

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**“Liderazgo Gerencial y su relación con la Productividad laboral de la empresa pesquera
Cristo Rey, Paita 2023”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autores:

Pingo Villarreyes, Ángel Ernesto

Pulache Criollo, Jhesser Steeck

Presidente : Peña Pazos, Gladys

Secretario : Zapata Chau Jorge

Vocal : Ramos Florez, Francisco

Asesor:

Sánchez Pacheco, Luis Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

PIURA - PERÚ

2024

Fecha de sustentación: 2024/07/19

Liderazgo Gerencial y su relación con la Productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

10% INDICE DE SIMILITUD	10% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	4% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo



Declaración de originalidad

Yo, Luis Alberto Sánchez Pacheco, docente del Programa de Estudio de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Liderazgo Gerencial y su relación con la Productividad con los colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023”, autores Pingo Villarreyes, Ángel Ernesto y Pulache Criollo, Jhesser Steeck, dejamos constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 10%.
Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (15/07/2024).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Piura, 15 de Julio de 2024

Sánchez Pacheco Luis Alberto

DNI: 02880901

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

FIRMA: 

Ángel Ernesto Pingo Villarreyes

DNI: 75257818

FIRMA:



Jhesser Steeck Pulache Criollo

DNI: 71109096

FIRMA:



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Liderazgo Gerencial y su relación con la Productividad con los colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023”

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Pingo Villarreyes Ángel
Ernesto



Br. Pulache Criollo Jhesser
Steeck

DEDICATORIA

A Dios, mi guía constante a lo largo de este viaje, por darme la fortaleza y la sabiduría para completar esta tesis. A mi asesor, cuya dedicación y orientación fueron cruciales en este proceso. Y a mis padres, cuyo amor y apoyo inquebrantable siempre han sido mi faro en la tormenta.

Pingo Villarreyes Ángel Ernesto.

A mis padres, fuente inagotable de inspiración y apoyo. Su amor incondicional y sacrificio han sido la brújula que guio este arduo camino académico. A mi asesor cuya orientación fue crucial en este proceso. Cada logro alcanzado es un reflejo de su enseñanza y dedicación, les dedico esta tesis con profundo agradecimiento y amor.

Pulache Criollo Jhesser Steeck.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización de este trabajo de tesis.

A nuestro orientador académico, por su guía experta, paciencia y valiosos aportes que fueron fundamentales en el desarrollo de esta investigación. Su compromiso y dedicación han sido ejemplos a seguir.

Agradecemos también a nuestros compañeros/as de estudio, quienes compartieron sus conocimientos y experiencias, enriqueciendo así nuestra perspectiva y fomentando un ambiente colaborativo.

Nuestros agradecimientos se extienden a los profesionales y colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey en Paita, cuya participación activa en este estudio permitió obtener datos relevantes y valiosas perspectivas sobre la relación entre liderazgo gerencial y productividad laboral.

A nuestras familias, por su constante apoyo emocional y por comprender los momentos de ausencia que conlleva el proceso de investigación.

Finalmente, agradecemos a la Universidad Privada Antenor Orrego por brindarnos la oportunidad de realizar esta investigación y por proporcionar los recursos necesarios para llevar a cabo este proyecto académico. Cada persona y entidad mencionada ha dejado una huella imborrable en este trabajo, y nuestro reconocimiento hacia todos es profundo y genuino.

Los autores

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023. Este estudio se caracteriza por un diseño no experimental y un alcance correlacional. La recopilación de datos tuvo lugar de manera simultánea durante el mismo periodo, clasificando así este estudio como transversal y de naturaleza correlacional. La población de este estudio es medible y finita de 30 colaboradores, siendo menor a 50 individuos la muestra se considera igual al tamaño de la población. Se emplearon la encuesta y cuestionario como técnicas e instrumentos de recolección de datos. Obteniendo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson de 0,542, indicando una relación positiva con un nivel bueno entre las variables. Concluyendo que la el liderazgo gerencial se relaciona directa y pasivamente con la productividad Laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

Palabras clave: Liderazgo Gerencial, Productividad Laboral

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between managerial leadership and labor productivity in the fishing company Cristo Rey, Paita 2023. This study is characterized by a non-experimental design and a correlational scope. Data collection took place simultaneously during the same period, thus classifying this study as cross-sectional and correlational in nature. The population of this study is measurable and finite of 30 collaborators, being less than 50 individuals, the sample is considered equal to the population size. The survey and questionnaire were used as data collection techniques and instruments. As a result, a Pearson correlation coefficient of 0.542 was obtained, indicating a positive relationship with a good level between the variables. Concluding that managerial leadership is directly and passively related to labor productivity in the fishing company Cristo Rey, Paita 2023.

Keywords: Management leadership, workplace productivity

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Formulación del Problema	13
1.1.1. Realidad problemática	13
1.1.2. Enunciado del problema	16
1.2. Justificación	17
1.3. Objetivos	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
II. MARCO DE REFERENCIA	19
2.1. Antecedentes	19
2.1.1. A nivel internacional	19
2.1.2. A nivel nacional	21
2.1.3. A nivel local	22
2.2. Marco teórico	24
2.2.1. Liderazgo	24
2.2.1.1. Liderazgo Gerencial	25
2.2.1.2. Teorías del Liderazgo	27
2.2.1.3. Estilos de Liderazgo	32
2.2.1.4. Tipos de Liderazgo	33
2.2.1.5. Dimensiones del Liderazgo	34
2.2.2. Productividad	36
2.2.2.1. Factores que afectan la productividad	37
2.2.2.2. Productividad Laboral	37
2.2.2.3. Dimensiones de la Productividad Laboral	39

2.3. Marco conceptual.....	40
2.4. Hipótesis.....	42
2.5. Variables	43
Tabla 1. Operacionalización de variables.....	43
3. MATERIAL Y MÉTODOS.....	44
3.2. Material.....	44
3.2.2. Población.....	44
3.2.3. Marco muestral.....	44
3.2.4. Unidad de análisis.....	44
3.2.5. Muestra.....	44
3.3. Métodos.....	44
3.3.2. Diseño de contrastación	44
3.3.3. Técnicas e instrumentos de colecta de datos	45
3.3.4. Procesamiento y análisis de datos	46
4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
4.1. Presentación de resultados	47
4.2. Discusión de resultados.....	55
CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS.....	60
ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	43
Tabla 2: <i>Relación del Liderazgo Gerencia con la Productividad de la empresa pesquera Cristo Rey.....</i>	48
Tabla 3: <i>Relación de las Competencias de Influencia con la Productividad de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.....</i>	49
Tabla 4: <i>Nivel de las dimensiones del Liderazgo Gerencial de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.....</i>	50
Tabla 6: <i>Productividad Laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023 .</i>	51
Tabla 7: <i>Prueba de Normalidad de las variables</i>	52
Tabla 8: <i>Prueba de Relación entre Liderazgo Gerencial y la Productividad Laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.....</i>	53
Tabla 9: <i>Prueba de Relación entre Dimensión de Influencia y la Productividad Laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.</i>	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo Gerencial con la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.....	48
Figura 2. Competencias de Influencia con la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.....	49
Figura 3. Nivel del Liderazgo gerencial por dimensiones de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023	50
Figura 5. Nivel de Productividad Laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.....	51

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

En los últimos años, el mundo gerencial ha crecido considerablemente. A pesar de la crisis sanitaria producida por el COVID-19, que ha afectado a diversos rubros empresariales, los emprendedores y grandes empresarios han logrado adaptarse y reinventarse. Este logro se ha conseguido gracias al rol de un buen líder y al trabajo en equipo con sus colaboradores, garantizando así el éxito de producción en la organización.

El líder debe sentirse comprometido con la empresa, ya que es el encargado de conducir a los integrantes de un equipo. Para lograr un liderazgo apropiado, se necesita que el líder goce de destrezas e intelecto que le ayuden a identificar las fortalezas y debilidades de sus trabajadores. Además, debe inspirar, motivar y generar confianza en ellos. Mientras más preparado esté, mayor será la probabilidad de alcanzar la meta (Ayoub, 2010).

El liderazgo gerencial surge de la combinación entre líderes y gerentes, lo cual es de vital importancia en el mundo empresarial actual para concretar los objetivos establecidos, basándose en acciones de inteligencia con un grado de autoridad (Gómez, 2008). Así mismo, Rojas (2022) menciona que el liderazgo desempeña un papel crucial en las empresas, ya que una gestión y dirección adecuadas de los procesos facilitan el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Además, se subraya la importancia de la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones, lo que fomenta su compromiso y mejora su eficiencia en el trabajo.

Sin embargo, en algunos casos, los gerentes no tienen idea de cómo son percibidos por su personal, ocasionando involuntariamente sentimientos negativos y resistencia hacia su trabajo. Un liderazgo gerencial adecuado es clave para el éxito y afecta directamente el ambiente laboral y la productividad de la empresa (Zambrano y Almeida, 2017). Por otro lado, uno de los aspectos más importantes en una organización es el compromiso organizacional, ya que de este depende

la productividad y eficiencia. Además, contribuye al desarrollo continuo tanto de la empresa como de sus colaboradores, garantizando la plena satisfacción en la realización de las actividades asignadas y que estas no se hagan solo por la necesidad de recibir una remuneración económica, sino por el verdadero disfrute de hacerlas (Enderica et al., 2018).

A nivel internacional, el liderazgo en el sector tecnológico, ejemplificado por figuras como Mark Zuckerberg, fundador de empresas líderes en redes sociales como Facebook, Instagram y WhatsApp, destaca la importancia de un enfoque participativo y democrático en la gestión de grandes organizaciones. Sin embargo, este modelo de liderazgo contrasta con la realidad de muchas empresas, donde la falta de comunicación efectiva y participación de los empleados en la toma de decisiones sigue siendo un problema significativo (Reyes, 2021).

En el ámbito nacional, Acurio Restaurantes, fundada por el chef peruano Gastón Acurio, enfrenta la problemática de mantener un liderazgo efectivo en un entorno altamente competitivo. Con 59 restaurantes en tres continentes (América, Europa y Asia), Acurio debe asegurar que su liderazgo visionario se traduzca en prácticas concretas que beneficien a sus empleados y a la empresa. Aunque su estilo de liderazgo distribuido fomenta el crecimiento conjunto e incentiva a los empleados a desarrollarse y participar en eventos importantes como la feria gastronómica MISTURA, el desafío radica en gestionar adecuadamente el talento humano, mantener la motivación y el compromiso de los empleados, manejar conflictos de manera efectiva y crear un ambiente laboral positivo que fomente la productividad (Díaz y Quintana, 2021).

La productividad laboral en el país, especialmente en el sector pesquero, está por debajo de los niveles esperados debido a diversos factores, entre los que se destacan las brechas existentes en los sectores de educación y salud. Estas deficiencias limitan el desarrollo del capital humano, lo que a su vez impacta negativamente en la capacidad productiva de la fuerza laboral. Además, se ha observado una falta de eficiencia en las políticas públicas implementadas para

combatir la desnutrición. Este problema de salud pública tiene un efecto directo en la productividad, ya que los trabajadores que sufren de desnutrición tienen un menor rendimiento y una mayor propensión a enfermedades, lo que resulta en un aumento del ausentismo laboral (Instituto Peruano de Economía, 2023).

En el ámbito local, la Revista Líderes Empresariales del Cambio resalta el liderazgo empresarial de los fundadores de Sencorp Perú. Esta empresa, dedicada al cultivo de conchas de abanico en Sechura, estuvo a punto de quebrar a causa del fenómeno del Niño en 2012. Sin embargo, el liderazgo de sus fundadores, Eric e Ian Hanschke, quienes tenían claro que la constancia y el respeto por el mar los harían superar la crisis, destaca la necesidad de una gestión efectiva del talento humano, un liderazgo adaptativo y colaborativo, y un enfoque en la motivación y satisfacción laboral para mejorar la productividad en un entorno global competitivo (Hernández, 2021). Además, fue crucial para ellos colaborar estrechamente con los pescadores artesanales locales. Para lograrlo, se dedicaron a educarlos sobre la calidad superior del producto, instruyéndolos sobre los procesos de exportación y estableciendo un sentido de orgullo y aprecio por su trabajo. A través de sus esfuerzos, lograron poner fin a las prácticas de pesca ilegal en la región y establecer cadenas productivas sostenibles. Como resultado, pudieron tener un impacto positivo en esta remota región de Perú, y su compromiso con esta causa finalmente los llevó a posicionarse como una empresa líder en la exportación de vieiras (Bulding a better , 2022)

En la pesquera Cristo Rey de Paita, un liderazgo poco efectivo generó desafíos significativos en la productividad durante el 2023. La gestión actual, caracterizada por una comunicación limitada y falta de dirección clara, creó un ambiente de incertidumbre entre los trabajadores. Los empleados, sin objetivos bien definidos ni retroalimentación adecuada, experimentaron una disminución en su motivación y compromiso. Esta situación se reflejó en una caída gradual de la eficiencia en la planta de procesamiento.

Las causas de estos problemas incluyen una falta de capacitación en habilidades de liderazgo para los gerentes y supervisores, así como una ausencia de estrategias claras para la comunicación interna. Además, la falta de reconocimiento y recompensas por el buen desempeño contribuyó a un ambiente laboral desmotivador.

Los efectos de este liderazgo ineficaz fueron evidentes en varios aspectos de la empresa. La disminución de la productividad no solo afectó el volumen de producción, sino que también tuvo un impacto negativo en la calidad de los productos. La falta de dirección y motivación llevó a errores operativos y a un aumento en el índice de ausentismo, afectando aún más la eficiencia de la planta.

Si este problema persiste, la empresa Cristo Rey podría enfrentar serias dificultades. La disminución continua en la productividad podría resultar en pérdidas financieras significativas y una reducción en la cuota de mercado. En un mercado cada vez más competitivo, la incapacidad de mejorar la productividad y la eficiencia podría llevar a la pérdida de contratos importantes y a una reputación deteriorada. Además, el clima laboral negativo podría aumentar la rotación de personal, generando costos adicionales en la contratación y formación de nuevos empleados.

Por lo tanto, la necesidad de fortalecer las habilidades de liderazgo se hace evidente para mejorar la productividad y asegurar el futuro de la empresa. Implementar programas de capacitación en liderazgo, establecer sistemas de comunicación efectivos y crear un entorno de trabajo motivador y orientado a objetivos claros son pasos cruciales. Estos cambios no solo mejorarían la moral y el compromiso de los empleados, sino que también aumentarían la eficiencia operativa y la competitividad de Cristo Rey en el mercado.

Por ello, se establece como interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación del Liderazgo Gerencial con el nivel de productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023?

1.1.2. Enunciado del problema

Enunciado general:

¿Cuál es la relación del Liderazgo Gerencial con el nivel de productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paíta 2023?

1.2. Justificación

- Teórica:

La presente investigación se basó en la teoría del liderazgo estratégico de Handscombe y Phillip (1992), quienes plantearon que un líder debe gestionar el negocio, relacionarse con su equipo y resolver problemas, abarcando todos los aspectos organizacionales. Esto incluye supervisión, orientación, organización, y búsqueda de oportunidades. Además, según Nemur (2016), la productividad es la capacidad de crear, generar o mejorar bienes y servicios. Los resultados obtenidos en la investigación generarán una nueva teoría, que servirá como antecedente para los universitarios que deseen investigar las dos variables empleadas.

- Práctica:

La presente investigación se llevó a cabo debido a la necesidad de comprender la relación entre el Liderazgo Gerencial y el nivel de productividad percibido por los trabajadores de la empresa pesquera Cristo Rey. Este estudio buscó obtener resultados significativos que influyen en los resultados generales de la empresa y así identificar áreas de mejora en las prácticas de liderazgo para aumentar la eficiencia y satisfacción de los empleados (Rivas, 2022).

- Metodológica:

En la presente investigación se aplicó el método científico y se verificó la información de forma sistemática para comprobar la hipótesis. El trabajo de investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un alcance correlacional, no experimental y transversal. Además, se construyeron técnicas e instrumentos de recolección de datos, incluyendo la elaboración de un cuestionario de preguntas (Hinojosa, 2022).

- Social:

La presente investigación fue de vital importancia para la sociedad, ya que permitió conocer la relación entre el Liderazgo Gerencial y el Nivel de Productividad percibido por los colaboradores. Además, proporcionó a los gerentes de diversas organizaciones un mayor conocimiento sobre cómo liderar de manera efectiva y estar comprometidos tanto con la empresa como con los trabajadores. Este estudio también destacó la importancia de implementar estrategias de liderazgo que fomenten un ambiente de trabajo positivo y productivo (Castañeda, 2022).

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación de las competencias de influencia del liderazgo gerencial con la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.
- Diagnosticar el nivel del liderazgo gerencial que perciben los colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey Paita 2023.
- Identificar el nivel de productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Pazmiño y Hurtado (2021) en su tesis titulada: *“Estilos de Liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019”*, Escuela de Posgrado, Gestión del Talento Humanos, Universidad Andina Simón Bolívar, su objetivo general fue; Dar a conocer las distintas acciones que se podrían llevar a cabo para optimizar la cultura organizacional de la Agencia de Promoción Económica ConQuito; a través, del fortalecimiento de las habilidades de liderazgo y del compromiso organizacional de los colaboradores. El diseño de investigación fue de tipo descriptivo correlacionar. Se concluye que: En la Agencia de Promoción Económica ConQuito se ha identificado un liderazgo equilibrado en una persona y un liderazgo autocrático en tres personas. El liderazgo equilibrado es el que genera el mayor compromiso organizacional en el personal de la organización. Estos resultados destacan la importancia de un liderazgo que valore tanto la productividad como el bienestar de los empleados para promover un compromiso sólido y positivo en la organización.

Herrera (2022) en su Proyecto de Investigación titulado: *“Relación entre la Percepción del Liderazgo y el Compromiso Organizacional: Caso de Estudio, Escuela Profesional de Psicología, Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Católica del Ecuador”*, su objetivo fue determinar la relación que existe entre la percepción de liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Pública de Aseo y Gestión Ambiental del cantón Latacunga. El diseño de investigación fue de tipo descriptivo relacionado. Se concluye que: En la entidad Pública de Aseo y Gestión del Cantón Latacunga se ha identificado una percepción de liderazgo caracterizada por la toma de decisiones conjunta entre líderes y colaboradores. Además, se ha encontrado un compromiso organizacional de normativo

generalizado entre los colaboradores. Existe una correlación moderada positiva entre la percepción de liderazgo y el compromiso organizacional, lo que indica que un liderazgo percibido positivamente puede influir en el compromiso de los colaboradores con la organización. Estos hallazgos resaltan la importancia de un liderazgo efectivo para fomentar el compromiso y la lealtad de los colaboradores hacia la entidad.

Agudelo y Escobar (2022), en su artículo de investigación titulada “Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia”, teniendo como objetivo identificar las dimensiones que componen la productividad y analizar cómo varían estas dimensiones. Teniendo un diseño metodológico de enfoque cuantitativo y haciendo uso de procedimientos correlacionales; aplicando dos encuestas a una muestra de 25 gerentes y 155 empleados. Los resultados del estudio indican que promover la participación del personal, el liderazgo efectivo y el trabajo en equipo dentro de las organizaciones contribuye significativamente al aumento de la productividad. Concluyendo que la medición de la productividad es una herramienta clave para evaluar y promover el desarrollo del sector, permitiendo analizar el desempeño, identificar áreas de mejora y tomar decisiones estratégicas que impulsen el crecimiento sostenible.

Rodríguez (2023) en su tesis titulada “Características del Liderazgo Gerencial que Mejoran la Productividad del Empleado en las Empresas del Sector Industrial del Sureste de Nuevo León, México” tuvo como objetivo analizar las habilidades clave que poseen los líderes de organizaciones, las cuales contribuyen a mejorar la productividad en el entorno empresarial mexicano. El estudio se llevó a cabo utilizando una metodología con un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo. Para la recopilación de datos, se emplearon dos técnicas principales: el análisis documental y la aplicación de encuestas. La muestra seleccionada para el estudio estuvo conformada por un total de 89 empresas, a las cuales se les administraron los instrumentos de recolección de información. Los resultados revelaron que existe una relación significativa y directa entre ciertas características de liderazgo

y la productividad empresarial. Específicamente, el trabajo en equipo mostró un impacto considerable con un coeficiente beta de 0.314 y un valor p menor que 0.001, y la gestión de tareas también tuvo un efecto positivo, con un coeficiente beta de 0.243 y un valor p de 0.022. En conclusión, para fomentar la productividad empresarial, los directivos deben promover una comunicación asertiva, empatía y motivación hacia el personal, ya que estos son elementos clave que facilitan el cumplimiento de los objetivos de la organización.

2.1.2. A nivel nacional

Ninaja (2021) en su tesis de Licenciatura *El liderazgo y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ite, año 2021*, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Privada de Tacna (UPT). Su objetivo fue determinar cómo influye el liderazgo en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021. El diseño de investigación fue no experimental transversal. Se concluye que: Existe influencia directa del liderazgo en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite.

Alarcón y Ramírez (2022) en su investigación titulada “Liderazgo gerencial y la productividad de los colaboradores en la empresa Laster S.A.C. Lima, 2021”, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad de los trabajadores en la empresa Laster S.A.C. en Lima durante el año 2021. Teniendo una metodología de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional descriptivo, con una muestra de 40 trabajadores de la empresa a los cuales se les aplicó un cuestionario para cada una de las variables de estudio. Obteniendo como resultado una relación directa y significativa de 0.455 entre el liderazgo gerencial y la productividad de los colaboradores. Este hallazgo sugiere que un liderazgo gerencial efectivo y bien desarrollado tiene un impacto directo en el desempeño de los trabajadores, elevando su nivel de productividad. Concluyendo

que cuando la empresa cuenta con líderes gerenciales competentes, capaces de motivar, guiar y potenciar las habilidades de sus equipos, se genera un ambiente propicio para que los colaboradores alcancen un mayor rendimiento y eficiencia en sus funciones.

Santamaria Ana y Santamaria José (2022) en su estudio titulado “Liderazgo gerencial y productividad en los colaboradores de una entidad financiera de Chiclayo, 2022”, tuvieron como objetivo establecer la conexión entre el liderazgo gerencial y la productividad de los empleados en una entidad financiera ubicada en Chiclayo. La investigación se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental, con un alcance básico y un corte transversal. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario estructurado con una escala de Likert a una muestra de 35 colaboradores de la organización. Los resultados obtenidos revelaron una fuerte asociación entre el liderazgo gerencial y la productividad de los colaboradores en la empresa financiera, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.748. Concluyendo que un liderazgo gerencial efectivo y bien desarrollado tiene un impacto directo y significativo en el desempeño y la eficiencia de los trabajadores, lo que resalta la importancia de fomentar y cultivar habilidades de liderazgo sólidas en los puestos directivos.

2.1.3. A nivel local

Asalde y Sanchez (2020) en su tesis de licenciatura titulada: *La relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau Piura, 2019*. Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO), su objetivo fue; Definir la dimensión motivación en relación con la eficiencia del liderazgo hacia el capital humano en el área operativa del Club Grau Piura 2019. La metodología fue descriptiva simple. La investigación concluyó que: Es fundamental para el Club Grau de Piura motivar a su personal más allá de la remuneración, brindando capacitación y oportunidades de desarrollo. Aunque los trabajadores se sientan satisfechos, se debe seguir mejorando y reducir

las faltas, asegurando que comprendan completamente los objetivos de la empresa. Se recomienda fomentar la participación de los empleados en la resolución de conflictos y hacerlos sentir valorados, permitiendo que contribuyan al logro de metas y objetivos.

Pérez y Rivera (2021) en su investigación titulada “ Liderazgo gerencial y su relación con el trabajo en equipo en la EPS Marañón S.A., Jaén, Cajamarca - 2021 “ emplearon un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y alcance correlacional y el instrumento empleado fue el cuestionario siendo aplicado a 60 trabajadores de la EPS de Marañón S.A. Teniendo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo, obteniendo como resultado una relación positiva y alta entre las variables de estudio con un Rho de Spearman de 0.866. En conclusión, cuando los directivos ejercen adecuadamente el liderazgo gerencial enfocado en el beneficio de la organización y de sus colaboradores, esto motiva a los empleados a incrementar su eficiencia y a cumplir efectivamente con los objetivos de la empresa.

Herrera y Roa (2021) en su investigación denominada “Liderazgo Gerencial para Promover la Productividad de la Empresa SERMARSU S.A.C - Piura, 2021” teniendo como propósito principal de la investigación fue explorar y analizar cómo el liderazgo gerencial influye y fomenta la productividad dentro de la organización SERMARSU S.A.C. La metodología empleada en este estudio fue de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo. Para la recolección de datos, se utilizó una muestra de 100 trabajadores a quienes se les administró un cuestionario y se les realizó una entrevista. Los resultados de la encuesta revelaron que una amplia mayoría de los participantes, representada por el 67%, coincide en que el liderazgo personal ejercido por los gerentes tiene un impacto positivo y significativo en la productividad de la organización. Concluyendo que la aplicación efectiva y estratégica de habilidades de liderazgo gerencial, tales como el autoliderazgo, la seguridad y autoestima acertadas, se traduce en una mejora tangible en el desempeño y la eficiencia de los colaboradores.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Liderazgo

El liderazgo y sus implicaciones no fueron preocupaciones centrales de la teoría clásica, según Chiavenato (2003). Los autores clásicos se limitaron a tocar el tema del liderazgo, mostrando un interés mínimo. Sin embargo, la Teoría de las relaciones humanas demostró que el liderazgo tiene un tremendo impacto en las personas. En contraste con el enfoque de la teoría clásica sobre la autoridad formal, que reconocía solo los niveles jerárquicos superiores y sus direcciones sobre los niveles inferiores, el experimento de Hawthorne descubrió líderes informales. Estos líderes personificaron las normas y expectativas del grupo, mantuvieron el control sobre el comportamiento del grupo y ayudaron a los trabajadores a funcionar como un grupo social cohesivo e integrado.

“El liderazgo visto como la capacidad para coordinar grupos y motivarlos al logro, brindando un apoyo para que busque el fin común, además de tomar la iniciativa, gestionando, convocando, promoviendo el equipo de trabajo”. (Rozo , Flórez y Gutiérrez, 2019)

Para Enderica et al (2018), el liderazgo implica una responsabilidad especial de una persona para guiar, instruir, motivar, ayudar y apoyar a un grupo de personas. Hace hincapié en aquel individuo que asume de manera permanente o temporal el papel de líder, aquel que dirige a los demás en la búsqueda de metas u objetivos establecidos.

El liderazgo se puede aplicar en diferentes ámbitos, ya sea en la familia, donde los padres pueden asumir el papel de líderes; en la escuela, colegio o universidad, donde el director o rector es responsable de la institución; en un país, donde el presidente lidera; y en las empresas, donde el jefe ocupa el rol de líder.

El liderazgo también puede entenderse como una serie de actividades importantes para dirigir de manera efectiva a un grupo de individuos. La presencia de un líder es necesaria, ya que debe tomar decisiones de acuerdo a las necesidades que surgen en cada situación. El líder ejerce el poder de forma natural, sin recurrir al autoritarismo, siendo capaz de tomar el mando y dirigir al grupo de individuos de manera efectiva.

Pazmiño y Hurtado (2021) menciona que el liderazgo implica la capacidad de ejercer influencia y persuadir a un grupo específico de individuos. Es por esta importante razón que surge la necesidad de promover y estimular el crecimiento de los distintos estilos de liderazgo dentro de las organizaciones.

En conclusión, las tres definiciones destacan la importancia del liderazgo como una habilidad que involucra la capacidad de influir, persuadir y guiar a un grupo de personas hacia el logro de metas u objetivos establecidos. Mientras que la teoría clásica inicialmente pasó por alto el liderazgo, la Teoría de las relaciones humanas reconoció su impacto significativo en el comportamiento de las personas. El liderazgo implica responsabilidad, toma de decisiones efectivas y la capacidad de ejercer influencia de manera natural y sin recurrir al autoritarismo. En consecuencia, se destaca la necesidad de promover y estimular el desarrollo de diversos estilos de liderazgo dentro de las organizaciones.

2.2.1.1. Liderazgo Gerencial

Para Enderica et al (2018) El liderazgo empresarial es crucial en el mundo actual, ya que implica guiar a los colaboradores de manera positiva para lograr los objetivos de la entidad de forma conjunta. Un líder empresarial no solo da órdenes, sino que enseña y trabaja en equipo para alcanzar metas.

El liderazgo ético, culto y basado en valores es fundamental para lograr la efectividad gerencial y alcanzar los objetivos organizacionales. El líder influye en la conducta de los miembros del equipo, los motiva y guía hacia el logro de metas y la realización de la misión y visión de la empresa. Un buen líder toma decisiones considerando las necesidades y circunstancias del grupo, valorando las opiniones de todos. El liderazgo es determinante para el éxito de una empresa u organización, ya que, sin él, será difícil alcanzar los objetivos planteados. Es un factor significativo que guía la realización de la misión a corto plazo y la visión a largo plazo, contribuyendo al crecimiento económico de la empresa.

“El liderazgo gerencial se define como la capacidad para gestionar y dirigir a un grupo hacia el logro de objetivos o metas. Esta influencia puede ser de origen formal, como la que proviene de una jerarquía administrativa en una organización” (Robbins, 2017 p.368). Sin embargo, según señala Salazar (2019) es importante destacar que no todos los líderes son gerentes y viceversa. El hecho de que una organización otorgue a sus gerentes ciertos derechos formales no asegura que sean capaces de ejercer un liderazgo efectivo.

Medrano (2019) El liderazgo gerencial se refiere a las habilidades que posee una persona para influir en otros individuos, tanto a nivel individual como en un entorno de trabajo en equipo. Su objetivo es fomentar la colaboración y el entusiasmo entre las personas, motivándolas y guiándolas hacia la consecución de metas y objetivos establecidos. Esto implica que el liderazgo consiste en la capacidad de dirigir y orientar a un grupo de personas para lograr resultados deseables. En la actualidad, las organizaciones requieren líderes capaces de desarrollar visiones a futuro y, al mismo tiempo, inspirar a los miembros de su equipo para que se sientan motivados a alcanzar esas visiones. Además de líderes, las organizaciones también necesitan gerentes que sean responsables de la planificación, la creación de estructuras organizativas eficientes y la supervisión diaria de las operaciones.

En base a las definiciones proporcionadas, el liderazgo gerencial se define como la capacidad de gestionar y dirigir a un grupo hacia el logro de metas u objetivos. No todos los líderes son gerentes y viceversa, ya que la influencia de un líder puede ser de origen formal o basarse en una jerarquía administrativa, pero no asegura necesariamente un liderazgo efectivo. Los gerentes, aunque tengan derechos formales en una organización, deben ser capaces de ejercer un liderazgo efectivo y no solo confiar en su posición jerárquica. El liderazgo empresarial es crucial en el entorno actual, ya que implica guiar y motivar a los colaboradores hacia la consecución de metas y objetivos organizacionales. Un buen líder no solo da órdenes, sino

que también enseña y trabaja en equipo, valorando las opiniones de todos los miembros. El liderazgo ético y basado en valores es fundamental para lograr la efectividad gerencial y el éxito de una empresa u organización a largo plazo. El líder influye en la conducta de los miembros del equipo, inspirándolos y guiándolos hacia la realización de la misión y visión de la empresa. El liderazgo contribuye al crecimiento económico de la empresa y es determinante para alcanzar los objetivos planteados.

2.2.1.2. Teorías del Liderazgo

Para Chiavenato (2003) existen tres teorías del liderazgo las cuales tienen sus características propias:

- 1) Teorías de rasgos de personalidad: Son las más antiguas en el estudio del liderazgo. Estas teorías postulan que el líder posee características específicas que lo distinguen de los demás, lo que le permite influir en el comportamiento de los demás. Estas teorías se inspiraron en la idea del "gran hombre", que sostiene que el progreso del mundo se debe a las acciones de personas destacadas a lo largo de la historia. Cada autor destaca diferentes rasgos de personalidad que definen al líder, como rasgos físicos, intelectuales, sociales y relacionados con el trabajo. Estos rasgos incluyen energía, apariencia personal, adaptabilidad, cooperación, interés en la realización, entre otros. Estas teorías se centran en la idea de que ciertos rasgos de personalidad son fundamentales para el liderazgo.
- 2) Teorías de estilos de liderazgo: se centran en el comportamiento del líder hacia sus subordinados. A diferencia de las teorías de rasgos, que se enfocan en lo que es el líder, las teorías de estilos de liderazgo se centran en lo que hace el líder y en su forma de comportarse al ejercer su liderazgo. La principal teoría identifica tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático. Un estudio realizado por White y Lippitt analizó el impacto de estos tres estilos de liderazgo en niños que estaban involucrados en la ejecución de tareas. Los niños fueron divididos en cuatro grupos

y, cada seis semanas, se asignaba un líder que utilizaba uno de los tres estilos mencionados.

3) Teorías situaciones: ofrecen al gerente más opciones y oportunidades para adaptar la situación al modelo de liderazgo o viceversa. En diversas condiciones, un líder debe ser adaptable a diferentes grupos de personas. La posición estratégica que ocupa un líder en la red de comunicación influye más en su influencia que en sus rasgos de personalidad. Del enfoque situacional se pueden inferir las siguientes proposiciones:

A) Cuando las tareas son rutinarias y repetitivas, el liderazgo tiende a ser limitado y está sujeto a controles del jefe.

B) Un líder puede adoptar diferentes patrones de liderazgo con cada uno de sus subordinados, según las fuerzas mencionadas.

C) El líder también puede adoptar diferentes patrones de liderazgo con un mismo subordinado, dependiendo de la situación. Si el subordinado es altamente eficiente, el líder puede otorgar más libertad en la toma de decisiones; si el subordinado comete errores frecuentes y graves, el líder puede imponer una mayor autoridad personal y restringir su libertad en el trabajo.

Salazar (2019) se centra en 5 teorías las cuales son:

1) La teoría de liderazgo de McGregor se divide en Teoría X y Teoría Y. Según la Teoría X: Los líderes consideran que los empleados evitan el trabajo y necesitan ser supervisados y motivados mediante recompensas y castigos. En contraste, la Teoría Y sostiene que los empleados ven el trabajo como algo natural, se comprometen con los objetivos de la organización y tienen habilidades creativas e imaginativas para resolver problemas. Los líderes de la Teoría Y fomentan la autogestión y la responsabilidad de los empleados, proporcionándoles recursos y condiciones adecuadas.

2) la Teoría de la Rejilla Gerencial propuesta por Blake y Mouton identifica cinco estilos de liderazgo basados en la preocupación

del gerente por los resultados y las personas. El estilo autoritario se centra en los resultados sin preocuparse por las personas, mientras que el estilo "country club" se enfoca en las personas, pero descuida la producción. El estilo laissez-faire muestra una falta de preocupación tanto por los resultados como por las personas. El estilo mediocre busca un equilibrio medio entre la producción y las personas. Finalmente, el estilo de excelencia o administración de equipos representa un liderazgo óptimo que se preocupa tanto por los resultados como por las personas.

- 3) La Teoría del Liderazgo Situacional (TLS) de Hersey y Blanchard propone que los líderes deben adaptar su forma de liderar según las condiciones y la madurez de sus colaboradores. La relación líder-seguidor se compara con la de un padre y su hijo, donde el líder renuncia al control a medida que los colaboradores se vuelven más responsables y maduros. La TLS identifica cuatro estilos de liderazgo basados en las habilidades y la disposición de los colaboradores: el estilo explicativo para aquellos que no saben y no quieren asumir responsabilidades, el estilo de convencimiento o de venta para aquellos que no saben, pero quieren aprender, el estilo participativo para aquellos que saben, pero no quieren asumir responsabilidades, y el estilo de delegación para aquellos que saben y quieren asumir responsabilidades. El líder aplica el estilo adecuado según las características de cada colaborador para lograr un trabajo efectivo y eficiente.
- 4) Liderazgo carismático y el modelo integrativo moderno, que abarca el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. El liderazgo carismático se basa en el carisma y la atracción que el líder ejerce sobre los seguidores. Los seguidores responden al líder por el respeto y el agrado que sienten hacia él, lo que los motiva a realizar esfuerzos adicionales. Este tipo de liderazgo se ve comúnmente en el ámbito político, donde los votantes se inclinan hacia un líder carismático en lugar de votar por un partido específico.

5) El liderazgo transaccional se basa en transacciones y acuerdos entre el líder y los seguidores. Utiliza recompensas y castigos para motivar a los seguidores y lograr los objetivos organizacionales. Por otro lado, el liderazgo transformacional busca cambios duraderos al influir en los seguidores y promover cambios profundos en sus valores, creencias y motivaciones. Se basa en la influencia, el cambio y el carisma del líder para que los seguidores creen en la visión propuesta por la organización.

Estos enfoques no deben considerarse opuestos, sino que se complementan entre sí. El liderazgo transformacional se construye sobre el liderazgo transaccional y produce niveles más altos de esfuerzo y desempeño en los seguidores. Los líderes más efectivos son aquellos que combinan tanto el liderazgo transaccional como el liderazgo transformacional.

El liderazgo transaccional se basa en el intercambio de recompensas y se centra en resultados cuantitativos, mientras que el liderazgo transformacional se enfoca en influir, guiar y dirigir a los colaboradores de manera voluntaria, buscando el éxito y el logro de los objetivos organizacionales. El líder transformacional tiene una visión fuerte y busca cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de los colaboradores. En general, el liderazgo transformacional tiene efectos positivos en la motivación, la moral, el rendimiento y la reducción del estrés. Se basa en acciones como la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, la consideración individual y la influencia idealizada para lograr una gestión efectiva de las personas y generar cambios significativos tanto en los individuos como en las organizaciones.

La teoría del liderazgo estratégico, propuesta por Handscombe Richard y Norman Phillip en 1992, se basa en una visión amplia del liderazgo. Este enfoque destaca que el líder no solo debe gestionar y comprender el negocio, sino también relacionarse eficazmente con su equipo para resolver problemas. El líder estratégico abarca todos los aspectos de la organización, supervisando, guiando, organizando y buscando oportunidades. Además, tiene conocimiento sobre la cultura

y el clima organizacional, la gestión de recursos humanos, el manejo de emociones, la tecnología y los procesos de trabajo.

Este tipo de liderazgo se caracteriza por comprender las fortalezas y debilidades del entorno, reconocer la influencia de los grupos que participan en el negocio y actuar como facilitador de la interacción continua. Genera confianza y está familiarizado con todas las actividades de la empresa. El líder estratégico posee inteligencia emocional, acepta y realiza críticas constructivas. Es capaz de generar nuevas oportunidades cuando se enfrenta a obstáculos y sabe cómo superar limitaciones presupuestales o de personal.

El líder estratégico se involucra en toda la organización, desde los mandos medios hasta los ejecutivos, fomentando la interconexión y trabajando de manera descentralizada. Propicia el cambio, el pensamiento estratégico, la innovación y mejora la calidad de vida en la empresa. Además, permite la participación e innovación en todos los niveles.

Las definiciones presentadas proporcionan una visión amplia y diversa del liderazgo, abarcando diferentes enfoques y teorías que han surgido a lo largo del tiempo.

Las teorías de rasgos de personalidad destacan la importancia de ciertas características específicas que distinguen a los líderes, aunque estas teorías han sido criticadas por simplificar la complejidad del liderazgo y no tener en cuenta el contexto y las situaciones.

Las teorías de estilos de liderazgo se centran en el comportamiento del líder hacia sus subordinados y destacan diferentes enfoques, como el autoritario, el liberal y el democrático. Estas teorías reconocen que el liderazgo no se limita a las características personales, sino que también implica acciones y comportamientos.

Las teorías situacionales consideran que el liderazgo es flexible y debe adaptarse a las circunstancias y a la madurez de los colaboradores. Estas teorías enfatizan que el liderazgo efectivo depende de la capacidad del líder para ajustar su enfoque según las necesidades y características del grupo y del entorno.

Las definiciones adicionales presentan enfoques más contemporáneos y complejos del liderazgo. Estas teorías reconocen la importancia de la influencia, la visión y la motivación para lograr cambios duraderos y alcanzar los objetivos organizacionales. Además, resaltan la importancia de la relación líder-seguidor y cómo esta puede generar un impacto significativo en el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores.

La teoría del liderazgo estratégico destaca la necesidad de que los líderes comprendan tanto el negocio como a su equipo, y promueve un enfoque amplio y holístico del liderazgo. Este enfoque reconoce la importancia de la inteligencia emocional, la capacidad de adaptación y la generación de oportunidades para enfrentar los desafíos y lograr el éxito en un entorno empresarial en constante cambio.

2.2.1.3. Estilos de Liderazgo

Según Jada y Mukhopadhyay (2019) citado por Carranza (2021), los rasgos comunes de un líder incluyen la honestidad, comprensión, tolerancia, compromiso, comunicación, confianza, responsabilidad, habilidades sociales, innovación, objetividad, agrupación de conocimientos esenciales, generosidad y organización. Estos rasgos se consideran fundamentales para la creación de un líder excepcional. Al englobar estos componentes conductuales, el líder es capaz de adoptar acciones positivas que generan un panorama consciente y óptimo. En otras palabras, estos rasgos no solo contribuyen a la efectividad del liderazgo, sino que también promueven un entorno favorable y una visión clara para el logro de los objetivos organizacionales.

Pazmiño (2021) basado en la malla gerencial de Blake y Mouton, desde una perspectiva comportamental. Se cita a Palomo (2013) a través del trabajo de graduación de Ojeda (2016) titulado "Los estilos de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en la Casa de la Cultura Ecuatoriana. Matriz Quito". Palomo sostiene que los estilos de liderazgo de Blake y Mouton equilibran las demandas del

campo organizacional. Los estilos de liderazgo identificados en este estudio son los siguientes:

- Liderazgo Laissez Faire: En este estilo, los directivos muestran falta de interés, indiferencia y poca preocupación tanto por las personas como por los resultados. Evitan asumir responsabilidad y, cuando surgen problemas, buscan culpables.
- Liderazgo Paternalista: El líder paternalista muestra una preocupación excesiva por las personas, pero no se preocupa por alcanzar los resultados. Este estilo puede resultar perjudicial para las compañías.
- Liderazgo Autoritario: En este estilo, el líder se enfoca exclusivamente en los resultados y la productividad. No presta atención a las personas, considerándolas meros instrumentos o herramientas para lograr los objetivos.
- Liderazgo Misionero: Este estilo de liderazgo se caracteriza por equilibrar las necesidades de realizar un trabajo específico y mantener un nivel moral satisfactorio en los trabajadores.
- Liderazgo Democrático: El liderazgo democrático se distingue por mostrar un alto grado de interés y preocupación tanto por las tareas como por las personas. Este estilo fomenta relaciones basadas en la confianza, el compromiso, el respeto y la eficiencia en las organizaciones.

2.2.1.4. Tipos de Liderazgo

Las teorías de liderazgo presentadas por Chiavenato y Hernández ofrecen diferentes enfoques sobre los tipos de liderazgo y cómo se ejerce la influencia en un grupo de trabajo. Aunque pueden existir diferencias en la terminología utilizada, ambos modelos proporcionan una visión amplia de los estilos de liderazgo comúnmente observados en el entorno organizacional.

Chiavenato (2003) describe tres tipos de liderazgo: autocrático, democrático y liberal. El liderazgo autocrático se centra en la tarea y es ejercido de forma autoritaria, con poca o ninguna participación de

los subordinados en la toma de decisiones. Por otro lado, el liderazgo democrático fomenta la participación de los miembros del equipo en la toma de decisiones, valorando sus opiniones y promoviendo un ambiente de colaboración. El liderazgo liberal otorga autonomía a los individuos, permitiéndoles tomar decisiones y desarrollar sus habilidades.

Por su parte, Hernández (2021) propone seis tipos de líderes: espontáneo, tradicional, autoritario, democrático, liberal y carismático. Estos estilos de liderazgo varían en su forma de ejercer influencia sobre los demás. El líder espontáneo emerge naturalmente en situaciones específicas y toma el control para resolver problemas. El líder tradicional obtiene su poder debido a su posición o afiliación a un grupo establecido de poder. El líder autoritario toma decisiones de manera unilateral, sin considerar las opiniones de los demás. El líder democrático busca la participación y las opiniones de los demás antes de tomar decisiones. El líder liberal delega decisiones y promueve el desarrollo individual de los miembros del grupo. El líder carismático ejerce influencia a través de su personalidad inspiradora y confianza en sí mismo.

En conclusión, ambas teorías proporcionan una comprensión de los diferentes estilos de liderazgo y su impacto en el entorno laboral. Si bien pueden existir diferencias en la terminología y la clasificación, ambas teorías resaltan la importancia de considerar tanto las tareas como las personas en el ejercicio del liderazgo. El liderazgo efectivo requiere la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones y utilizar el enfoque adecuado para maximizar el rendimiento del equipo y alcanzar los objetivos organizacionales.

2.2.1.5. Dimensiones del Liderazgo

- Liderazgo Personal:

“Refiere al momento que el Líder se encuentra consciente de la forma cómo piensa y actúa al liderarse a sí mismo” (Fide, 2019)

“Todo aquel que ejerza el liderazgo gerencial debe ser consciente de su propio autoliderazgo, es decir; de la manera en la que piensa y actúa al ser su propio líder. Es cuando desarrolla autoconfianza y autoestima que puede erradicar ciertos paradigmas o temores que le frenan de dar lo mejor de sí”. (Carretero, 2021)

El liderazgo personal implica que el líder sea consciente de sí mismo, desarrolle confianza y estima personal, supere barreras mentales y encuentre un propósito para contribuir positivamente al colectivo. Esto implica mejorar hábitos, actitudes, calidad de vida, fortalecer la inteligencia emocional y potenciar las habilidades propias y de los demás. Además, implica gestionar las emociones, buscar el autoconocimiento y aprender de los errores para llevar estas enseñanzas al grupo.

- Liderazgo de Influencia

“Tal dimensión de Liderazgo influencia a otros individuos a que lleven a cabo cosas que -por lo general- no harían” (Fide, 2019) Este tipo de liderazgo implica persuadir, motivar o inspirar a otros individuos para que salgan de su zona de confort y se comprometan en actividades o decisiones que pueden ser desafiantes o fuera de lo común. El líder que posee esta habilidad tiene la capacidad de generar un impacto significativo en el comportamiento y las acciones de los demás, llevándolos a alcanzar resultados que podrían no haber logrado por sí mismos.

“Es tan importante construir liderazgos que incentiven a las personas, que les ayuden a creer en sus capacidades individuales. El líder debe verse siempre con los demás y para los demás, nunca desde una esfera ególatra. Es entender que el fin del liderazgo es ayudar a crecer a los demás”. (Carretero, 2021)

- Liderazgo Estratégico

Es la capacidad de un líder para tomar decisiones orientadas hacia el logro de objetivos a largo plazo y el éxito de una organización. Implica la habilidad de anticipar cambios, adaptarse y guiar a otros en la

implementación de estrategias efectivas. Además, “Permite que la organización sea flexible al generar una planificación con la cual pueda adaptarse a las nuevas necesidades de los mercados y poder satisfacerlas con eficiencia, para poder cumplir con la misión y la visión propuestas”. (Carretero, 2021) “Gracias al Liderazgo Estratégico se consigue postura, se fija el rumbo, se encaminan las acciones y se alinean los esfuerzos del equipo de trabajo.” (Fide, 2019)

- Liderazgo de Resultados

Se centra en el logro efectivo de metas y objetivos. Implica establecer expectativas claras, gestionar el rendimiento del equipo y fomentar una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas para alcanzar resultados excepcionales y sostenibles. “No es más que la optimización de los procesos, la operatividad de las estrategias tras la consecución final de las metas propuestas”. (Carretero, 2021)

“El Liderazgo de Resultados transforma la organización, hace del servicio al cliente el eje de desarrollo de la compañía para fidelizar a los clientes y hacer mayor los activos; se caracteriza por rápidas tomas de decisiones, las mismas que gozan del respaldo de todos los trabajadores de la empresa” (Fide, 2019)

Por lo tanto, el liderazgo de resultados se enfoca en alcanzar metas y objetivos de manera efectiva, a través de la optimización de procesos y estrategias. Implica establecer expectativas claras, gestionar el rendimiento del equipo y promover una cultura de responsabilidad. Transforma la organización al centrarse en el servicio al cliente y contar con el respaldo de todos los empleados en la toma de decisiones rápidas.

2.2.2. Productividad

Para Nemur (2016) la productividad implica la capacidad de crear, generar o mejorar bienes y servicios. Desde una perspectiva económica sencilla, se trata de una medida que indica qué tan eficiente es un proceso de producción en general. Se determina mediante la comparación de las entradas utilizadas en la producción con las salidas obtenidas. Al evaluar

la productividad total, se toman en cuenta todas las entradas y salidas relevantes en el cálculo. Restando las entradas totales de las salidas totales en un proceso de producción, se obtiene el ingreso total generado. Tanto el rendimiento productivo de una empresa como el de una nación dependen en gran medida de su productividad. Esto, a su vez, se traduce en mayores ganancias, las cuales suelen ser el objetivo primordial de la mayoría de las empresas.

2.2.2.1. Factores que afectan la productividad

Para Díaz y Quintana (2021) en ocasiones, nos encontramos con situaciones en las que la productividad de una empresa disminuye debido a la falta de motivación generalizada entre el personal. Esta desmotivación puede ser resultado de diversos procesos internos que no están siendo gestionados adecuadamente. Estos procesos abarcan aspectos relacionados con el entorno social dentro de la empresa, las condiciones del ambiente laboral, la cultura empresarial, la formación y experiencia del personal, entre otros factores. Todos estos elementos contribuyen a la creación de un entorno de trabajo que no resulta óptimo, lo cual afecta la disposición y la motivación del personal para desempeñarse con eficiencia y eficacia. Como resultado, los productos o servicios que se ofrecen no logran cumplir las expectativas del consumidor.

Es fundamental abordar estos problemas internos y gestionarlos de manera adecuada para mejorar la productividad de la empresa. Esto implica crear un entorno laboral que promueva la motivación, ofrecer condiciones de trabajo favorables, fomentar una cultura empresarial positiva, brindar la formación necesaria y contar con un personal capacitado y experto en sus funciones. Cuando se logra establecer un entorno y condiciones de trabajo óptimas, se puede despertar el deseo y la motivación en el personal para trabajar de manera eficiente y efectiva. Esto, a su vez, permitirá que los bienes o servicios cumplan las expectativas del consumidor, lo cual es esencial para el éxito y el crecimiento de la empresa.

2.2.2.2. Productividad Laboral

Pardo et al. (2019) Citado por Diaz y Quintana (2021) las empresas consideran el talento humano como algo más que un simple recurso, sino como un colaborador fundamental en el desarrollo de los proyectos empresariales. Son diversos los aspectos que influyen en la productividad de las organizaciones, siendo el talento humano uno de los factores determinantes en esta situación. La gestión empresarial va más allá de manejar números, asignar tareas o diseñar estrategias; si bien es cierto que los números y la rentabilidad deben reflejarse en los balances al final del mes. Sin embargo, el verdadero significado e importancia de los stakeholders en las organizaciones se centra en los resultados conjuntos, el trabajo en equipo y la mejora general de la compañía.

Para Martínez y Mateus (2020) la productividad está estrechamente relacionada con la cultura organizacional de las empresas y los resultados que éstas obtienen. El proceso de dirección es fundamental, ya que es donde se gestionan los recursos humanos, materiales, financieros e instalaciones para ofrecer servicios a una población específica. Los modelos económicos de las ciudades han evolucionado a lo largo del tiempo, modificando los conceptos clave del marco social y desempeñando un papel estratégico en el desarrollo económico y empresarial. Allaire y Firsirotu añaden al concepto de organización un contexto socio estructural, analizando las relaciones entre el Estado, los empleadores, los trabajadores y la maquinaria. Las estrategias individuales garantizan el beneficio colectivo, mientras que las políticas se refieren a los deberes y derechos fundamentales respaldados por leyes que regulan las relaciones laborales. Es importante distinguir entre la relación laboral y la relación de trabajo, y reconocer el liderazgo gerencial en el ámbito laboral.

Ambas definiciones resaltan la importancia del talento humano y la gestión empresarial en la productividad de las organizaciones. Reconocen la necesidad de promover un enfoque más allá de los aspectos financieros y numéricos, centrado en el trabajo en equipo, la mejora general y el desarrollo conjunto de la compañía. Además, destacan la relevancia de la cultura organizacional, la dirección efectiva y las políticas laborales adecuadas para impulsar la productividad y alcanzar los objetivos corporativos.

2.2.2.3. Dimensiones de la Productividad Laboral

- Dimensión Humana:

Se refiere a cómo los aspectos relacionados con los colaboradores influyen en su capacidad para ser productivos en el entorno laboral. Reconoce que los empleados no son solo recursos o máquinas, sino seres humanos con necesidades, habilidades y motivaciones propias. “Esta dimensión implica un análisis del proceder grupal y el ambiente ameno de trabajo de la organización y lo importante que es disponer de información sobre los atributos psicosociales de la persona.” (Alarcon & Ramirez, 2022)

“Para los responsables de tomar decisiones y liderar una organización, es crucial comprender qué motiva a las personas a actuar, trabajar con entusiasmo y de manera sostenida. Este entendimiento les permite satisfacer los deseos, intereses y expectativas individuales de sus empleados. Además, al reconocer que cada individuo se asocia con otros que tienen sus propios deseos e intereses, se fomenta la formación de grupos. En última instancia, esta comprensión contribuye a alcanzar los objetivos de la organización” (Marvel et al., 2011).

- Dimensión de Procesos Productivos:

Alarcon y Ramirez (2022) Esta dimensión aborda la productividad desde los procesos, destacando la importancia de evaluar y mejorar la materia prima, mano de obra, procedimientos, maquinarias, medio ambiente, medición y gestión. Es crucial para optimizar la eficiencia y el rendimiento en los procesos productivos.

2.3. Marco conceptual

- Liderazgo Gerencial: Liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio (Torcatt, 2020).
- Productividad: se puede definir como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados. Mide la eficiencia con que se utilizan los insumos (humanos, materiales, tecnológicos y financieros) para generar productos o servicios, permitiendo evaluar el rendimiento y la optimización de los procesos productivos (Calla et al., 2023).
- Estrategias: es un plan detallado que identifica y define las necesidades de liderazgo en una organización. Determina la cantidad y el perfil de líderes requeridos, su distribución en la estructura organizativa, las habilidades que deben poseer y los patrones de comportamiento tanto individuales como grupales que se consideran esenciales (Recinos , 2021).
- Calidad: Un conjunto de características inherentes a un producto, servicio o empresa que determinan su capacidad para cumplir con las expectativas y requerimientos declarados por los clientes o usuarios. Estas propiedades definen la idoneidad del objeto o entidad para satisfacer eficazmente las demandas específicas del mercado o los consumidores (Meza & Fernandez, 2019).
- Capacitación: es un proceso que busca potenciar las habilidades y competencias de los empleados para que estas se alineen con los objetivos estratégicos de la organización. Consiste en optimizar el aporte individual de cada miembro del equipo, asegurando que sus capacidades evolucionen en sintonía con las metas y la dirección del negocio, lo que resulta en un beneficio mutuo para el empleado y la empresa (Álvarez & Ramirez, 2022).
- Relación: es un nexo o conexión que se establece entre dos entidades, generando una interacción mutua. Este concepto, debido a su naturaleza versátil, es aplicable a diversos campos de estudio y contextos. Su definición precisa puede variar sutilmente según el ámbito específico en el que se utilice, adaptándose a las particularidades de

cada disciplina o situación en la que se examine la interacción entre los elementos involucrados (Rodríguez, 2021).

- Colaboradores: Los colaboradores son individuos que trabajan juntos para alcanzar las metas organizacionales. Pueden ser empleados o contratistas que contribuyan activamente al funcionamiento de la empresa. Su cooperación es esencial para compartir ideas, resolver problemas y lograr resultados exitosos a través del trabajo en equipo y la interacción entre diferentes áreas de la organización (Oseda, 2020).
- Empresa pesquera: Una empresa pesquera es una organización dedicada a la explotación, procesamiento y comercialización de productos marinos, como pescados y mariscos. Estas empresas se dedican a la pesca, ya sea en aguas marítimas o de agua dulce, y pueden involucrar diferentes actividades, como la captura, procesamiento, envasado, distribución y venta de productos pesqueros. Las empresas pesqueras pueden operar tanto en ámbitos locales como internacionales, y su éxito depende de la gestión adecuada de recursos naturales, la calidad de los productos, la sostenibilidad y el cumplimiento de regulaciones y estándares de la industria.
- Proceso productivo: consiste en una serie de fases esenciales que se desarrollan con el objetivo de crear bienes o prestar servicios. Durante este proceso, se transforman diversos insumos, entre los que se encuentran el capital, los recursos naturales, las materias primas y el talento humano (Prieto, 2023).
- Clima organizacional: El clima organizacional hace referencia a las peculiaridades del ambiente de trabajo, las cuales son captadas por los empleados, ya sea de manera directa o indirecta, durante el ejercicio de sus funciones. Estas características del entorno laboral tienen un impacto significativo en la conducta de los trabajadores dentro de la empresa (Sandoval, 2021).
- Toma de decisiones: es una competencia esencial que cualquier líder o directivo debe dominar, tanto en el ámbito profesional como personal. Además, es fundamental asumir con seriedad y compromiso la elección de alternativas en diversos contextos, ya sea dentro de una organización

empresarial, una institución gubernamental o incluso en nuestra propia vida privada (Huerta, 2020).

- Negociación: La negociación es un proceso colaborativo donde las partes alcanzan objetivos comunes que no podrían lograr individualmente. Implica la búsqueda de puntos de acuerdo a través de reuniones y discusiones, con el requisito fundamental de que todos los involucrados tengan la voluntad de llegar a un entendimiento mutuo (González, 2020).
- Condiciones de trabajo: es la diversidad de condiciones, eventos y dinámicas que caracterizan la relación entre la parte contratante y la contratada durante el tiempo que dura su asociación en el ámbito laboral (Sanchez & Vergara, 2021).

2.4. Hipótesis

Hipótesis de investigación (H1):

Existe una relación significativa entre liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

Hipótesis nula (H0):

No existe una relación significativa entre liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
Liderazgo Gerencial	El liderazgo implica el ejercicio de poder y autoridad por parte de una o más personas sobre un grupo social específico, con el propósito de influir en ellos. En el contexto gerencial, el liderazgo se manifiesta cuando un gerente logra comprometer a sus colaboradores en la consecución de una visión compartida, motivándolos y dando ejemplo (Paéz, 2008)	El liderazgo se refiere a la habilidad de ejercer influencia sobre otras personas con el propósito de alcanzar un objetivo compartido. Al evaluar el liderazgo gerencial, se consideran las dimensiones de Liderazgo personales, de influencia, estratégica y de resultados.	personales	Integridad y confianza	1-6	Likert
				Perseverancia		
				Importancia a la acción		
				Gestión del tiempo		
			De influencia	Capacidad de escuchar	7-10	
				Facilidad de formar equipos		
			Estratégica	Habilidad estratégica	11-14	
				Capacidad de tomar decisiones oportunas y de calidad		
De resultados	Orientación a resultados	15-18				
	Capacidad de negociación					
Productividad Laboral	Es la conexión entre los resultados generados por el proceso de producción y las inversiones en capital de trabajo, teniendo en cuenta dos aspectos clave: el factor humano y los procesos. El capital humano desempeña una función crucial en las organizaciones, ya que son quienes contribuyen a la productividad (Jaimes et al., 2008)	La productividad laboral implica lograr un desempeño eficiente y aprovechar de manera efectiva los recursos disponibles en una organización. Para evaluarla, se consideran dos aspectos fundamentales: la dimensión humana y la del proceso productivo.	Dimensión humana.	Nivel de satisfacción laboral.	19-28	Likert
				Nivel de trabajo en equipo (cohesión).		
				Nivel de percepción del liderazgo.		
			Dimensión de procesos productivos.	Nivel de clima organizacional.	29-35	
				Nivel de capacitación de la mano de obra.		
				Nivel de motivación para mejoras del método de trabajo.		
	Nivel de gestión del proceso productivos.					

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

En palabras de Bernal (2018) La población viene siendo ese conjunto de elementos finito e infinitos situados en el ámbito espacial en el que va a desarrollarse un trabajo investigativo.

La población para el siguiente trabajo fue de elementos finitos, siendo 30 colaboradores.

El criterio de inclusión en la población que se empleó en el trabajo de investigación fueron todos los colaboradores de la empresa pesquera "Cristo Rey", Paita 2023, por lo tanto, se utilizó el muestreo no probabilístico.

3.1.2. Marco muestral

Según Hernández (2018) "la muestra es una porción de la población que el investigador selecciona en base a criterios y formulas estadísticas, de la cual se van a recopilar los datos mediante diversas técnicas e instrumentos" (p. 196) Hernández (2014) expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra"(p.69) lo cual aplicó para nuestra investigación al contar con 30 trabajadores.

3.1.3. Unidad de análisis

Cada uno de los colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey.

3.1.4. Muestra

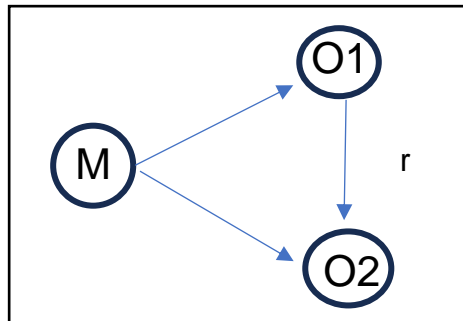
Para determinar la muestra se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, por lo cual se estableció como muestra los 30 colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

Diseño no experimental, correlacional, transversal Carrasco (2005) define el diseño de una investigación como el método de analizar y conocer los rasgos, cualidades, características de un acontecimiento o hecho de la realidad. (p.72).

Esquema:



M = Muestra.

O₁ = Liderazgo gerencial

O₂ = Productividad laboral

r = Relación de las variables de estudio.

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnica de recolección de datos:

Según Carrasco (2005) la técnica de recolección de datos como aquella que permiten obtener y recopilar información relacionados con el problema y objetivo de la investigación (p. 275).

Para la presente investigación se utilizó la técnica encuesta. Que en la definición de Carrasco (2005) “sirve para la indagación y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a la unidad de análisis del estudio investigado”. La encuesta se realizo a los colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey, durante el año 2023.

Instrumento de recolección de datos:

El instrumento que se utilizó es el cuestionario. En la definición de Carrasco (2005) “el cuestionario es una herramienta que nos ayuda a obtener información mediante preguntas formuladas transparentemente, para que sea contestadas directamente por los encuestados” (p.318).

El cuestionario conto con 2 apartados para obtener información de la variable cualitativa “Liderazgo Gerencial”; el número de preguntas son 13 divididas en 03 competencias, con una jerarquía de respuesta: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y (4) De acuerdo; (5) Totalmente de acuerdo. Para la variable cualitativa “Productividad Laboral”, el número de preguntas fueron 13, divididas en 02 dimensiones, con una jerarquía de respuesta: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y (4) De acuerdo; (5) Totalmente de acuerdo. El cuestuario se aplicó a los 30 colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey, con la finalidad de conocer su percepción del liderazgo y la productividad laboral.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

El instrumento de investigación que se utilizó es el cuestionario, lo que ayudó a medir las dos variables de estudio, este cuestionario se aplicó a la muestra seleccionada de la empresa pesquera Cristo Rey, cuyo fin es el de obtener información relevante e importante para esta investigación.

El procesamiento de datos se realizó en el programa Excel 2019, los datos que se recogerán se mostraron en tablas y en gráficos, con la finalidad de determinar que si las hipótesis son ciertas o no (Toscano, 2018, pág. 58). Para lo cual se emplearon diferentes pruebas estadísticas como normalidad, confiabilidad y correlación, haciendo uso del sistema SPSS versión 27, lo que permitió contrastar las hipótesis de investigación.

Finalmente se utilizó Microsoft Excel para procesar y visualizar los datos, generando tablas y gráficos que permiten una presentación clara y efectiva de los resultados del estudio. Esta herramienta facilitó el análisis y la interpretación de la información recopilada, mejorando significativamente la calidad y el impacto visual de la presentación final.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

El objetivo presentado en este trabajo se debe lograr, aplicando un cuestionario para dar a conocer la relación que existe entre liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

La validación de este cuestionario fue realizada por Dr. Ramos Flores, Francisco Alexander, Dra. Peña Pazo Gladys y Mg. Chuecas Wong Efraín; no se hizo ninguna prueba piloto. El cuestionario consta de 35 preguntas, cada uno de los grupos responde a los indicadores seleccionados para cada una de las dimensiones. Utilizamos la escala de Likert para responder a cada una de las interrogantes, las respuestas son:

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

El cuestionario fue resuelto durante el periodo del 23 septiembre del 2023 hasta el 30 de septiembre del 2023, los resultados obtenidos reflejan las distintas opiniones de los clientes con respecto a las dimensiones e indicadores visualizada en las preguntas seleccionadas que responden a cada uno de los objetivos propuestos anteriormente y mostrados a continuación. Se utilizó Microsoft Office Excel 2019 e IBM SPSS 25 para este proceso. He de aclarar que la escala de Likert fue reagrupada en tres niveles:

- Alto, contiene siempre y casi siempre.
- Medio, contiene a veces.
- Bajo, contiene casi nunca y nunca.

Análisis de los resultados en relación a los objetivos

Análisis Descriptivo:

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023

Tabla 2: *Relación del Liderazgo Gerencia con la Productividad de la empresa pesquera Cristo Rey.*

		V2 Productividad Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
V1 Liderazgo Gerencial	Bajo	N°	1	1	0	2
		%	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%
	Medio	N°	2	17	0	19
		%	6,7%	56,7%	0,0%	63,3%
	Alto	N°	0	7	2	9
		%	0,0%	23,3%	6,7%	30,0%
Total		N°	3	25	2	30
		%	10,0%	83,3%	6,7%	100,0%

Fuente: Instrumentos aplicados

De la tabla 2, se verifica que existe un nivel medio del liderazgo gerencial sobre la productividad laboral con un 56,7%, sin embargo; existe un nivel alto de liderazgo gerencial sobre un nivel medio de productiva con 23,3%.

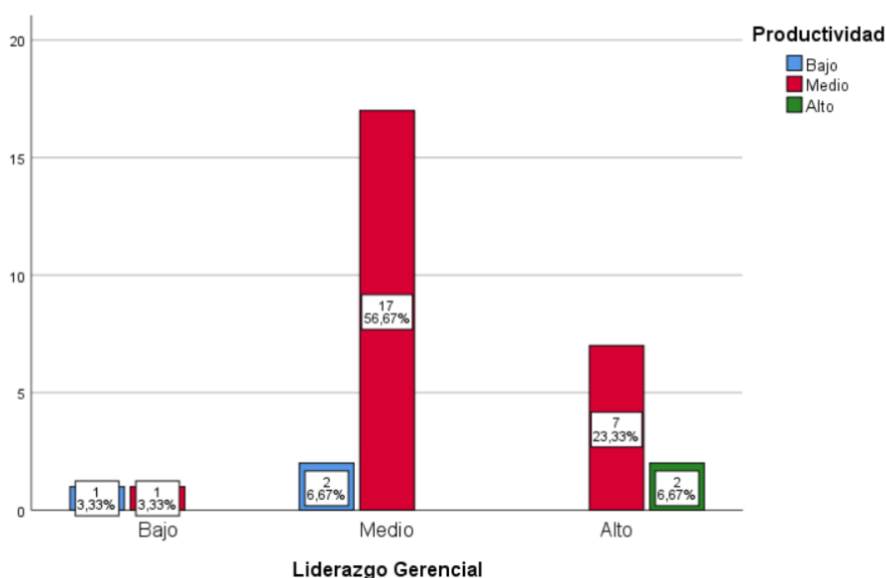


Figura 1. Liderazgo Gerencial con la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023

Objetivo específico N° 1: Establecer la relación de las competencias de Influencia del liderazgo gerencial con la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

Tabla 3: Relación de las Competencias de Influencia con la Productividad de la empresa pesquera Cristo Rey, Paíta 2023

		V2 Productividad Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
De Influencia	Bajo	Ni	2	1	0	3
		%	6,7%	3,3%	0,0%	10,0%
	Medio	ni	1	16	0	17
		%	3,3%	53,3%	0,0%	56,7%
	Alto	Ni	0	8	2	10
		%	0,0%	26,7%	6,7%	33,3%
Total	N°	3	25	2	30	
	%	10,0%	83,3%	6,7%	100,0%	

Fuente: Instrumentos aplicados

De la tabla 3, se verifica que existe un nivel medio de influencia sobre la productividad laboral con un 56,7%, sin embargo; existe un nivel alto de influencia sobre un nivel medio de productiva con 26,7%.

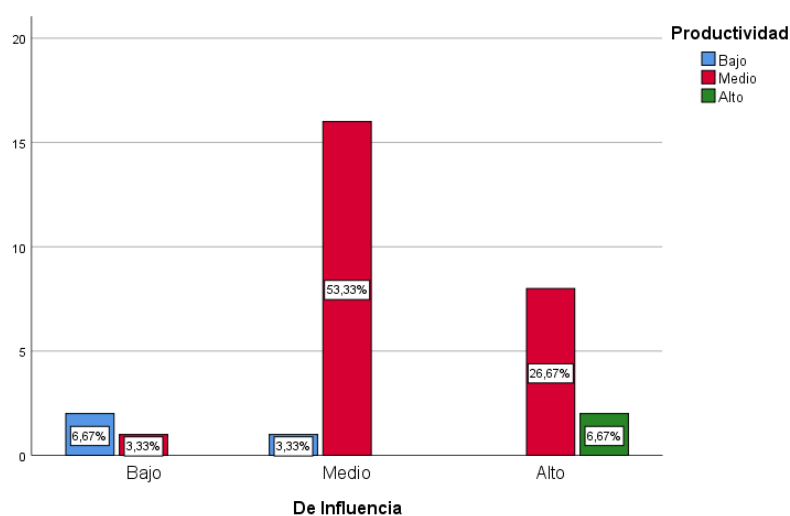


Figura 2. Competencias de Influencia con la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paíta 2023

Objetivo específico N° 2: Diagnosticar el nivel del liderazgo gerencial que perciben los colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey Paíta 2023.

Tabla 4: Nivel de las dimensiones del Liderazgo Gerencial de la empresa pesquera Cristo Rey, Paíta 2023

Liderazgo Gerencial	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Personales	2	6,7	13	43,3	15	50,0
De Influencia	3	10,0	17	56,7	10	33,3
Estratégica	3	10,0	17	56,7	10	33,3
De Resultados	9	30,0	16	53,3	5	16,7

Fuente: Instrumentos aplicados

De la tabla 4, se verifica que existe un 56,7% de nivel medio de las habilidades de influencia y estratégicas por parte de los superiores jerárquicos, existe un 53,3% de nivel medio en las habilidades de resultados y un 50,0% de nivel alto en las habilidades personales.

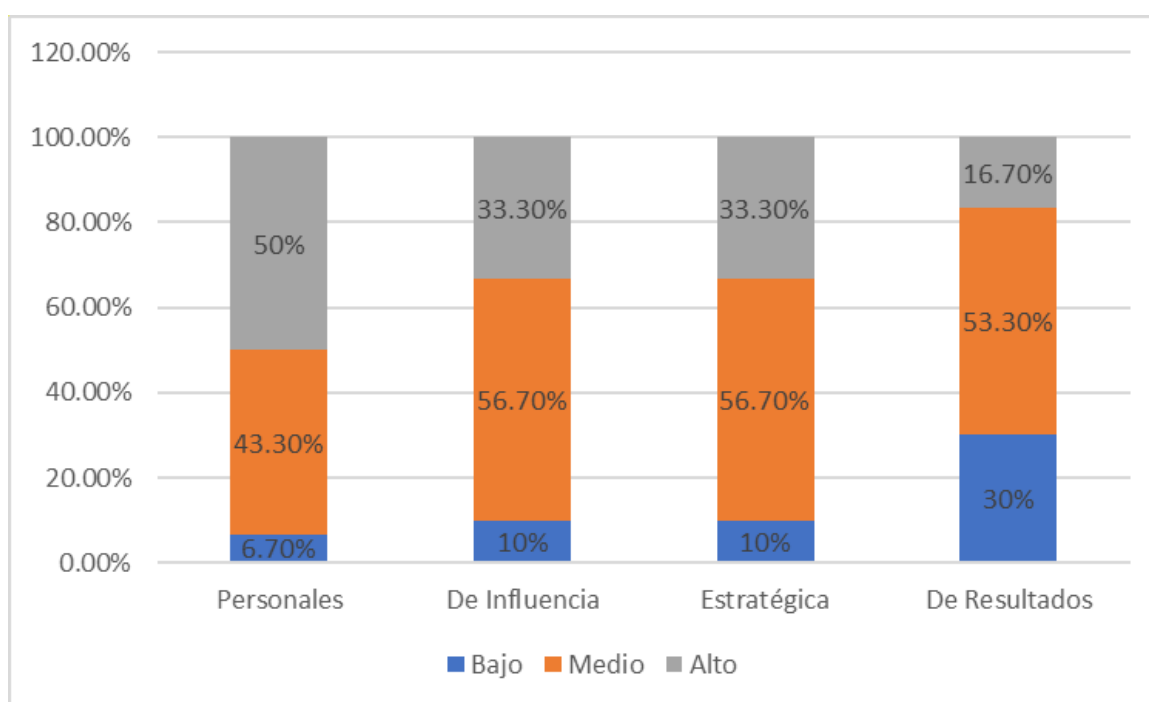


Figura 3. Nivel del Liderazgo gerencial por dimensiones de la empresa pesquera Cristo Rey, Paíta 2023

Objetivo específico N° 3: Identificar el nivel de productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paíta 2023.

Tabla 5: Productividad Laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023

Productividad Laboral	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Humana	5	16,7	23	76,7	2	6,7
De Procesos	3	10,0	25	83,3	2	6,7

Fuente: Instrumentos aplicados

De la tabla 5, se verifica que existe un 83,3% de nivel medio de procesos de la productividad laboral, además un 76,7% de nivel medio de dimensión humana, por otro lado, existe un nivel alto con 6,7% en ambas dimensiones.

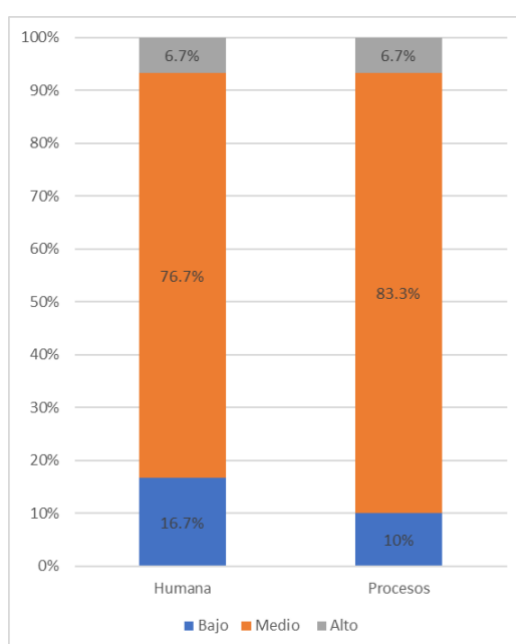


Figura 5. Nivel de Productividad Laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023

Análisis Inferencial

Previo a la comparación de las hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad con el propósito de entender la distribución de los datos y determinar el tipo de prueba que se empleará; paramétrica o no paramétrica.

Se aplicó la prueba de Shapiro – Mil, debido a que la muestra fue menor a 50, con ella se pudo verificar la distribución de los datos y así saber qué tipo de prueba aplicar; si los datos tienen una distribución normal se aplica una prueba paramétrica como el coeficiente de correlación de Pearson, Por otro lado, si los datos tienen una distribución libre se aplica una prueba no paramétrica como el factor de correlación de Spearman.

Tabla 7: *Prueba de Normalidad de las variables*

	Shapiro – mil		
	Estadístico	Grado de Libertad	Significancia
Liderazgo Gerencial	0,961	30	0,323
Productividad Laboral	0,896	30	0,013

En caso de que el nivel de significancia (p) sea superior a 0,05 se considera que la distribución de los datos es normal y se utiliza la prueba paramétrica de Pearson. En contraste, si el nivel de significancia es inferior a 0,05 se considera que los datos tienen una distribución libre, y en ese caso, se emplea la prueba paramétrica de Spearman. Al observar los resultados, se confirma que el nivel de significancia de cada variable es mayor a 0,05 indicando así que los datos tienen una distribución normal. Por lo tanto, se aplicó la prueba paramétrica de Pearson.

Docimasia de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

H0: No existe una relación significativa entre liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

Tabla 8: Prueba de Relación entre Liderazgo Gerencial y la Productividad Laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

		Liderazgo Gerencial	Productividad
Liderazgo Gerencial	Correlación de Pearson	1	0,542**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	30	30
Productividad	Correlación de Pearson	0,542**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	30	30

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

En la tabla 9, se obtuvo una correlación de Pearson de 0,542, indicando una relación positiva con un nivel bueno entre las variables. Además, se observa una significancia bilateral de 0,002, que es menor que el umbral de 0,05. Por lo tanto, con un nivel de confianza del 95%, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa (H1). En otras palabras, se respalda la afirmación de que existe una relación positiva significativa entre el liderazgo gerencial y la productividad laboral en la empresa pesquera Cristo Rey, con un grado de certeza del 95%.

Prueba de hipótesis específica

H1: Existe una relación de las competencias de influencia del liderazgo gerencial con la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

H0: No existe una relación de las competencias de influencia del liderazgo gerencial con la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

Tabla 9: Prueba de Relación entre Dimensión de Influencia y la Productividad Laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paíta 2023.

		D. de Influencia	Productividad
D. de Influencia	Correlación de Pearson	1	0,550**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	30	30
Productividad	Correlación de Pearson	0,550**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	30	30

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

En la tabla 10, se obtuvo una correlación de Pearson de 0,550, indicando una relación positiva con un nivel moderado entre las variables. Además, se observa una significancia bilateral de 0,002, que es menor que el umbral de 0,05. Por lo tanto, con un nivel de confianza del 95%, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa (H1). En otras palabras, se respalda la afirmación de que existe una relación significativa entre Dimensión de Influencia del Liderazgo Gerencial y la productividad laboral en la empresa pesquera Cristo Rey, con un grado de certeza del 95%.

4.2. Discusión de resultados

Determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023

Los resultados muestran un coeficiente de correlación de 0.542 considerándose una correlación moderada, con una significancia de 0,002 la cual es menor al valor de 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa que indica que existe una relación significativa entre el liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023. Además, se destaca que el 56.7% de los participantes en la encuesta percibieron un nivel medio de influencia del liderazgo gerencial sobre la productividad laboral. Este hallazgo sugiere que, si bien el liderazgo desempeña un papel crucial en el desempeño de los trabajadores, aún existe un margen considerable para mejorar y potenciar esta relación en la organización.

Estos resultados se asemejan con la investigación de Alarcón y Ramírez (2022) quienes en su investigación evidenciaron que una correlación significativa entre el liderazgo gerencial y la productividad de los colaboradores de la empresa Laster S.A.C. Específicamente, se identificó una relación positiva y moderada, con un coeficiente de correlación de 0.455, lo que sugiere que a medida que aumenta el nivel de liderazgo gerencial, se observa un incremento correspondiente en la productividad de los colaboradores. Así mismo, con Santamaria Ana y Santamaria José (2022) quienes encontraron una relación positiva entre el liderazgo gerencial y la productividad con un coeficiente de Spearman de 0,748, concluyendo que contar con un liderazgo gerencial adecuado permite una mayor productividad y, por consiguiente, una mejora en la empresa de forma continua. Estos resultados destacan la importancia del liderazgo efectivo en el ámbito empresarial, ya que un líder capaz de motivar, guiar y empoderar a su equipo puede generar un impacto positivo en el desempeño y la eficiencia de los trabajadores. Un buen líder no solo se enfoca en la consecución de objetivos organizacionales, sino que también se preocupa por el desarrollo y bienestar de sus colaboradores, fomentando un ambiente de trabajo propicio para el crecimiento y la excelencia.

Establecer la relación de las competencias de influencia del liderazgo gerencial con la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

Los resultados muestran una correlación moderada entre las competencias de influencia del liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Piura periodo 2023. Encontrando un coeficiente de correlación de 0.55 y una significancia de 0,0002 por lo cual se acepta la hipótesis alternativa que indica que existe una relación positiva y significativa entre las competencias de influencia del liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa Cristo Rey. Además, se destaca que el 56.7% de los participantes en la encuesta exhibe un nivel moderado de competencias de influencia que se correlacionan con su productividad laboral. Este dato sugiere que existe un potencial significativo para el desarrollo y fortalecimiento de estas habilidades en más de la mitad de la fuerza laboral. Por otro lado, es alentador observar que el 26.7% de los encuestados demuestra un alto nivel de competencias de influencia relacionadas con su productividad laboral. Este grupo de trabajadores constituye un activo valioso para la empresa, ya que pueden actuar como agentes de cambio y modelos a seguir para sus compañeros.

Estos resultados se asemejan con la investigación de Rodríguez (2023) quien encontró que las características del liderazgo gerencial, como el trabajo en equipo, la empatía, la gestión de tareas, la comunicación y la motivación, tienen una correlación positiva moderada y significativa con la productividad de los colaboradores, lo que resalta la importancia de un liderazgo efectivo en el ámbito empresarial y la necesidad de que las organizaciones inviertan en el desarrollo de habilidades de liderazgo en sus gerentes y supervisores para mejorar la productividad, la competitividad y el éxito de la compañía.

Diagnosticar el nivel del liderazgo gerencial que perciben los colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey Paita 2023.

Los resultados indican que el 63.3% de los encuestados percibe un nivel medio de liderazgo gerencial en la empresa pesquera Cristo Rey en Paita durante el 2023. Esto puede atribuirse a la falta de capacitación continua y desarrollo profesional para los líderes, la inadecuada comunicación entre la gerencia y los empleados, y la

ausencia de innovación en las estrategias de liderazgo implementadas en la empresa.

Los resultados coinciden con los de Pérez y Rivera (2021), quienes identificaron un nivel moderado de liderazgo gerencial y sus dimensiones en la EPS Marañón S.A. Esta situación se debe a que las autoridades carecen de las capacidades, conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva. La falta de interacción adecuada con los trabajadores, así como la insuficiente capacitación y orientación, resultan en decisiones que no reflejan la realidad de la empresa. Además, esta deficiencia en el liderazgo limita la capacidad de la organización para adaptarse a cambios y mejorar sus procesos, lo que afecta negativamente su desempeño y crecimiento a largo plazo.

Identificar el nivel de productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.

Los resultados indican que el 83,3% de los encuestados percibe un nivel medio de productividad en la empresa pesquera Cristo Rey en Paita durante el 2023. Esta percepción puede deberse a varios factores, como la falta de recursos adecuados y tecnología actualizada, la insuficiente capacitación del personal y la ausencia de incentivos para mejorar el rendimiento o la falta de un liderazgo efectivo que promueva una cultura de mejora continua y la falta de comunicación clara y objetivos definidos.

Los resultados coinciden con la investigación de Agudelo y Escobar (2022), quienes concluyeron que fomentar la participación del personal, desarrollar competencias, fortalecer el liderazgo y promover el trabajo en equipo contribuye significativamente al aumento de la productividad laboral en la empresa. Además, se asemeja a los resultados de Herrera y Roa (2021) quienes destacan que el impulso de un liderazgo gerencial sólido y decisivo no solo mejora el rendimiento en la productividad de la empresa, sino que también facilita la alineación estratégica y la efectividad en la ejecución de planes, lo que resulta crucial para alcanzar los objetivos organizacionales de manera más eficiente y sostenida.

CONCLUSIONES

- El análisis estadístico reveló una relación significativa entre el liderazgo gerencial y la productividad laboral, con una correlación de Pearson de 0,542, indicando una asociación positiva de nivel bueno. Este hallazgo sugiere que las cualidades y habilidades de los líderes gerenciales están vinculadas favorablemente con el desempeño eficiente de los colaboradores. Los resultados son consistentes con estudios previos, reforzando la comprensión de la conexión entre prácticas de liderazgo y productividad en el entorno organizacional.
- La relación positiva entre las habilidades de influencia del liderazgo gerencial y la productividad laboral, con una correlación de Pearson de 0,550, respalda la importancia de estas competencias en el contexto laboral. Esto concuerda con hallazgos anteriores que indican fuertes correlaciones positivas entre diversas dimensiones del liderazgo y la variable de productividad.
- El liderazgo gerencial en la empresa se encuentra principalmente en un nivel medio (63,3%), en línea con tendencias observadas en estudios sectoriales similares. Este resultado indica que existe un margen considerable para mejorar las habilidades directivas, particularmente en áreas como comunicación efectiva, motivación del personal y fomento del desarrollo de los empleados. El nivel moderado de liderazgo identificado ofrece una base para futuros esfuerzos de mejora en las prácticas gerenciales de la organización.
- La productividad laboral en la empresa se concentra mayoritariamente en un nivel medio, con un 83,3% de los casos, mientras que un 10% se sitúa en nivel bajo y un 6,7% alcanza un nivel alto. Esta distribución ofrece una visión clara del rendimiento actual, revelando un amplio margen de mejora. Los resultados sugieren la necesidad de implementar estrategias para elevar la eficiencia general, abordar las causas del bajo rendimiento y replicar las prácticas exitosas de los equipos de alto desempeño. Este panorama proporciona una base sólida para diseñar intervenciones específicas que impulsen la productividad global de la organización.

RECOMENDACIONES

- Considerando los resultados del estudio, se sugiere evaluar la implementación de un programa integral de desarrollo de liderazgo. Esto podría incluir capacitaciones específicas, un sistema de mentorías y actividades prácticas diseñadas para fortalecer las competencias de influencia y otras habilidades gerenciales clave. El enfoque debería adaptarse a las necesidades particulares de la industria pesquera, centrándose en áreas como la comunicación efectiva, la toma de decisiones estratégicas y la gestión de equipos en entornos dinámicos. Estas iniciativas podrían contribuir a elevar el nivel de liderazgo en la organización, potencialmente impactando de manera positiva en la productividad laboral.
- Se sugiere optimizar los canales de comunicación entre líderes y colaboradores, promoviendo un entorno que facilite el intercambio abierto y constructivo de retroalimentación. Esta mejora en la interacción podría incluir la implementación de reuniones periódicas, el uso de herramientas de comunicación digital efectivas y la creación de espacios para el diálogo informal. Un flujo de información más fluido y transparente podría conducir a una comprensión más clara de las expectativas y objetivos organizacionales, potencialmente resultando en un aumento de la productividad y un mayor compromiso de los empleados.
- Se propone evaluar estrategias para optimizar la productividad, incluyendo la revisión de la asignación de recursos, el análisis de procesos internos y la implementación de un sistema de incentivos motivadores. Estas medidas, adaptadas a las necesidades específicas de la empresa pesquera, buscarían mejorar la eficiencia operativa y el compromiso de los empleados, potencialmente conduciendo a un aumento significativo en la productividad laboral.
- Se recomienda implementar un sistema integral de gestión del desempeño y desarrollo del liderazgo que combine monitoreo continuo basado en KPIs específicos del sector pesquero, capacitación adaptativa en liderazgo, análisis de datos avanzado, coaching ejecutivo y benchmarking sectorial. Este enfoque holístico permitirá evaluar y mejorar constantemente la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad laboral en Cristo Rey, fomentando una cultura de alto rendimiento y adaptabilidad en el dinámico entorno pesquero, al tiempo que facilita la toma de decisiones basada en evidencia para un crecimiento sostenible, laboral y la adaptabilidad a los cambios del entorno empresarial pesquero.

REFERENCIAS

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), 122-136. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28070565009>
- Alarcon, A. M., & Ramirez, E. Z. (2022). *Liderazgo gerencial y la productividad de los colaboradores en la empresa Laster S.A.C. Lima, 2021*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5516>
- Alarcon, E., & Ramirez, J. (2022). *Liderazgo gerencial y la productividad de los colaboradores en la empresa Laster S.A.C. Lima, 2021*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Negocios, Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12867/5516>
- Álvarez, J., & Ramirez, D. (2022). Identificación de estrategias de capacitación en pymes de la Ciudad de México. *Nóesis. Revista de ciencias sociales*, 31(61). doi:<https://doi.org/10.20983/noesis.2022.1.10>
- Asalde, Z. A., & Sanchez, S. A. (2020). *La relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau Piura, 2019*. Piura. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6982/1/REP_ADMI_MIRELA.ASALDE_CHRISTIAN.SANCHEZ_RELACI%C3%93N.LIDERAZGO.DESEMPE%C3%91O.LABORAL.CAPITAL.HUMANO.%C3%81REA.OPERATIVA.CLUB.GRAU.PIURA.2019.pdf
- Bulding a better . (2022). Líderes empresariales que inspiran un Perú mejor. *Líderes Empresariales del Cambio 2022*, 38-39. Obtenido de <http://www.premiolec.pe/media/43042/revista-lec-2022.pdf>
- Calla, M., Maldonado, R., Rodriguez, C., Farfan, J., & Quispe, N. (2023). Efectos en la productividad por la aplicación de la herramienta DMAIC en una empresa de bebidas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 6974-6998. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6682
- Carretero, E. F. (14 de Setiembre de 2021). *Las 4 dimensiones del liderazgo gerencial*. Obtenido de IEIE: https://www.ieie.eu/el-liderazgo-gerencial/#Liderazgo_personal

- Castañeda, M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
- Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Séptima ed.). ELSEVIER EDITORA. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Introducción%20a%20la%20teoría%20general%20de%20la%20Administración.pdf
- Díaz, A., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*, 22(1), 29 - 48. Obtenido de https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Enderica, O., D'Armas, M., Bermeo, R. J., Lopez, M., Tinoco, E., & Carrion, G. (2018). Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYME. *Espacios*, 39(42), 4. Obtenido de Revista Espacios: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n42/a18v39n42p04.pdf>
- Fide. (24 de Febrero de 2019). *Dimensiones del Liderazgo*. Obtenido de <https://www.fide.edu.pe/blog/detalle/120-dimensiones-del-liderazgo/>
- Gonzáles, A. (2020). El Conflicto y la Negociación desde la Complejidad en las Organizaciones Pública. *Revista De Estudios Universitarios Globales*, 1(2), 39-59. Obtenido de <https://www.metropolis.metrouni.us/index.php/metropolis/article/view/25>
- Henao, C., Fierro, I., & Cardona, D. (2017). La negociación profesional, un acercamiento conceptual. *Revista Espacios*, 38(32), 12. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n32/a17v38n32p12.pdf>
- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (1 ed.). McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

- Hernández, G. (2021). Emprendedurismo y liderazgo empresarial en las organizaciones del siglo XXI. *Fidélitas*, 2(1), 10. Obtenido de https://revistas.ufidelitas.ac.cr/index.php/revista_fidelitas/article/view/31/92
- Herrera , M., & Roa, L. (2021). *Liderazgo gerencial para promover la productividad de la Empresa SERMARSU S.A.C - Piura, 2021*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82288>
- Herrera Peñaherrera, M. S. (2022). *Relación entre la Percepción del Liderazgo y el Compromiso Organizacional: Caso de Estudio*. Recuperado el 14 de Mayo de 2023, de Repositorio PUCESA: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3573/1/77869.pdf>
- Hinojosa, R. (2022). *Cinco razones importantes para justificar una investigación* . Obtenido de <https://www.aldia.unah.edu.pe/cinco-razones-importantes-para-justificar-una-investigacion/>
- Huerta, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, 3, 140-147. doi:<https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.09>
- Instituto Peruano de Economía. (27 de agosto de 2023). *Hablemos sobre la productividad laboral en el país*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/hablemos-sobre-la-productividad-laboral-en-el-pais/>
- Martínez Urueña, A. M., & Mateus Moreno, M. A. (julio - diciembre de 2020). Importancia del Talento Humano y Herramientas Tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la Productividad Laboral. *Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 10. Obtenido de <https://urepublicana.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/672/513>
- Marvel, C., Núñez , B. A., & Rodríguez, M. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. España. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/11316/marvel%20cequea.pdf>
- Medrano Noya, J. N. (2019). *El Liderazgo Gerencial y Su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área Mantenimiento de Procesos de la Empresa*

Soluciones Técnicas Industriales de la Ciudad de Cajamarca del Año 2018. . Recuperado el 21 de June de 2023, de repositorio.unp.edu.pe: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/11537/23099/Medrano%20Noya%20Jhelyn%20Nohely.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Meza, F., & Fernandez, L. (2019). *Geestión de calidad y liderazgo en la Asociación de mujeres emprendedoras Warmi Tsinani, en el Distrito de Rio Negro - 2019*. Tesis para optar el grado académico de maestra en Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/19331>

Morachimo Aguilar, R. T., & Torres Perez, K. D. (2019). *Estilos de Liderazgo de los Gerentes de las Empresas de Transportes Interprovincial de Pasajeros en el Terrapuerto de la Ciudad de Trujillo - 2019*. repositorio.upao.edu.pe. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5755/1/RE_ADMIN_RUBI.MORACHIMO_KELVIN.TORRES_ESTILOS.LIDERAZGO_DATOS.pdf

Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y Atajos de Productividad para Personas Ocupadas*. Babelcube. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sh0aDAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Nemur,+L.+\(2016\).+Productividad:+Consejos+y+atajos+de+productividad+para+personas+ocupadas.+Barcelona:+Babelcube+Inc.&ots=LMOjkOt5d6&sig=IZp7ZPguWk1ttOMOeP92K0ApDCQ#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sh0aDAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Nemur,+L.+(2016).+Productividad:+Consejos+y+atajos+de+productividad+para+personas+ocupadas.+Barcelona:+Babelcube+Inc.&ots=LMOjkOt5d6&sig=IZp7ZPguWk1ttOMOeP92K0ApDCQ#v=onepage&q&f=false)

Ninaja Coaquera, A. A. (2021). *El Liderazgo y su Influencia en el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021*. Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1916/Ninaja-Coaquera-Alvaro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orozco, C. S. (2016). *Plan de mejora para aumentar la productividad en el área de producción de la Empresa Confecciones Deportivas Todo Sport Chiclayo – 2015*. Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2312/Orozco%20Cardozo%20Eduard.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oседа, E. (2020). *Empowerment y desempeño laboral en los colaboradores de una universidad privada del Cono Norte*. Tesis para obtener el grado academico de

Maestra en Administración de Negocios , Universidad Cesar Vallejo . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47658>

Paz, M. I., Sánchez, G. A., & Sánchez, V. J. (2019). *Liderazgo Gerencial Acción estratégica de las empresas de servicios públicos* (Primera ed.). Colombia: Universidad de La Guajira. Obtenido de <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/299/29.%20Liderazgo%20gerencial%20-web-.pdf?sequence=1>

Pazmiño Carrera, P. E., & Hurtado Palacios, J. E. (31 de Agosto de 2021). *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción*. Recuperado el 14 de Mayo de 2023, de Repositorio UASB: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmi%C3%B1o-Estilos.pdf>

Pérez, K., & Rivera , K. (2021). *Liderazgo gerencial y su relación con el trabajo en equipo en la EPS Marañón S.A., Jaén, Cajamarca - 2021*. Chepén: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84230/Pérez_RKF-Rivera_SKY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Prieto, E. (14 de 08 de 2023). *Producción empresarial: Entendiendo el proceso productivo*. Obtenido de SNHU: <https://es.snhu.edu/noticias/que-es-el-proceso-productivo>

Quispe, C. Q. (2017). *Liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística*. Recuperado el 14 de May de 2023, de repositorio de la UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14654/Quispe_QC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RAE. (s.f.). *Definición de relación*. Obtenido de <https://dle.rae.es/relación>

Recinos , A. (2021). *Estrategias de liderazgo y trabajo en equipo, dirigido a la Coordinadora Técnica Administrativa del Distrito 21-02-17 del municipio de San Pedro Pinula, Jalapa*. Informe de Práctica Profesionales Dirigida, Universidad Panamericana. Obtenido de https://glifos.upana.edu.gt/library/images/f/fa/Amparo_de_Lourdes_Recinos_Soto.pdf

- Reyes, M. (2021). *Liderazgo y Motivación en los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES Surquillo, Lima 2021*. Prisma. Obtenido de http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2391/1.%20TESIS_HILDA%20CARRANZA%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivas, A. (2022). *Justificación de una investigación: Cómo elaborar [Ejemplos]*. Obtenido de <https://normasapa.in/justificacion-de-una-investigacion/>
- Rodríguez, D. (16 de Octubre de 2021). Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/relacion/>
- Rodríguez, S. (2023). *Características del Liderazgo Gerencial que mejoran la productividad del empleado en las empresas del sector industrial del sureste de Nuevo León, México*. Tesis para optar el grado académico de doctora en Administración, Universidad de San Martín de Porres . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/13110>
- Rojas, R. (2022). *Gestión de calidad basada en el liderazgo en las MYPE rubro pollerías del distrito de Tambogrande - Piura, año 2022*. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/27171>
- Rozo , S., Flórez, G., & Gutiérrez, S. (2019). *Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica* (Vol. 7). Cúcuta, Colombia. doi:10.15649/2346030X.543
- SAKKANA comunicaciones. (30 de Julio de 2021). *7 Consejos para elaborar mensajes claves para empresas*. Obtenido de <https://sakkanacomunicaciones.com/2021/07/30/7-consejos-para-elaborar-mensajes-claves-para-empresas/#:~:text=Los%20mensajes%20claves%20para%20empresas,las%20labores%20de%20tu%20empresa%3F>
- Salazar Zapater, M. R. (2019). *Estilos de liderazgo gerencial y clima organizacional en Essac Perú: Propuesta de valor*. Recuperado el 21 de June de 2023, de Repositorio Institucional - URP: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2760/M_ADM_T030_07206628_M%20%20%20SALAZAR%20ZAPATER%20MARIO%20RAFAEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sanchez, D., & Vergara, H. (2021). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. *Rev. Derecho*(53). doi:<https://doi.org/10.14482/dere.53.348.6>
- Sandoval, M. (2021). Concepto y Dimensiones del clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27). doi:<https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
- Santamaria , A., & Santamaria, J. (2022). *Liderazgo gerencial y productividad en una entidad financiera de Chiclayo. 2022*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112974>
- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 42-53. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>
- Toscano, F. (2018). *Metodología de la Investigación*. Externada.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA TRABAJADORES DE EMPRESA PESQUERA "CRISTO REY"

Estimado Sr. (Sri) le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas.** Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Datos Personales: Complete y marque donde corresponde

Edad: _____

Sexo: Femenino Masculino

Nivel de estudio: Primaria Secundaria Técnico Superior

LIDERAZGO GERENCIAL

	DIMENSIONES	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
	PERSONALES	5	4	3	2	1
01	El líder asume la responsabilidad de sus errores sin atribuirles la culpa a otros.					
02	Percibes que el liderazgo personal de tu líder influye en la cultura y el ambiente de trabajo del equipo/organización.					

03	El líder de la empresa muestra perseverancia incluso en situaciones de fracaso y contratiempos.					
04	En situaciones de urgencia, el líder toma acciones rápidas y decisivas.					
05	El líder gestiona de manera eficiente el tiempo en la organización de las actividades.					
06	Es una persona que muestra determinación y persistencia para lograr sus objetivos.					
	DE INFLUENCIA	5	4	3	2	1
07	El líder fomenta una comunicación óptima entre los empleados, promoviendo una fluidez y claridad en las interacciones.					
08	El líder crea un entorno propicio para el trabajo en equipo, generando un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo.					
09	El líder impulsa la capacitación de su equipo de trabajo, promoviendo el desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar el éxito.					
10	El líder es una persona confiable y transparente en su gestión, demostrando integridad y honestidad en todas sus acciones y comunicaciones.					
	ESTRATÉGICAS	5	4	3	2	1
11	El líder examina múltiples aspectos y efectos de los proyectos, preparándolos de manera integral y a largo plazo.					
12	El objetivo del líder siempre se orienta hacia la obtención de resultados, buscando alcanzar metas y cumplir con los objetivos establecidos.					
13	El líder aplica estrategias oportunas con el fin de agregar valor en la toma de decisiones, buscando maximizar los beneficios y minimizar los riesgos.					
14	El líder se adapta y ajusta estrategias ante cambios y desafíos en el entorno empresarial.					
	DE RESULTADOS	5	4	3	2	1

15	El líder mantiene al equipo enfocado en los resultados y metas establecidas.					
16	El líder reconoce y celebra los logros alcanzados por el equipo en relación con las metas establecidas.					
17	El líder aborda y resuelve problemas de bajo rendimiento dentro del equipo.					
18	El líder proporciona retroalimentación constante y desarrolla el rendimiento del equipo.					
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
	DIMENSIÓN HUMANA	5	4	3	2	1
19	Recibe reconocimiento por parte del gerente por su buen trabajo.					
20	Siente una gran satisfacción al lograr los objetivos establecidos por la empresa.					
21	El gerente se enfoca constantemente en desarrollar las habilidades y competencias de los empleados.					
22	Participa activamente en la toma de decisiones dentro del entorno laboral.					
23	El gerente promueve de manera proactiva la colaboración entre los diferentes grupos de la empresa.					
24	Los conflictos se resuelven de manera que ambas partes involucradas queden satisfechas.					
25	Los colaboradores comparten una visión clara de cómo será la organización en el futuro.					
26	El estilo de liderazgo predominante en la empresa es el participativo.					
27	El gerente brinda oportunidades y fomenta el crecimiento profesional de los empleados.					
28	Los puestos en la empresa se asignan en base a los conocimientos y habilidades de las personas.					
	DIMENSIÓN PROCESOS	5	4	3	2	1
29	En la selección de la materia prima considera la calidad para el proceso de venta.					

30	Recibe capacitación de manera periódica para mejorar la producción y su productividad.					
31	Es motivado a proponer mejoras en la selección del personal capacitado en la recepción de la materia.					
32	Se cuenta con las herramientas necesarios para desempeñar adecuadamente sus funciones (balanzas electrónicas).					
33	Las condiciones ambientales del lugar de trabajo son seguras.					
34	Existe orientación por parte del gerente hacia la calidad en los procesos de producción.					
35	Los registros de las mediciones de la materia prima(pota)son analizados por el gerente para favorecer la mejora continua.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación del Liderazgo Gerencial con el nivel de productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023</p> <p>Objetivos específicos - Establecer la relación de las competencias de influencia del liderazgo gerencial con la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023. - Diagnosticar el nivel del liderazgo gerencial que perciben los colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey Paita 2023. - Identificar el nivel de productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.</p> <p>Hipótesis nula (H0): No existe una relación significativa entre liderazgo gerencial y la productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023.</p>	<p>V. Dependiente Liderazgo Gerencial Dimensiones: ➤ Personales ➤ De influencia ➤ Estratégicas ➤ De resultados</p> <hr/> <p>V. Independiente ➤ Productividad Laboral Dimensiones: ➤ Dimensión humana. ➤ Dimensión de procesos productivos.</p>	<p>Tipo de investigación: Básica Enfoque de investigación: Cuantitativo Diseño: Correlacional Nivel: No experimental Método: Hipotético deductivo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

ANEXO 3: FICHA DE VALIDACIONES




CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	Chuecos Wong Efraín			
Profesión	Economista			
Especialidad	Proyectos			
Experiencia profesional	30 años			
Institución	UPAO			
Fecha de Validación	02/09/23			
E- mail	echuecos@upao.edu.pe.			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	"Liderazgo Gerencial y su relación con la Productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paíta 2023"			
Investigadores	Pingo Villarreyes, Angel Ernesto Pulacha Criollo, Jhesser Steeck			
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir el grado de correlación que existe entre liderazgo gerencial y la productividad de los colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey en el año 2023			
Variable Independiente: Liderazgo Gerencial				
Dimensión Personal				
ÍTEM	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
1. El líder asume la responsabilidad de sus errores sin atribuirles la culpa a otros.	/			
2. Percibes que el liderazgo personal de tu líder influye en la cultura y el ambiente de trabajo del equipo/organización.	/			
3. El líder de la empresa muestra perseverancia incluso en situaciones de fracaso y contratiempos.	/			
4. En situaciones de urgencia, el líder toma acciones rápidas y decisivas.	/			

5. El líder gestiona de manera eficiente el tiempo en la organización de las actividades.	/		
6. Es una persona que muestra determinación y persistencia para lograr sus objetivos.	/		
Dimensión De Influencia			
7. El líder fomenta una comunicación óptima entre los empleados, promoviendo una fluidez y claridad en las interacciones.	/		
8. El líder crea un entorno propicio para el trabajo en equipo, generando un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo.	/		
9. El líder impulsa la capacitación de su equipo de trabajo, promoviendo el desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar el éxito.	/		
10. El líder es una persona confiable y transparente en su gestión, demostrando integridad y honestidad en todas sus acciones y comunicaciones.	/		
Dimensión Estratégicas			
11. El líder examina múltiples aspectos y efectos de los proyectos, preparándolos de manera integral y a largo plazo.	/		
12. El objetivo del líder siempre se orienta hacia la obtención de resultados, buscando alcanzar metas y cumplir con los objetivos establecidos.	/		
13. El líder aplica estrategias oportunas con el fin de agregar valor en la toma de decisiones, buscando maximizar los beneficios y minimizar los riesgos.	/		
14. El líder se adapta y ajusta estrategias ante cambios y desafíos en el entorno empresarial.	/		
Dimensión De Resultados			
15. El líder mantiene al equipo enfocado en los resultados y metas establecidas.	/		
16. El líder reconoce y celebra los logros alcanzados por el equipo en relación con las metas establecidas.	/		
17. El líder aborda y resuelve problemas de bajo rendimiento dentro del equipo.	/		
18. El líder proporciona retroalimentación constante y desarrolla el rendimiento del equipo.	/		

Variable Dependiente: Productividad Laboral			
Dimensión Humana			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
19. Recibe reconocimiento por parte del gerente por su buen trabajo.	/		
20. Siente una gran satisfacción al lograr los objetivos establecidos por la empresa.	/		
21. El gerente se enfoca constantemente en desarrollar las habilidades y competencias de los empleados.	/		
22. Participa activamente en la toma de decisiones dentro del entorno laboral.	/		
23. El gerente promueve de manera proactiva la colaboración entre los diferentes grupos de la empresa.	/		
24. Los conflictos se resuelven de manera que ambas partes involucradas queden satisfechas.	/		
25. Los colaboradores comparten una visión clara de cómo será la organización en el futuro.	/		
26. El estilo de liderazgo predominante en la empresa es el participativo.	/		
27. El gerente brinda oportunidades y fomenta el crecimiento profesional de los empleados.	/		
28. Los puestos en la empresa se asignan en base a los conocimientos y habilidades de las personas.	/		
Dimensión Procesos			
29. En la selección de la materia prima considera la calidad para el proceso de venta.	/		
30. Recibe capacitación de manera periódica para mejorar la producción y su productividad.	/		
31. Es motivado a proponer mejoras en la selección del personal capacitado en la recepción de la materia.	/		
32. Se cuenta con las herramientas necesarios para desempeñar adecuadamente sus funciones (balanzas electrónicas).	/		

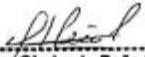
33. Las condiciones ambientales del lugar de trabajo son seguras.	/		
34. Existe orientación por parte del gerente hacia la calidad en los procesos de producción.	/		
35. Los registros de las mediciones de la materia prima(pota)son analizados por el gerente para favorecer la mejora continua.	/		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	✓		
Apellidos y Nombres <u>Chucas Wong Espino</u>	Comentarios finales		
DNI: <u>41482116</u>			
FIRMA 			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	PEÑA PAZOS, GLADYS JAGIA			
Profesión	PROFESORA			
Especialidad	CC. SS.			
Experiencia profesional	23 años en Universidad.			
Institución	UPAO			
Fecha de Validación	07/07/2023			
E-mail	g.pazos@upao.edu.pe			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	"Liderazgo Gerencial y su relación con la Productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paíta 2023"			
Investigadores	Pingo Villarreyes, Angel Ernesto			
	Pulache Criollo, Jhesser Steeck			
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir el grado de correlación que existe entre liderazgo gerencial y la productividad de los colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey en el año 2023			
Variable Independiente: Liderazgo Gerencial				
Dimensión Personal				
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
1. El líder asume la responsabilidad de sus errores sin atribuirles la culpa a otros.	✓			
2. Percibes que el liderazgo personal de tu líder influye en la cultura y el ambiente de trabajo del equipo/organización.	✓			
3. El líder de la empresa muestra perseverancia incluso en situaciones de fracaso y contratiempos.	✓			
4. En situaciones de urgencia, el líder toma acciones rápidas y decisivas.	✓			

5. El líder gestiona de manera eficiente el tiempo en la organización de las actividades.	/		
6. Es una persona que muestra determinación y persistencia para lograr sus objetivos.	/		
Dimensión De Influencia			
7. El líder fomenta una comunicación óptima entre los empleados, promoviendo una fluidez y claridad en las interacciones.	/		
8. El líder crea un entorno propicio para el trabajo en equipo, generando un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo.	/		
9. El líder impulsa la capacitación de su equipo de trabajo, promoviendo el desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar el éxito.	/		
10. El líder es una persona confiable y transparente en su gestión, demostrando integridad y honestidad en todas sus acciones y comunicaciones.	/		
Dimensión Estratégicas			
11. El líder examina múltiples aspectos y efectos de los proyectos, preparándolos de manera integral y a largo plazo.	/		
12. El objetivo del líder siempre se orienta hacia la obtención de resultados, buscando alcanzar metas y cumplir con los objetivos establecidos.	/		
13. El líder aplica estrategias oportunas con el fin de agregar valor en la toma de decisiones, buscando maximizar los beneficios y minimizar los riesgos.	/		
14. El líder se adapta y ajusta estrategias ante cambios y desafíos en el entorno empresarial.	/		
Dimensión De Resultados			
15. El líder mantiene al equipo enfocado en los resultados y metas establecidas.	/		
16. El líder reconoce y celebra los logros alcanzados por el equipo en relación con las metas establecidas.	/		
17. El líder aborda y resuelve problemas de bajo rendimiento dentro del equipo.	/		
18. El líder proporciona retroalimentación constante y desarrolla el rendimiento del equipo.	/		

Variable Dependiente: Productividad Laboral			
Dimensión Humana			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
19. Recibe reconocimiento por parte del gerente por su buen trabajo.	/		
20. Siente una gran satisfacción al lograr los objetivos establecidos por la empresa.	/		
21. El gerente se enfoca constantemente en desarrollar las habilidades y competencias de los empleados.	/		
22. Participa activamente en la toma de decisiones dentro del entorno laboral.	/		
23. El gerente promueve de manera proactiva la colaboración entre los diferentes grupos de la empresa.	/		
24. Los conflictos se resuelven de manera que ambas partes involucradas queden satisfechas.	/		
25. Los colaboradores comparten una visión clara de cómo será la organización en el futuro.	/		
26. El estilo de liderazgo predominante en la empresa es el participativo.	/		
27. El gerente brinda oportunidades y fomenta el crecimiento profesional de los empleados.	/		
28. Los puestos en la empresa se asignan en base a los conocimientos y habilidades de las personas.	/		
Dimensión Procesos			
29. En la selección de la materia prima considera la calidad para el proceso de venta.	/		
30. Recibe capacitación de manera periódica para mejorar la producción y su productividad.	/		
31. Es motivado a proponer mejoras en la selección del personal capacitado en la recepción de la materia.	/		
32. Se cuenta con las herramientas necesarios para desempeñar adecuadamente sus funciones (balanzas electrónicas).	/		


33. Las condiciones ambientales del lugar de trabajo son seguras.	/		
34. Existe orientación por parte del gerente hacia la calidad en los procesos de producción.	/		
35. Los registros de las mediciones de la materia prima(pota)son analizados por el gerente para favorecer la mejora continua.	/		
Resultados de Items	Excelente	Reformular	Anular
	/		
Apellidos y Nombres <u>PEÑA PAZOS, GLADYS.</u>	Comentarios finales		
DNI: <u>00220130</u>			
FIRMA:  Dra. Gladys L. Peña Pazos Jefatura de la Oficina de Gestión Académica FILIAL UPAO - PIURA			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	Eduardo Fiers Franquet Méndez			
Profesión	Lic. en Administración			
Especialidad	Doctor en Administración			
Experiencia profesional	Catedrático			
Institución	Universidad Privada del Altiplano			
Fecha de Validación	06-07-23			
E-mail	franet1@upao.edu.pe			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	"Liderazgo Gerencial y su relación con la Productividad laboral de la empresa pesquera Cristo Rey, Paita 2023"			
Investigadores	Pingo Villarreyes, Angel Ernesto			
	Pulache Criollo, Jhesser Steeck			
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir el grado de correlación que existe entre liderazgo gerencial y la productividad de los colaboradores de la empresa pesquera Cristo Rey en el año 2023			
Variable Independiente: Liderazgo Gerencial				
Dimensión Personal				
ÍTEM	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
1. El líder asume la responsabilidad de sus errores sin atribuirles la culpa a otros.	✓			
2. Percibes que el liderazgo personal de tu líder influye en la cultura y el ambiente de trabajo del equipo/organización.	✓			
3. El líder de la empresa muestra perseverancia incluso en situaciones de fracaso y contratiempos.	✓			
4. En situaciones de urgencia, el líder toma acciones rápidas y decisivas.	✓			

5. El líder gestiona de manera eficiente el tiempo en la organización de las actividades.	✓		
6. Es una persona que muestra determinación y persistencia para lograr sus objetivos.	✓		
Dimensión De Influencia			
7. El líder fomenta una comunicación óptima entre los empleados, promoviendo una fluidez y claridad en las interacciones.	✓		
8. El líder crea un entorno propicio para el trabajo en equipo, generando un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo.	✓		
9. El líder impulsa la capacitación de su equipo de trabajo, promoviendo el desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar el éxito.	✓		
10. El líder es una persona confiable y transparente en su gestión, demostrando integridad y honestidad en todas sus acciones y comunicaciones.	✓		
Dimensión Estratégicas			
11. El líder examina múltiples aspectos y efectos de los proyectos, preparándolos de manera integral y a largo plazo.	✓		
12. El objetivo del líder siempre se orienta hacia la obtención de resultados, buscando alcanzar metas y cumplir con los objetivos establecidos.	✓		
13. El líder aplica estrategias oportunas con el fin de agregar valor en la toma de decisiones, buscando maximizar los beneficios y minimizar los riesgos.	✓		
14. El líder se adapta y ajusta estrategias ante cambios y desafíos en el entorno empresarial.	✓		
Dimensión De Resultados			
15. El líder mantiene al equipo enfocado en los resultados y metas establecidas.	✓		
16. El líder reconoce y celebra los logros alcanzados por el equipo en relación con las metas establecidas.	✓		
17. El líder aborda y resuelve problemas de bajo rendimiento dentro del equipo.	✓		
18. El líder proporciona retroalimentación constante y desarrolla el rendimiento del equipo.	✓		

Variable Dependiente: Productividad Laboral			
Dimensión Humana			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
19. Recibe reconocimiento por parte del gerente por su buen trabajo.	✓		
20. Siente una gran satisfacción al lograr los objetivos establecidos por la empresa.	✓		
21. El gerente se enfoca constantemente en desarrollar las habilidades y competencias de los empleados.	✓		
22. Participa activamente en la toma de decisiones dentro del entorno laboral.	✓		
23. El gerente promueve de manera proactiva la colaboración entre los diferentes grupos de la empresa.	✓		
24. Los conflictos se resuelven de manera que ambas partes involucradas queden satisfechas.	✓		
25. Los colaboradores comparten una visión clara de cómo será la organización en el futuro.	✓		
26. El estilo de liderazgo predominante en la empresa es el participativo.	✓		
27. El gerente brinda oportunidades y fomenta el crecimiento profesional de los empleados.	✓		
28. Los puestos en la empresa se asignan en base a los conocimientos y habilidades de las personas.	✓		
Dimensión Procesos			
29. En la selección de la materia prima considera la calidad para el proceso de venta.	✓		
30. Recibe capacitación de manera periódica para mejorar la producción y su productividad.	✓		
31. Es motivado a proponer mejoras en la selección del personal capacitado en la recepción de la materia.	✓		
32. Se cuenta con las herramientas necesarios para desempeñar adecuadamente sus funciones (balanzas electrónicas).	✓		

33. Las condiciones ambientales del lugar de trabajo son seguras.	/		
34. Existe orientación por parte del gerente hacia la calidad en los procesos de producción.	/		
35. Los registros de las mediciones de la materia prima(pota)son analizados por el gerente para favorecer la mejora continua.	/		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
Apellidos y Nombres <u>Ramos Flores</u> <u>Francisco Alexander</u> <hr/> DNI: <u>32982571</u> FIRMA  Francisco Alexander Ramos Flores <small>DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN</small> <small>CIUDAD 6705</small>	Comentarios finales		