2.2. Características de un líder gerencial

Entre las principales características de un líder gerencial, destacan los siguientes: Chiavenato, I. (2009).

Capta y retiene los mejores talentos y perfiles profesionales para tener un crecimiento en conjunto.

Motiva a los colaboradores para incrementar la productividad, la eficacia y la competitividad en pro de buscar soluciones innovadoras.

Posee habilidades de negociación para tomar mejores decisiones en grupo.

Desarrolla y trabaja en el pensamiento estratégico de todos los miembros de una empresa para lograr los objetivos y mejorar los procesos de acción.

Establece metas ambiciosas pero realistas por medio de procesos eficientes y estratégicos, pensados para cada integrante del equipo.

Trabaja en la inteligencia emocional para lograr una comunicación más efectiva con todos los colaboradores.

Tiene la capacidad para delegar tareas a aquellos equipos que cuentan con el conocimiento para cumplir efectivamente con ellas.

2.2.3. Ventajas de desarrollar el liderazgo gerencial

Trabajar y desarrollar el liderazgo gerencial brinda beneficios a cualquier empresa si realmente se ejecuta de forma responsable y adecuada.

Dentro de las ventajas más relevantes, están las siguientes:

Disminuye el absentismo laboral, que puede provocar pérdidas económicas significativas a las empresas.

Aumenta el nivel de productividad y de competitividad con otras empresas, lo que ayuda a lograr mayores ganancias económicas y un mejor ambiente de trabajo.

Ayuda a mejorar la imagen corporativa de forma interna y externa.

Aumenta las probabilidades de alcanzar las metas en tiempo y forma.

Fomenta la creatividad para una mejor resolución de problemas y superación de retos u obstáculos.

Permite tener una mejor organización.

Mantiene motivados y en acción a los empleados, generando un mejor clima de trabajo y una mayor satisfacción laboral.

Incrementan las ventas y los beneficios de la empresa y los colaboradores.

Se tiene una planificación más real y estratégica para alcanzar los objetivos a través de los caminos trazados.

2.2.4. Tipos de liderazgo gerencial

Existen diferentes tipos de liderazgo gerencial, dependiendo del modelo que se adopte para la toma de decisiones y la ejecución de las acciones.

Veamos algunos de los más conocidos para que identifiques cuál puede funcionar mejor en tu empresa y empieces con una capacitación si es necesario, Carrasco, S. (2019).

1. Liderazgo gerencial autocrático

Este tipo de liderazgo gerencial tiene aspectos negativos en su ejecución, debido a que los jefes o líderes nunca toman en cuenta las opiniones o el sentir de los colaboradores y no trabajan en conjunto con ellos en beneficio de la organización.

Debido al método de trabajo, se vive en estrés constante y esto repercute en el buen desempeño y la buena productividad de los integrantes de la empresa, por lo que es probable que el rendimiento sea bajo y, por tanto, no se alcancen los objetivos, Gómez, R. (2008).

No es una buena opción en este tiempo, pero aún hay líderes que prefieren este tipo por desconocimiento o por falta de actualización.

2. Liderazgo gerencial Laissez-faire

Este tipo de liderazgo empresarial quiere decir en español “dejen hacer” y se caracteriza por dar libertad a los colaboradores para ejecutar los planes de acción establecidos, con el fin de que ellos decidan cuándo y qué hacer durante la jornada laboral, teniendo en mente el cumplimiento de objetivos, Gómez, R. (2008).

En este caso, los líderes fungen como asesores y no controlan todo de manera cerrada o meticulosa, sino que dejan actuar a los demás con libertad, pero siempre evaluando, al final, los resultados para dar seguimiento al proceso.

3. Liderazgo gerencial democrático

Este modelo de liderazgo puede ser eficiente si se ejecuta de forma adecuada. Su objetivo principal es motivar la participación de los colaboradores en la planificación de tareas y actividades, abrir espacio a intercambios (feedback) y mejorar la comunicación.

Aunque se busca que todos tengan participación en la toma de decisiones, en realidad, la responsabilidad recae en el líder, quien considera toda la información intercambiada para elegir lo que es mejor, Gómez, R. (2008).

El liderazgo gerencial democrático apuesta por el trabajo en equipo y una buena y constante comunicación entre todos.

4. Liderazgo gerencial transformacional

Su enfoque está en el capital humano de las empresas y se basa en la creencia de que solo se puede lograr una transformación positiva y se pueden alcanzar objetivos si se tiene el compromiso de todos los colaboradores, una comunicación asertiva y mejores relaciones laborales.

Un líder transformacional debe tener la capacidad de incentivar la participación de todos en las tareas, impulsar la creatividad y tener mejores métodos para cumplir metas.

Lo anterior ayuda a que haya un mejor ambiente, más confianza y que todos estén dispuestos a asumir riesgos en pro de la compañía y de un bien común, Grifol, D. (2012).

5. Liderazgo gerencial transaccional

El liderazgo gerencial transaccional tiene como base la retribución económica para los colaboradores cuando estos ejecutan de manera exitosa una tarea o cuando logran los objetivos planteados en tiempo y forma o anticipadamente.

Este incentivo ayuda a potenciar la productividad y los esfuerzos de todo el equipo de trabajo, logrando un mejor ambiente laboral. Implica un ganar-ganar para empresas, líderes y colaboradores.

Un punto importante es establecer la cantidad de incentivos para que no haya un descontrol en las finanzas y todo siga funcionando correctamente dentro de la organización, Grifol, D. (2012).

2.2.5. Trabajo en equipo

1. El trabajo en equipo fomenta la comunicación eficaz

La comunicación es un aspecto esencial para lograr un trabajo en equipo eficaz. Para trabajar juntos, ya sea al idear o al trabajar en un proyecto nuevo, es necesario comunicarse para crear cohesión y objetivos claros. La buena comunicación comienza fomentando un sentido de camaradería y creando sinergia de equipo. Una excelente manera de lograrlo es a través de actividades que fortalezcan al equipo. Un ejemplo de esto sería una breve actividad para romper el hielo al comienzo de una reunión o pasar un día entero realizando una actividad de resolución de problemas ficticios con los compañeros de equipo, Guerrero, D., & Vásquez, A. (2017).

Un equipo exitoso que se comunica de manera clara tiende a ser más eficiente y productivo. Sin mencionar que se genera un ambiente de trabajo agradable y un clima laboral idóneo para todos.

Daniella y Kabir están trabajando juntos en una tarea del proyecto. A Kabir le surgen algunas dudas al revisar las notas del proyecto, por lo que le envía un mensaje a Daniella para pedirle ayuda. Hacen una breve llamada y resuelven el problema juntos. Al trabajar en equipo, se comunicaron eficazmente y pudieron finalizar la tarea el mismo día. Mejora la comunicación manteniendo las tareas y la colaboración en un espacio digital compartido. De esa manera, todos pueden permanecer en sintonía sin importar dónde se encuentren, Guerrero, D., & Vásquez, A. (2017).

2. El trabajo en equipo mejora la lluvia de ideas

La lluvia de ideas, conocida como brainstorming, es un método potente que ayuda a los equipos a pensar con originalidad. Consiste en que un grupo de personas que trabajan juntas comuniquen sus ideas para una serie de iniciativas. Entre estas se podrían incluir proyectos, procesos, productos y servicios.

Un buen trabajo en equipo implica que tu equipo se comunique y se sienta cómodo compartiendo sus pensamientos y puntos de vista distintos. Las lluvias de ideas son uno de los ejemplos de trabajo en equipo más representativos.

Para que tu equipo sea más eficiente durante la lluvia de ideas, dedica tiempo a construir una relación de confianza con cada individuo de tu equipo. Para hacer esto, puedes tener reuniones individuales con frecuencia y alentar a los miembros del equipo a que compartan sus ideas. Trabajo en equipo para lluvia de ideas: Kat necesita proponer tres ideas de diseño para una nueva página de inicio. En lugar de idearlas sola, le pide al equipo que se reúnan para una sesión de lluvia de ideas. Dado que hay muchos miembros del equipo que comparten ideas, Kat recibe una cantidad de ideas más que suficiente para comenzar.

3. El trabajo en equipo fomenta un objetivo común

Tener una meta común en mente es fundamental a la hora de priorizar proyectos y nuevas iniciativas. Cuando varios miembros del equipo trabajan en tareas individuales, contar con un objetivo del proyecto ayuda a alinear los entregables y a garantizar que se cumplan los objetivos Hernández, J. (2014).

Hay varios ejemplos de trabajo en equipo para comunicar y fomentar la colaboración. Utiliza estas herramientas:

Caso de negocios: El caso de negocios es un documento que detalla el valor de un proyecto o iniciativa. Esto asegura que cada miembro del equipo tenga el mismo punto de partida antes de meterse de lleno en un proyecto que requerirá el trabajo en equipo.

Reunión de grupo: Las reuniones son una excelente manera de reunir a tu equipo en un solo lugar para comunicar expectativas y trabajar juntos. Tener una reunión inicial, así como una reunión post mortem una vez finalizado el proyecto, puede ayudar a definir los entregables y garantizar que los objetivos se cumplan.

Software de cronograma: Las herramientas de tipo cronograma pueden ayudar a tu equipo a visualizar el trabajo que es necesario realizar y la manera en que se alcanzarán los objetivos del proyecto. El hecho de aclarar la fecha de vencimiento y las dependencias de una tarea impulsa el trabajo en equipo y permite que los miembros del equipo prosperen.

Orientado a los objetivos: Kat organiza una reunión sobre un proceso nuevo que se está implementando. Kabir pregunta cuál es el propósito del proceso.

Kat le explica que agregarán una nueva herramienta al proceso de programación para automatizar parte de los pormenores del

trabajo del equipo, como las tareas tediosas y que requieren mucho tiempo. Ahora, el equipo comprende el objetivo subyacente.

Alinea las tareas con los objetivos utilizando un software para establecer objetivos que te ayude a lograr el progreso y mantener a los miembros del equipo encaminados durante cada paso del proceso.

2.2.6. Motivación

De manera muy simplificada, podemos decir que la motivación personal es el conjunto de fuerzas psicológicas que nos llevan a emprender una acción, Hernández, J. (2014).

De manera más concreta, podemos definirla como el conjunto de procesos internos que dan al comportamiento su energía, su dirección y su persistencia en el tiempo.

Energía se refiere a la fuerza, a la intensidad del comportamiento que realizamos. La dirección se refiere a su propósito, al resultado al que va dirigida la acción.

Y la persistencia consiste en mantener el comportamiento a través de diferentes situaciones en el tiempo. No te preocupes si ahora te suena un poco teórico, entenderás mejor cómo funciona la motivación, y cuáles son sus tipos y sus diferentes componentes, a lo largo de estas páginas.

1. Importancia de la motivación personal

«Si estás trabajando en algo que te importa de verdad, nadie tiene que empujarte: tu visión te empuja»

En un mundo crecientemente confuso, donde constantemente estamos sometidos a todo tipo de estímulos, a menudo es difícil saber por qué hacemos lo que hacemos, cuál es nuestra verdadera motivación personal. Comenzamos tareas o nos fijamos objetivos sin saber muy bien de dónde procede nuestro deseo de conseguirlos.

Sin embargo, el tipo de motivación que nos impulsa a comenzar un proyecto es un indicador muy fiable de las posibilidades que tenemos de llevarlo a buen puerto. ¿Tengo que escribir este informe porque mi cliente me ha puesto una fecha límite, y si no se lo entrego habrá consecuencias?, Kotter, J. (1999).

¿O quiero hacerlo, porque en él voy a reflejar el excelente trabajo que hemos hecho para el cliente en los últimos meses, y eso me produce una profunda satisfacción?, Kotter, J. (1999).

En estos dos casos la tarea es la misma. Pero no lo es la motivación personal que la impulsa. Y probablemente tampoco serán iguales los resultados. Este último es un ejemplo tomado del trabajo diario. Pero imagina las consecuencias en proyectos de mucha más trascendencia para ti, como elegir una carrera, o dejar tu trabajo para emprender un negocio propio. En esos casos, ¿crees que el motivo que te impulsa a hacer una cosa u otra no tiene importancia?

2. Tipos de motivación personal

Las ciencias del comportamiento han generado un gran número de teorías sobre la motivación personal: la pirámide de las

necesidades de Maslow, la teoría de la autodeterminación, la teoría de los incentivos, la del flujo (flow), y muchas más.

A efectos de esta guía práctica, podemos distinguir tres tipos básicos de motivación personal:

Necesidades fisiológicas.

Motivación extrínseca.

Motivación intrínseca.

En el nivel más básico de motivación personal nos movemos por necesidades fisiológicas: necesitamos satisfacer, por ejemplo, nuestra hambre y nuestra sed, y si esto no ocurre nuestra atención se enfoca casi exclusivamente en cubrir estas necesidades.

En el siguiente nivel se encuentra la motivación extrínseca: a menudo hacemos algo o no lo hacemos por las consecuencias que puede tener para nosotros, o por la recompensa que nos puede reportar, Mintzberg, H. (1987).

La motivación extrínseca está muy presente en nuestra vida diaria. Cuando conducimos por encima del límite de velocidad, y allí encontramos una señal de tráfico y quizás un amable policía para recordárnoslo. Cuando hacemos bien un trabajo y alguien nos lo alaba. Cuando cumplimos nuestros objetivos y recibimos el plus que nos habían prometido.

La motivación extrínseca ha sido tradicionalmente la más usada en las empresas: bonus o stock options frente a medidas

disciplinarias, penalización frente a recompensa, Mintzberg, H. (1987).

Este tipo de motivación trata de orientar los comportamientos asignando consecuencias positivas y negativas a cada uno de ellos.

Y no nos engañemos, es cierto que el juego de penalización y recompensa a menudo resulta efectivo para determinar la conducta de los demás.

3. Motivación extrínseca: el problema de la motivación a largo plazo

Sin embargo, lo que también sabemos desde hace poco es que la motivación extrínseca solo es verdaderamente efectiva en el corto plazo, Mintzberg, H. (1987).

El problema con la motivación extrínseca es que tiene “las patas muy cortas”: cuando desaparece el incentivo la recompensa o sanción externa que esperamos tendemos a desmotivarnos rápidamente.

En el largo plazo, este tipo de motivación personal no es suficiente para mantener el foco de una organización o de un equipo, ni la ilusión en un proyecto de emprendimiento que puede requerir años de esfuerzo sostenido.

Por ejemplo, el dinero y el reconocimiento, una vez alcanzado un cierto nivel, pierden rápidamente su efecto motivador.

Si estos son tu motor en tu trabajo o en tu negocio, un día puedes encontrarte en medio del camino preguntándote qué haces tú allí, y si lo que haces tiene algún sentido para ti.

4. Motivación intrínseca

Sin embargo, cuando la motivación procede de nuestro interior, cuando nace de un interés íntimo y personal por lo que hacemos, entonces sí somos capaces de mantener la concentración y el esfuerzo en el medio y largo plazo. Este último tipo de motivación se denomina motivación intrínseca. Es lo que sentimos cuando estamos verdaderamente conectados con lo que hacemos.

Es lo que nos sostiene cuando, en la vida y en el trabajo, abordamos objetivos que de verdad nos importan íntimamente. Y es una motivación enormemente poderosa, porque nace de lo más profundo de nosotros, Miranda, B. (2018).

La motivación intrínseca es un catalizador. Un liberador de poder.

Según el profesor Richard M. Ryan, de la Universidad de Sydney, podemos definir la motivación intrínseca como “una inclinación natural a la exploración, el interés espontáneo y el dominio del entorno que nacen de nuestra tendencia innata a mejorar, y de la experiencia de satisfacer nuestras necesidades psicológicas. Es la principal fuente de disfrute y vitalidad a lo largo de la vida”.

2.2.7. Logro de metas

La meta es el fin último al que se quiere llegar, mientras que el objetivo es el paso que se quiere cumplir para poder alcanzar la meta.

El objetivo suele ser un propósito más específico y estructurado que la meta, porque se pueden medir y observar los resultados. La

meta es un estado deseado que puede ser más amplio y abstracto, y que no implica una sola acción específica para alcanzarlo, Miranda, B. (2018).

La meta y el objetivo son logros que se quieren completar, aunque el objetivo exige mayor planificación para cumplirlo en un momento específico. Por otra parte, la meta no establece un tiempo específico para alcanzarla.

¿Qué es objetivo?

El objetivo es una acción específica que se quiere ejecutar para conseguir un resultado deseado.

Los objetivos son fundamentales en todo proceso de planificación. Deben plantearse como algo tangible que requiere acciones detalladas.

Generalmente, los objetivos se establecen como pasos o acciones que conducen hacia el logro de un propósito más grande, que es la meta.

El objetivo tiene un tiempo límite para conseguirlo y también cuenta con otras limitaciones del contexto actual, es decir, las condiciones dentro de las cuales se declara ese objetivo. Olivas, J. (2013).

En el ambiente laboral, es normal que todos tengan la misma meta, pero a cada empleado se le pide el cumplimiento de diferentes objetivos.

Por ejemplo: hacer un curso de inglés antes de finalizar el año porque la meta es vivir en un país donde se habla inglés, Olivas, J. (2013).

2.2.8. Productividad laboral

La productividad es conocida como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas, entiende ésta como la manera como se utilizan los factores de producción durante la elaboración de productos y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad y agrega que es un elemento estratégico en las organizaciones ya que los productos y los servicios no pueden ser competitivos si no se elaboran con altos estándares de productividad, Rivera, Y., & Conrado, J. (2016).

Por lo general cuando se habla de productividad se refiere a algún proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado, cuando hay mejoras, estas se traducen en el hecho que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados respectivamente (productos y servicios).

1. Eficacia

Al utilizar el término eficacia se refiere al estado en la que una organización ha alcanzado los objetivos previamente establecidos, es decir es el indicador que revela la capacidad que tiene la organización para alcanzar los resultados esperados. Según este mismo autor existen varios modelos de eficacia organizacional. Se relacionan cada uno de ellos, junto a los criterios que se tienen en cuenta para evaluar la eficacia

de las organizaciones desde el enfoque de cada modelo y algunos indicadores utilizados en cada uno de ellos.

Los autores, sugieren el uso del modelo político para evaluar la eficacia de una organización, pues no integra a todos los componentes de la empresa y aquellos que se encuentran relacionados, de tal forma que si la empresa es eficaz bajo este modelo se puede decir que lo es, no solamente teniendo en cuenta los objetivos propios de la organización sino también de los grupos de intereses vinculados a ella, Rivera, Y., & Conrado, J. (2016).

2. Eficiencia

La medición de la eficiencia es un elemento primordial para toda organización ya que analiza el nivel de los resultados alcanzados y los recursos utilizados para alcanzarlos, generalmente se incurre en algún tipo de confusión cuando se intenta calificar el nivel de eficiencia cuando no se tienen en cuenta los resultados y los recursos, profundiza más el concepto y le agrega otro adjetivo “Eficiencia Técnica” relacionado con otro; “Frontera eficiente”, el último se construye a través de los resultados obtenidos por un grupo representativo de empresas, para luego comparar de forma individual cada uno de los resultados de dichas empresas con el “estándar conformado” y de esta manera evaluar la eficiencia técnica.

La eficiencia está relacionada con la utilización racional de los recursos para lograr unos resultados específicos, se trata de la capacidad de lograr un objetivo trazado con anterioridad en el

tiempo mínimo y con el menor uso de recursos, se debe tener en cuenta que un aumento en el uso de los recursos no necesariamente debe llevar a un incremento en la productividad, Rivera, Y., & Conrado, J. (2016).

Muchos autores relacionan el término eficiencia con la noción de óptimo, es decir, aquella combinación de recursos que no puede modificarse para mejorar algún aspecto de la empresa sin empeorar la de otros, de tal forma que los resultados obtenidos sean óptimos de una forma sistémica e integral.

De esto se puede notar que la productividad se encuentra íntimamente relacionada con los términos de eficiencia y eficacia.

3. Factores que determinan la productividad

En la productividad de las empresas intervienen varios factores, algunos con controlables, estos hacen parte de la empresa y son llamados factores internos, otros son muy difíciles de controlar y constituyen los factores externos, en la Ilustración 3, se relacionan cada uno de ellos, Rodríguez, A. (2014).

La productividad del producto está relacionada con la capacidad de un bien para satisfacer plenamente las necesidades de los consumidores y para adaptarse a los sistemas de producción de las organizaciones. Así, el diseño de un producto y la calidad con que es ofrecido determinará en gran medida el valor que los grupos de interés están dispuestos a pagar por él y por ende los resultados que se obtengan al final del proceso productivo. Por lo tanto, la influencia que tienen los productos o los servicios

ofrecidos está determinada por las características naturales y por los precios que los clientes le otorguen. En ese sentido afirma que el diseño y desarrollo de los productos tiende a buscar un alto nivel de eficiencia y, a partir de esta, generar estadios de confort en su demanda, además de una óptima distribución interna de los componentes, partes y funcionalidades de cada uno.

La influencia de la infraestructura y de los equipos de producción sobre la productividad se encuentra dada por el adecuado funcionamiento y mantenimiento de la maquinaria y el aumento de la capacidad productiva de la planta mediante el control adecuado de los cuellos de botella, coinciden en que la producción y el mantenimiento son funciones operativas que deben llevarse a cabo en todo momento con el fin de conseguir los objetivos del negocio, en los cuales deben estar involucrados todos el personal de la organización. La tecnología es quizás el factor que en mayor grado determina la productividad de una empresa, Rodríguez, A. (2014).

Con esta se automatizan los procesos con lo cual se podrían alcanzar niveles más altos de producción, al mismo tiempo que se ofrecen productos de mayor calidad producto del mejoramiento de la manipulación del mismo. Cuando se habla de tecnologías, éste se entiende como la forma que se gestionan y se controlan todos los datos que arrojan los procesos y actividades de la organización, al respecto las

tecnologías no solo inciden en la productividad de los factores, sino que también han causado grandes procesos de transformaciones en las economías y en las empresas.

El aporte a la productividad por parte de los materiales se logra a partir de una adecuada selección de los mismos y la elaboración de productos útiles por unidad de material o energía utilizada, no obstante la productividad del material, también depende de un adecuado control de los procesos dónde este sufre transformaciones; al respecto debe tenerse en cuenta la calidad de los materiales en el producto resultante ya que esta puede significar un provecho más importante para la empresa, ya que el valor se eleva. También se debe tener en cuenta no solo la materia prima sino además la gestión misma del inventario ya que con esta se pueden lograr niveles óptimos de existencias con lo que se evitaría incurrir en costos y gastos innecesarios.

Las formas de trabajo y de producción adoptadas por las organizaciones también determinan el grado de productividad que se pueda alcanzar, estas tienen en cuenta los movimientos humanos que se llevan a cabo, las herramientas que se utilizan, los instrumentos de trabajo, los materiales que se transforman y las maquinas empleadas, la productividad por este factor se mejora mediante optimización del trabajo, produciendo con mayor eficacia incurriendo en un esfuerzo, costo y tiempo mínimo, la adecuada organización de la empresa permite la división del

trabajo y la coordinación entre cada uno de los procesos, lo anterior permite funcionar con dinamismo y tener la capacidad de reorganizarse cuando sea necesario para alcanzar los objetivos, la excesiva rigidez de muchas organizaciones les impide prever los cambios en el mercado lo que les dificulta responder a ellos con la flexibilidad necesaria causando en muchas ocasiones ineficiencia en toda la organización.

2.2.9. Intensificación de producción

La intensificación sustentable toma en consideración el impacto en la productividad agrícola general, la rentabilidad, la estabilidad, los riesgos de producción y mercado, la resiliencia, los intereses y la capacidad de los agricultores individuales para adoptar innovaciones. No se limita a las preocupaciones ambientales, sino que también incluye criterios sociales y económicos como la mejora de los medios de vida, la equidad y el capital social, Sánchez, J. (2016).

Se necesitan ciertos métodos y principios para lograr los objetivos de intensificación sustentable. En colaboración con agricultores y otros actores de cambio, el CIMMYT lleva a cabo proyectos de investigación para el desarrollo para probar y escalar una variedad de tecnologías y enfoques que contribuyen a estos resultados. La investigación se centra en la eficiencia del uso combinado de recursos de los insumos de producción de cultivos: tierra, nutrientes de las plantas, mano de obra y agua.

Un ejemplo es la agricultura de conservación, la combinación de diversificación de cultivos, movimiento mínimo del suelo y

cobertura permanente del suelo. Un análisis científico internacional ha encontrado que la agricultura de conservación puede en muchos lugares con diferentes características desempeñar un papel crucial para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

El modelado de cultivos y sistemas, los sistemas de información geográfica, la teledetección, la mecanización apropiada a la escala y el modelado socioeconómico son algunos de los enfoques que contribuyen al diseño y evaluación de alternativas de intensificación sustentable en los sistemas agrícolas actuales.

La intensificación sustentable, la intensificación ecológica y la intensificación agroecológica persiguen el mismo objetivo general de alimentar a una población en aumento sin consecuencias ambientales y sociales negativas, pero hacen hincapié en diferentes aspectos.

La intensificación ecológica se centra en los procesos ecológicos en el agroecosistema y enfatiza un enfoque de sistemas, además de considerar fuertemente las perspectivas sociales y culturales, Olivas, J. (2013).

La agricultura climáticamente inteligente y la intensificación sustentable son complementarias, pero la agricultura climáticamente inteligente se centra en el estrés climático, la adaptación y la mitigación.

La intensificación sustentable se puede lograr con una variedad de métodos, incluidos estos conceptos. Es una estrategia entre muchas para la transformación del sistema alimentario mundial.

2.2.10. Rendimiento del personal

Las empresas, para crecer, necesitan realizar una evaluación del rendimiento laboral. Esta les permitirá conocer qué aspectos se pueden mejorar, cómo gestionar las tareas de manera eficaz y qué decisiones tomar para alcanzar sus objetivos, Sánchez, J. (2016).

La evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores es imprescindible en cualquier compañía. Conocer cómo medir su productividad para que los resultados se ajusten lo máximo a la realidad y contar datos fiables, resulta importantísimo.

Solo de esta forma se podrán plantear las medidas adecuadas para la consecución de objetivos de negocio. ¿Sabes qué factores influyen en el rendimiento laboral de una empresa?, ¿qué parámetros debes medir para conocer si la productividad es la correcta? O ¿qué métodos existen para evaluar la productividad? Te lo contamos, Olivas, J. (2013).

La productividad de los trabajadores y la calidad a la hora de realizar sus tareas son dos aspectos fundamentales para que cualquier negocio crezca y supere a la competencia. Por eso es importante que el Departamento de RR. HH mida el rendimiento laboral de los empleados. Realizar el trabajo en el menor tiempo posible, reduciendo costes y ofreciendo la máxima calidad es clave, Olivas, J. (2013).

Medir el rendimiento laboral de una manera adecuada permite a la entidad ubicar a los empleados en los puestos que más se adecúan a su perfil, mejorar la coordinación de los procesos, mejorar los puntos débiles, motivar a los empleados y, en definitiva, solventar los problemas de productividad en cada una de las áreas y mejorar la actividad de la empresa. Atracción, reclutamiento y selección, onboarding, desarrollo, retención, salida y employer branding... cada fase es igual de importante para el devenir de un profesional en la empresa y, en consecuencia, cuidarlas será esencial para la productividad y rentabilidad de la misma.

En nuestra guía te enseñamos a aprovechar la tecnología para impulsar el rendimiento de tu plantilla y cuidar al máximo cada fase.

2.2.11. Impacto laboral

Un rápido análisis de las mudanzas normativas habidas en nuestro país desde el primer Estatuto de los Trabajadores (ET) del año 80 aunque el término de referencia inicial podría ser anterior, permite constatar que el bloque normativo que de forma más directa se conecta con las nuevas fórmulas de organización empresarial es el que menos cambios o más tardíos o limitados— ha sufrido hasta el momento. Si soslayamos, a pesar de su relevancia, el trabajo temporal, los preceptos legales que componen la que puede denominarse como trilogía legal de la descentralización productiva (artículos 42, 43 y 44 ET), relativos, respectivamente, a la subcontratación, la cesión y la transmisión de empresas, son, en

efecto, preceptos que hasta fechas relativamente recientes (2001 y 2006) han sabido mantenerse al abrigo de los sucesivos hitos reformistas, algunos de gran calado. ello puede añadirse la virtual inexistencia, actualmente, de preceptos estatutarios que aborden de forma directa, general o particular, la problemática de los grupos o redes de empresa o el teletrabajo. Es claro que el mutismo legal constituye, en sí mismo, una respuesta legal, Virhuez, A. (2017).

Y casos como los grupos de empresa a los que probablemente habrá que añadir, con el tiempo, el fenómeno más amplio de la empresa-red, constituyen, según una opinión muy difundida, una clara opción legislativa de desregulación o, si se prefiere, de abstención legal. Corresponde, en su caso, a los operadores del tráfico, incluidos los interlocutores sociales a través de la negociación colectiva, dotar de cobertura jurídica al fenómeno, según la correlación de fuerzas y la sensibilidad de las distintas partes concurrentes en cada momento y lugar, entre otros factores, así como del marco constitucional y la interpretación de algunas referencias básicas como el derecho a la negociación colectiva, la libertad sindical, el derecho al trabajo o la libertad de empresa.

La ausencia de regulación no es un problema que afecte, sin embargo, a fenómenos como la subcontratación o la transmisión o venta de empresas. Aquí existe, desde hace tiempo, una solución legal, pero, como se ha anticipado, su amplia y genérica configuración normativa sin perjuicio de que, desde muchos puntos de vista haya sido y sea juzgada como insuficiente o

inadecuada–, ha permitido que, en el momento actual, se ponga al servicio de intereses distintos, abordando nuevos problemas y concretando nuevos puntos de equilibrio. Aunque las generalizaciones siempre suponen una cierta simplificación, puede decirse, desde otro ángulo, que el desarrollo de estrategias de descentralización empresarial no ha encontrado en la norma laboral obstáculos o servidumbres excesivas o, al menos tan excesivas como para justificar una reforma legislativa, Virhuez, A. (2017).

Pero, dando un paso más, puede decirse que la norma laboral ha sido un aliado, en muchos casos inestimable, de tales estrategias. Por otra parte, el caso de la sucesión de empresas, junto con de forma bastante más limitada el de los grupos de empresa de dimensión comunitaria, así como, desde otra perspectiva, la regulación de las ETTs, constituyen claros ejemplos de otra de las notas que puede predicarse del tratamiento normativo de la descentralización: buena parte de las reformas habidas en este terreno han asumido el objetivo inmediato de adecuarse a la legislación europea.

En cualquier caso, y como se ha dicho, la realidad social que ahora tiende a filtrarse en la norma, en virtud su genericidad, no es la misma que la que fue tomada en consideración para definirla a través de los correspondientes supuestos de hecho o tipos normativos. El caso de la venta o transmisión de empresas es paradigmático, Olivas, J. (2013).

Afirmada legalmente, y desde hace tiempo, la continuidad de las relaciones laborales con el nuevo empresario en casos de venta total o parcial de la empresa (art. 44 ET), antes los fenómenos de transmisión podían valorarse, tendencialmente, como simples cambios de titularidad empresarial y confiarse en que una solución como la dispensada por el art. 44 ET garantizara la de las relaciones laborales. Si la empresa se vendía, la norma laboral garantizaba la continuidad de las relaciones laborales con el nuevo empresario, Olivas, J. (2013).

2.3. Bases conceptuales

Aptitud. Resulta imprescindible a la hora de desempeñar un rol laboral y lograr mejores resultados.

Cadena de Valor. Según lo señalado en el libro Ventaja Competitiva, “la cadena de valor permite identificar formas de generar más beneficio para el consumidor y con ello obtener ventaja competitiva.

Clima laboral. Si el empleado está motivado, se siente comprendido, apoyado por sus superiores y no padece estrés, muy probablemente también realizará un trabajo de mayor calidad y con más eficiencia.

Competencias. Características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimiento responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización.

Comunicación. Cuando hablamos de trabajos vocacionales, no podemos perder de vista el factor de implicación que siente el empleado, ni tampoco que, muy probablemente, este sienta la

necesidad de seguir formándose para mejorar su rendimiento por pura curiosidad.

Cooperación. Es un contexto determinan el alcance del efecto positivo sobre el rendimiento y la productividad.

Empleado. Carece de este conocimiento no podrá realizar las tareas de la manera idónea ni alcanzar los objetivos planteados por la organización.

Falta de preparación. Existen puestos para lo que es imprescindible unos estudios concretos o una especialización.

La efectividad. Se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

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

Participación. Se manifiesta cuando el individuo decide incorporar su conocimiento en la toma de decisiones y la organización establece los espacios para su concreción.

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

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

Satisfacción Laboral. Actitud del trabajador ante la satisfacción de sus necesidades como también de sus expectativas, y su interacción

con los factores motivantes del ambiente laboral que desarrolla sus actividades laborales.

Tiempo laboral. Es fundamental que el clima laboral con los compañeros y con los responsables sea positivo para que todo funcione.

Trabajo en equipo. Conjunto de fuerzas que llevan a los individuos a permanecer unidos, satisfacer las necesidades afectivas de los miembros y trabajar por un bien común

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

Vocación. Si el trabajador está formado académicamente hablando, pero no le gusta el puesto en el que se está desarrollando, eso se reflejará negativamente en su manera de trabajar y en sus objetivos.

2.4. Bases epistémicas

Liderazgo gerencial: Del liderazgo se ha hablado mucho, debido a su importancia en la historia de las organizaciones, ya sea social, política hasta incluso militares. Siempre ha sido un tema debatido entre grandes de los negocios, sin embargo, no importando si el líder en la organización nace o se hace, es indudable que gente líder es valorada en su empresa por ser impulsor y generador de valor agregado en ella. Algunos especialistas ven al liderazgo como una actividad amplia y visionaria que trata de discernir la competencia y valores característicos de una organización. En este sentido se puede interpretar y analizar el liderazgo desde dos perspectivas: como

cualidad personal del líder y como una función dentro de una organización, comunidad o sociedad. Hernández, J. (2014).

La segunda perspectiva es la que tiende a predominar como estudio del liderazgo, por lo que se puede entender al liderazgo como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella. Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no. Ya que las organizaciones dependen del líder, necesitamos ver qué aspectos de este son importantes. Hernández, J. (2014).

Productividad laboral: El término desempeño laboral en la primera etapa se le denominó descripción de puestos, posteriormente se ha convertido en una herramienta para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva y actualmente el desempeño laboral actúa como piedra angular para el desarrollo de la efectividad y éxito en las organizaciones. Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020)

En la primera etapa de evolución del desempeño, esta fue utilizada a finales del siglo XIX (Naranjo, 2012). Strauss (1981) citado por (Herrera, 2016), enfatiza que se otorga importancia a los acontecimientos y méritos de los oficiales, quienes presentaban sus informes en el tiempo determinado a sus subordinados, más adelante en los Estados Unidos surge la necesidad de organizar grupos y

administrar el armamento para las batallas por lo cual se tenía que designar a cada quien en su puesto de acuerdo al esfuerzo físico que ellos demostraban; en tal sentido Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020) en este periodo se comienza a valorar al desempeño laboral , sin embargo aún no se le conocía con ese nombre para ese entonces se denominaba descripción de puestos.

CAPITULO III: METODOLÓGIA

3.1. Ámbito

El ámbito de estudio en la presente investigación corresponde a los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en el distrito de Pillco Marca de la provincia de Huánuco.

3.2. Población

3.2.1. Población. Para fines del presente trabajo de investigación, la población está constituido por los trabajadores de la institución, los cuales suman un total de **10 colaboradores**, dato que fue obtenido por observación realizado por el investigador de la presente investigación

3.3. Muestra

3.3.1. Muestra. La muestra del presente trabajo de investigación está conformada por el 100% de los colaboradores del Centro de

Investigación Frutícola y Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (CIFO-UNHEVAL), es decir los 10 colaboradores entre nombrados, contratado y personales terceros.

Cuadro N° 01
POBLACIÓN COLABORADORES DEL HUERTO
FRUTÍCOLA Y OLERICOLA

POBLACIÓN	CANTIDAD
Colaboradores	10
TOTAL	10

Elaboración Propia

3.4. Nivel y tipo de estudio

3.4.1. Nivel de investigación. El presente trabajo de investigación está enmarcado en un nivel correlacional, debido a que nos permitirá describir el liderazgo gerencial y productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco.

3.4.2. Tipos de investigación. El trabajo de investigación se caracteriza por estar dentro de los siguientes tipos:

Por su alcance. El proyecto de investigación se caracteriza por ser seccional, debido a que la investigación se desarrolla en un período aproximado de cinco meses.

Por su profundidad. El presente trabajo de investigación es descriptivo, porque se limita a la descripción referente sobre el liderazgo gerencial y productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco.

Por su amplitud. El trabajo de investigación propuesto tiene una cobertura macro administrativa porque el ámbito de análisis se realiza en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco.

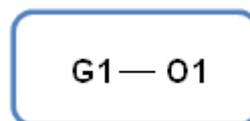
Por su fuente. El trabajo de investigación planteado es de naturaleza mixta, ya que se recogerá datos y hechos tanto de fuentes primarias como secundarias.

Por su carácter. El presente trabajo de investigación es cuantitativo porque se utilizará y elaborará con datos estadísticos y a partir de la recolección de datos.

3.5. Diseño y esquema de investigación.

DISEÑO. El diseño del presente trabajo de investigación es no experimental

ESQUEMA. El esquema que se utiliza en el presente trabajo de investigación se grafica de la siguiente manera:



Donde:

G1: Grupo de análisis

O1: Observación de la variable

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos

En el desarrollo del trabajo de investigación se utiliza un método principal y método secundario que es:

3.6.1. Método principal

Como método principal se utilizará el Método Científico, con la finalidad de desarrollar los procesos con sus respectivos procedimientos que son los siguientes:

Planteamiento del problema (caracterización y objetivos), construcción de un modelo teórico (teorías, variables, hipótesis), deducción de consecuencias y la prueba de hipótesis (diseño metodológico, recolección y presentación de datos, análisis e interpretación, conclusión), Briones, G (1997).

3.6.2. Métodos secundarios

Método de la observación

Se utiliza el método de la observación para registrar en forma sistemática, los hechos y comportamientos que realiza el liderazgo gerencial y productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco.

Método inductivo

Se utiliza el método inductivo para generalizar los indicadores en el liderazgo gerencial y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en base a una muestra representativa; para llegar a las conclusiones.

Método estadístico

Se utiliza el método estadístico para la determinación de la muestra, en la recolección de datos, clasificación de datos, procesamiento, análisis e interpretación de los mismos, que ayuda en la comprobación de la hipótesis planteada.

3.6.2.1. Técnicas e instrumentos

Técnicas

Las técnicas e Instrumentos a emplearse en el presente trabajo de investigación, son las siguientes:

La encuesta

La entrevista

La observación

Instrumentos

Los Instrumentos a utilizar para la recolección de datos son:

El cuestionario

La guía de entrevista

La guía de observación

El cuaderno de apuntes

El software office y SPSS para tratamiento de datos

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Se realizó el siguiente procedimiento para la validación de los instrumentos de medición:

a) Juicio de expertos (Validación por jueces)

Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a la revisión por los expertos y jueces seleccionados según el trabajo de investigación en estudio, evaluaron de manera independiente cada reactivo considerado en los instrumentos de medición. Al final los jueces firmaron una constancia de validación indicando su conformidad con los instrumentos de medición.

b) Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para determinar la consistencia interna de los instrumentos de recolección de datos de las variables del proceso de investigación.

3.8. Procedimientos

La autorización para la recopilación de los datos de la presente investigación, fue realizada mediante la presentación de un consentimiento informado al administrador del Centro de Investigación Frutícola y Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (CIFO-UNHEVAL),

Se coordinó la evaluación de las encuestas con cada trabajador de cada área según sus funciones en una fecha, lugar y horario previamente estipulado, en donde se realizó una presentación de la encuesta explicando los objetivos, el número de preguntas y los fines de la investigación, con los cuales serán usados.

Una vez obtenida la autorización correspondiente, se procedió a aplicar el instrumento vía presencial y para hacer más fluida la toma de datos se asistió al productor con algunas dudas que tuvieron referente a las preguntas del cuestionario. Adicionalmente y con el permiso de los productores se procedió a obtener registro fotográfico del proceso de encuesta, las cuales se realizaron en el mismo lugar de trabajo.

Conseguida las respuestas del instrumento aplicado, se procedió a realizar la base de datos.

La base de datos se analizó mediante el programa Excel o SPSS.

3.9. Plan de tabulación y análisis de datos estadísticos

Técnicas de procesamiento de datos. Los datos recogidos, durante el trabajo de campo será procesado, con métodos y técnicas de la estadística descriptiva e inferencial.

Presentación de datos. Los datos procesados fueron presentados mediante los gráficos de barras y grafico pastel.

3.10. Consideraciones éticas

El proyecto se desarrolló de una manera responsable con valores y principios de la investigación. Los datos e información a recolectar fueron verídicos, así como nuestro actuar ético como investigadores, los participantes recibieron un trato justo, de igualdad y de respeto y cortesía mutua en todo momento. Asimismo, los participantes gozaron del anonimato y confidencialidad de la información proporcionada.

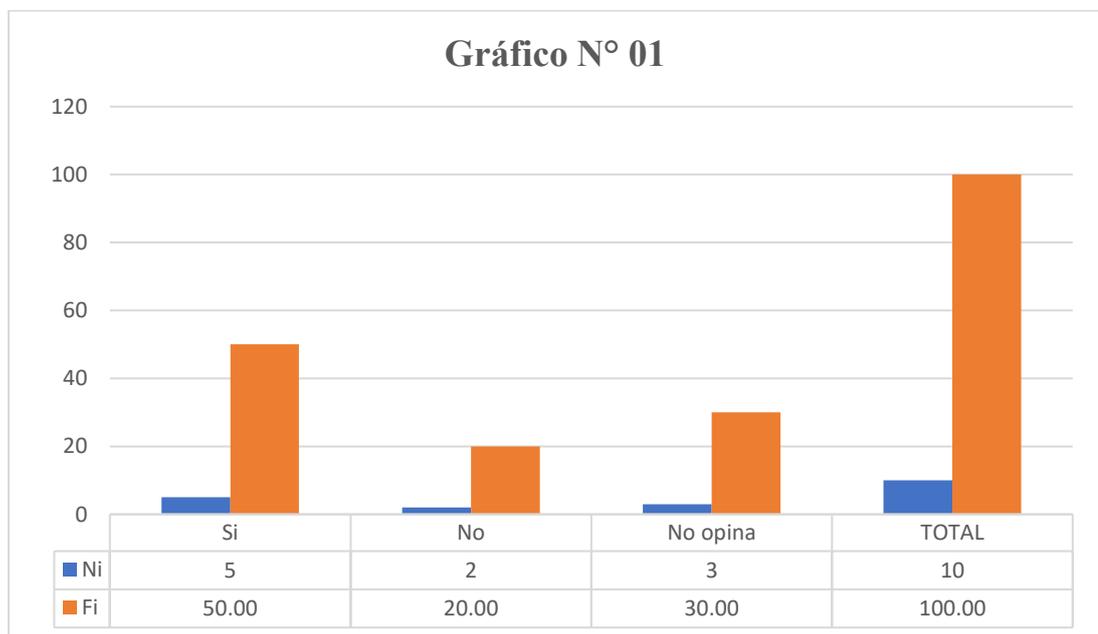
CAPITULO IV: RESULTADOS

Tabla N° 01.- Los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán reciben confianza en el trabajo diario

	Ni	Fi
Si	5	50.00
No	2	20.00
No opina	3	30.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia



Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia

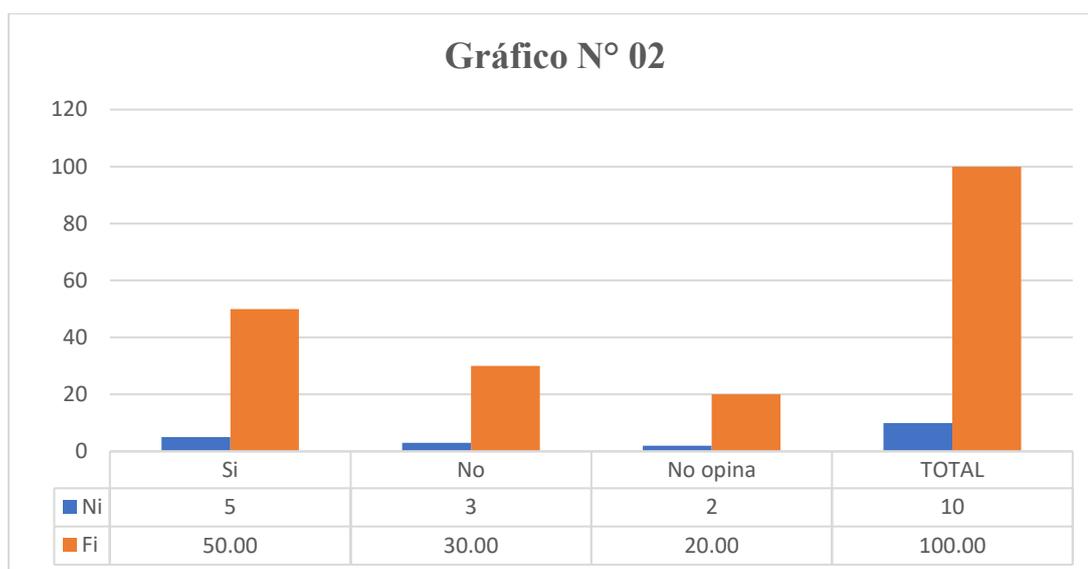
En la tabla N° 01, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 20,00% No, y el 30,00% No opina, según la pregunta planteada, los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán reciben confianza en el trabajo diario, por lo que manifiestan que si con un 50,00%.

Tabla N° 02.- Los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán tienen libertad en el trabajo para poder ejercer sus funciones

	Ni	Fi
Si	5	50.00
No	3	30.00
No opina	2	20.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia



Fuente
Elaboración

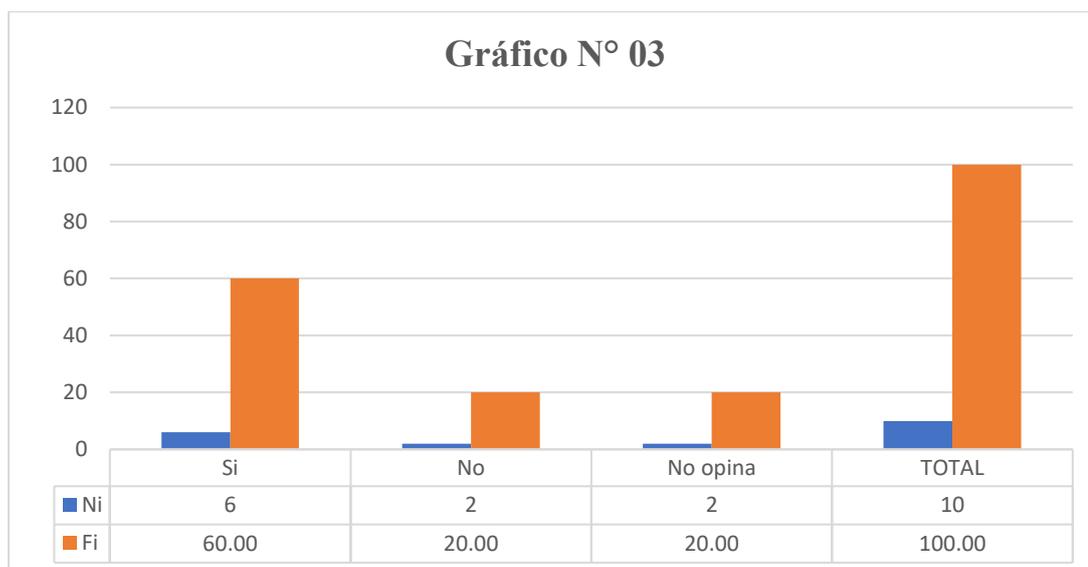
Encuesta
Propia

En la tabla N° 02, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 30,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán tienen libertad en el trabajo para poder ejercer sus funciones, por lo que manifiestan que si con un 50,00%.

Tabla N° 03.- Los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán tienen responsabilidad en sus funciones

	Ni	Fi
Si	6	60.00
No	2	20.00
No opina	2	20.00
TOTAL	10	100.00

Fuente Encuesta
Elaboración Propia



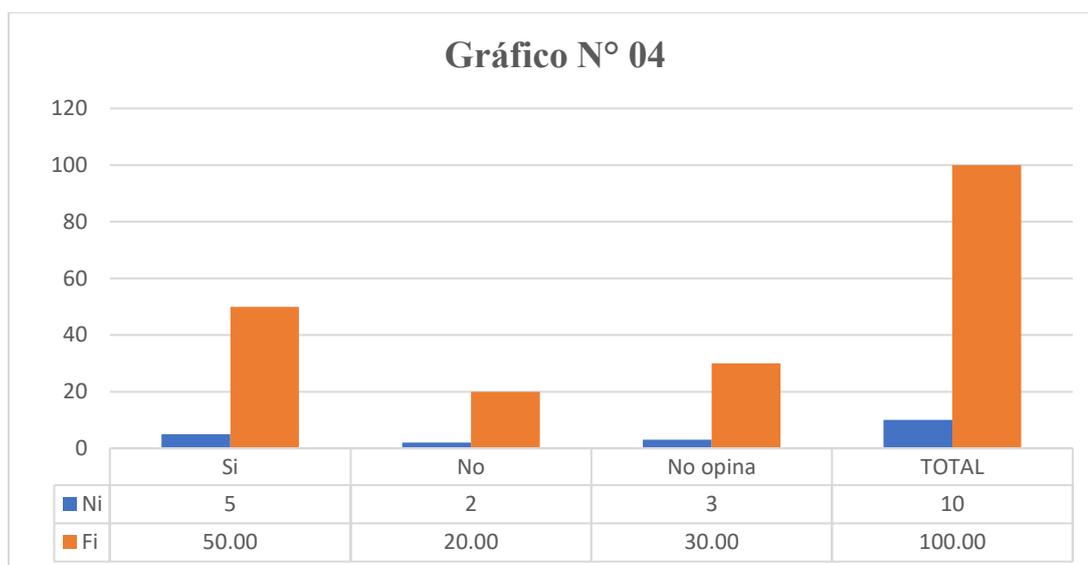
Fuente Encuesta
Elaboración Propia

En la tabla N° 03, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 60,00% Si, el 20,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán tienen responsabilidad en sus funciones, por lo que manifiestan que si con un 60,00%.

Tabla N° 04.- El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán brinda capacitación al personal

	Ni	Fi
Si	5	50.00
No	2	20.00
No opina	3	30.00
TOTAL	10	100.00

Fuente Encuesta
Elaboración Propia



Fuente Encuesta
Elaboración Propia

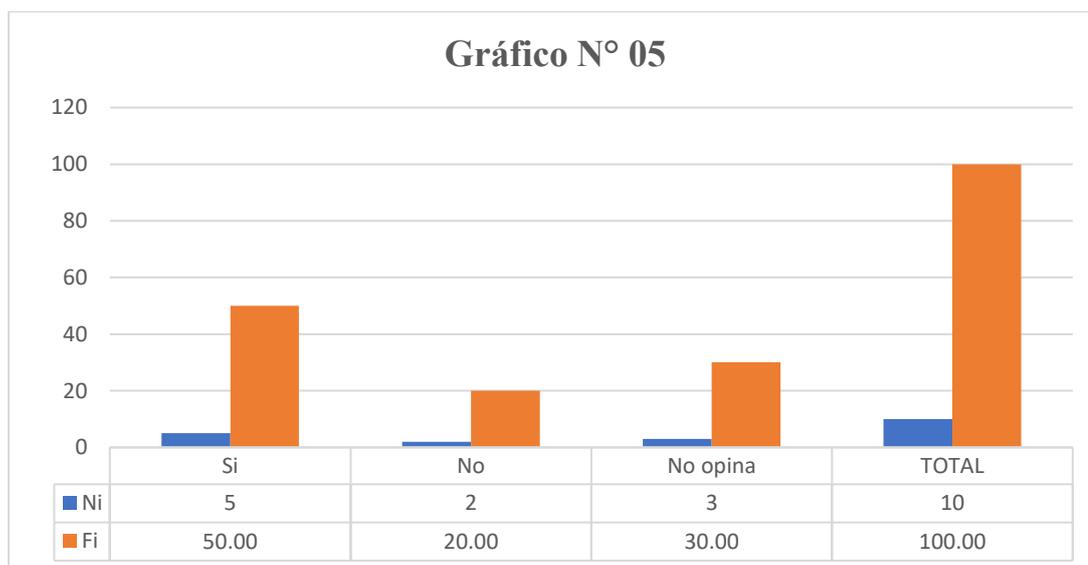
En la tabla N° 04, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 20,00% No, y el 30,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán brinda capacitación al personal, por lo que manifiestan que si con un 50,00%.

Tabla N° 05.- El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán brinda Satisfacer las necesidades del trabajador

	Ni	Fi
Si	5	50.00
No	2	20.00
No opina	3	30.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia



Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia

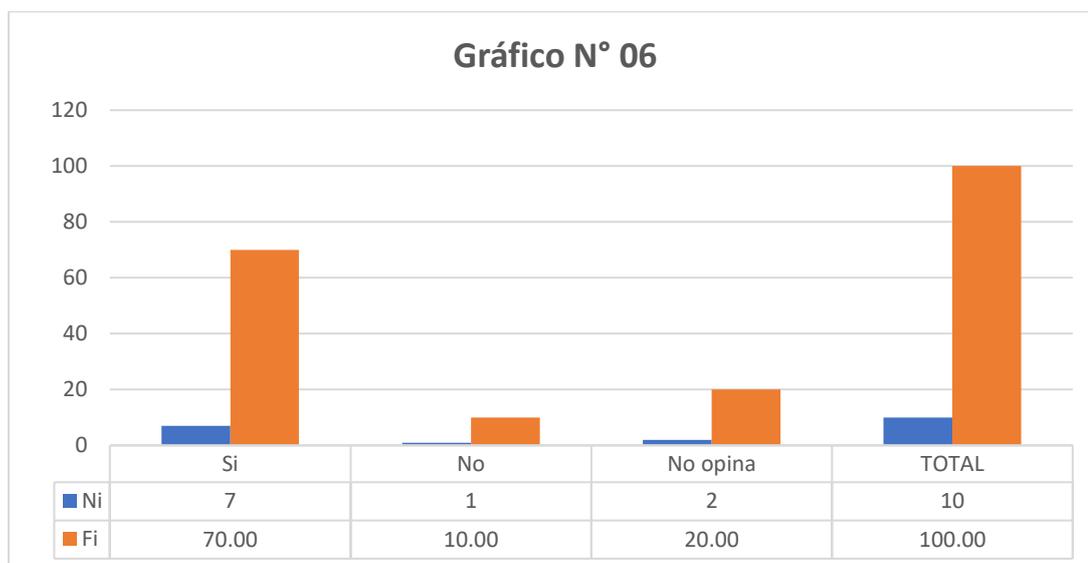
En la tabla N° 05, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 20,00% No, y el 30,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán brinda Satisfacer las necesidades del trabajador, por lo que manifiestan que si con un 50,00%.

Tabla N° 06.- La administración del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán controla la Conducta del personal

	Ni	Fi
Si	7	70.00
No	1	10.00
No opina	2	20.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia



Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia

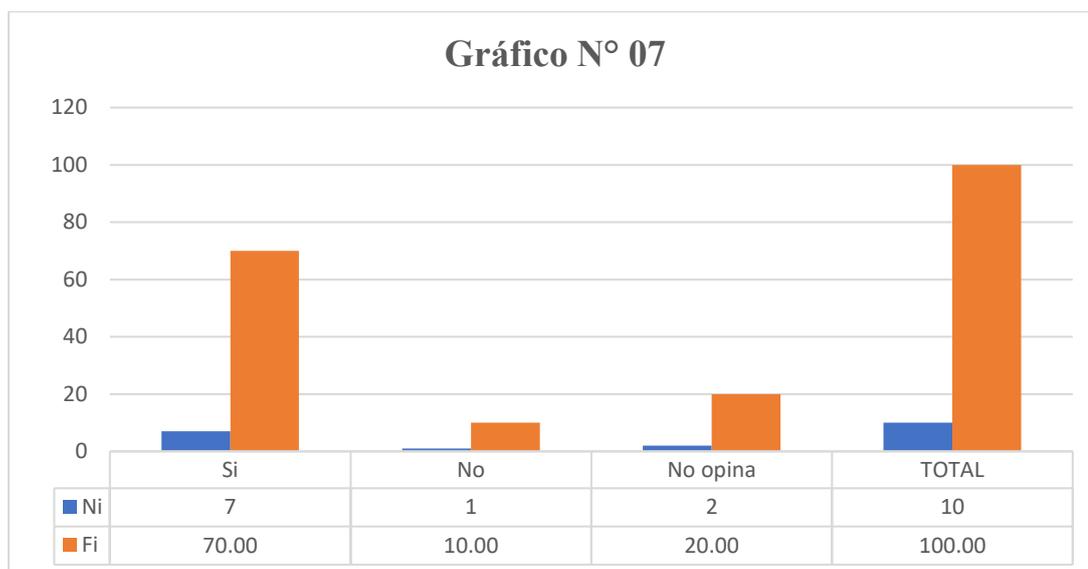
En la tabla N° 06, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 70,00% Si, el 10,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, la administración del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán controla la Conducta del personal, por lo que manifiestan que si con un 70,00%.

Tabla N° 07.- La administración del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán esta organizándose para los Cambios Futuros

	Ni	Fi
Si	7	70.00
No	1	10.00
No opina	2	20.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia



Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia

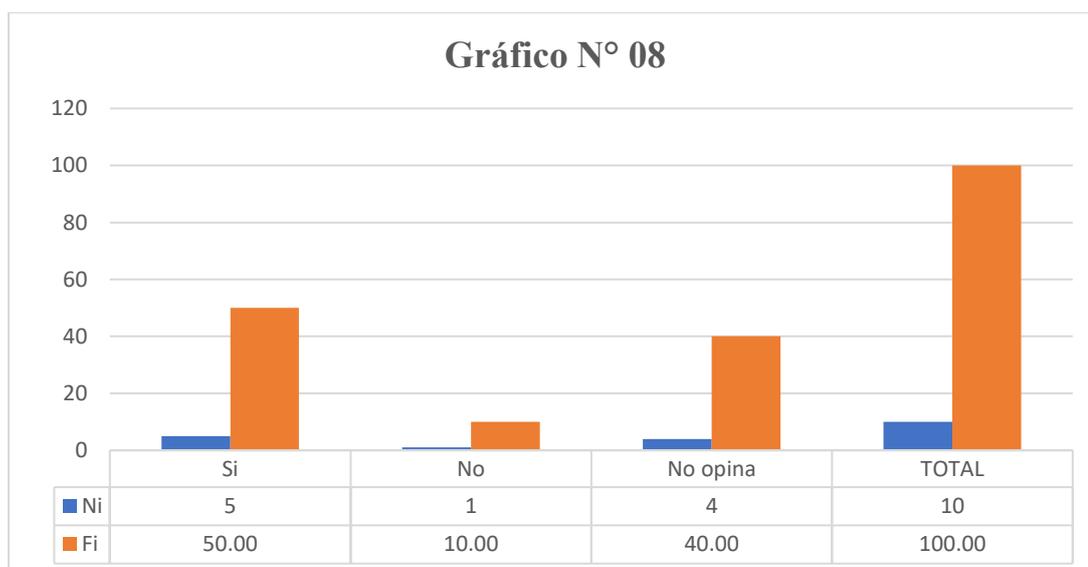
En la tabla N° 07, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 70,00% Si, el 10,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, la administración del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán está organizándose para los Cambios Futuros, por lo que manifiestan que si con un 70,00%.

Tabla N° 08.- El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con estrategia de trabajo

	Ni	Fi
Si	5	50.00
No	1	10.00
No opina	4	40.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia



Fuente
Elaboración

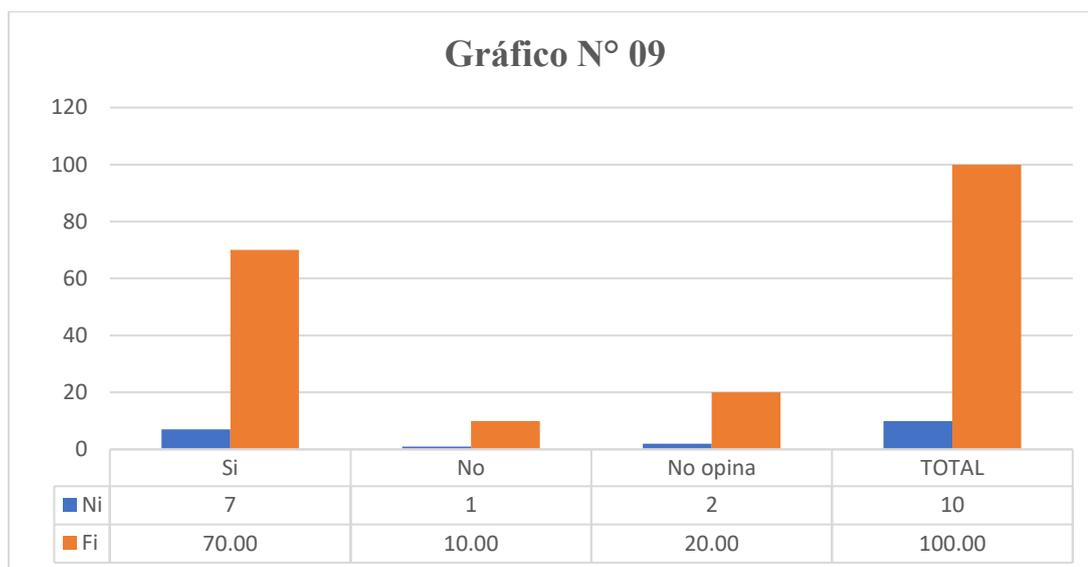
Encuesta
Propia

En la tabla N° 08, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 10,00% No, y el 40,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con estrategia de trabajo, por lo que manifiestan que si con un 50,00%.

Tabla N° 09.- El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán organiza y planifica el tiempo en trabajar

	Ni	Fi
Si	7	70.00
No	1	10.00
No opina	2	20.00
TOTAL	10	100.00

Fuente Encuesta
Elaboración Propia



Fuente Encuesta
Elaboración Propia

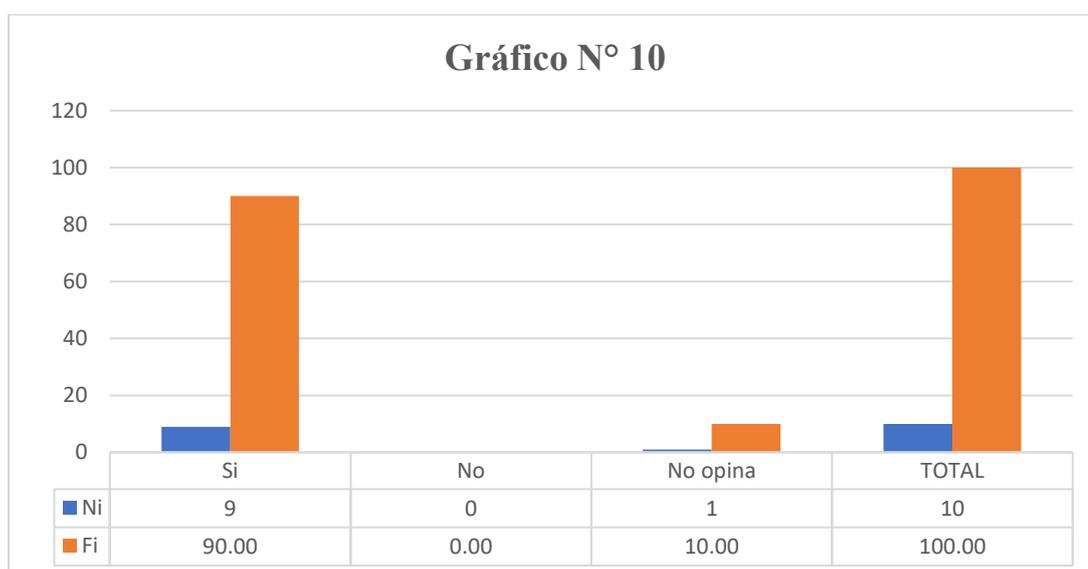
En la tabla N° 09, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 70,00% Si, el 10,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán organiza y planifica el tiempo en trabajar, por lo que manifiestan que si con un 70,00%.

Tabla N° 10.- El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán viene mejorando la producción de frutas y otros productos

	Ni	Fi
Si	9	90.00
No	0	0.00
No opina	1	10.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia



Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia

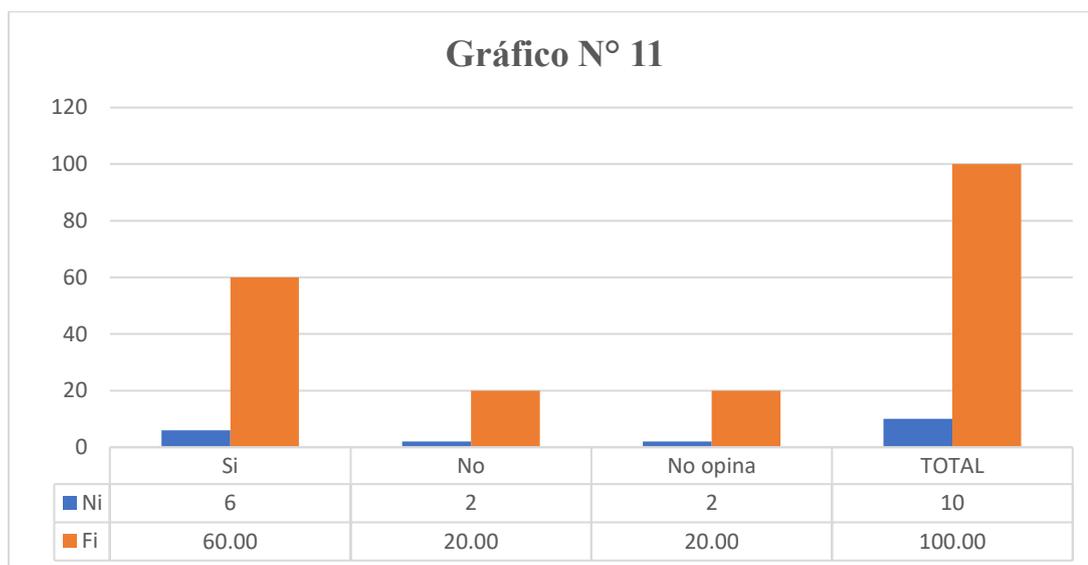
En la tabla N° 10, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 90,00% Si, el 0,00% No, y el 10,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán viene mejorando la producción de frutas y otros productos, por lo que manifiestan que si con un 90,00%.

Tabla N° 11.- El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán está organizándose con proyectos de Inversión para mejorar la producción

	Ni	Fi
Si	6	60.00
No	2	20.00
No opina	2	20.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia



Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia

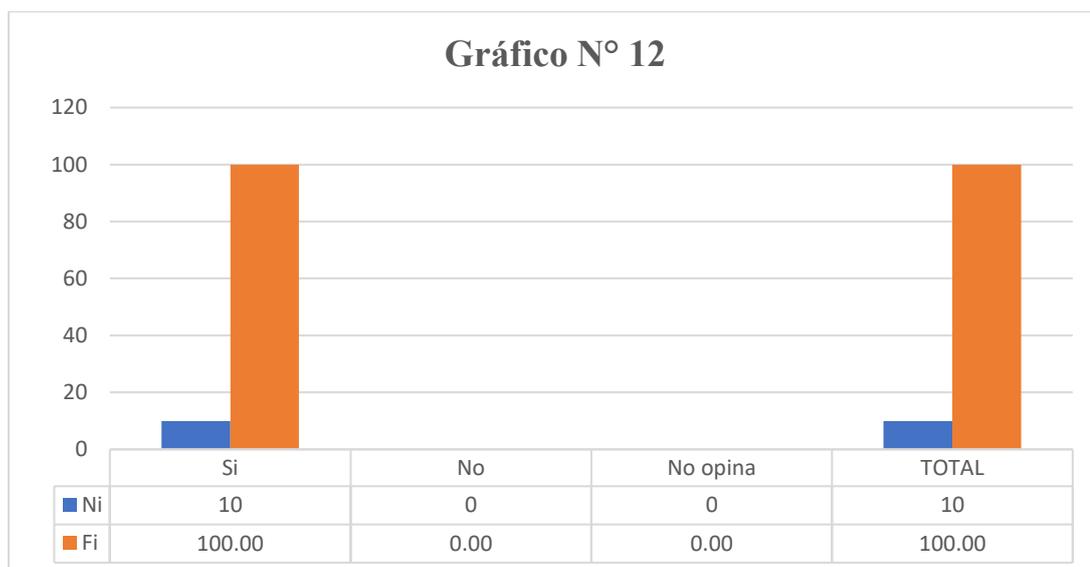
En la tabla N° 11, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 60,00% Si, el 20,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán está organizándose con proyectos de Inversión para mejorar la producción, por lo que manifiestan que si con un 60,00%.

Tabla N° 12.- El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con una calidad de sus productos

	Ni	Fi
Si	10	100.00
No	0	0.00
No opina	0	0.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia



Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia

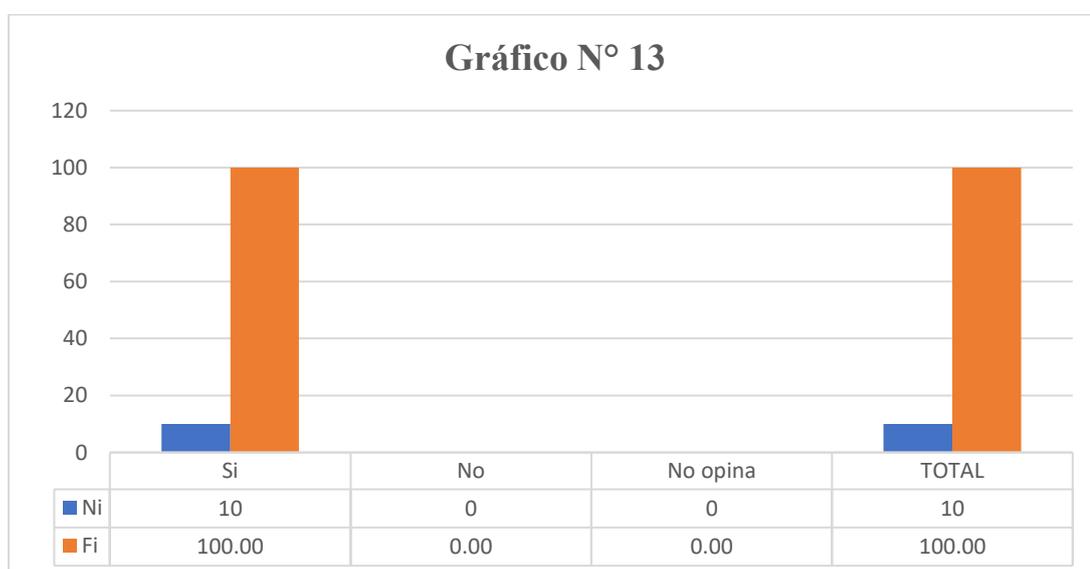
En la tabla N° 12, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 100,00% Si, el 0,00% No, y el 0,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con una calidad de sus productos, por lo que manifiestan que si con un 100,00%.

Tabla N° 13.- El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con un incremento de su Producción

	Ni	Fi
Si	10	100.00
No	0	0.00
No opina	0	0.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia



Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia

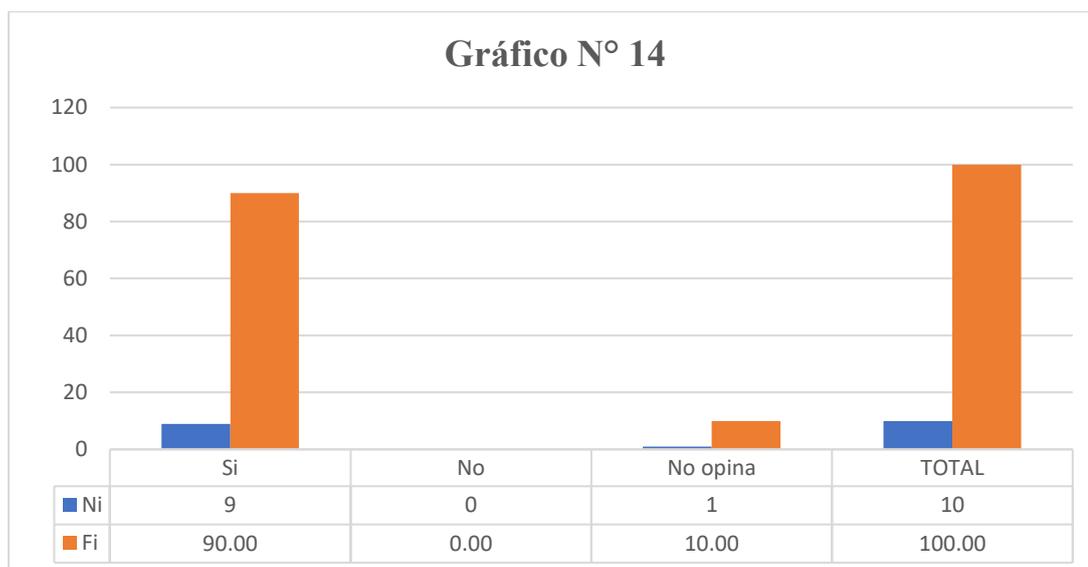
En la tabla N° 13, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 100,00% Si, el 0,00% No, y el 0,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con un incremento de su Producción, por lo que manifiestan que si con un 100,00%.

Tabla N° 14.- El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con una satisfacción frente a los resultados

	Ni	Fi
Si	9	90.00
No	0	0.00
No opina	1	10.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia



Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia

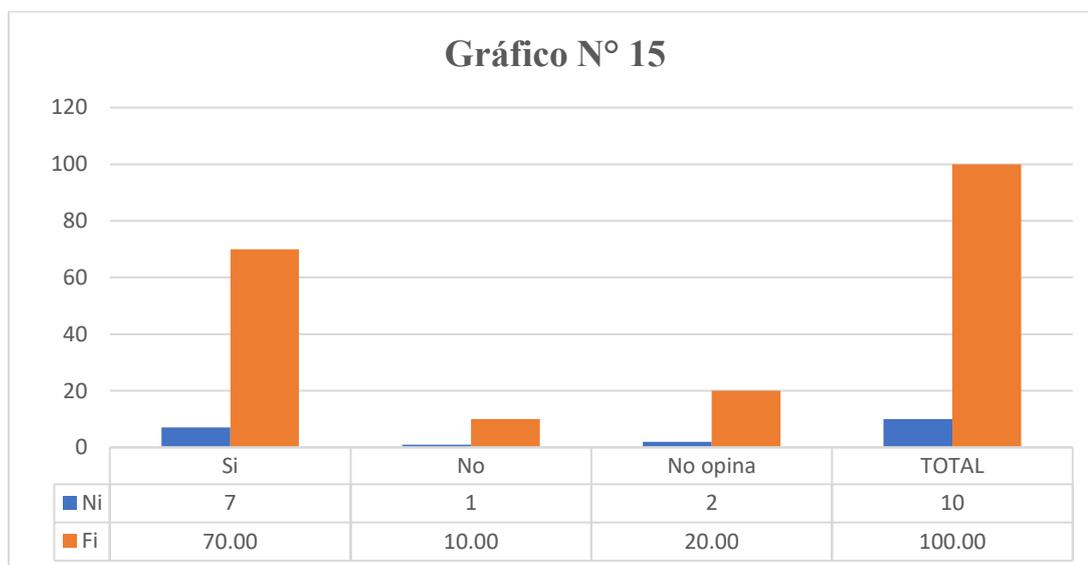
En la tabla N° 14, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 90,00% Si, el 0,00% No, y el 10,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con una satisfacción frente a los resultados, por lo que manifiestan que si con un 90,00%.

Tabla N° 15.- El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con el nivel de preparación para el personal

	Ni	Fi
Si	7	70.00
No	1	10.00
No opina	2	20.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia



Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia

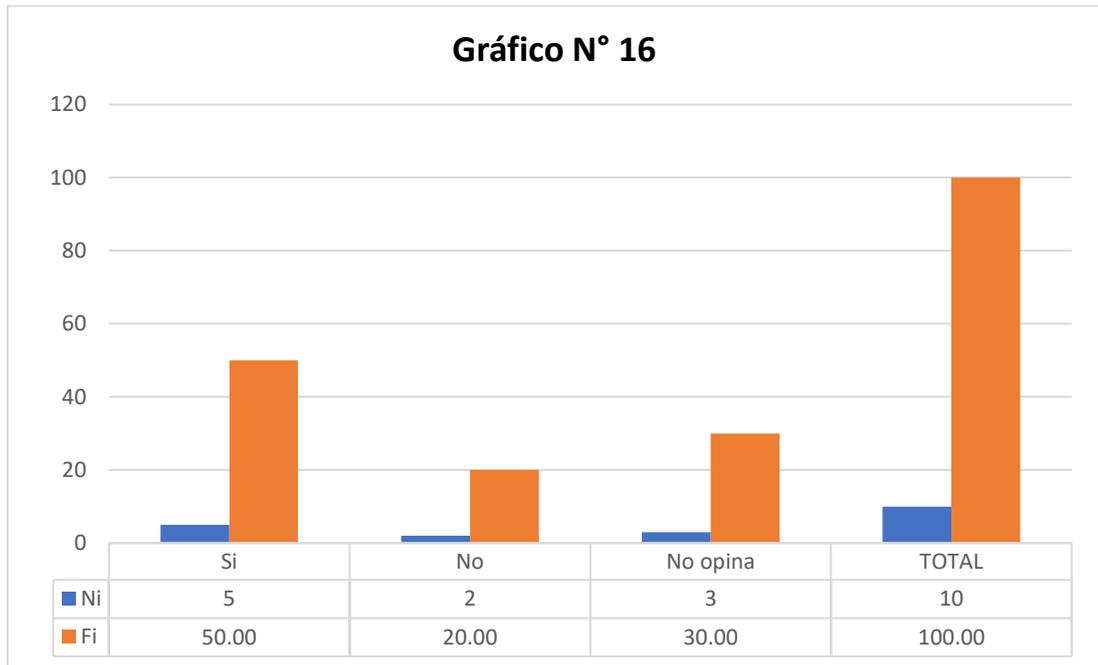
En la tabla N° 15, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 70,00% Si, el 10,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con el nivel de preparación para el personal, por lo que manifiestan que si con un 70,00%.

Tabla N° 16.- El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con planes para los Cambios Futuros

	Ni	Fi
Si	5	50.00
No	2	20.00
No opina	3	30.00
TOTAL	10	100.00

Fuente Encuesta
Elaboración Propia

Gráfico N° 16



Fuente Encuesta
Elaboración Propia

En la tabla N° 16, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 20,00% No, y el 30,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con planes para los Cambios Futuros, por lo que manifiestan que si con un 50,00%.

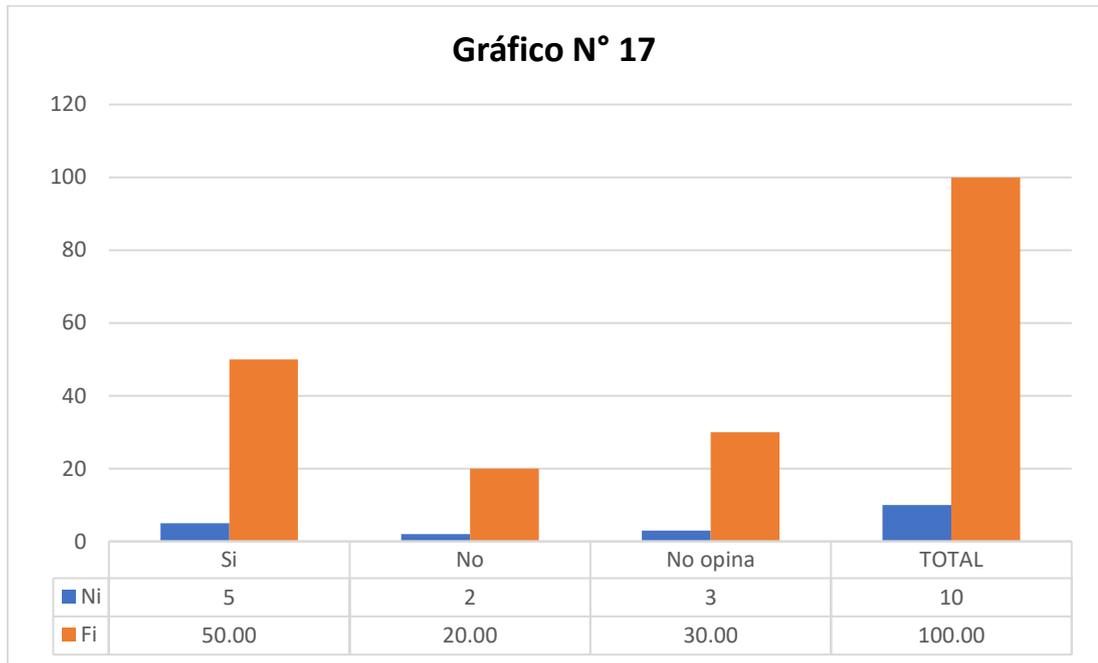
Tabla N° 17.- El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con planes para los cambios Transcendentales

	Ni	Fi
Si	5	50.00
No	2	20.00
No opina	3	30.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia

Gráfico N° 17



Fuente
Elaboración

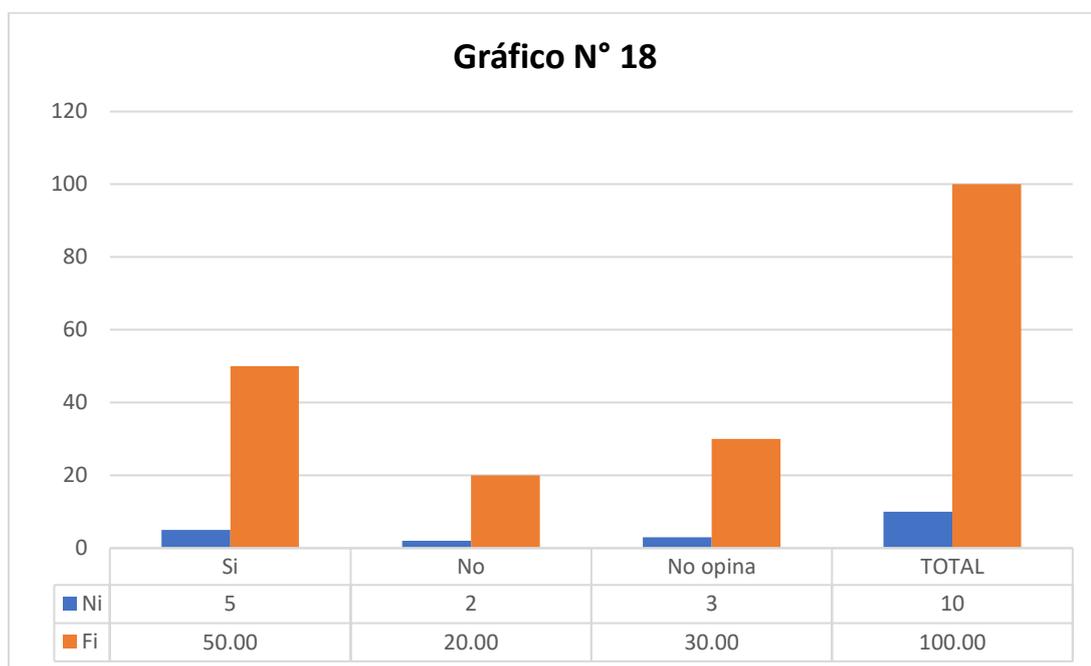
Encuesta
Propia

En la tabla N° 17, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 20,00% No, y el 30,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con planes para los cambios Transcendentales, por lo que manifiestan que si con un 50,00%.

Tabla N° 18.- El Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con un plan de continuidad de Mantenimiento		
	Ni	Fi
Si	5	50.00
No	2	20.00
No opina	3	30.00
TOTAL	10	100.00

Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia



Fuente
Elaboración

Encuesta
Propia

En la tabla N° 18, Se ha determinado en base a **10 la población** encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 20,00% No, y el 30,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con un plan de continuidad de Mantenimiento, por lo que manifiestan que si con un 50,00%.

CAPITULO V. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación evidenciaron que una relación directa en el liderazgo gerencial y la productividad laboral existe en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, donde se refleja en las 3 dimensiones de la variable independiente liderazgo gerencial, trabajo en equipo, motivación, logro de metas, según las tablas estadísticas del presente trabajo: En la tabla N° 01, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 20,00% No, y el 30,00% No opina, según la pregunta planteada, los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán reciben confianza en el trabajo diario, por lo que manifiestan que si con un 50,00%. En la tabla N° 02, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 30,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán tienen libertad en el trabajo para poder ejercer sus funciones, por lo que manifiestan que si con un 50,00%. En la tabla N° 03, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 60,00% Si, el 20,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, los trabajadores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán tienen responsabilidad en sus funciones, por lo que manifiestan que si con un 60,00%. En la tabla N° 04, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 20,00% No, y el 30,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán brinda capacitación al personal, por lo que manifiestan que

si con un 50,00%. En la tabla N° 05, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 20,00% No, y el 30,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán brinda Satisfacer las necesidades del trabajador, por lo que manifiestan que si con un 50,00%. En la tabla N° 06, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 70,00% Si, el 10,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, la administración del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán controla la Conducta del personal, por lo que manifiestan que si con un 70,00%. En la tabla N° 07, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 70,00% Si, el 10,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, la administración del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán está organizándose para los Cambios Futuros, por lo que manifiestan que si con un 70,00%. En la tabla N° 08, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 10,00% No, y el 40,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con estrategia de trabajo, por lo que manifiestan que si con un 50,00%. En la tabla N° 09, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 70,00% Si, el 10,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán organiza y planifica el tiempo en trabajar, por lo que manifiestan que si con un 70,00%.

Los resultados de la presente investigación evidenciaron que una relación directa en el liderazgo gerencial y la productividad laboral existe en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, donde se refleja en las 3 dimensiones de la variable dependiente productividad laboral, intensificación de producción, rendimiento del personal, impacto laboral, según las tablas estadísticas del presente trabajo: En la tabla N° 10, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 90,00% Si, el 0,00% No, y el 10,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán viene mejorando la producción de frutas y otros productos, por lo que manifiestan que si con un 90,00%. En la tabla N° 11, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 60,00% Si, el 20,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán está organizándose con proyectos de Inversión para mejorar la producción, por lo que manifiestan que si con un 60,00%. En la tabla N° 12, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 100,00% Si, el 0,00% No, y el 0,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con una calidad de sus productos, por lo que manifiestan que si con un 100,00%. En la tabla N° 13, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 100,00% Si, el 0,00% No, y el 0,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con un incremento de su Producción, por lo que

manifiestan que si con un 100,00%. En la tabla N° 14, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 90,00% Si, el 0,00% No, y el 10,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con una satisfacción frente a los resultados, por lo que manifiestan que si con un 90,00%. En la tabla N° 15, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 70,00% Si, el 10,00% No, y el 20,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con el nivel de preparación para el personal, por lo que manifiestan que si con un 70,00%. En la tabla N° 16, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 20,00% No, y el 30,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con planes para los Cambios Futuros, por lo que manifiestan que si con un 50,00%. En la tabla N° 17, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 20,00% No, y el 30,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con planes para los cambios Transcendentales, por lo que manifiestan que si con un 50,00%. En la tabla N° 18, Se ha determinado en base a 10 la población encuestada y ha señalado el 50,00% Si, el 20,00% No, y el 30,00% No opina, según la pregunta planteada, el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con un plan de continuidad de Mantenimiento, por lo que manifiestan que si con un 50,00%.

CONCLUSIONES

- 1.** Los resultados obtenidos demuestran que el estudio realizado en la presente investigación tiene relación directa y significativa con un 50,00% entre el liderazgo gerencial y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023
- 2.** Los resultados obtenidos demuestran que el estudio realizado en la presente investigación tiene relación directa y significativa con un 50.00% entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023
- 3.** Los resultados obtenidos demuestran que el estudio realizado en la presente investigación tiene relación directa y significativa con un 50.00% entre la motivación y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023
- 4.** Los resultados obtenidos demuestran que el estudio realizado en la presente investigación tiene relación directa y significativa con un 50.00% entre el logro de metas y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023

SUGERENCIAS

- 1.** El nivel directivo debe fortalecer sus conocimientos, habilidades y destrezas del liderazgo gerencial y la productividad laboral de los colaboradores del Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- 2.** El nivel directivo debe fortificar sus conocimientos, habilidades y destrezas del trabajo en equipo con la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023
- 3.** El nivel directivo debe fortalecer sus conocimientos, habilidades y destrezas del personal para obtener mejoras con la motivación y la productividad laboral de los colaboradores en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023
- 4.** El nivel directivo debe fortificar sus conocimientos, habilidades y destrezas para el logro de metas en la productividad laboral de los colaboradores en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguilar, K. (2018). Estilo de liderazgo en la productividad laboral en la empresa UP Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018. Lima: UCV.
2. Altamarino, H., & Gamarra, L. (2019). Liderazgo empresarial y competitividad en la Licorería Lubiluz, Los Olivos, 2019. Lima: UCV.
3. Briones, G (1997). "Metodología de la Investigación Social". Buenos Aires.
4. Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Perú: Editorial San Marcos.
5. Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill.
6. Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. México.
7. Grifol, D. (2012). ¿Qué es la productividad personal? Obtenido de <https://danielgrifol.es/que-es-la-productividad-personal/>
8. Guerrero, D., & Vásquez, A. (2017). Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016. Pimentel: USS.
9. Hernández, J. (2014). El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica. Colombia: UROSARIO.
10. Kotter, J. (1999). El factor liderazgo. Madrid: Díaz de Santos.

11. Lussier, R., & Achua, C. (2011). Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México: CENGAGE.
12. Mateus, J. (2019). La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones. Colombia: UMNG.
13. Mintzberg, H. (1987). The Strategy Concept I: Five Ps For Strategy. California: Management Review
14. Miranda, B. (2018). Liderazgo empresarial y su relación con la mejora continua en la empresa Tambo, San Miguel, 2018. Lima: UCV.
15. Olivas, J. (2013). ¿Qué es y para qué sirve la productividad personal?
16. Organización Internacional del Trabajo. (2016). El recurso humano y la productividad.
17. Rivera, Y., & Conrado, J. (2016). Impacto de los líderes en la productividad de las empresas de servicio de aseo en la ciudad de Barranquilla. Colombia: Universidad Autónoma del Caribe.
18. Rodríguez, A. (2014). El liderazgo en el ámbito empresarial dentro del contexto del desarrollo humano. Colombia: UNAD.
19. Sánchez, J. (2016). Productividad personal: Guía definitiva para ser más productivo en tu vida.
20. Virhuez, A. (2017). Liderazgo y su influencia en la productividad de los obreros del área servicio- empresa Ferreyros S.A., Cercado de Lima, 2017. Lima: UCV

NOTA BIOGRÁFICA

JAVIER CUEVA ENCARNACION

Nació en el hospital Hermilio Valdizan Medrano, Huánuco, provincia de Huánuco, departamento de Huánuco el 15 de agosto de 1974. Hijo de don Jaime Cueva Valdivieso y doña Feliciano Encarnacion Santiago, con domicilio en la av. Centenario s/n Distrito de Pillco Marca - y Departamento de Huánuco.

SUS ESTUDIOS

Escolaridad: Primaria:

Institución Educativa N° C.N. JUAN VELASCO ALVARADO PILLCO MARCA.

Secundaria :

Institución Educativa C.N.M. ILLA THUPA. HUANUCO.

Estudio superior:

Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco – Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Unheval

Formación profesional:

Realizo Prácticas pre-Anexo profesionales en el LABORATORIOS OSHIN.
(E. I. R. L)

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: El liderazgo gerencial y productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco 2023

Investigador: Javier Cueva Encarnación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA	
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad Laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa en el liderazgo gerencial y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Liderazgo Gerencial</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza en el trabajo • Libertad en el trabajo • Responsabilidad en las funciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario 	<p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Nivel descriptivo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Se enmarca en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por su alcance • Por su profundidad • Por su amplitud • Por su fuente • Por su carácter <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental</p> <div style="border: 2px solid blue; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p style="font-size: 1.2em; font-weight: bold;">G1— 01</p> </div> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población En total de 10 colaboradores de la institución.</p> <p>Muestra trabajadores 10 funcionarios</p> <p style="text-align: right;">N=n</p>	
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de la motivación y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de los logros de metas y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023</p> <p>Determinar la relación de la motivación y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023</p> <p>Determinar la relación de los logros de metas y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023</p> <p>Existe una relación significativa en la motivación y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023</p> <p>Existe una relación significativa con los logros de metas y la productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco-2023</p>		<p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación al personal • Satisfacer las necesidades • Conducta del personal 			<ul style="list-style-type: none"> • Cambios Futuros • Estrategia de trabajo • Tiempo en trabajar
				<p>Logro de metas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios Futuros • Estrategia de trabajo • Tiempo en trabajar 			
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Productividad Laboral</p>	<p>Intensificación de producción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de frutas • Proyectos de Inversión • Calidad de productos 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario 		
				<p>Rendimiento del personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de Producción • Satisfacción Frente a resultados • Nivel de preparación del personal 			
				<p>Impacto laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios Futuros • cambios Transcendentales • Continuidad de Mantenimiento 			

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN CARRERA
PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ANEXO 02
CONSENTIMIENTO INFORMADO**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN. El liderazgo gerencial y productividad laboral en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco 2023.

El presente es un trabajo de investigación es realizado por Javier Cueva Encarnación, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Para llevar a cabo este trabajo necesito la colaboración del personal que labora en el Centro de Investigación Frutícola Olerícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán para el desarrollo de los cuestionarios que forman parte de la presente investigación.

La participación es anónima y sus respuestas confidenciales, ya que la información que brinden se utilizara solamente para fines del presente trabajo de investigación, sin repercutir negativamente en su persona o en su trabajo.

Certificado de consentimiento

“Yo he leído y me explico la información de esta página y de manera voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el estudio y con pleno conocimiento de retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona”.

PARTICIPANTE:

Dr. Antonio S. Cornejo y Maldonado

DNI. *07951959*

FIRMA *[Firma]*

FECHA *13* / *03* / *2023*



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

Licenciada con Resolución del Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 049-2023-SOFTWARE ANTIPLAGIO
TURNITIN-FCAT-UNHEVAL

El director de la Unidad de la Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo emite la presente CONSTANCIA DE SIMILITUD, aplicando el Software TURNITIN, la cual reporta un 6% de similitud, correspondiente al interesado: Cueva Encarnación, Javier. De la tesis titulada: EL LIDERAZGO GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN FRUTÍCOLA OLERÍCOLA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN – HUÁNUCO – 2023., cuyo asesor es el Dr. Oliveros Dávila, Juvenal Auberto; por consiguiente

SE DECLARA APTO

Se expide la presente, para los trámites pertinentes

Pillco Marca, 02 de octubre 2023

.....
Dr. REITER LOZANO DÁVILA
Director de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

EL LIDERAZGO GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN FRUTÍCOLA OLERÍCOLA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN - HUÁNUCO - 2023

AUTOR

Javier Cueva Encarnación

RECUENTO DE PALABRAS

17265 Words

RECUENTO DE CARACTERES

95219 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

103 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

12.8MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 2, 2023 4:35 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 2, 2023 4:36 PM GMT-5

● 6% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 6% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)



.....
Dr. REJTER LOZANO DÁVILA
Director de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo
UNHEVAL

● 6% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet	3%
2	repositorio.uladech.edu.pe Internet	1%
3	repositorio.uap.edu.pe Internet	<1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
5	Universidad Nacional Hermilio Valdizan on 2022-12-09 Submitted works	<1%
6	redi.unjbg.edu.pe Internet	<1%
7	core.ac.uk Internet	<1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
 PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los siete días del mes de diciembre del año 2023, siendo las diez horas en mérito a la Resolución de N° 0667-2023-UNHEVAL/FCAT., de fecha 05 de diciembre de 2023, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis individual, se reunieron en la sala de Grados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis individual titulado **EL LIDERAZGO GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN FRUTÍCOLA OLERÍCOLA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN – HUÁNUCO 2023**, presentado por el Bachiller **JAVIER CUEVA ENCARNACIÓN** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, siendo Asesor de Tesis el docente **Dr. JUVENAL AUBERTO OLIVEROS DÁVILA** designado con Resolución de Decano N°0052-2022-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 15.FEB.2023. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0244-2023-UNHEVAL/FCAT. del 19.JUN.2023, quedando conformado los Miembros del Jurado de la siguiente manera:

Dr. JUAN GARCÍA CÉSPEDES	PRESIDENTE
Mg. IVAN TEODORO MANCILLA CHAMORRO	SECRETARIO
Mg. YOSSARY DARILL BRAVO TABOADA	VOCAL

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
JAVIER CUEVA ENCARNACIÓN	15	15	15	15	Quince

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas 11:00 a.m., en fe de lo cual firmamos.

Dr. Juan García Céspedes
PRESIDENTE

Mg. Iván Teodoro Mancilla Chamorro
SECRETARIO

Mg. Yossary Darill Bravo Taboada
VOCAL

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Jesús Aquino Jorge Luis.

1.2. Grado Académico: Doctor

1.3. Institución donde labora: UNHEVAL

1.4. Cargo que desempeña: Docente de la FCAYT.

1.5. Denominación del instrumento: Cuestionario

1.6. Autor del instrumento: Javier Cueva Encarnación

1.7. Carrera: Administración

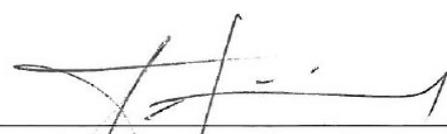
II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento

Titulo: EL LIDERAZGO GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN FRUTÍCOLA OLERÍCOLA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN – HUÁNUCO - 2023		Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE I: LIDERAZGO GERENCIAL								
1	El estudiante muestra un nivel de satisfacción en la producción agrícola en el Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco	✓		✓		✓		
2	El estudiante muestra un nivel de coherencia de necesidades en la producción agrícola en el Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco	✓		✓		✓		
3	El estudiante requiere asignación de recursos en el Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco		✓		✓		✓	
4	El estudiante requiere asignación de personal para producción y ampliación de cultivo en el Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco		✓		✓		✓	
5	El estudiante requiere supervisión en medidas de mejora del su cultivo en el Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco	✓		✓		✓		
6	El estudiante requiere aprender a manejar los cambios futuros del proceso	✓		✓		✓		

	de cultivo en el Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco						
7	El estudiante requiere aprender cambios trascendentales del proceso de cultivo en el Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco	✓		✓		✓	
VARIABLE D: PRODUCTIVIDAD LABORAL							
8	El estudiante requiere aplicar la continuidad de mantenimiento del cultivo en el Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco	✓		✓		✓	
9	El estudiante aplica el conocimiento de la producción total del cultivo en el Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco	✓		✓		✓	
10	El estudiante aplica el conocimiento del proyecto de inversión en el cultivo del Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco	✓		✓		✓	
11	El estudiante aplica el conocimiento del proyecto para el incremento de la producción en el Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco	✓		✓		✓	
12	El estudiante demuestra satisfacción frente a los resultados del incremento de la producción en el Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco	✓		✓		✓	
13	El estudiante demuestra diversificación de productos con el incremento de la producción en el Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco	✓		✓		✓	
14	El estudiante demuestra diversificación de procesos de producción con el incremento de la producción en el Centro de Investigación Frutícola Oleícola de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco	✓		✓		✓	

Otras observaciones generales:


 N y A. *JORGE LUIS JERÓNIMO*
 DNI N° 43373660

Panel fotografico













AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	X	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado
-----------------	---	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
Escuela Profesional	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Carrera Profesional	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Grado que otorga	-----
Título que otorga	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	-----
Nombre del programa	-----
Título que Otorga	-----

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	CUEVA ENCARNACIÓN, JAVIER						
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular: 988664484
Nro. de Documento:	22521110				Correo Electrónico:	Javiercueva815@gmail.com	

Apellidos y Nombres:	-----						
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular: -----
Nro. de Documento:	-----				Correo Electrónico:	-----	

Apellidos y Nombres:	-----						
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular: -----
Nro. de Documento:	-----				Correo Electrónico:	-----	

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO				
Apellidos y Nombres:	OLIVEROS DÁVILA, JUVENAL AUBERTO			ORCID ID:	https://orcid.org/ 0000 - 0002-2211-467X		
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento: 22428396

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	GARCÍA CÉSPEDES, JUAN
Secretario:	MANCILLA CHAMORRO, IVAN TEODORO
Vocal:	BRAVO TABOADA, YOSSARY DARILL
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
EL LIDERAZGO GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN FRUTÍCOLA OLERÍCOLA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN – HUÁNUCO - 2023
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	Liderazgo gerencial	Productividad laboral	Centro de Investigación Frutícola Olerícola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto Con Periodo de Embargo (*)	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*) Fecha de Fin de Embargo:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):				SI	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:						

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	CUEVA ENCARNACIÓN, JAVIER	Huella Digital
DNI:	22521110	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 14 de diciembre de 2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.