



FACULTAD DE

NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

ESTILOS DE LIDERAZGO GERENCIAL QUE
DESARROLLAN LOS GERENTES DE LAS PRINCIPALES
EMPRESAS AGRO EXPORTADORA DE LA LIBERTAD,
TRUJILLO 2020

Tesis para optar el grado de:

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Autores:

Bach. Carlos Rafael Armas Miranda

Bach. Renato Ivan Castillo Santillan

Asesor:

Mg. Luis Yzquierdo Perez

Trujillo – Perú

2020

DEDICATORIA

*A nuestras familias y amigos
que siempre nos apoyaron
en la realización de la investigación.*

AGRADECIMIENTO

*A nuestros docentes de la Carrera de
Administración y Negocios Internacionales.
A nuestro asesor Mg. Luis Yzquierdo por su apoyo constante*

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
TABLA DE CONTENIDOS.....	4
ÍNDICE DE FIGURAS	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo general.	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
1.4. Hipótesis:.....	16
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	17
2.1. Tipo de Investigación	17
Para el procedimiento de análisis de datos.	26
2.1. Aspectos éticos.....	26
CAPÍTULO 3. RESULTADOS.....	27
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN	38
CONCLUSIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de Liderazgo Personal de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 en indicadores y porcentajes	29
Figura 2: Nivel de Liderazgo de Resultados de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 en indicadores y porcentajes	37
Figura 3: Dimensiones y Porcentajes	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: La Libertad: Exportaciones por Empresas y Productos (US\$ Millones)	18
Tabla 2: Las Empresas Agroexportadoras	18
Tabla 3: N° de Colaboradores Camposol 2019	19
Tabla 4: N° de Colaboradores Damper 2019.....	20
Tabla 5: N° de Colaboradores Virú 2019	21
Tabla 6: N° de Colaboradores Agrícola Cerro Prieto S.A 2019.....	22
Tabla 7: N° de Colaboradores Hortifrut - Perú SAC 2019.....	23
Tabla 8: Muestra Estratificada de las Principales Empresas La Libertad - 2019.....	24
Tabla 9: Nivel de Liderazgo Personal de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019	27
Tabla 10: Nivel de Liderazgo Personal de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 – ubicación en cuartiles	28
Tabla 11: Nivel de Liderazgo Personal de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 en indicadores y porcentajes	29
Tabla 12: Nivel de Liderazgo de Influencia de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019	30
Tabla 13: Nivel de Liderazgo de Influencia de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 – ubicación en cuartiles	31
Tabla 14: Nivel de Liderazgo Estratégico de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019	32
Tabla 15: Nivel de Liderazgo Estratégico de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 – ubicación en cuartiles	33
Tabla 16: Nivel de Liderazgo de Resultados de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019	34
Tabla 17: Nivel de Liderazgo de Resultados de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 – ubicación en cuartiles	35
Tabla 18: Nivel de Liderazgo de Resultados de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 en indicadores y porcentajes	36

RESUMEN

La presente investigación de carácter descriptivo, tiene como problemática identificar: ¿Cuáles son los estilos de liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019?. Planteandose como objetivos: Determinar cuáles son los estilos de liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019; y como objetivos específicos: Determinar el nivel de liderazgo personal de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019, Determinar el nivel de liderazgo de influencia de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019, Determinar el nivel de liderazgo estrategico de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019 y Determinar el nivel de liderazgo de resultados de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019. Como hipótesis se planteó que estilos de liderazgo gerencial que tienen los gerentes de las principales empresas agro exportadoras son: Liderazgo Personal, Liderazgo de Influencia, Liderazgo Estratégico y Liderazgo de Resultado

La investigación fue cuantitativa, aplicada, de diseño no experimental, teniendo como método el deductivo inductivo. Para lo cual se aplicó una encuesta a los colaboradores de las principales empresas agro exportadoras de La Libertad, considerado como población a los 76648 colaboradores de las principales empresas agro exportadoras de la libertad en el año 2019 y como muestra a 383 colaboradores de las principales empresas agro exportadoras de la libertad en el año 2019.

Concluyendo que el Liderazgo Gerencial tiene un nivel alto, como el Liderazgo Personal, Liderazgo de Influencia, Liderazgo Estratégico y Liderazgo de Resultado.

Palabras claves: Liderazgo Gerencial, Liderazgo Personal, Liderazgo de Influencia, Liderazgo Estratégico y Liderazgo de Resultado

ABSTRACT

The present descriptive research has the problem of identifying: What are the managerial leadership styles of the managers of the main agro-export companies in La Libertad, 2019? Posing as objectives: Determine what are the managerial leadership styles of the managers of the main agro-export companies in La Libertad, 2019; and as specific objectives: Determine the level of personal leadership of the managers of the main agro-export companies in La Libertad, 2019, Determine the level of influence leadership of the managers of the main agro-export companies in La Libertad, 2019, Determine the level of strategic leadership of the managers of the main agro-export companies in La Libertad, 2019 and Determine the level of leadership of results of the managers of the main agro-export companies of La Libertad, 2019. As a hypothesis, it was suggested that managerial leadership styles that the managers of the main agro exporting companies have are: Personal Leadership, Influence Leadership, Strategic Leadership and Result Leadership

The investigation was quantitative, applied, of non-experimental design, using the inductive deductive method. For which a survey was applied to the collaborators of the main agro-exporting companies in La Libertad, considered as a population the 76648 collaborators of the main agro-exporting companies in La Libertad in 2019 and as a sample of 383 collaborators from the main companies. agro exporters of freedom in 2019.

Concluding that Managerial Leadership has a high level, such as Personal Leadership, Influence Leadership, Strategic Leadership and Outcome Leadership.

Keywords: Management Leadership, Personal Leadership, Influence Leadership, Strategic Leadership and Result Leadership

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Desde 1990 se ha mencionado mucho sobre como el liderazgo ejerce influencia sobre sus subordinados. Esta es una condición humana básica y global, pues desde los inicios del ser humano donde ya vivían en sociedad han existido líderes que han guiado a los demás, de tal manera que a medida que la sociedad ha ido evolucionando, el liderazgo también se ha transformado (Barroso & Salazar, 2010)

Según Crisien (2004) manifiesta que “Existe una gran diferencia entre ser un gerente y ser un líder; no todo líder es un gerente, ni todo gerente es un líder.” Su diferencia radica en que liderar es influenciar a la gente para que de manera consciente sean sus seguidores y, gerenciar, se orienta a mantener sistemas y organizaciones. Un gerente que es capaz de liderar, es quien genera un cambio positivo en su dirección; quien no es líder puede mantener la dirección pero no puede cambiarla; en consecuencia los gerentes que son líderes, no sólo pueden mantener la dirección, sino que también pueden cambiarle su rumbo.

Desde esta perspectiva, el liderazgo gerencial según Gilbert (2013) que cita a Chiavenato (1995, pág. 24) “... es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.”

De esta forma el comportamiento del líder influye en sus seguidores, siendo el principal responsable del éxito o fracaso de ellos, que son los encargados de ayudar al cumplimiento de los objetivos organizacionales Moran (2007) expresado de otra manera el líder tiene en su poder el progreso de las organizaciones, ya que todas necesitan de alguien para ser dirigidas.

En base a ello, el liderazgo es uno de los factores más determinantes e influyentes en la percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional (Ponce, y

otros, 2014) y dada la importancia que tiene el clima organizacional en el cumplimiento de los objetivos de la organización, un clima positivo genera un mayor sentimiento de pertinencia hacia la organización provocando automáticamente un mejor desempeño en los trabajadores. Por el contrario, “un clima negativo disminuye el desempeño ocasionando bajo rendimiento, situaciones de conflicto e incluso el absentismo laboral” (Peraza & Remus, 2004)

Asimismo los trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, porque se consideran bien pagados o bien tratados por su líder, sea porque ascienden o aprenden, son quienes producen y rinden más. “A la inversa, los trabajadores que se sienten mal pagados, maltratados, atascados en tareas monótonas por parte de su jefe inmediato, sin posibilidades de ampliar horizontes de comprensión de su labor, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos, y los que muy probablemente se ausentarán continuamente del centro laboral y con el tiempo renunciarán” (Peiró, 1996)

Por lo que se entiende al liderazgo gerencial como el proceso de influir en las personas para encauzar sus esfuerzos hacia la consecución de metas específicas.

El liderazgo Gerencial se medirán en 4 dimensiones:

1. Liderazgo Personal: El Liderazgo Personal o auto liderazgo, es cuando el líder está consciente de la manera cómo piensa y actúa al liderarse a sí mismo. Cuando alcanza la seguridad y la autoestima necesarias para vencer barreras mentales, descubrir el sentido de la vida, enriquecer las actitudes, los hábitos, la calidad de vida y el carácter del individuo, aprovechar al máximo los dones propios y desarrollar su inteligencia emocional. Es el desarrollo de la dimensión intrapersonal o sea yo con yo mismo, el conocimiento de uno mismo, la actitud mental positiva, el buscar propósito y significado a la vida, el creer que lo que se hace vale la pena, la automotivación.

2. Liderazgo de Influencia: Es el liderazgo hacia la gente, que incluye el saber

manejar las dimensiones de la comunicación para promover la colaboración y mantener un clima organizacional favorable, hacer que los integrantes del equipo construyan confianza, eliminen temores, acepten retos, tengan creencia en ellos mismos y logren resultados. Es influenciar a otras personas para que realicen cosas que normalmente no harían, impactar a la gente. Es el desarrollo de habilidades que incluyen el desarrollo de la dimensión interpersonal, o sea yo con los otros, con los demás. Es ser un ejecutivo que desarrolla habilidades de coaching para ser mejor líder con su equipo, crear un mejor ambiente de trabajo y aumentar la satisfacción de sus colaboradores.

3. Liderazgo Estratégico: El liderazgo estratégico define la visión, la misión y los valores compartidos, y ayuda a diseñar el mapa estratégico. Este liderazgo adapta la organización hacia las nuevas exigencias del mercado competitivo, y brinda las herramientas y estrategias necesarias que permitan que los vientos de cambio lleven la organización hacia el logro de la visión y hacia donde se quiera ir, y no hacia donde los vientos de cambio la quieren llevar.

4. Liderazgo de Resultados: El liderazgo de resultados es la consecuencia del auto liderazgo, del liderazgo hacia las personas y del liderazgo estratégico. En la dimensión del liderazgo de resultados, el líder optimiza y operativiza la estrategia, logrando resultados y creando mayor capacidad organizacional. Este liderazgo transforma la organización. Hace del servicio al cliente el motor de desarrollo de la empresa para fidelizar a los clientes y maximizar los activos; y se caracteriza por la toma rápida de decisiones, que gozan de respaldo de parte todo el personal de la organización. Conoce y utiliza técnicas y herramientas para solucionar conflictos, sabe negociar, resuelve problemas.

Entre las investigaciones realizadas sobre el tema de liderazgo gerencial se encuentra:

En la Tesis para optar el Grado de Magister en Administración Estilos Gerenciales y Satisfacción Laboral de Valencia (2008), cuyo problema general considera ¿Cómo se relacionan los Estilos Gerenciales con la Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Dirección General de Administración de la U.N.M.S.M.?, entre sus principales conclusiones encontramos que “...existe relación significativa entre los estilos gerenciales y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Administración Central de la U.N.M.S.M. entre ambos estilos se relacionan con la satisfacción laboral.”, “... existe un grado de asociación irrelevante o poco significativo entre los estilos gerenciales autoritario -coercitivo y autoritario-benevolente y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Administración Central 4* la U.N.M.S.M. Esto significa que el estilo gerencial autoritario-coercitivo y autoritario-benevolente se asocia en forma débil con la satisfacción laboral en el personal administrativo...” y “...Existe un grado de asociación significativo aunque bajo entre los estilos gerenciales Consultivo y Participativo y la satisfacción laboral en el personal de la Administración Central de la U.N.M.S.M. Esto significa que el estilo gerencial Consultivo y Participativo se asocia mejor con la satisfacción laboral aunque en un grado no muy alto, en el personal administrativo de la Administración Central...esto quiere decir que este estilo desarrolla un mejor manejo de la motivación extrínseca como intrínseca, la que verdaderamente origina satisfacción como en la extrínseca la que evita que exista insatisfacción.”

Por su parte Salomón (2010) en su Tesis Doctoral *Capacidades gerenciales en las empresas familiares peruanas: Un estudio descriptivo*; donde su objetivo general pretender comprender cómo influyen las capacidades gerenciales en el desempeño de las empresas familiares en el contexto de la industria de los molinos de trigo en el Perú, entre sus principales conclusiones manifiesta que: “...el liderazgo se mantiene siempre que se siga teniendo seguidores y siempre que alguien pueda conglomerar expectativas de reconocimiento. El liderazgo es un punto clave para comprender la forma de gobierno en la empresa; pero, a diferencia de la idea de que el liderazgo o es aprendido o es adquirido de nacimiento, esta investigación refuerza

la idea de que aquel es producto de un proceso de negociaciones, una consecuencia de los actos de gobierno. Entre liderazgo y gobierno hay una retroalimentación ya que, por una parte, el liderazgo emerge de un contexto de gobierno particular y, por otra, el liderazgo supone una responsabilidad arquitectónica, toda vez que participa activamente en el diseño y rediseño de las formas de gobierno.”

En la Tesis de Maestría, Medición de la satisfacción del cliente interno en una empresa de transformación, perteneciente a (Ladrón De Guevara, 2009), en la que su objetivo general fue “Obtener el nivel de satisfacción del cliente interno en una empresa de transformación dedicada a la impresión digital en gran formato para conocer si la satisfacción del cliente interno influye directamente dentro de una organización y cuales los beneficios de advertir dicho nivel de satisfacción”, se evidencian las siguientes conclusiones dice: “...la satisfacción del cliente interno influye directamente dentro de una organización y cuáles son los beneficios de conocer dicho nivel de satisfacción; al igual que conocer cuáles son las áreas de oportunidad (causas de la insatisfacción) dentro de la organización y saberlas mejorar para aumentar el nivel de satisfacción del cliente interno.”

Echanique & Pérez (s/a) en su tesis para optar el Grado de Magíster en Consultoría Estratégica de las Organizaciones, *Liderazgo para la Transformación e Innovación Empresarial: una exploración práctica desde la perspectiva de consultoría estratégica*; cuyo objetivo principal del trabajo fue desarrollar una investigación "exploratoria" sobre la relación entre liderazgo, transformación e innovación e indagar en las relaciones que existen entre los mismos, mencionan “El liderazgo condiciona la capacidad de transformación en una empresa... las transformaciones son altamente dependientes del estilo/tipo de liderazgo que exista en la organización y las cualidades del líder.”

Por su parte Pautt (2011, pág. 216) en su artículo Liderazgo y Dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes, manifiesta que “... dentro de una organización el liderazgo y la dirección son complementarios el uno para el otro. El liderazgo complementa la dirección, y la dirección al liderazgo, por lo tanto no son reemplazables. El liderazgo es necesario para conducir a la gente a que logre los objetivos de una forma comprometida, entusiasta y voluntaria, y la dirección para mantener funcionando el sistema a través de la planeación estratégica, el control y la organización, entre otros. De tal manera que mientras el directivo se centra en los procesos y resultados organizacionales, el líder se centra en mayor medida en las personas.”

En tanto que Torres (2003, pág. 2) en su artículo El liderazgo y su relación con la productividad de las empresas, refiere que “La empresa es creada por fuerzas humanas y las refleja en los productos o servicios de la misma. El talento y la productividad del personal no es un milagro que cae del cielo de repente, sino el fruto de la disciplina y atención dedicada por él y por su líder a su desarrollo más que a su productividad, la cual viene sola potencializada como efecto del mismo.” El autor deja en claro que el hombre es el centro de toda la estructura socio económica, al crear y proponer situaciones que tratan de organizar su propia convivencia y desarrollo de los diferentes contextos del cual es parte.

En el caso de la unidad de estudio seleccionado para la presente investigación fueron los colaboradores de las principales empresas agro exportadora de La Libertad (Barrick Misquichilca, Camposol, Aurífera Retamas, Danper Trujillo, Minera Poderosa, La Arena, Virú, Vitapro, Agrícola Cerro Prieto y Hortifrut – Perú), dado que son uno de los sectores más importantes de La Libertad, y la masa laboral que contratan es de una gran magnitud por lo que saber que nivel de Liderazgo Gerencial utilizan estas empresas es muy importante como saber cual es el estilo que más se imponen entre los gerentes de las estas principales empresas. La presente investigación se centra en la línea de Desarrollo sostenible y Gestión empresarial de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los estilos de liderazgo gerencial que desarrollan los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Determinar los estilos de liderazgo gerencial que desarrollan los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de la dimensión de liderazgo personal del liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019.
2. Determinar el nivel de la dimensión de liderazgo de influencia del liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019.
3. Determinar el nivel de la dimensión de liderazgo estratégico del liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019.
4. Determinar el nivel de la dimensión de liderazgo de resultados del liderazgo de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019.

1.4. Hipótesis:

H1: Hipótesis de Investigación

Los estilos de liderazgo gerencial que desarrollan los gerentes de las principales empresas agro exportadoras de La Libertad en el año 2019 son: Liderazgo Personal, Liderazgo de Influencia, Liderazgo Estratégico y Liderazgo de Resultados.

Hipótesis Específicas:

El nivel de la dimensión del liderazgo personal del liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019 es significativo

El nivel de la dimensión del liderazgo de influencia del liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019 es significativo

El nivel de la dimensión del liderazgo estrategico del liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019 es significativo

El nivel de la dimensión del liderazgo de resultados del liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019 es significativo

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de Investigación

- Según la finalidad: Básica

Ya que tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente.

- Según su carácter: Descriptiva

Ya que buscará la descripción de los indicadores involucrados en la única variable.

- Según su naturaleza: Cuantitativa

Ya que se demostró por un razonamiento estadístico

- Según su alcance temporal: Transversal

Porque la presente investigación será medida durante un solo momento en el tiempo

- Según su orientación que asume: Investigación no experimental

Puesto que la presente investigación es de carácter descriptivo y no posee relación con otra variable.

2.2. Población y Muestra

Población: Para la presente investigación, se ha considerado como población a los 76648 colaboradores de las principales empresas agro exportadoras de la libertad en el año 2019

Muestra

383 colaboradores de las principales empresas agro exportadoras de la libertad en el año 2019.

Detalle del Cálculo de la Población y Muestra

Para lo cual se consulto la lista de las 10 principales empresas exportadoras de La Libertad

Tabla 1: La Libertad: Exportaciones por Empresas y Productos (US\$ Millones)

Nº	Part. % Var % 2019	Empresa	Principales Productos 2019	Millones
1	15,5%	Barrick Misquichilca	Oro (incl. oro platinado)	429,6
2	9,9%	Camposol	Arándanos frescos	275,0
3	9,5%	Aurífera Retamas	Oro (incl. oro platinado)	263,8
4	6,1%	Danper Trujillo	Espárragos frescos	169,8
5	6,0%	Minera Poderosa	Oro (incl. oro platinado)	167,2
6	5,5%	La Arena	Oro (incl. oro platinado)	152,5
7	5,5%	Virú	Paltas frescas	151,6
8	5,1%	Vitapro	Alimentos balanceados	140,2
9	2,8%	Agrícola Cerro Prieto	Paltas frescas	77,0
10	2,5%	Hortifrut - Perú	Arándanos frescos	68,8

Fuente: (DATOS PERÚ, 2019)

Elaboración Propia

Tabla 2: Las Empresas Agroexportadoras

Empresas Agro exportadoras	Colaboradores promedio en el año 2019
----------------------------	---

Camposol	25896
Danper Trujillo	13219
Virú	17765
Agrícola Cerro Prieto	7750
Hortifrut - Perú	12018
Total	76648

Fuente: (DATOS PERÚ, 2019)

Elaboración Propia

Tabla 3: N° de Colaboradores Camposol 2019

Periodo	N° Colaboradores en año 2019
2019-01	35290
2019-02	31999
2019-03	35743
2019-04	14886
2019-05	14098
2019-06	14122
2019-07	20555
2019-08	27138
2019-09	28300
2019-10	26775
2019-11	30409
2019-12	31439
	310754

Fuente: (DATOS PERÚ, 2019)

Elaboración Propia

Tabla 4: N° de Colaboradores Damper 2019

Periodo	N° Colaboradores en el año 2019
2019-01	13908
2019-02	13781
2019-03	11537
2019-04	11347
2019-05	9513
2019-06	10006
2019-07	11409
2019-08	12697
2019-09	15528
2019-10	18312
2019-11	16167
2019-12	14424
	158629

Fuente: (DATOS PERÚ, 2019)

Elaboración Propia

Tabla 5: N° de Colaboradores Virú 2019

Periodo	N° Colaboradores en el año 2019
2019-01	12161
2019-02	10529
2019-03	11264
2019-04	35519
2019-05	12972
2019-06	12572
2019-07	10493
2019-08	14590
2019-09	22545
2019-10	27651
2019-11	23776
2019-12	19118
	213190

Fuente: (DATOS PERÚ, 2019)

Elaboración Propia

Tabla 6: N° de Colaboradores Agrícola Cerro Prieto S.A 2019

Periodo	N° Colaboradores en el año 2019
2019-01	6803
2019-02	6441
2019-03	7327
2019-04	7711
2019-05	9794
2019-06	7022
2019-07	7720
2019-08	7454
2019-09	7081
2019-10	8501
2019-11	10321
2019-12	6834
	93009

Fuente: (DATOS PERÚ, 2019)

Elaboración Propia

Tabla 7: N° de Colaboradores Hortifrut - Perú SAC 2019

Periodo	N° Colaboradores en el año 2019
2019-01	18799
2019-02	17616
2019-03	17434
2019-04	11399
2019-05	10166
2019-06	6687
2019-07	6232
2019-08	6207
2019-09	8942
2019-10	11033
2019-11	13786
2019-12	15920
	144221

Fuente: (DATOS PERÚ, 2019)

Elaboración Propia

Muestra: Para la presente investigación, se ha considerado como muestra a los 383 colaboradores de las principales empresas agro exportadoras de la libertad en el año 2019.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N= 76648

Z=95

d= 5

p= 0.50

q=0.50

La cual sera estratificada

Tabla 8: Muestra Estratificada de las Principales Empresas La Libertad - 2019

Empresas Agro Exportadoras	Población	Porcentaje	Numero de muestra estratificada
1 Camposol	25896	0.34	129
2 Danper Trujillo	13219	0.17	66
3 Virú	17765	0.23	89
4 Agrícola Cerro Prieto	7750	0.10	39
5 Hortifrut - Perú	12018	0.16	60
Total	76648	1.00	383

Fuente: (DATOS PERÚ, 2019)

Elaboración Propia

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica para emplear es la encuesta. “Se puede definir a la encuesta como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. La encuesta, que consiste igualmente en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado” (Casas, 2002). El instrumento para utilizar es la ficha de encuesta, las mismas que se emplearan para medir el liderazgo gerencial. Estas fichas fueron validadas por 3 expertos. Se obtuvo el grado de confiabilidad con un alfa de cronbach de 0.87

2.4. Procedimientos de análisis de datos

Para el procedimiento de recolección de datos:

La presente investigación se recolectaron datos a partir de la aplicación de una encuesta que se realizó a los colaboradores de las principales empresas agroexportadoras de La Libertad en el año 2019, donde se recolectó información relevante y relacionada con el estudio de investigación, también se revisaron fuentes bibliográficas, tesis y libros virtuales.

Para el procedimiento de análisis de datos.

Herramientas aplicadas: Luego de la recolección de la data proporcionada por la data en Excel. se transformo la data en tablas dinámicas y finalmente en gráficos. Los resultados de la encuesta se procesaron en SPSS.

Análisis de las referencias: Después de la compilación de todas las referencias (bibliográficas y linkografías) se obtuvo un análisis general, lo cual es pieza fundamental para las conclusiones de dicha investigación.

2.1. Aspectos éticos.

Se aplicó la normativa APA en específico la 6ta edición, cada argumento o comentario de los autores mencionados en esta investigación, de esta forma se cumple con los estatutos correctos en la realización de una tesis – nivel pregrado.

Además, el desarrollo de la metodología será llevado a cabo bajo las recomendaciones de Delgado, M (2002) de esta forma se cumplirá con aspectos éticos que toda tesis debe de seguir, tales como el manejo responsable y cuidado de los datos obtenidos, así como el respeto a la hipótesis planteada inicialmente. Finalmente, el diseño, la recolección de información y análisis de los resultados sea usado de forma íntegra.

Asimismo, la metodología aplicada cuenta con fines específicos que no afectaría negativamente a ninguna parte interna y externa contempladas en este proyecto.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

Objetivo 1: Determinar el nivel de la dimensión liderazgo personal del liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019

Tabla 9: Nivel de Liderazgo Personal de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019

Dimensión	Indicadores	Puntaje	Porcentaje	Puntaje Total	Porcentaje Total
Liderazgo Personal	a. Autoconciencia – Autoconocimiento	6318	66%	12516	65%
	b. Autorregulación- Autocontrol	6198	65%		

Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

En la tabla 9 se puede evidenciar que el nivel de la dimensión liderazgo personal es 65%, siendo el nivel del indicador autoconciencia – autoconocimiento de un 66% y el indicador de autorregulación – autocontrol de un 65%. Resultados que en un sistema de cuartiles se ubican en un nivel alto (Cuartil muy bajo 0% - 25%; cuartil bajo 26% - 50%, cuartil alto 51% - 75%, cuartil muy alto 76% - 100%).

Tabla 10: Nivel de Liderazgo Personal de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 – ubicación en cuartiles

cuartiles	nivel	puntaje	Nivel de Liderazgo Personal
0%-25%	muy bajo		
26%-50%	bajo	12516	65%
51%-75%	alto		
76%-100%	muy alto		

Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

En la tabla 10 se puede evidenciar que el nivel de la dimensión liderazgo personal es 65%, Resultado que en un sistema de cuartiles se ubican en un nivel alto (Cuartil muy bajo 0% - 25%; cuartil bajo 26% - 50%, cuartil alto 51% - 75%, cuartil muy alto 76% - 100%).

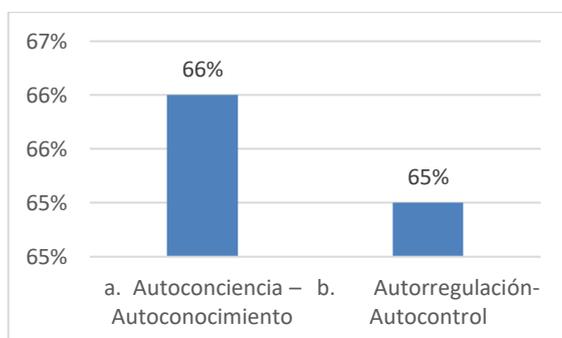
Tabla 11: Nivel de Liderazgo Personal de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 en indicadores y porcentajes

Indicadores	Porcentaje
a. Autoconciencia – Autoconocimiento	66%
b. Autorregulación- Autocontrol	65%

Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

Figura 1: Nivel de Liderazgo Personal de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 en indicadores y porcentajes



Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

En la tabla 11 y figura 1 se puede evidenciar que los indicadores de la dimensión liderazgo personal fueron: en el nivel del indicador autoconciencia – autoconocimiento de un 66% y el indicador de autorregulación – autocontrol de un 65%. Resultados que en un sistema de cuartiles se ubican en un nivel alto (Cuartil muy bajo 0% - 25%; cuartil bajo 26% - 50%, cuartil alto 51% - 75%, cuartil muy alto 76% - 100%).

Objetivo 2: Determinar el nivel de la dimensión liderazgo de influencia del liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019

Tabla 12: Nivel de Liderazgo de Influencia de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019

Dimensión	Puntaje Total	Porcentaje Total
Liderazgo de Influencia	6877	60%

Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

En la tabla 12 se puede evidenciar que el nivel de la dimensión liderazgo de influencia es 60%. Resultado que en un sistema de cuartiles se ubican en un nivel alto (Cuartil muy bajo 0% - 25%; cuartil bajo 26% - 50%, cuartil alto 51% - 75%, cuartil muy alto 76% - 100%).

Tabla 13: Nivel de Liderazgo de Influencia de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 – ubicación en cuartiles

cuartiles	nivel	puntaje	Nivel de Liderazgo de Influencia
0%-25%	muy bajo		
26%-50%	bajo	6877	60%
51%-75%	alto		
76%-100%	muy alto		

Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

En la tabla 13 se puede evidenciar que el nivel de la dimensión liderazgo de influencia es 60%. Resultado que en un sistema de cuartiles se ubican en un nivel alto (Cuartil muy bajo 0% - 25%; cuartil bajo 26% - 50%, cuartil alto 51% - 75%, cuartil muy alto 76% - 100%).

Objetivo 3: Determinar el nivel de la dimensión liderazgo Estratégico del liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019

Tabla 14: Nivel de Liderazgo Estratégico de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019

Dimensión	Puntaje Total	Porcentaje Total
Liderazgo Estratégico	9198	60%

Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

En la tabla 14 se puede evidenciar que el nivel de la dimensión liderazgo de estratégico es 60%. Resultado que en un sistema de cuartiles se ubican en un nivel alto (Cuartil muy bajo 0% - 25%; cuartil bajo 26% - 50%, cuartil alto 51% - 75%, cuartil muy alto 76% - 100%).

Tabla 15: Nivel de Liderazgo Estratégico de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 – ubicación en cuartiles

cuartiles	nivel	puntaje	Nivel de Liderazgo Estratégico
0%-25%	muy bajo		
26%-50%	bajo	9198	60%
51%-75%	alto		
76%-100%	muy alto		

Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

En la tabla 15 se puede evidenciar que el nivel de la dimensión liderazgo de estratégico es 60%. Resultados que en un sistema de cuartiles se ubican en un nivel alto (Cuartil muy bajo 0% - 25%; cuartil bajo 26% - 50%, cuartil alto 51% - 75%, cuartil muy alto 76% - 100%).

Objetivo 4: Determinar el nivel de la dimensión liderazgo de resultados del liderazgo de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019

Tabla 16: Nivel de Liderazgo de Resultados de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019

Dimensión	Indicadores	Puntaje	Porcentaje	Puntaje Total	Porcentaje Total
Liderazgo de Resultados	a. Autoconciencia – Autoconocimiento	1058	55%	2157	56%
	<hr/>				
	b. Autorregulación- Autocontrol	1099	57%		

Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

En la tabla 16 se puede evidenciar que el nivel de la dimensión liderazgo de personal es de 56%, siendo el nivel del indicador autoconciencia – autoconocimiento de un 55% y el indicador de autorregulación – autocontrol de un 57%. Resultados que en un sistema de cuartiles se ubican en un nivel alto (Cuartil muy bajo 0% - 25%; cuartil bajo 26% - 50%, cuartil alto 51% - 75%, cuartil muy alto 76% - 100%).

Tabla 17: Nivel de Liderazgo de Resultados de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 – ubicación en cuartiles

cuartiles	nivel	puntaje	Nivel de Liderazgo de Resultados
0%-25%	muy bajo		
26%-50%	bajo	2157	56%
51%-75%	alto		
76%-100%	muy alto		

Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

En la tabla 17 se puede evidenciar que el nivel de la dimensión liderazgo de personal es de 56%. Resultados que en un sistema de cuartiles se ubican en un nivel alto (Cuartil muy bajo 0% - 25%; cuartil bajo 26% - 50%, cuartil alto 51% - 75%, cuartil muy alto 76% - 100%).

Tabla 18: Nivel de Liderazgo de Resultados de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 en indicadores y porcentajes

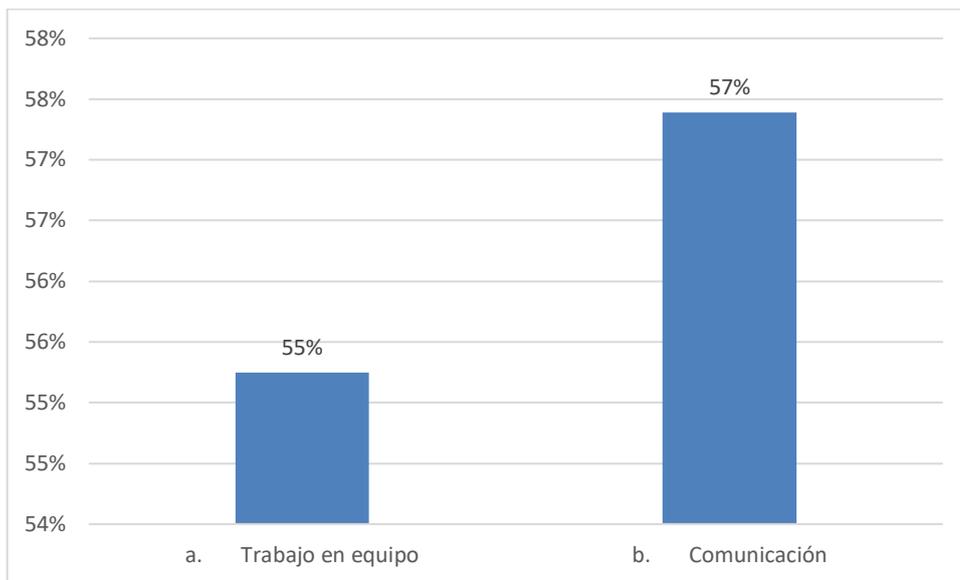
Indicadores	Porcentaje
a. Trabajo en Equipo	55%
b. Comunicación	57%

Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

En la tabla 18 se puede evidenciar que el nivel de los indicadores de la dimensión liderazgo de personal fueron de 55% en trabajo en equipo y de 57% en comunicación. Resultados que en un sistema de cuartiles se ubican en un nivel alto (Cuartil muy bajo 0% - 25%; cuartil bajo 26% - 50%, cuartil alto 51% - 75%, cuartil muy alto 76% - 100%).

Figura 2: Nivel de Liderazgo de Resultados de los gerentes de las principales empresas Agro exportadora de La Libertad 2019 en indicadores y porcentajes



Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

En la figura 2 se puede evidenciar que el nivel de los indicadores de la dimensión liderazgo de personal fueron de 55% en trabajo en equipo y de 57% en comunicación. Resultados que en un sistema de cuartiles se ubican en un nivel alto (Cuartil muy bajo 0% - 25%; cuartil bajo 26% - 50%, cuartil alto 51% - 75%, cuartil muy alto 76% - 100%).

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

Para la realización del presente trabajo se encontró como limitaciones el poder acceder a todos los colaboradores de las empresas agroindustriales para lo cual se procedió a encuestarlos en la afueras de su centro laboral, mostrando buena predisposición para apoyarnos en la encuesta.

Discusión 1: En el resultado 1 se pudo determinar que el nivel de liderazgo personal en los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019 esta en un nivel alto. Este resultado concuerda con lo encontrado por Valencia (2008) se encuentra que "...existe relación significativa entre los estilos gerenciales y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Administración Central de la U.N.M.S.M. entre ambos estilos se relacionan con la satisfacción laboral.". Por lo que el autor deja ver deja entrever que el estilo gerencial que se practica en una determinada empresa, de acuerdo al tipo de liderazgo establecido, puede decidir el tipo de satisfacción de los clientes internos, entre otros aspectos. En el antecedente presentado el estilo gerencial también presentó un nivel alto en el liderazgo personal. Si se toma en cuenta este antecedent se podría proponer como implicancia práctica que al mejorar el índice gerencial se podría elevar la satisfacción laboral de los colaboradores, por lo que es muy importante establecer el tipo de liderazgo Gerencial que existe en las principales empresas Agro exportadora de La Libertad.

Discusión 2: En el resultado 2 se pudo determinar que el nivel de liderazgo de influencia en los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019 esta en un nivel alto. Este resultado concuerda con lo encontrado por Salomon (2010), quien indica que el liderazgo de influencia se mantiene siempre que se siga teniendo seguidores y siempre que alguien pueda conglomerar expectativas de reconocimiento. El liderazgo es un punto clave para comprender la forma de gobierno en la empresa; pero, a diferencia de la idea de que el liderazgo o es aprendido o es adquirido de nacimiento, esta investigación refuerza la idea de que aquel es producto de un proceso de negociaciones, una consecuencia de los actos de

gobierno. Entre liderazgo y gobierno hay una retroalimentación ya que, por una parte, el liderazgo emerge de un contexto de gobierno particular y, por otra, el liderazgo supone una responsabilidad arquitectónica, toda vez que participa activamente en el diseño y rediseño de las formas de gobierno. Asimismo presenta similitud con lo expresado en la teoría de Chiavenato que indica que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos y es la suma de los cuatro tipos de liderazgos.

Discusión 3: En el resultado 3 se pudo determinar que el nivel de liderazgo estratégico en los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019 esta en un nivel alto. Este resultado concuerda con lo encontrado por Echanique & Perez (s.f) queines sostienen que el “liderazgo estratégico condiciona la capacidad de transformación en una empresa... las transformaciones son altamente dependientes del estilo/tipo de liderazgo que exista en la organización y las cualidades del líder”.

Discusión 4: En el resultado 4 se pudo determinar que el nivel de liderazgo de resultados en los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019 esta en un nivel alto. Este resultado concuerda con lo encontrado por Ladrón De Guvera (2009), en la que su objetivo general fue “Obtener el nivel de satisfacción del cliente interno en una empresa de transformación dedicada a la impresión digital en gran formato para conocer si la satisfacción del cliente interno influye directamente dentro de una organización y cuales los beneficios de advertir dicho nivel de satisfacción”, se evidencian las siguientes conclusiones dice: “...la satisfacción del cliente interno influye directamente dentro de una organización y cuáles son los beneficios de conocer dicho nivel de satisfacción; al igual que conocer cuáles son las áreas de oportunidad (causas de la insatisfacción) dentro de la organización y saberlas mejorar para aumentar el nivel de satisfacción del cliente

interno.” Y que uno de las principales causas de esa satisfacción del cliente interno (colaborador) es el liderazgo de resultados que manifiestan los gerentes o jefes de personal de las empresas. Y coincide también con lo encontrado por Echanique & Pérez (s/a) en su tesis para optar el Grado de Magíster en Consultoría Estratégica de las Organizaciones, que el liderazgo en transformación e innovación empresarial tiene como condición que los líderes tengan capacidad de cambio en la empresa, ese cambio depende en gran medida del estilo / tipo de liderazgo y la calidad del líder que existe en la organización, que sean efectivo para demostrar un resultado en su organización. Por lo expuesto el liderazgo de resultado es el que logra un cambio transformacional dentro de la empresa.

CONCLUSIONES

El estilo Liderazgo Gerencial que desarrollan los gerentes de las principales empresas agro exportadoras es alto, igual que las dimensiones que presenta: Liderazgo Personal, Liderazgo de Influencia, Liderazgo Estratégico y Liderazgo de Resultado; confirmándose la hipótesis de investigación y cumpliendo con el objetivo general establecido.

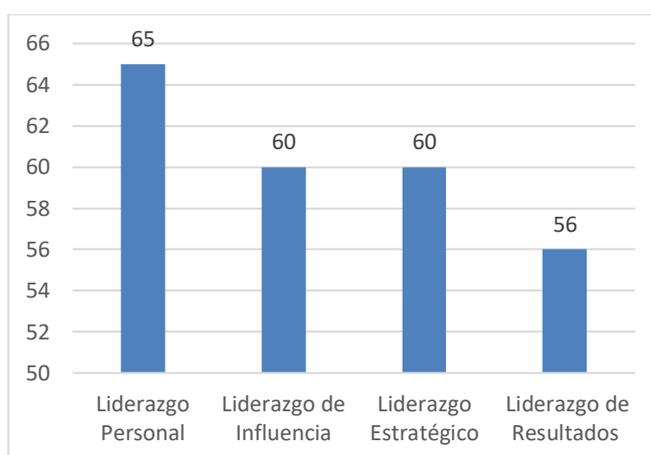
Tabla 19: Dimensiones y Porcentajes

Dimensiones	Porcentaje
Liderazgo Personal	65
Liderazgo de Influencia	60
Liderazgo Estratégico	60
Liderazgo de Resultados	56

Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

Figura 3: Dimensiones y Porcentajes



Fuente: Encuesta sobre Liderazgo Gerencial

Elaboración Propia

El nivel de la dimensión Liderazgo Personal de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019 es de 65% lo que lo clasifica en un sistema de cuartiles de muy alto.

El nivel de la dimensión Liderazgo de Influencia de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019 es de 60% lo que lo clasifica en un sistema de cuartiles de muy alto.

El nivel de la dimensión Liderazgo Estratégico de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019 es de 60% lo que lo clasifica en un sistema de cuartiles de muy alto.

El nivel de la dimensión Liderazgo de Resultados de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019 es de 56% lo que lo clasifica en un sistema de cuartiles de muy alto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barroso, F., & Salazar, J. (2010). *Liderazgo y Clima Organizacional en maquiladoras textiles de exportación*. . The Anáhuac Journal Business and Economics.
- Crisien, T. (2004). *Líderes o idiotas útiles*. Barranquilla, Colombia: Corporación Universitaria de la Costa.
- Cheung, C., Lee, W., Wang, W., Chu, K., & To, S. (2003). A multi-perspective knowledge-based system. *Expert Syst.*, 457-470.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la Teoría General de la Admiistración*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- DATOS PERÚ. (2019). *DATOS PERÚ*,. Obtenido de DATOS PERÚ,: www.datosperu.org
- Gilbert, A. (junio de 2013). El liderazgo gerencial.
- Morán, A. (2007). *Liderazgo en la FunciónDirectiva*. México: Mc- Graw Hill.
- Peraza, Y., & Remus, M. (2004). *Clima Organizacional: Conceptos y Experiencias*. . Transporte Desarrollo y Medio Ambiente.
- Peiró, J. (1996). *Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Ocupacional*. Papeles del Psicólogo.
- Ponce, P., Pérez, S., Cartujano, S., López, R., Álvarez, C., & Real, B. (2014). *Liderazgo Femenino y Clima Organizacional, en un Istituto Universitario Global Conferenceion Business and Finance Proceeeding* .
- Salvador, Y. (2008). *La Satisfacción del cliente interno como base primordial para el desarrollo de la empresa*. Cuba: Centro de información y gestión tecnológica de Santiago de Cuba.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: Estilos de liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	V. única	
¿Cuáles son los estilos de liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019?	Determinar los estilos de liderazgo gerencial de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019	Los estilos de liderazgo gerencial que tienen los gerentes de las principales empresas agro exportadoras son: Liderazgo Personal, Liderazgo de Influencia, Liderazgo Estratégico y Liderazgo de Resultados	Estilos de Liderazgo Gerencial	1. Tipo de Investigación Aplicada 2. Nivel de Investigación Descriptivo c 3. Método: Analítico.
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos	2. Hipótesis Específicas (opcional):		4. Diseño de la Investigación: No experimental, transversal 5. Unidad de análisis: colaboradores de las principales empresa agro exportadora de La Libertad, 6. Población: Colaboradores administrativos de una empresa agro exportadora de La Libertad 6. Muestra: Colaboradores administrativos de una empresa agro exportadora de La Libertad 7. Técnicas: Encuestas 8. Instrumentos: Cuestionarios 9. Indicadores: En la matriz de operacionalización
•¿Cuál es el nivel de liderazgo personal de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019?	•Determinar el nivel de liderazgo personal de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019?			
•¿Cuál es el nivel de liderazgo de influencia de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019?	•Determinar el nivel de liderazgo de influencia de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019?			
•¿Cuál es el nivel de liderazgo estratégico de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019?	•Determinar el nivel de liderazgo estratégico de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019?			
•¿Cuál es el nivel de liderazgo de resultados de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019?	•Determinar el nivel de liderazgo de resultados de los gerentes de las principales empresas agro exportadora de La Libertad, 2019?			
				Pág. 46

ANEXO 2:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable 1 Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estilo de Liderazgo Gerencial	<p>“... es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.” (Chiavenato, 1995)</p> <p>(Gilbert, 2013)</p>	<p>Es el proceso de influir positivamente en las personas para encauzar sus esfuerzos hacia la consecución de metas específicas.</p> <p>El liderazgo Gerencial se medirá en 4 dimensiones:</p> <p>1. Liderazgo Personal</p>	1. Liderazgo Personal	a. Autoconciencia – Autoconocimiento	<p>- ¿Demuestra capacidad para evaluarse de manera realista?</p> <p>- ¿Expresa sincera y sencillamente sus emociones, intereses y sentimientos personales?</p>

		2. Liderazgo de Influencia			- ¿Asume el error y la autocrítica cuando toma decisiones equivocadas, comete injusticias o cae en desaciertos a causa de la precipitación o la desinformación?
		3. Liderazgo Estratégico			- Posee sentido del humor, capacidad de reírse de uno mismo cuando se equivoca, al mismo tiempo que salva la autoestima?
		4. Liderazgo de Resultados			- ¿Tiene confianza en sí mismo y humildad para saber pedir ayuda cuando uno mismo es incapaz de conseguir objetivos o desconoce las estrategias y herramientas necesarias para llegar a buen fin?
			b. Autorregulación-Autocontrol		- ¿Es capaz de contar hasta cien en un contexto de provocación?
					- ¿Es tranquilo y sereno en una situación de conflicto?
					- ¿Se comporta con amabilidad, sosiego y calma ante situaciones violentas?
					- ¿Se mueve cómodamente en la ambigüedad y en la confusión institucional?
					- ¿Escucha y responde serenamente ante hechos que afectan su credibilidad e integridad moral?
	2. Liderazgo de Influencia	a. Conciencia Social-Empatía			- ¿Sabe escuchar el lenguaje verbal y el no verbal?
					- ¿Tiene pocos prejuicios y es tolerante?
					- ¿Lidera de manera directa el proceso productivo de sus colaboradores, manteniendo un constante feed-back?
					- ¿Sabe implicar a sus colaboradores en proyectos complejos de cambio?

		<ul style="list-style-type: none"> - ¿Sabe poner a cada colaborador al frente de las tareas para las que se siente más capacitado a la vez que le impulsa a enfrentarse a retos accesibles? - ¿Muestra compasión y benevolencia, estando dispuesto a prestar ayuda a sus colaboradores cuando la necesiten y acogerlos en una situación difícil?
3. Liderazgo Estratégico	a. Gestión de las relaciones- Competencia Social	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Considera que hace buena gestión de los grupos de trabajo? - ¿Considera ser persuasivo para que los demás se impliquen en los proyectos comunes de la empresa? - ¿Comunicar de forma convincente sus ideas a los demás? - ¿Propicia la creación de vínculos reconexión entre personas diferentes que deben trabajar juntas en un proyecto común? - ¿Conoce e interpreta correctamente las motivaciones e intereses personales ocultos de sus colaboradores y armoniza estos con los objetivos de la empresa? - ¿Sabe solucionar los conflictos que dificultan el avance de los equipos de trabajo? - ¿Es asertivo en su estilo de comunicación. - ¿Posee sentido del humor?
4. Liderazgo de Resultados	a. Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Considera que el tiempo de trabajo en equipo se ha convertido en un espacio de intercambio de experiencias y de nuevas ideas controlando a las personas que obstaculizan el intercambio?

				b. Comunicación	- ¿Considera que la comunicación fluye entre los distintos equipos y departamentos de la empresa de forma colaborativa superando la privacidad y el ocultismo propio de tendencias competitivas?
--	--	--	--	-----------------	--

ANEXO 3:

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LIDERAZGO

Nombre del evaluador:

Nombre del evaluado :

INSTRUCCIONES:

A continuación se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el liderazgo que ejerce su gerente general de la Empresa Agro industrial en la que labora.

Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca y coloque una X en el cuadro que corresponda.

Debe ser objetivo en su respuesta.

Para responder: Use lápiz para marcar y contestar esta encuesta. Marque con una X en la casilla que crea correspondiente.

1. ¿Demuestra capacidad para evaluarse de manera realista?
 - a) Siempre ()
 - b) Casi eimpre ()
 - c) A veces ()
 - d) Casi Nunca ()
 - e) Nunca ()

2. ¿Expresa sincera y sencillamente sus emociones, intereses y sentimientos personales?
 - a) Siempre ()
 - b) Casi eimpre ()
 - c) A veces ()
 - d) Casi Nunca ()
 - e) Nunca ()

3. ¿Asume el error y la autocrítica cuando toma decisiones equivocadas, comete injusticias o cae en desaciertos a causa de la precipitación o la desinformación?
 - a) Siempre ()
 - b) Casi eimpre ()
 - c) A veces ()
 - d) Casi Nunca ()

- e) Nunca ()
4. ¿Posee sentido del humor, capacidad de reírse de uno mismo cuando se equivoca, al mismo tiempo que salva la autoestima?
- a) Siempre ()
b) Casi siempre ()
c) A veces ()
d) Casi Nunca ()
e) Nunca ()
5. ¿Tiene confianza en sí mismo y humildad para saber pedir ayuda cuando uno mismo es incapaz de conseguir objetivos o desconoce las estrategias y herramientas necesarias para llegar a buen fin?
- a) Siempre ()
b) Casi siempre ()
c) A veces ()
d) Casi Nunca ()
e) Nunca ()
6. ¿Es capaz de contar hasta cien en un contexto de provocación?
- a) Siempre ()
b) Casi siempre ()
c) A veces ()
d) Casi Nunca ()
e) Nunca ()
7. ¿Es tranquilo y sereno en una situación de conflicto?
- a) Siempre ()
b) Casi siempre ()
c) A veces ()
d) Casi Nunca ()
e) Nunca ()
8. ¿Se comporta con amabilidad, sosiego y calma ante situaciones violentas?
- a) Siempre ()

- b) Casi eimpre ()
 - c) A veces ()
 - d) Casi Nunca ()
 - e) Nunca ()
9. ¿Se mueve cómodamente en la ambigüedad y en la confusión institucional?
- a) Siempre ()
 - b) Casi eimpre ()
 - c) A veces ()
 - d) Casi Nunca ()
 - e) Nunca ()
10. ¿Escucha y responde serenamente ante hechos que afectan su credibilidad e integridad moral?
- a) Siempre ()
 - b) Casi eimpre ()
 - c) A veces ()
 - d) Casi Nunca ()
 - e) Nunca ()
11. ¿Sabe escuchar el lenguaje verbal y el no verbal?
- a) Siempre ()
 - b) Casi eimpre ()
 - c) A veces ()
 - d) Casi Nunca ()
 - e) Nunca ()
12. ¿Tiene pocos prejuicios y es tolerante?
- a) Siempre ()
 - b) Casi eimpre ()
 - c) A veces ()
 - d) Casi Nunca ()
 - e) Nunca ()
13. ¿Lidera de manera directa el proceso productivo de sus colaboradores, manteniendo un constante feed-back?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

14. ¿Sabe implicar a sus colaboradores en proyectos complejos de cambio?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

15. ¿Sabe poner a cada colaborador al frente de las tareas para las que se siente más capacitado a la vez que le impulsa a enfrentarse a retos accesibles?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

16. ¿Muestra compasión y benevolencia, estando dispuesto a prestar ayuda a sus colaboradores cuando la necesiten y acogerlos en una situación difícil?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

17. ¿Considera que hace buena gestión de los grupos de trabajo?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

18. ¿Considera ser persuasivo para que los demás se impliquen en los proyectos comunes de la empresa?
- a) Siempre ()
 - b) Casi siempre ()
 - c) A veces ()
 - d) Casi Nunca ()
 - e) Nunca ()
19. ¿Comunicar de forma convincente sus ideas a los demás?
- a) Siempre ()
 - b) Casi siempre ()
 - c) A veces ()
 - d) Casi Nunca ()
 - e) Nunca ()
20. ¿Propicia la creación de vínculos reconexión entre personas diferentes que deben trabajar juntas en un proyecto común?
- a) Siempre ()
 - b) Casi siempre ()
 - c) A veces ()
 - d) Casi Nunca ()
 - e) Nunca ()
21. ¿Conoce e interpreta correctamente las motivaciones e intereses personales ocultos de sus colaboradores y armoniza estos con los objetivos de la empresa?
- a) Siempre ()
 - b) Casi siempre ()
 - c) A veces ()
 - d) Casi Nunca ()
 - e) Nunca ()
22. ¿Sabe solucionar los conflictos que dificultan el avance de los equipos de trabajo?
- a) Siempre ()
 - b) Casi siempre ()
 - c) A veces ()
 - d) Casi Nunca ()

e) Nunca ()

23. ¿Es asertivo en su estilo de comunicación?.

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

24. ¿Posee sentido del humor?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

25. ¿Considera que el tiempo de trabajo en equipo se ha convertido en un espacio de intercambio de experiencias y de nuevas ideas controlando a las personas que obstaculizan el intercambio?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

26. ¿Considera que la comunicación fluye entre los distintos equipos y departamentos de la empresa de forma colaborativa superando la privacidad y el ocultismo propio de tendencias competitivas?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) A veces ()
- d) Casi Nunca ()
- e) Nunca ()

ANEXO 4:

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Mg Linda Medina
- 1.2. Especialidad: Administración y Negocios Internacionales
- 1.3. Cargo actual: Docente
- 1.4. Grado académico: Magíster Business Administration
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: lista de cotejo
- 1.7. Lugar y fecha: Trujillo, 25 de julio

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulado con lenguaje apropiado		x				
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiencia para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento	x					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
8	Expresado en hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
	Total	45	4				

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 49$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Mejorar redacción



.....
Linda Medina Campos
40706536

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Luis Yzquierdo Perez
- 1.2. Especialidad: Economista
- 1.3. Cargo actual: Gerente Municipalidad Provincial de La Esperanza
- 1.4. Grado académico: Magister
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Lista de Cotejo
- 1.7. Lugar y fecha: Trujillo, 30 de octubre

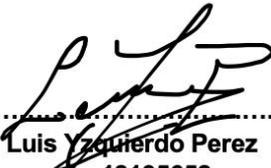
II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulado con lenguaje apropiado	x					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiencia para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento	x					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
8	Expresado en hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 50$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

ninguna



.....
Luis Yzquierdo Perez
18135652

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Ena Cecilia Obando Peralta
- 1.2. Especialidad: Economista/Abogada
- 1.3. Cargo actual: Docente
- 1.4. Grado académico: Doctora
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Lista de Cotejo
- 1.7. Lugar y fecha: Trujillo, 1 de noviembre

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulado con lenguaje apropiado	x					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiencia para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento	x					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
8	Expresado en hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 50$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

ninguna



Ena Obando Peralta
18167641

ANEXO 5:

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO

Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Se supone que las variables están relacionadas con la magnitud inobservable de interés. En particular, las n variables deberían realizar mediciones estables y consistentes, con un elevado nivel de correlación entre ellas.

El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.

Para el cálculo para el alfa de Cronbach es la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K= número de ítems

$\sum S_i^2$ = suma de las varianzas de los ítems

S_t^2 = varianza total de los individuos

VARIABLE: LIDERAZGO GERENCIAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.87	26

Interpretación: Según el estadístico alfa de cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable “Liderazgo Gerencial” con un valor $\alpha=0.870$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 24, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

ANEXO 3:

RESULTADOS CAMPOSOL

Variable	Dimens iones	Indicadores	Puntaje	Porcentaje por porcentaje	Puntaje por indicador	Porcentaje	Puntaje por Dimension	Porcentaje por Dimensión	Puntaje por Variable	Porcentaje por variable
Estilo de Liderazgo Gerencial	Lideraz go Person al	a. Autoconcie ncia – Autoconocimi ento	17264	57%	2146	67%	4128	64%	10301	61%
			729	61%						
			755	62%						
			1112	93%						
			726	60%						

			2690	59%							
			761	62%							
		b. Autorregulación- Autocontrol	755	62%	1982	61%					
			11099	66%							
			692	57%							
Liderazgo de Influencia	Conciencia Social- Empatía		3068	61%					2327	60%	
			721	59%							
			701	58%							
			766	63%							
			715	59%							
			723	60%							

Liderazgo Estratégico	Gestión de las relaciones-Competencia Social	3808	62%			3070	59%		
		744	61%						
		767	63%						
		676	56%						
		698	58%						
		696	58%						
		742	60%						
		689	57%						
Liderazgo de Resultados	a. Trabajo en equipo	1490	59%	1490.188	59%	776	60%		
	b. Comunicación	747	62%	746.6171	62%				

ANEXO 4:

RESULTADOS DAMPER

Variable	Dimensiones	Indicadores	Puntaje	Porcentaje por porcentaje	Puntaje por indicador	Porcentaje	Puntaje por Dimension	Porcentaje por Dimensión	Puntaje por Variable	Porcentaje por variable
Estilo de Liderazgo Gerencial	Liderazgo Personal	a. Autoconciencia – Autoconocimiento	198	60%	1170	71%	2438	74%	5643	66%
			194	59%						
			204	62%						
			272	82%						
			302	92%						
		b. Autorregulación- Autocontrol	294	89%	1268	77%				

			288	87%					
			302	92%					
			191	58%					
			193	58%					
			217	66%					
			197	60%					
			225	68%					
	Liderazgo de Influencia	Conciencia Social- Empatía	221	67%			1275	64%	
			199	60%					
			216	65%					
			211	64%			1540	58%	

Liderazgo Estratégico	Gestión de las relaciones- Competencia Social	188	57%					
		198	60%					
		197	60%					
		192	58%					
		208	63%					
		179	54%					
		167	51%					
		Liderazgo de Resultados	a. Trabajo en equipo					
b. Comunicación	190		58%	190	58%			

**ANEXO 5:
RESULTADOS VIRÚ**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Puntaje	Porcentaje por porcentaje	Puntaje por indicador	Porcentaje	Puntaje por Dimension	Porcentaje por Dimensión	Puntaje por Variable	Porcentaje por variable
Estilo de Liderazgo Gerencial	Liderazgo Personal	a. Autoconciencia – Autoconocimiento	280	63%	1340	60%	2841	64%	7128	51%
			277	62%						
			275	62%						
			265	60%						
			243	55%						
			b. Autorregulación- Autocontrol	385						
		318		71%						

			257	58%					
			273	61%					
			268	60%					
Liderazgo de Influencia	Conciencia Social- Empatía		270	61%			1599	60%	
			249	56%					
			267	60%					
			272	61%					
			268	60%					
			273	61%					
			273	61%					
Liderazgo Estratégico	Gestión de las relaciones- Competencia Social		294	66%			2186	51%	
			256	58%					

			279	63%					
			279	63%					
			262	59%					
			298	67%					
			251	56%					
			267	60%					
Liderazgo de Resultados	a. Trabajo en equipo	254	57%	254	57%	502	47%		
	b. Comunicación	248	56%	248	56%				

ANEXO 5:

RESULTADOS AGRICOLA CERRO PRIETO

Variable	Dimensiones	Indicadores	Puntaje	Porcentaje por porcentaje	Puntaje por indicador	Porcentaje	Puntaje por Dimension	Porcentaje por Dimensión	Puntaje por Variable	Porcentaje por variable
Estilo de Liderazgo Gerencial	Liderazgo Personal	a. Autoconciencia – Autoconocimiento	96	49%	580	59%	1202	62%	3027	60%
			122	63%						
			97	50%						
			143	73%						
			122	63%						
			117	60%						
		b. Autorregulación- Autocontrol	622	64%						

			143	73%					
			138	71%					
			104	53%					
			120	62%					
			99	51%					
			138	71%					
			103	53%					
Liderazgo de Influencia	Conciencia Social- Empatía		111	57%			644	55%	
			82	42%					
			111	57%					
			130	67%			970	62%	

Liderazgo Estratégico	Gestión de las relaciones- Competencia Social	117	60%						
		121	62%						
		116	59%						
		103	53%						
		145	74%						
		117	60%						
		121	62%						
Liderazgo de Resultados	a. Trabajo en equipo	100	51%	100	51%	211	54%		
	b. Comunicación	111	57%	111	57%				

ANEXO 6:

RESULTADOS HORTIFRUT PERÚ

Variable	Dimensiones	Indicadores	Puntaje	Porcentaje por porcentaje	Puntaje por indicador	Porcentaje	Puntaje por Dimension	Porcentaje por Dimensión	Puntaje por Variable	Porcentaje por variable
Estilo de Liderazgo Gerencial	Liderazgo Personal	a. Autoconciencia – Autoconocimiento	172	57%	1082	72%	1907	64%	4649	60%
			256	85%						
			107	36%						
			287	96%						
			260	87%						
		b. Autorregulación- Autocontrol	119	40%	825	55%				

			144	48%					
			166	55%					
			171	57%					
			225	75%					
Liderazgo de Influencia	Conciencia Social- Empatía		143	48%			1032	57%	
			164	55%					
			176	59%					
			234	78%					
			146	49%					
			169	56%					
			193	64%					
			1432	60%					

Liderazgo Estratégico	Gestión de las relaciones- Competencia Social	143	48%					
		167	56%					
		175	58%					
		198	66%					
		142	47%					
		164	55%					
		250	83%					
		Liderazgo de Resultados	a. Trabajo en equipo					
b. Comunicación	152		51%	152	51%			