



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Estilos gerenciales y su relación con la productividad de las avícolas La Granja y San Fernando de la ciudad de Moyobamba-año 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Nora Cardozo Rojas

**ASESORA:**

Mg. Icela Baneza Clavo Zumba

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Talento Humano

**TARAPOTO – PERÚ**

**2018**

**Página del Jurado**



---

Mg. Lin, Alvarez Rios  
PRESIDENTE



---

MBA. Diana Lucila, Huamani Cajaleón  
SECRETARIA



---

Mg. Icela Baneza, Clavo Zumba  
VOCAL

## Dedicatoria

A mis queridos padres Justino Cardozo y María Rojas, a quienes amo, admiro mucho y estar a mi lado cuando más los necesito; a mis hermanos por su amor, apoyo, confianza y ejemplo de superación constante, a mis amigos por su compañía y apoyo incondicional.

## Agradecimiento

A Dios por darme la vida y sus múltiples bendiciones.

A mis padres por sus consejos y guiarme en mi trabajo, que gracias a su apoyo constante logré terminar esta hermosa carrera.

Al Ing. Juan Heli Vera Rojas, por su disposición y apoyo en la culminación de mi investigación.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Nora Cardozo Rojas, identificado con DNI N° 43460311, autor de mi investigación titulada: “Estilos gerenciales y su relación con la productividad de las avícolas La Granja y San Fernando de la ciudad de Moyobamba-año 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, diciembre de 2017



---

Nora Cardozo Rojas

DNI. 43460311

Señores miembros del jurado; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Estilos gerenciales con respecto a la productividad de las avícolas La Granja y San Fernando en la ciudad de Moyobamba-año 2017”, con la finalidad de optar el título de Licenciado en Administración, por todo ello espero de antemano cumplir con los requisitos de aprobación.

Esta investigación está estructurada en siete capítulos:

I. INTRODUCCIÓN. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

II. MÉTODO. Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

III. RESULTADOS. En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

IV. DISCUSIÓN. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados durante la tesis.

V. CONCLUSIONES. Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

VI. RECOMENDACIONES. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

VII. REFERENCIAS. Se consigna todos los autores de la investigación.

El autor

# Índice

Página del Jurado_____	ii
Dedicatoria_____	iii
Agradecimiento_____	iv
Declaratoria de autenticidad_____	v
Presentación_____	vi
Índice_____	vii
Índice de tablas_____	ix
Índice de figuras_____	x
Resumen_____	xi
Abstract_____	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática_____	13
1.2. Trabajos previos_____	15
1.3. Teorías relacionadas al tema_____	18
1.4. Formulación del problema_____	31
1.5. Justificación del estudio_____	31
1.6. Hipótesis_____	32
1.7. Objetivo_____	33
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de investigación_____	34
2.2. Variable, operacionalización_____	34
2.3. Población y muestra_____	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos_____	37
2.5. Métodos de análisis de datos_____	38
2.6. Aspectos éticos_____	38
<b>III. RESULTADOS</b> _____	39
<b>IV. DISCUSIÓN</b> _____	46
<b>V. CONCLUSIONES</b> _____	48
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> _____	49

**VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS** \_\_\_\_\_ 50

**ANEXOS** \_\_\_\_\_ 52

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Anexo 3: Validación de instrumentos

Anexo 4: Análisis de confiabilidad

Anexo 5: Correlaciones

Anexo 6: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

Anexo 7: Acta de aprobación de originalidad

Anexo 8: Autorización de publicación de tesis al repositorio



## Índice de tablas

Tabla 1. Estilo gerencial autocrático _____	39
Tabla 2. Estilo gerencial democrático _____	40
Tabla 3. Estilo gerencial laissez-faire _____	41
Tabla 4. Verificación de la disposición _____	42
Tabla 5. Supervisión del equipo _____	42
Tabla 6. Control y verificación de los procedimientos _____	43
Tabla 7. Relación entre los estilos gerenciales y la productividad _____	44

## Índice de figuras

Figura 1. Estilo gerencial autocrático_____	39
Figura 2. Estilo gerencial democrático_____	40
Figura 3. Estilo gerencial laissez-faire_____	41
Figura 4: Verificación de la disposición_____	42
Figura 5: Supervisión del equipo_____	43
Figura 6: Control y verificación de los procedimientos_____	43
Figura 7: Relación entre los estilos gerenciales y la productividad_____	45

## RESUMEN

El actual estudio titulado “Estilos Gerenciales y su relación con la Productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017.” Consideró como propósito primordial resolver la correlación entre los estilos gerenciales y la productividad, esta investigación es de tipo no experimental, ya que se tuvo que estudiar el comportamiento de las variables en su ámbito común sin adulterar el contenido, es de diseño descriptivo – correlacional, pues se analizó el comportamiento de ambas variables (Estilos gerenciales - productividad), para finalmente establecer el nivel de relación existente, se trabajó con una población y muestra conformada por 49 colaboradores de las dos granjas, a quienes se aplicó una encuesta, con preguntas relacionadas a cada indicador de las variables, para luego obtener los siguientes resultados y conclusiones el estilo gerencial predominante en las avícolas es el autocrático, pues el jefe busca ser visto siempre como el líder de la organización, demostrando que es el que manda, toma las decisiones, evadiendo la opinión de los demás, controla el desempeño de sus trabajadores de manera excesiva, lo que ha ocasionado una baja productividad de los colaboradores, pues la mayoría desconoce la ubicación de los materiales; además el personal no cumple con los procedimientos establecidos por la organización; no realizan el uso adecuado de los materiales. Finalmente se determinó que existe relación entre los estilos gerenciales y la productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba corroborada con el coeficiente correlación Rho de Spearman de 0.769.

**Palabra claves: Estilos gerenciales, productividad, avícola.**

## ABSTRACT

The present study entitled "Management Styles and their relationship with the Productivity of the poultry farms" La Granja "and" San Fernando "of the city of Moyobamba- year 2017." Its main objective was to determine the relationship between managerial styles and productivity, this study is non experimental, since the behavior of the variables was analyzed in their natural context without manipulating the content, it is descriptive - correlational, because the behavior of both variables was analyzed (Managerial styles - productivity), finally establish the level of existing relationship, we worked with a population and sample consists of 49 employees of the two farms, to whom a survey was applied, with questions related to each indicator of the variables, to then get the following results and conclusions the style The predominant management in poultry is the autocratic, as the boss always seeks to be seen as the leader. r of the organization, showing that it is the one that commands, makes the decisions, evading the opinion of others, controls the performance of its workers in an excessive way, which has caused low productivity of the collaborators, since most do not know the location of the materials; in addition, the staff does not comply with the procedures established by the organization; they do not make the proper use of the materials. Finally, it was determined that there is a relationship between management styles and the productivity of the poultry farms "La Granja" and "San Fernando" of the city of Moyobamba, corroborated with the Rho correlation coefficient of Spearman of 0.769.

**Keyword: Management styles, productivity, poultry.**

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Hoy en día el estado de las empresas tanto como pequeñas y medianas se ven en una realidad difícil de afrontar, es un motivo por el cual la mayoría renuncia dejando su negocio a la nada, pues tiene que sobrevivir al mundo globalizado, y a una competencia feroz, generando diferentes cambios en las preferencias de los clientes, consumidores o usuarios, cambios en las técnicas laborales y métodos de comercialización, como también afrontar procesos innovadores en la producción, en pocas palabras las organizaciones actuales necesitan estructuras flexibles que se adapten a las demandas del mercado, deben estar dirigidas por personas capaces de liderar o sustentar un liderazgo en función a la nueva dinámica económica.

Al existir la necesidad de adaptarse a los cambios permanentes, que se genera en el comportamiento de los colaboradores, hace que la gestión se vuelva vieja u obsoleto, y que obligue a las organizaciones implementar sistemas que faciliten la evaluación del personal, además permite al líder identificar las debilidades, fortalezas y falencias efectuadas por los trabajadores, en función a ello este podrá establecer estrategias de mejora, e implantar nuevas técnicas de trabajo que motiven y contribuyan al desempeño de cada persona. (Ayuso, 2013, p. 5).

El liderazgo sirve como instrumentos de dirección, que influye directamente en el crecimiento y desarrollo de la actividad empresarial, pues es un factor estratégico que debe poseer toda organización, debido a que es de gran importancia en la actualidad dentro de la gestión empresarial, sin embargo, no todos cuentan con ello, sobre todo las PYMES.

En la actualidad las empresas peruanas, están o se hallan lejos de la productividad mundial, a pesar de que este representa una fuente o herramienta para afrontar la situación económica actual del país,

además otro problema que impide muchas veces el desarrollo productivo de las empresas, es el impacto de la globalización donde predomina la competitividad, pero ello se podría sobrellevar si las organizaciones contaran con gerentes capaces, líderes que sepan direccionar y tenga claro el objetivo que desean alcanzar junto a su grupo empresarial. Tal como lo menciona Cubas (2016), el simple hecho de generar productividad representa un arte que depende necesariamente de sus competencias de liderazgo, es fundamental tanto para seleccionar al líder como a las piezas del equipo de trabajo. Es necesario que las empresas cuenten con las competencias indicadas, estos deben ajustarse a la cultura empresarial, a las funciones, áreas y al equipo de trabajo, deben asimilar rápidamente el estilo de liderazgo, pero sobre todo sentir que se encuentran en el lugar adecuado tanto para su desarrollo profesional como personal.

Las empresas en San Martín, tienen problemas con respecto a la productividad, en gran parte se debe al mal liderazgo de los gerentes o jefes encargado de direccionar todo un equipo de trabajo, tal es el caso de las avícolas “La granja” y “San Fernando”, ubicada en la ciudad de Moyobamba, quienes tienen ciertos problemas respecto a los estilos gerenciales, que a su vez vienen afectando la productividad de cada uno de ellos y de sus colaboradores, pues se percibió que los jefes no transmiten confianza a sus trabajadores, no les brindan autonomía por ende tienden a dar resultados insatisfactorios mediante sus capacidades bajo su criterio, muchas veces no son claros con los objetivos que desean alcanzar, estos son algunos de los problemas observados, además es el motivo de la presente investigación, pues se pretende conocer a fondo cada una de las falencias mencionadas y las que no se identificaron a simple vista.

## 1.2. Trabajos previos

### A nivel internacional

Ochoa (2014). En su investigación titulada: *Motivación y productividad laboral* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. Llegó a las siguientes conclusiones: La investigación tuvo que tomar 50 trabajadores de una parte del campo y de oficina de los 86 trabajadores de la entidad. Teniendo en cuenta la dificultad que padece la institución para aumentar la productividad laboral de sus trabajadores, se tuvo que hacer una prueba oral para brindarles la oportunidad a todos para expresar sus dudas o inquietudes con el fin de llegar a un resultado favorable entonces nos dimos cuenta que falta motivación al personal por lo que se empezó investigando en primera instancia las descripciones de las variables, aplicando una escala de Likert para comprobar la misma investigación, tomando en cuenta la metodología estadística para las respuestas de la misma sean contundentes, por lo que se confirmó que es de mucha influencia la motivación en la eficiencia y eficacia en el trabajo de cada colaborador. El principal objetivo del trabajo o estudio era vincular la influencia de la motivación en la productividad laboral lo cual se cumplió, esperando que esta investigación sirva de mucho beneficio para la institución y respaldar al trabajador en el ámbito laboral.

Avenecer (2016), en su tesis: *Liderazgo y motivación*, (Tesis de pregrado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango – Guatemala, cita como objetivo determinar el prestigio del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores rutereros de Distribuidora Mariposa, fue un estudio de tipo descriptiva y de diseño correlacional, con una población y muestra tomada por 50 individuos, a quienes se consideró como instrumento el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: el poder del liderazgo de los supervisores favorece y propicia una motivación que origina a los vendedores

producir y demostrar un desempeño seguro, que es indicar con el gusto de realizar el trabajo, no esperan que se les encomiende alguna labor ni se les llame la atención continuamente. Los trabajadores se sienten satisfecho y a las ves motivados no solamente por el pago devengado en la institución, también no se siente excluido del equipo de trabajo, sino que forman parte de dicha institución como un miembro más, la confianza y los reconocimientos que se les ha brindado han sido buenas tácticas para progresar su desempeño. El jefe considera sus habilidades, capacidades y destrezas de los trabajadores eleven su desempeño y alcancen sus metas, ese esfuerzo es considerado a cada uno de los miembros del equipo de trabajo, pues aseguran que llevan los pasos y que son seguidores de un líder.

### **A nivel nacional**

Alva y Juárez (2014) el trabajo de investigación titulado: *Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los Colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo-2014* (Tesis de Doctorado) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Define como objetivo global: establecer el vínculo entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de dicha entidad. Se empleó el diseño del estudio de la investigación descriptivo, el tamaño de la muestra correspondió a la población muestral integrado por 80 trabajadores, que le aplico una encuesta y se realizó un análisis documental. En donde del autor llego a las siguientes conclusiones: se encontró un grado promedio de productividad, por lo tanto, no se encuentra una clara y precisa orientación a los resultados, el grado de oportunidad en la entrega de recursos no es lo suficiente, y el entrenamiento del colaborador es deficiente.

Recuenco (2015) tiene su investigación titulado: *Los Estilos Gerenciales y Su Influencia en la Gestión de Empresas del Sector de*



*Servicios de la Ciudad de Trujillo* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Planteo como propósito general: vincular las formas gerenciales mencionadas por las entidades y su nivel de dominio en la gestión. Para elegir la población muestral se ha considerado la opinión o el criterio de representatividad en el progreso económico y para la recolección de nota se tomó o consideró una institución representativa de cada rubro de la ciudad. Se sujetaron encuestas tanto al colaborador gerencial como al subordinado, este trabajo fue Investigación Aplicada y Descriptiva. Todo lo investigado nos llevó a finalizar que los estilos o formas gerenciales influyen elocuentemente en la gestión de las instituciones de servicios, percibiéndose una dominación de los estilos consultivo y participativo.

### **A nivel Regional**

Banda y Silva (2016) en su tesis de investigación titulada: *La Gestión Administrativa y su relación con la Productividad Laboral de la empresa Omega constructor's Boulding Co. S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014* (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Posee como meta general evaluar la Gestión Administrativa y su Relación con la Productividad Laboral de dicha organización, se basa en un estudio descriptivo, El universo poblacional y la muestra está conformado por los 42 trabajadores, los instrumentos utilizados fue la encuesta, el fichaje y la entrevista, llegando así a las siguientes conclusiones que la entidad, tiene instrumentos favorables para la aplicación de tácticas o estrategias administrativas gerenciales actuales, tiene un sistema detallado y conocida por su colaborador o personal, controla la mayor parte de sus procesos, mantiene de una amplia cartera de clientes y ofrece continuamente beneficios para el equipo de ventas para ver mejor resultados tanto para la empresa como beneficio personal.

Guerrero (2017) en su tesis titulada: *Evaluación de la Gestión por Competencia y su Relación con la Productividad de las Ventas en Editora Selva S.A.C. de la Ciudad de Tarapoto año 2017*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Define como objetivo principal: Analizar la gestión por competencias y establecer su relación con la productividad en dicha empresa, la investigación fue de tipo No experimental, como población y muestra estuvo conformado por 49 trabajadores, utilizando como instrumentos la encuesta, el fichaje y el análisis documental. En donde el autor concluye: El nivel de productividad de los colaboradores del área de producción de la Empresa, se encuentra determinado de la siguiente manera: El 5,88% de los colaboradores posee niveles bajos de productividad, 58,82% posee un nivel medio y el 35,29% un nivel alto.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Gerente**

Es aquella persona que trabaja con otras personas, en donde organiza las tareas laborales para poder lograr con los objetivos y las metas fijados por la entidad. Es un líder que guíara y ayudara a sus colaboradores de su equipo de trabajo de la empresa. (Robbins, 2008)

Todo gerente de una empresa debe ser competente debe gozar de credibilidad, confianza y respeto por parte de sus colaboradores. En todo esto permitirá alcanzar eficiencia en las tareas y funciones de los miembros y lograr tener resultados óptimos. (Ayala, 2004)

#### **1.3.2. Estilos gerenciales**

Los estilos gerenciales se pueden conceptualizar como un grupo de tareas hechas por el mismo administrador para desarrollar actividades y la buena viabilidad de la entidad. “Además, esto puede relacionarse con el liderazgo señalado por cómo se

puede apoyar e influir en los demás para conseguir con entusiasmo los objetivos planteados” (Chiavenato, 2005, p. 45).

### **1.3.3. Liderazgo**

Liderazgo es una agrupación de habilidades que ejerce una persona para ayudar en la forma de pensar o de actuar, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Se puede definir, es aquella persona que tiene la habilidad para lograr que su equipo o grupo de trabajo se comprometa en el logro de las metas y objetivos. (Chiavenato, 2005)

### **1.3.4. Características de estilos gerenciales**

Por su parte Benavides (2009), considera que el estilo gerencial ideal es aquel que al menos reúne las siguientes características, las que sin duda alguna son indispensables para transmitir buenas enseñanzas y valores a cada uno de los trabajadores y por su puesto a los clientes:

- Escuchar a las personas es su prioridad.
- Delegar empoderamiento al personal para una decisión eficaz.
- Comparte una sola visión.
- Está preparado para cualquier paradigma que se le presente.
- Cumple con los procedimientos sistematizados de la empresa.
- Es empático con todos sus trabajadores y clientes.
- La confianza es mutua con todo el personal y jefes de área.
- La responsabilidad y poder es distribuida equitativamente con todo el personal.
- Ayuda e incentiva el trabajo conjunto, buscando los resultados esperados.

### 1.3.5. Liderazgos gerenciales

Entre los estilos gerencial Benavides (2009) menciona siete estilos gerenciales y su respectiva función de cada uno de ellos; así como:

- **Autocrático:** Significa que se encargará para la selección de personal que tenga el perfil más cercano de las cosas tal y como él se las manifestó.
- **Consultivo:** determina las metas u objetivos (o las incertidumbres), la realiza el gerente en unión de sus colaboradores y les brinda la oportunidad de participar con sus opiniones para llegar a un buen acuerdo.
- **Deliberativo:** fijar los objetivos, y se encarga de seleccionar las probables alternativas de acción para llevar a cabo. La evaluación de las alternativas, la selección de la alternativa óptima, la asignación de actividades y el control lo sigue haciendo él personalmente.
- **Resolutivo:** En el estilo resolutivo, se desarrolla un poco más el soporte participativo, teniendo el conjunto de la definición de metas y objetivos, para ello el jefe se mantiene firme para sí, la decisión de elegir la mejor alternativa, realiza la ejecución y controla la acción.
- **Democrático:** En el estilo democrático es donde los subordinados llegan a participar en la mayor parte de las funciones y se les considera dentro de ello.
- **Participativo:** en este estilo participan, brindan sus opiniones, pero el gerente solamente se reserva el control, partiendo del principio, que el control está en función de la responsabilidad y por lo tanto no es delegable, por ello en este estilo se resuelve en conjunto.
- **Colegiado:** A través de este estilo se incentiva al trabajo en equipo, puesto que las actividades son desarrolladas

conjuntamente con todo el personal, ejerciendo asimismo la supervisión de los mismos.

### **1.3.6. Importancia del liderazgo**

Por su parte Goleman (2014) considera que el liderazgo es de suma importancia puesto que depende mucha de ella para que una empresa u organización se desarrolle por el camino correctos.

- Es importante por ser la capacidad de para guiar y dirigir.
- Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.
- Es primordial para subsistir en todas las entidades.
- Por otro lado, muchas entidades han subsistido por la presencia de un liderazgo dinámico por una mala planeación y malas estrategias.
- Designa tareas a cada equipo de trabajo.

### **1.3.7. Evaluación de los estilos gerenciales**

Tal como lo menciona Lopez (2013) para evaluar a un líder como bueno o malo, en escalas de valor, se debe evaluar el poder de su palabra, de la ejecución de su palabra, el poder de su intención y el poder de sus resultados.

#### **Autocrático:**

En cuanto este estilo, Lopez (2013), señala que un líder autócrata se caracteriza por ser el que toma el mando del grupo, siendo este el que toma las decisiones a su criterio, quien aplica todo el procesamiento administrativo a su manera, pues busca siempre mantener la jerarquía impuesta, por lo que centraliza el manejo de los recursos materiales, económicos y humanos.

#### **• Busca ser visto siempre como el líder de la organización:**

Este tipo de gerente centra su liderazgo en el temor y en la

remuneración brindado a sus colaboradores, este líder no busca formar parte de sus trabajadores, sino solo busca el respeto y la obediencia de los mismos. (Lopez, 2013)

- **Toma las decisiones el mismo:** un gerente autoritario asume total responsabilidad sobre la toma de decisiones, pues determina las políticas, dirección, métodos de trabajo, sin tener en cuenta la opinión de los colaboradores o grupo de trabajo. (Lopez, 2013)
- **Control del desempeño excesivo:** con respecto al desempeño de los colaboradores, este gerente busca un alto grado de eficiencia y productividad, para ello supervisa de manera excesiva y minuciosa a sus trabajadores, debido a que tiene una preocupación desmedida por la producción. (Lopez, 2013)
- **Trato inapropiado al personal:** este gerente presta poco interés a las necesidades de los colaboradores, dado que solo se interesa en obtener de estos, obediencia a sus decisiones o reglas, en pocas palabras para este tipo de líder las personas son solo una herramienta para producir. (Lopez, 2013)
- **Inicia las acciones individualmente:** realiza las actividades importantes o de mayor responsabilidad de manera individual, debido a que no confía en su personal, pues considera que no poseen la capacidad para efectuar actividades de tal magnitud, por otro lado, en el caso que el personal se encuentre dentro del desarrollo de estas acciones este líder siempre está monitoreando constantemente sus funciones. (Lopez, 2013)
- **Motivación al personal basada en el temor:** para este estilo gerencial la motivación para los colaboradores, se centra solo en el dinero, no toma en cuenta otro tipo de motivación más que la remunerativa, asimismo piensan que la forma correcta de incentivar al personal es ejerciendo presión, exigencias y control constante. (Lopez, 2013)

- **Directrices fijadas sin la participación del grupo:** este estilo gerencial se centra en fijar políticas, normas o reglas de manera individual, sin tener en cuenta las opiniones e ideas del personal, pues las que establezca solo deben ser respetadas y cumplidas por los mismos. (Lopez, 2013)
- **Calidad y productividad depende de la presencia del líder:** este estilo gerencial centra su liderazgo en el salario y el temor, es el motivo por el cual los colaboradores lo consideran un déspota, asimismo el líder considera que la productividad de la organización es alta y buena, solo cuando este fiscalice las actividades de su personal, de lo contrario los resultados serán deficientes. (Lopez, 2013)

#### **Democrático:**

Para Lopez (2013), Este estilo gerencial se basa en indicar directrices específicas y detalladas a sus colaboradores, pero para ello hace partícipe a cada uno de estos con sus ideas u opiniones, un líder democrático es eficaz, siempre escucha y respeta las opiniones de los demás, analiza minuciosamente las ideas u opiniones de sus trabajadores, además acepta las contribuciones siempre que estos sean factibles y prácticos, el líder participativo toma en cuenta las decisiones del personal para que las ideas que estos propongan sean útiles y fructíferas.

- **Integración con el equipo de trabajo (forma parte del equipo):** este gerente siempre busca ser tratado con respeto, pero siempre siendo incluido dentro del grupo de trabajo, pues considera que un buen liderazgo se basa en la confianza y en los lazos de amistad que formen entre los miembros, a cuanta más confianza brinda debe haber respeto para el mejor desarrollo de las actividades. (Lopez, 2013)
- **Toma de decisiones en conjunto con el grupo:** En este caso el líder democrático es reconocido ya que todas las decisiones, procedimiento, objetivos y políticas son tratadas y reforzadas

por el grupo bajo la presencia del líder, pues sin duda alguna este último es el que fomenta su cumplimiento, también pide consejo y está abierto a las opiniones e información de sus seguidores. (Lopez, 2013)

- **Control de desempeño equitativo con el bienestar de su personal:** En este aspecto el líder democrático muestra su ansiedad tanto por la producción como por el trabajador, por lo que los objetivos de la entidad se tratan de cumplir de mutuo acuerdo con el trabajador. (Lopez, 2013)
- **Trato amable al personal:** el líder debe mostrar igualdad para todos sus colaboradores no tener preferencia y así se sientan en un ambiente cómodo, escucharles y darles una solución y trata de formar parte del equipo y fomenta el trabajo en conjunto; el vínculo en la entidad es por el respeto, la integración, la confianza y alineación de los objetivos de la entidad con las necesidades del personal. (Lopez, 2013)
- **Inicia las actividades en conjunto con su equipo.** El líder es el ejemplo o el primero en iniciar las actividades para que sus colaboradores le sigan y confía en su equipo de trabajo, puesto que tanto el líder y colaborador conoce los pro y contra de cada uno de estos, por lo que cualquier acción a realizar por la empresa sea de importancia. (Lopez, 2013)
- **Motivación al personal basada en la confianza:** si el colaborador se siente en un ambiente cómodo y le da todo su apoyo el líder entonces hará su trabajo eficiente y con mucho entusiasmo, considera además de la motivación basada en la remuneración otros tipos de motivación intrínseca como son: felicitaciones, incentivos, etc. (Lopez, 2013)
- **Directrices fijadas en conjunto con sus colaboradores:** Los objetivos y metas de la empresa se hace en conjunto del líder y de los colaboradores y escucha sus opiniones de cada uno para lograr los objetivos propuestos, además son consultadas cada opinión sin perjudicar a ninguno de los trabajadores es



decir busca la igualdad o equidad de la empresa y del equipo del trabajo. (Lopez, 2013)

- **Calidad y productividad elevada.** para que los trabajadores den un servicio o producto de calidad deben estar preparados en consta que debe haber una buena comunicación y confianza tanto del líder como de los colaboradores, entonces si hay confianza y buena comunicación habrá una productividad elevada de dicho equipo es la misma este o no este el guía, y por lo general esta es elevada. (Lopez, 2013)

### **Laissez-faire**

Menciona a sus trabajadores aquí hay actividades o tareas para desarrollar. No necesariamente necesito que utilicen técnicas, pero necesito que lo hagan bien tal como lo pido. “este líder no le da mucha importancia de como puedan desarrollar sus tareas espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control” (Lopez, 2013, pág. 24). Salvo por la disposición de un número mínimo de reglas, este tipo de liderazgo, menciona muy poca unión y apoyo para los trabajadores. Indiscutiblemente, el subalterno tiene que ser muy bien calificado y capaz para asumir una responsabilidad que tenga un resultado final satisfactorio y provechoso.

- **Indiferencia al ser líder o parte del equipo:** el líder es quien da el ejemplo para realizar alguna tarea no busca ser visto como jefe ni como parte del equipo, deja a los colaboradores a su suerte en la institución, pero de alguna u otra forma de equipo. (Lopez, 2013)
- **La toma de decisiones las realiza los colaboradores:** en esta ocasión el colaborador tiene la libertad o la potestad de tomar decisiones este presenta una personalidad despegada, ya que otorga total libertad a los individuos para decidir y actuar. (Lopez, 2013)

- **Control del desempeño basado en el personal:** el líder tiene el arduo trabajo de vigilar y controlar a cada uno de sus colaboradores en cuanto al desempeño laissez – faire por ende sólo proporciona los materiales que se utilizaran en ese momento y deja claro que intervendrá sólo si se le pregunta. No hace comentarios a menos que sea cuestionado y no trata de intervenir con el equipo ni con sus tareas. (Lopez, 2013)
- **Trato al personal de manera indiferente:** poco o nada le interesa el equipo de trabajo y no participa deja que sus colaboradores en conjunto tomen sus propias iniciativas para lograr los objetivos, es decir no tiene interés por el grupo. (Lopez, 2013)
- **Responsabilidad total de las actividades a cargo del personal:** en este caso el líder deja toda la responsabilidad a sus trabajadores y poco nada le interesa si es importante o no, este tipo de líder no le gusta ser participe en el equipo de trabajo por lo que deja a responsabilidad de su personal toda acción a realizar para lograr los objetivos o metas. (Lopez, 2013)
- **Poca importancia a la motivación de su personal:** este líder muestra poco interés para darles motivación y confianza para el desarrollo de sus actividades y no le da tanta importancia lo que hacen además los trabajadores no desarrollan bien sus labores de en cuanto a motivación intrínseca este lo realiza solo cuando las circunstancias lo exigen, de lo contrario se basa solo en la motivación monetaria. (Lopez, 2013)
- **Directrices fijadas por el personal:** En cambio esta clase de líder a diferencia de los demás no transmite la confianza suficiente en su mando, por lo tanto, no confía en sí mismo y a sus trabajadores les da igual o no su presencia. (Lopez, 2013)
- **Calidad y Productividad de la organización deficiente:** Esta clase de líder ha descuidado y perdido la atención de su equipo debido a su falta de confianza en su liderazgo, por lo que a los

trabajadores les da igual su presencia, por lo que la producción por lo general es deficiente y dan un servicio deficiente este o no el líder. (Lopez, 2013)

### **1.3.8. Productividad**

La productividad es el vínculo entre la cantidad de productos obtenidos, que posee un individuo para ejecutar sus actividades, eso se refiere a la existencia en pocas palabras es la relación existente entre la cantidad de productos producidos y los bienes usados para obtener el efecto final. “La productividad son resultados de productos o servicios terminados ya sea por un solo colaborador o en equipo de trabajo” (Alvarez, 2012, p. 20)..

La productividad contribuye la mejora del proceso productivo, y este se centra en el vínculo de los elementos utilizados y de servicios o bienes obtenidos de la producción. “es así que la productividad relaciona lo producido y recursos e insumos utilizados” (Carro, 2012, p. 8). Mediante la productividad se logra incrementar la producción por ende la rentabilidad, por ello es importante que los colaboradores se sientan satisfechos y sobre todo se encuentren preparados profesionalmente.

La productividad en la actualidad es considerada por las entidades e instituciones, desean que sus trabajadores sean más activos o productivos, por ende, se manifiesta que es el método de mucha importancia que debe tener en cuenta el trabajador para un mayor desempeño y mejorar su productividad que la organización produce. “sí un trabajador produce más entonces favorece la gran parte a la entidad” (Gonzales, 2016, p. 22). Es decir la personas que produzca cada vez mas incrementara la productividad de la empresa, para lograrlo es

necesario que el personal cuente con la formación adecuada, además de satisfacer sus necesidades básicas.

En la actualidad la productividad, en las instituciones en general lo define o tienen en cuenta que a mayor producción mejora tanto en el colaborador y en la empresa. Por lo tanto, la productividad tiene que ver con las actividades y así obtener resultados satisfactorios, mediante un proceso de sistema siempre y cuando teniendo en cuenta los elementos empleados.” (Gutierrez, 2010, p. 271). En la productividad se toman en cuenta los recursos o insumos utilizados y los resultados obtenidos.

La productividad es muy requerida por las empresas, es decir una empresa encuentra en crecimiento en la productividad de sus trabajadores, ya que estos son las herramientas para ofrecer un producto o servicio, pues a través de ellos es que se negocia y vende, por ende toda empresa requiere que su personal sea productivo, pero sin embargo esto requiere que el personal sea capacitado y entrenado, en función al puesto de trabajo que desarrolla sus labores. (Grifell, 2015)

### **1.3.9. Importancia de la productividad**

Mediante la productividad se logra el crecimiento económico, por ello es importante para las organizaciones, pues les permite medir el desarrollo o progreso de su personal en función a sus actividades productivas. “Así mismo una alta productividad significa incremento de ingresos y rentabilidad” (Guerrero, 2013, p. 123). A su vez permite obtener una alta participación en el mercado la productividad es importante para las empresas, pues permite el crecimiento económico, además contribuye a que este puede desarrollarse y posicionarse en el mercado.

### 1.3.10. Evaluación de la productividad

López (2013) en este proceso tenemos la obligación de analizar y evaluar mediante una lista de control para saber y conocer las oportunidades y desempeño de cada colaborador. En este caso el actual estudio se considerará como dimensiones la revisión del orden, revisión del grupo y revisión de los pasos.

#### A. Verificación de la disposición

Los trabajadores manifiestan de tener el tiempo necesario para desarrollar sus labores además están disponibles a la hora que se les necesita en cada actividad de los procesos. López (2013), “por ello tenemos la oportunidad de la verificación de la disposición se evaluará mediante los indicadores que se presentan a continuación” (p. 90). Se refiere básicamente a la predisposición del personal para realizar sus actividades.

- **Accesibilidad a los materiales:** se determina el conocimiento del personal sobre la ubicación de los materiales y cuál es la accesibilidad que tiene a ellos. (López, 2013)
- **Ejecución del proceso establecido:** se evalúa si el personal viene cumpliendo con los procesos estipulados por la empresa u institución. (López, 2013)
- **Utilización de materiales de apoyo:** se observa que el personal realiza uso adecuado y pertinente de los materiales que tiene a su disposición. (López, 2013)
- **Predisposición del personal:** se observa que el personal esté disponible para las actividades a realizar en la empresa y que este demuestre cooperación ante sus compañeros y jefes de trabajo. (López, 2013)

#### B. Supervisión del equipo

López (2013) mediante este caso el supervisor tiene la responsabilidad de observar la capacidad y el desempeño de la utilización y manejo de los equipos encargados al trabajador

para el desarrollo de sus tareas, teniendo en cuenta mejorar la productividad, por ende, la verificación del equipo se evaluará en base a los siguientes indicadores:

- **Manipulación de los equipos:** se considera a la manera como el personal hace uso de los equipos, y si estos están siendo utilizados de manera adecuada. (López, 2013)
- **Programación de los procedimientos:** se observa que el personal programa las actividades que desarrollara en su labor diaria, organizando su tiempo, y los recursos que empleara para realizar sus tareas. (López, 2013)
- **Mantenimiento de los equipos:** se observe que la personal toma interés en realizar los mantenimientos correspondientes a las maquinas utilizadas, en el tiempo que este lo requiera, para su mejor rendimiento. (López, 2013)

### **C. Control y verificación de los procedimientos:**

Es la verificación de los procedimientos, es decir el personal debe tomar en cuenta la aplicación correcta de los procedimientos establecidos en la organización. Analizando si el personal “se esfuerza en mejorar los procesos, optimizando siempre los recursos destinados para tal fin, y en el caso de suscitarse algún inconveniente, tomar las medidas correctivas para desarrollar e trabajo eficientemente” (López, 2013, p. 98). ante ello los indicadores que evaluaran la verificación de los procedimientos se mencionan a continuación.

- **Mejoramiento del proceso:** el personal busca mejoras en los procesos, con la finalidad de obtener mejores resultados y mejorar la productividad. (López, 2013)
- **Simplificar elementos de trabajo:** el personal simplifica los elementos que emplea en sus actividades, ya sea utilizando otros métodos o materiales más completos, así como equipos multifuncionales. (López, 2013)

- **Tomar medidas:** se observa que la personal toma medidas frente a las actividades que realiza, tomando iniciativa en el desarrollo de estas, estas medidas deben ser las adecuadas para mejorar la productividad. (López, 2013)
- **Eficiencia de trabajo:** los trabajos desarrollados por el personal son de calidad, y productivas para la empresa u institución. (López, 2013)

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Pregunta general**

¿Cuál es la relación entre los estilos gerenciales y la productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017?

##### **1.4.2. Preguntas específicas**

- ¿Cuál es el estilo gerencial en las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017?
- ¿Cuál es el nivel de productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **Justificación teórica**

Para el desarrollo del estudio y la evaluación de cada una de las variables se ha tomado postulados teóricos consistentes que muestran dimensiones e indicadores que ofrecieron resultados convenientes, ante ello se ha tomado la teoría de López, E (2013) para evaluar el estilo gerencial de las empresas avícolas consideradas, asimismo se ha tomado la teoría de López, J (2013) para evaluar la productividad de los trabajadores.

##### **Justificación práctica**

Con el estudio del presente desarrollo se pretende conocer la correlación que existe entre estilos gerenciales con respecto a la

productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando”, toda vez que es importante tomar conciencia que la direccionalidad de una empresa es el pilar del desarrollo de la misma.

### **Justificación por conveniencia**

El proyecto de investigación permitió conocer la relación que existe en la empresa, sobre la conducción, a partir de formas gerenciales y el desarrollo productivo en general de la empresa. Las a su vez contribuyen al desarrollo de las empresas, ya que los resultados serán un aporte importante en la toma de decisiones de los directivos, y por su puesto mejorara las relaciones y el rendimiento de cada trabajador.

### **Justificación social**

La investigación beneficio principalmente a los directivos de las empresas en mención, de tal forma mejoro su gestión y el estilo de lidezgo tomando en cuenta las recomendaciones dadas, posteriormente beneficiará a los trabajadores ya que se mejorará su nivel de productividad, frente al desarrollo de sus actividades.

### **Justificación metodológica**

El desarrollo del proyecto permitirá tomar como estrategias los estilos gerenciales en la cual se vinculan formas o maneras de direccionar una entidad para lograr los objetivos. La direccionalidad de una empresa debe ser una prioridad considerando maneras de cómo llegar al trabajador, los procesos de gestión debe ser un andamiaje que visualicen estilos de conducción asertivas del trabajo.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación entre los estilos gerenciales y la productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017.



**Ho:** No existe relación entre los estilos gerenciales y la productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicos**

- El estilo gerencial en las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017, es autocrático.
- El nivel de productividad en las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017, es bajo.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre los estilos gerenciales y la productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” en la ciudad de Moyobamba – año 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- Conocer los estilos gerenciales de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” en la ciudad de Moyobamba – año 2017.
- Identificar el nivel de productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” en la ciudad de Moyobamba – año 2017

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

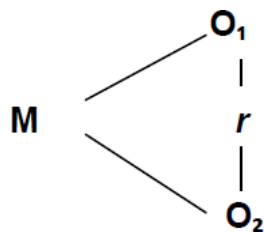
#### Tipo de estudio

El tipo de investigación es **no experimental**, pues analizó el comportamiento de las variables en su contexto natural sin manipular el contenido.

#### Diseño de investigación

El diseño del presente proyecto de investigación es descriptivo – correlacional, pues se analizó el comportamiento de ambas variables (Estilos gerenciales - productividad), para finalmente establecer el nivel de relación existente.

#### Esquema:



#### Donde:

**M** = Muestra (Avícola “La Granja” y “San Fernando”)

**O1** = Estilos gerenciales.

**O2** = Productividad.

**r** = Relación de las variables de estudio.

### 2.2. Variable, operacionalización.

#### 2.2.1. Variables

**Variable Independiente:** Estilos Gerenciales

**Variable**

**Dependiente:**

Productividad

## 2.2.2. Operacionalización

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Estilos Gerenciales</b>	Los estilos gerenciales se pueden conceptualizar como un grupo de acciones realizadas por el mismo gerente para desarrollar el funcionamiento de la empresa. (Chiavenato, 2005)	Se evaluó mediante encuestas, a través del cual se aplicó un cuestionario de estilos gerenciales a los trabajadores de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba.	Autocrático	<p>Busca ser visto siempre como el líder de la organización.</p> <p>Toma las decisiones el mismo.</p> <p>Control del desempeño excesivo.</p> <p>Trato inapropiado al personal.</p> <p>Inicia las acciones individualmente</p> <p>Motivación al personal basada en el temor:</p> <p>Directrices fijadas sin la participación del grupo.</p> <p>Calidad y productividad depende de la presencia del líder.</p>	Ordinal
			Democrático:	<p>Integración con el equipo de trabajo (forma parte del equipo).</p> <p>Toma de decisiones en conjunto con el grupo.</p> <p>Control de desempeño equitativo con el bienestar de su personal.</p> <p>Trato amable al personal.</p> <p>Inicia las actividades en conjunto con su equipo.</p> <p>Motivación al personal basada en la confianza.</p> <p>Directrices fijadas en conjunto con sus colaboradores.</p> <p>Calidad y productividad elevada.</p>	
			Laissez-faire	<p>Indiferencia al ser líder o parte del equipo.</p> <p>La toma de decisiones las realiza los colaboradores.</p> <p>Control del desempeño basado en el personal.</p> <p>Trato al personal de manera indiferente.</p> <p>Responsabilidad total de las actividades a cargo del personal.</p> <p>Poca importancia a la motivación de su personal</p> <p>Directrices fijadas por el personal</p> <p>Calidad y Productividad de la organización deficiente.</p>	

*Fuente: elaboración propia.*

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Productividad</b>	Álvarez (2012) “la productividad se refiere básicamente a la cantidad de productos producidos por la unidad de trabajo” (p. 20).	La presente variable se evaluó mediante un cuestionario mediante el cual se formuló varias preguntas relacionadas directamente a las dimensiones e indicadores.	Verificación de la disposición	Accesibilidad a los materiales Ejecución del proceso establecido Utilización de materiales de apoyo Predisposición del personal	Ordinal
			Supervisión del equipo	Manipulación de los equipos Programación de los procedimientos Mantenimiento de los equipos	
			Control y verificación de los procedimientos	Mejoramiento del proceso Simplificar elementos de trabajo Tomar medidas Eficiencia de trabajo	

*Fuente: elaboración propia.*

### 2.3. Población, muestra

#### Población

La población a considerar para el estudio de investigación fueron todos los trabajadores de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba.

Condición.	Cantidad
Trabajadores “La Granja”	22
Trabajadores “San Fernando”	27
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>

#### Muestra:

La muestra a considerar en la presente investigación científica considerando que el universo es pequeño se tomó al 100%.

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

#### Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnicas:** la técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta, pues mediante este se formuló una serie de preguntas directamente relacionadas a las dimensiones indicadores de las variables.

**Instrumento:** el instrumento empleado para la recolección de datos fue el cuestionario de preguntas, las que se elaboraron a partir de los indicadores de cada una de las variables expuestas, las que finalmente fueron aplicada a la muestra establecida.

#### Validez y confiabilidad

La validez del instrumento se determinó a través de la triangulación de juicio de expertos, determinado por la experiencia en la evaluación y validación de instrumentos de recojo de información.

La prueba de confiabilidad del instrumento, se determinó con el programa SPSS, mediante el alfa de Cronbach que es un coeficiente que contribuyó a la medición sirvió la fiabilidad de una escala de medida, para la cual se ha utilizado la siguiente fórmula:

### **Cronbach**

La fórmula es como sigue:

$$r_n = \frac{n}{n-1} * \frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S^2}$$

En donde:

$r_n$  = coeficiente de confiabilidad;

n = número de ítems;

$S_t^2$  = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$  es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Una vez tabuladas los datos obtenido en los instrumentos de recolección de datos, se ha creado las tabla y gráficos correspondiente a cada objetivo en el programa Excel, siendo estas interpretadas a base de las preguntas formuladas, posteriormente se ha empleado el programa SPSS para establecer la correlación Rho de Spearman para dar solución al objetivo general.

## **2.6. Aspectos éticos**

El presente estudio consideró relevante la objetividad de la información, toda vez que se ha tomado incitu con el apoyo desinteresado del sujeto de investigación, la predisposición se tomó en alto desde el momento de la recolección de datos hasta la tabulación de los resultados se tuvo en cuenta la privacidad y anonimidad de las personas encuestadas en el presente estudio.

### III. RESULTADOS

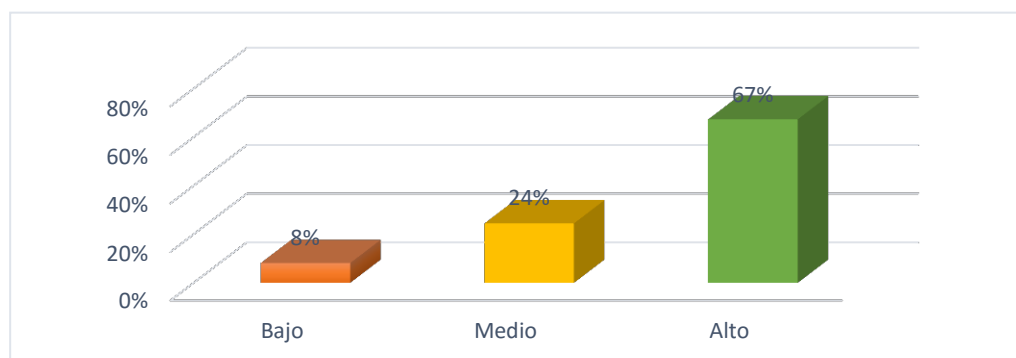
#### 3.1. Conocer los estilos gerenciales de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” en la ciudad de Moyobamba – año 2017.

**Tabla 1**

*Estilo Gerencial Autocrático*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	8%
Medio	12	24%
Alto	33	67%
TOTAL	49	100%

*Fuente: encuesta a los trabajadores*



**Figura 1: Estilo Gerencial Autocrático**

*Fuente: encuesta a los trabajadores*

Tras analizar los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se determinó que el estilo gerencial predominante en las avícolas “La Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba, es el autocrático (67% alto), pues los encuestados señalan que el jefe busca ser visto siempre como el líder de la organización, demostrando que es el que manda, toma las decisiones, evadiendo la opinión de los demás, controla el desempeño de sus trabajadores de manera excesiva, brinda un trato inapropiado al personal, creando resentimiento en ellos, además desarrolla sus actividades de manera individual, excluyendo al personal en la realización del trabajo, motiva a los trabajadores creando temor en ellos, fija las directrices de la empresa sin la

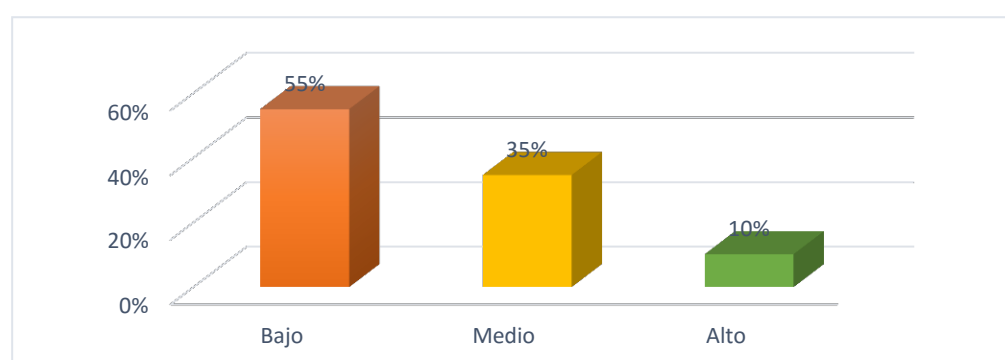
participación del personal, quienes a su vez tiene una regular productividad siempre y cuando se encuentren en presencia del líder.

**Tabla 2:**

*Estilo Gerencial Democrático*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	55%
Medio	17	35%
Alto	5	10%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

*Fuente: encuesta a los trabajadores*



**Figura 2:** *Estilo Gerencial Democrático*

*Fuente: encuesta a los trabajadores*

Después de analizar los datos se determinó que en las avícolas La Granja y San Fernando de la ciudad de Moyobamba, los líderes no pertenecen al estilo democrático, pues el 55% de los colaboradores señalan que los jefes o líderes no se integran con el equipo de trabajo, y no contribuyen a la realización de las actividades, las decisiones no se toman en conjunto, no se controla el desempeño de manera equitativa, pocas veces el jefe demuestra amabilidad en el trato, ocasionalmente inicia las actividades en conjunto, además las directrices no se fijan de manera proporcional y en equipo, pues el personal no participa de ello, todas estas acciones inadecuadas han generado una baja productividad en el personal.

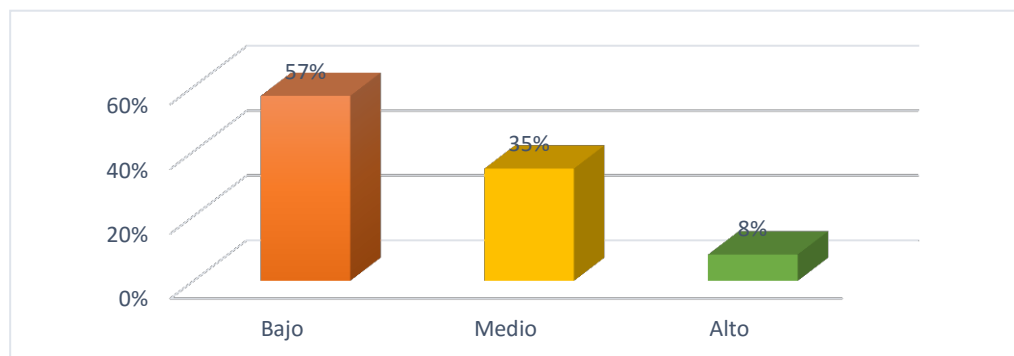


**Tabla 3:**

*Estilo Gerencial Laissez-faire*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	57%
Medio	17	35%
Alto	4	8%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

*Fuente: encuesta a los trabajadores*



**Figura 3:** *Estilo Gerencial Laissez-faire*

*Fuente: encuesta a los trabajadores*

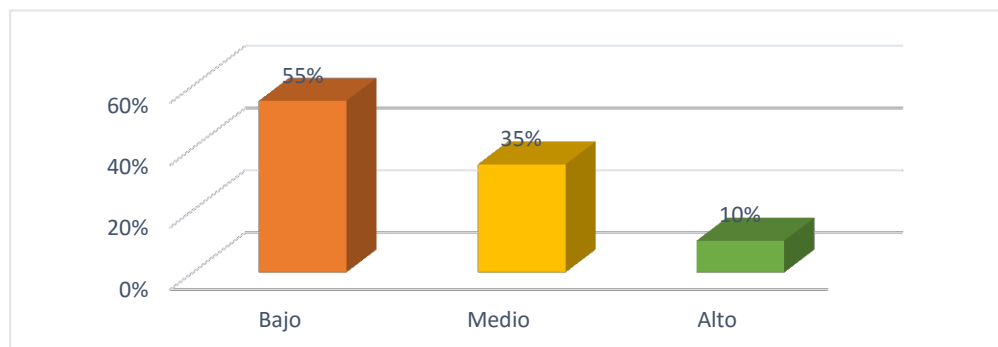
Tal como se aprecia en la presente tabla y figura, el 57% de los encuestados mencionan que el líder es indiferente y no se involucra con el equipo de trabajo, las decisiones no son tomadas por el personal, además el control y supervisión del desempeño del personal no lo realiza otro colaborador, el líder trata al personal de manera indiferente, la responsabilidad total de las actividades se encuentra a cargo del líder, quien a su vez brinda poca importancia a la motivación de su personal, las directrices no son fijadas por el personal, generando una deficiente calidad y Productividad de la organización.

**3.2. Identificar el nivel de productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” en la ciudad de Moyobamba – año 2017**

**Tabla 4:***Verificación de la disposición*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	55%
Medio	17	35%
Alto	5	10%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

*Fuente: ficha de observación a los trabajadores*

**Figura No. 4:** Verificación de la disposición

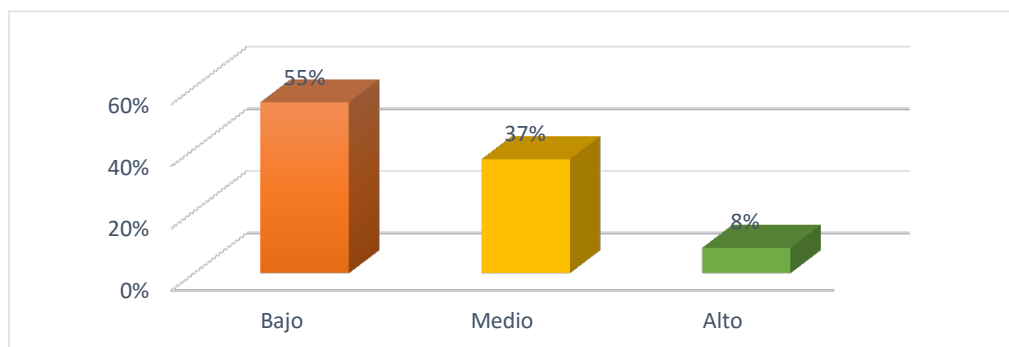
*Fuente: ficha de observación a los trabajadores*

Después aplicar la encuesta a la muestra de estudio de las avícolas la Granja y San Fernando de la ciudad de Moyobamba- año 2017, se determinó que el nivel de productividad en cuanto a la verificación de la disposición es bajo (55%); debido al deficiente desempeño del personal en sus actividades, pues la mayoría desconoce la ubicación de los materiales; además el personal no cumple con los procedimientos establecidos por la organización; no realizan el uso adecuado de los materiales que están a su disposición; por otro lado ocasionalmente demuestran disponibilidad para las actividades que la empresa realiza.

**Tabla 5:***Supervisión del equipo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	55%
Medio	18	37%
Alto	4	8%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

*Fuente: ficha de observación a los trabajadores*



**Figura 5:** Supervisión del equipo

Fuente: ficha de observación a los trabajadores

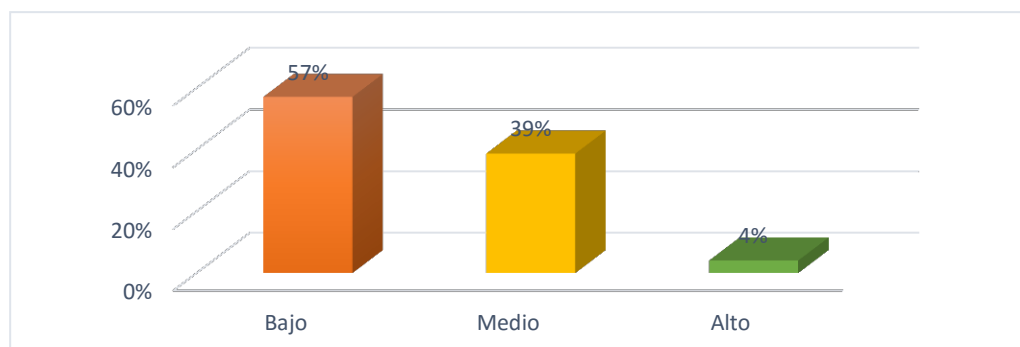
Asimismo, en la tabla y figura No. 5 se puede apreciar que la productividad de los trabajadores de las avícolas la Granja y San Fernando, en cuanto a la supervisión de equipo es bajo (55%), puesto que se observó diversas dificultades en los colaboradores, dado que ocasionalmente hacen un uso adecuado de los equipos; asimismo no programan sus actividades; tampoco realizan el mantenimiento correspondiente de las maquinas utilizadas.

**Tabla 6:**

*Control y verificación de los procedimientos*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	57%
Medio	19	39%
Alto	2	4%
TOTAL	49	100%

Fuente: ficha de observación a los trabajadores



**Figura 6:** Control y verificación de los procedimientos

Fuente: ficha de observación a los trabajadores

Además, en la tabla y figura No. 6 se identificó que el control y verificación de los procedimientos es deficiente (57% bajo); puesto que no hacen uso de nuevos métodos en los procesos de producción; igualmente los trabajadores no reducen la cantidad de trabajo, debido a que no utilizan técnicas completas que les permita obtener mejores resultados; tampoco son cuidadosos con las actividades que realiza la empresa; finalmente no cumplen con las metas establecidas en el proceso de producción.

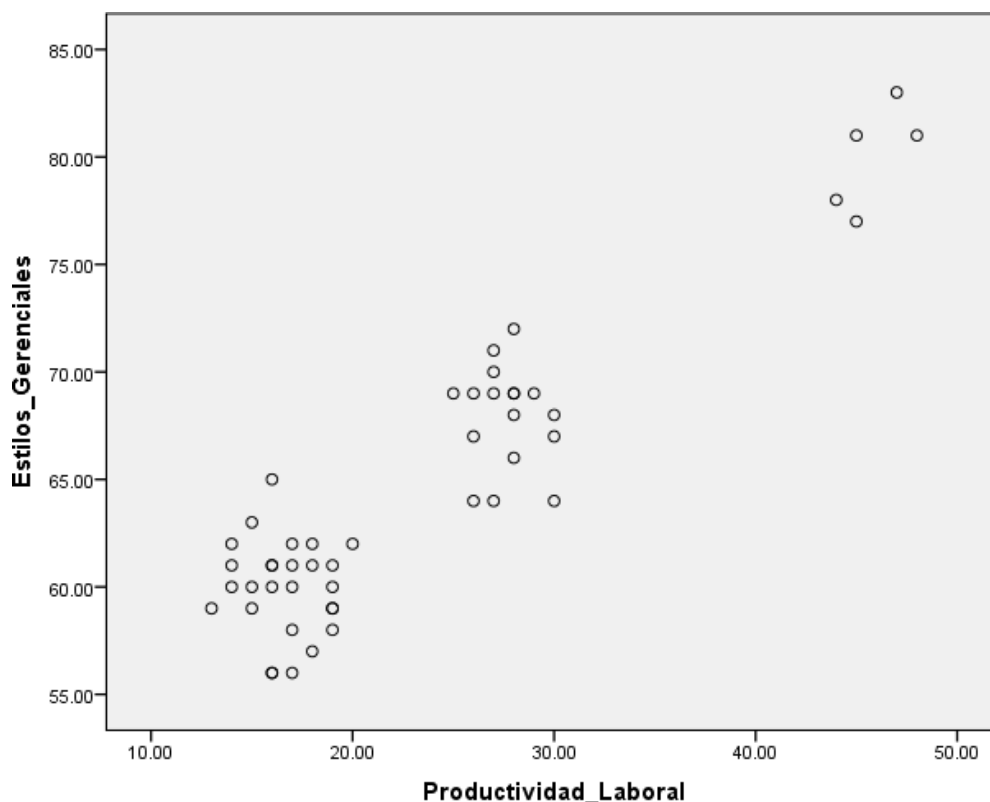
### 3.3. Determinar la relación entre los estilos gerenciales y la productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” en la ciudad de Moyobamba – año 2017.

**Tabla 7:**

*Relación entre los estilos gerenciales y la productividad*

			<b>Correlaciones</b>	
			Estilos Gerenciales	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Estilos Gerenciales	Coeficiente de correlación	1.000	.769**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	49	49
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	.769**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	49	49

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Fuente: procesamiento de datos en el programa SPSS



**Figura 7:** Relación entre los estilos gerenciales y la productividad

Fuente: procesamiento de datos en el programa SPSS

Tras el procesamiento de los datos en el programa SPSS se ha logrado establecer la relación entre los estilos gerenciales y la productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba, en el año 2017, corroborada con el coeficiente correlación Rho de Spearman de 0.769, ya que al determinar que el estilo de liderazgo persistente en dichas empresas es el autocrático, la cual sin duda alguna afecta a la productividad de los trabajadores, pues esta es baja. Puesto que al establecer la relación entre el estilo de liderazgo autocrático con la productividad laboral se ha logrado obtener una correlación inversa de -0.837, la cual a su vez demuestra que a mayores indicios de liderazgo autocrático menor será la productividad de los trabajadores.

#### IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se determinó que el estilo gerencial predominante en las avícolas “La Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba, es el autocrático, pues el jefe busca ser visto siempre como el líder de la organización, demostrando que es el que manda, toma las decisiones, evadiendo la opinión de los demás, controla el desempeño de sus trabajadores de manera excesiva, brinda un trato inapropiado al personal, creando resentimiento en ellos, además desarrolla sus actividades de manera individual, excluyendo al personal en la realización del trabajo, motiva a los trabajadores creando temor en ellos, fija las directrices de la empresa sin la participación del personal, quienes a su vez tienen una regular productividad siempre y cuando se encuentren en presencia del líder. Por su parte Recuenco (2015), señala que el estilo de liderazgo que predomina en la empresa es el participativo, todo lo contrario a los resultados obtenidos de la presente investigación, determinando que no coinciden, pues en la planteada por Recuenco, el líder toma en cuenta y permite la participación de los colaboradores en las decisiones de la empresa, sin embargo en la presente se observó que el líder es autocrático, las decisiones las toma por sí solo y busca ganarse el respeto de sus trabajadores generándoles temor.

Después de aplicar la encuesta a la muestra de estudio de las avícolas la Granja y San Fernando de la ciudad de Moyobamba- año 2017, se determinó que el nivel de productividad es bajo; debido al deficiente desempeño del personal en sus actividades, pues la mayoría desconoce la ubicación de los materiales; además el personal no cumple con los procedimientos establecidos por la organización; no realizan el uso adecuado de los materiales que están a su disposición; pocas veces demuestran disponibilidad para las actividades que la empresa realiza. Por otro lado, se observó que los colaboradores ocasionalmente hacen un uso adecuado de los equipos; asimismo no programan sus actividades; tampoco realizan el mantenimiento correspondiente de las máquinas utilizadas. Además, se identificó que el control y verificación de los procedimientos es

deficiente; no hacen uso de nuevos métodos en los procesos de producción; igualmente los trabajadores no reducen la cantidad de trabajo, debido a que no utilizan técnicas completas que les permita obtener mejores resultados; tampoco son cuidadosos con las actividades que realiza la empresa; finalmente no cumplen con las metas establecidas en el proceso de producción. Por su parte Alva y Juárez (2014) en su estudio estableció que el nivel de productividad es medio, pues no se evidencia un direccionamiento claro hacia el cumplimiento de los resultados, asimismo la dedicación hacia los resultados no es la esperada, por lo que el entrenamiento de los trabajadores tampoco se realiza adecuadamente. Finalmente, los resultados de la presente investigación y los de Alva, concuerdan, pues en ambas situaciones el nivel de productividad no es el adecuado, debido a factores que han venido afectando la satisfacción del colaborador y por ende su nivel de productividad. En cierto modo se debe al inadecuado estilo de liderazgo que predomina en las empresas, siendo este el factor principal que afecta el desempeño del personal.

## V. CONCLUSIONES

A continuación, se presenta las principales conclusiones a la que ha llegado la investigación:

- 51.** Después de analizar los resultados obtenidos se determinó que el estilo de liderazgo que predomina en las en las avícolas “La Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba, es el autocrático, pues el líder es una persona que toma las decisiones, evadiendo la opinión de los demás, controla el desempeño de sus trabajadores de manera excesiva, brinda un trato inapropiado al personal, creando resentimiento en ellos, además desarrolla sus actividades de manera individual, excluyendo al personal en la realización del trabajo, a quienes motiva mediante el temor.
- 52.** Por otro lado, después de analizar los resultados se determinó que el nivel de productividad de los colaboradores de las avícolas “La Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba, es bajo, pues la mayoría desconoce la ubicación de los materiales; además no cumplen con los procedimientos establecidos por la organización; no realizan el uso adecuado de los materiales que están a su disposición; pocas veces demuestran disponibilidad para las actividades que la empresa realiza.
- 53.** Por último, se determinó que existe relación entre los estilos gerenciales y la productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba, en el año 2017, corroborada con el coeficiente correlación Rho de Spearman de 0.769, pues el estilo de liderazgo persistente en dichas empresas es el autocrático, el cual sin duda alguna afecta a la productividad de los trabajadores, pues esta es baja.



## **VI. RECOMENDACIONES**

Se presenta diversas recomendaciones de acuerdo a las conclusiones a la que se ha llegado.

- 61.** Se recomienda al Gerente General de la Empresa Avícolas “la Granja” y “San Fernando” lograr un equilibrio de liderazgo con los jefes de áreas que poseen estilo de liderazgo autocrático, permitiendo que se promueva la participación y de los trabajadores; creando así una relación entre gerente y el personal de la empresa. Asimismo, se recomienda realizar charlas de liderazgo, motivación y trabajo en equipo en la cual se promueva al personal tener una buena relación, orientándolos a asumir sus responsabilidades en sus trabajos correspondientes.
  
- 62.** Para continuar con la productividad laboral de los colaboradores en las diferentes áreas de la Empresa Avícolas “la Granja” y “San Fernando” se recomienda a los administradores evaluar constantemente al personal en las actividades, la productividad, responsabilidades, y eficiencia en las tareas asignadas normalmente. Asimismo, se recomienda los jefes de cada departamento fomentar la comunicación, que ayuden al personal a trabajar en equipo, motivándolos a buscar mejorar el desempeño laboral del personal sobre los objetivos trazados por la empresa.
  
- 63.** Se recomienda a la empresa Avícolas “la Granja” y “San Fernando” realizar reuniones semanales o mensuales con todo el personal de la organización para determinar objetivos o tomar decisiones importantes, deberían comunicarse con ellos y hacerlos partícipes de estas decisiones u acuerdos para poder tener diferentes opiniones de las ventajas y desventajas que impliquen los acuerdos que vayan a ejecutar y de esta forma el trabajador sentirá que su opinión es importante para la empresa. Asimismo, se recomienda implementar el estilo de liderazgo participativo, que ayuden a generar un ambiente de trabajo óptimo ya que las decisiones son delegadas a niveles inferiores.

## VII. REFERENCIAS

- Alva, J., & Juarez, J. (2014). *Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los Colaboradores de la Empresa Chimu Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo-2014*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Alvarez, C. (2012). *Productividad y Desarrollo*. Mexico: ITSON.
- Avenecer, Y. (2016). *Liderazgo y motivación*. (Tesis de pregrado), Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Ayala, S. (2004). *Proceso de Admisión y Empleo de los Recursos Humanos*. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
- Ayuso, B. (2013). *El liderazgo en la empresa*. (Tesis de pregrado), Universidad de Valladolid, Soria. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/3653/1/PFGLIDERAZGO%5BBEATRIZFRANCISCOAYUSO%5D%5B1%5D.pdf>
- Banda, J. J., & Silva, V. (2016). *La Gestión Administrativa y su Relación con la Productividad Laboral de la Empresa Omega Constructor's Building Co. S.A.C., de la Ciudad de Tarapoto, en el año 2014*. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
- Benavides, I. (2009). *El Estado del Arte de la Toma de Decisiones y Estilos Gerenciales* (22 ed.). Nicaragua: Española, R. A.
- Carro, R. (2012). *Productividad y competitividad*. Buenos Aires: UNMP.
- Chiavenato, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (5 ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Cubas, D. (03 de Enero de 2016). Cuatro aspectos básicos que un líder debe seguir para aumentar la productividad en su empresa. *Gestión*.
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo* (2 ed.). EE.UU: Zeta Bolsillo.

- Gonzales, R. (2016). *Gestión Administrativa y Calidad de los Servicios en la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015* . Huacho: UCACH.
- Grifell, E. (2015). *Productivity Accounting: The Economics of Business Performance* . New York: Cambridge University Press.
- Guerrero, K. C. (2017). *Evaluación de la Gestión por Competencia y su Relación con la Productividad de las Ventas en Editora Selva S.A.C. de la Ciudad de Tarapoto Año 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Guerrero, L. (2013). *Sistema de archivo y clasificacion de documentos* (1° ed.). Malaga: IC.
- Gutierrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad* (3° ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Lopez, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Barcelona: UAB.
- López, J. (2013). *Productividad*. Mexico: Palibrio.
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral*. (Tesis de pregrado), Universidad Rafael Landivar, Guatemala.
- Recuenco, A. (2015). *Los Estilos Gerenciales y Su Influencia en la Gestión de Empresas del Sector de Servicios de la Ciudad de Trujillo*. Universidad Nacional De Trujillo, Trujillo – Peru.
- Robbins, S. P. (2008). *Comportamiento Organizacioal* (10ª Edición ed.). México: Pearson Prentice Hall.

# **ANEXOS**

## Matriz de consistencia del proyecto de tesis

**TÍTULO: Estilos Gerenciales y su relación con la Productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017.**

**AUTOR: CARDOZO ROJAS NORA**

<b>DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA.</b>										
Estilos Gerenciales y su relación con la Productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017.										
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>							
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre los estilos gerenciales y la productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre los estilos gerenciales y la productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” en la ciudad de Moyobamba – año 2017.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> <b>Hi:</b> Existe relación entre los estilos gerenciales y la productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017. <b>Ho:</b> No existe relación entre los estilos gerenciales y la productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017.	<b>VARIABLE 1: Estilos gerenciales</b> <b>Definición conceptual.</b> Los estilos gerenciales se pueden conceptualizar como un grupo de acciones realizadas por el mismo gerente para desarrollar el funcionamiento de la empresa. (Chiavenato, 2005) <b>Definición Operacional.</b> Se evaluó mediante encuestas, a través del cual se aplicó un cuestionario de estilos gerenciales a los trabajadores de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba.							
			<table border="1"> <thead> <tr> <th><b>Dimensiones</b></th> <th><b>Indicadores</b></th> <th><b>Escala</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autócrata</td> <td>                             Busca ser visto siempre como el líder de la organización.                              Toma las decisiones el mismo.                              Control del desempeño excesivo.                              Trato inapropiado al personal.                              Inicia las acciones individualmente                         </td> <td rowspan="3">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Democrático:</td> <td>                             Motivación al personal basada en el temor:                              Directrices fijadas sin la participación del grupo.                              Calidad y productividad depende de la presencia del líder.                              Integración con el equipo de trabajo (forma parte del equipo).                              Toma de decisiones en conjunto con el grupo.                              Control de desempeño equitativo con el bienestar de su personal.                              Trato amable al personal.                         </td> </tr> <tr> <td>Laissez-faire</td> <td>                             Indiferencia al ser líder o parte del equipo.                              La toma de decisiones las realiza los colaboradores.                              Control del desempeño basado en el personal.                              Trato al personal de manera indiferente.                              Responsabilidad total de las actividades a cargo del personal.                              Poca importancia a la motivación de su personal                              Directrices fijadas por el personal                              Calidad y Productividad de la organización deficiente.                         </td> </tr> </tbody> </table>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>	Autócrata	Busca ser visto siempre como el líder de la organización. Toma las decisiones el mismo. Control del desempeño excesivo. Trato inapropiado al personal. Inicia las acciones individualmente	Ordinal	Democrático:
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>								
Autócrata	Busca ser visto siempre como el líder de la organización. Toma las decisiones el mismo. Control del desempeño excesivo. Trato inapropiado al personal. Inicia las acciones individualmente	Ordinal								
Democrático:	Motivación al personal basada en el temor: Directrices fijadas sin la participación del grupo. Calidad y productividad depende de la presencia del líder. Integración con el equipo de trabajo (forma parte del equipo). Toma de decisiones en conjunto con el grupo. Control de desempeño equitativo con el bienestar de su personal. Trato amable al personal.									
Laissez-faire	Indiferencia al ser líder o parte del equipo. La toma de decisiones las realiza los colaboradores. Control del desempeño basado en el personal. Trato al personal de manera indiferente. Responsabilidad total de las actividades a cargo del personal. Poca importancia a la motivación de su personal Directrices fijadas por el personal Calidad y Productividad de la organización deficiente.									
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> ¿Cuál es el estilo gerencial en las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017? ¿Cuál es el nivel de productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Conocer los estilos gerenciales de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” en la ciudad de Moyobamba – año 2017. Identificar el nivel de productividad de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” en la ciudad de Moyobamba – año 2017	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> -El estilo gerencial en las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017, es autocrático. -El nivel de productividad en las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba- año 2017, es bajo.								

			<p align="center"><b>VARIABLE 2: Productividad</b></p> <p><b>Definición conceptual.</b> La productividad se refiere básicamente a la cantidad de productos producidos por la unidad de trabajo. (Álvarez, 2012).</p> <p><b>Definición operacional.</b> La presente variable fue evaluada mediante un cuestionario mediante el cual se formuló varias preguntas relacionadas directamente a las dimensiones e indicadores.</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th align="center"><u>Dimensiones</u></th> <th align="center"><u>Indicadores</u></th> <th align="center"><u>Escalas</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">Verificación de la disposición</td> <td>Accesibilidad a los materiales Ejecución del proceso establecido Utilización de materiales de apoyo Predisposición del personal</td> <td></td> </tr> <tr> <td align="center">Supervisión del equipo</td> <td>Manipulación de los equipos Programación de los procedimientos Mantenimiento de los equipos</td> <td align="center">Ordinal</td> </tr> <tr> <td align="center">Control y verificación de los procedimientos</td> <td>Mejoramiento del proceso Simplificar elementos de trabajo Tomar medidas Eficiencia de trabajo</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Escalas</u>	Verificación de la disposición	Accesibilidad a los materiales Ejecución del proceso establecido Utilización de materiales de apoyo Predisposición del personal		Supervisión del equipo	Manipulación de los equipos Programación de los procedimientos Mantenimiento de los equipos	Ordinal	Control y verificación de los procedimientos	Mejoramiento del proceso Simplificar elementos de trabajo Tomar medidas Eficiencia de trabajo	
<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Escalas</u>													
Verificación de la disposición	Accesibilidad a los materiales Ejecución del proceso establecido Utilización de materiales de apoyo Predisposición del personal														
Supervisión del equipo	Manipulación de los equipos Programación de los procedimientos Mantenimiento de los equipos	Ordinal													
Control y verificación de los procedimientos	Mejoramiento del proceso Simplificar elementos de trabajo Tomar medidas Eficiencia de trabajo														
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS</b>													
<p><b>Tipo de investigación.</b> Descriptivo – correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación.</b> Es correlacional: dado a que se establece la correlación entre variables.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --- O1     M --- O2     O1 --- r     r --- O2 </pre> </div> <p><b>Donde:</b>  <b>M</b> = Muestra (Trabajadores de las avícolas “la Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba)  <b>O1</b> = Estilos gerenciales.  <b>O2</b> = Productividad.  <b>r</b> = Relación de las variables de estudio.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población a considerar para el estudio de investigación son 49 trabajadores de las avícolas “la Granja” y “San Fernando”.</p> <p><b>MUESTRA:</b> La muestra a considerar en la presente investigación científica considerando que el universo es pequeño se tomara al 100%.</p>	<p><b>Para la recolección de datos:</b> Como técnica que se ha empleado la encuesta, y como instrumento se ha empleado el cuestionario de preguntas.</p> <p><b>Para el análisis e interpretación de datos.</b> Se ha empleado el programa Excel para la tabulación y tratamiento de los datos extrayendo de la misma, las tablas y gráficos correspondientes, y el programa SPSS 24 para establecer la correlación a través del estadístico Pearson.</p>													

## Instrumento de recolección de datos

### Encuesta para evaluar los Estilos Gerenciales

Estimado encuestado(a). La presente encuesta tiene carácter anónimo y está orientada a obtener datos para realizar el trabajo de investigación titulada “Estilos Gerenciales y su relación con la Productividad de las avícolas La Granja y San Fernando de la ciudad de Moyobamba- año 2017”. A continuación, se presenta una serie de conductas observables, las cuales tienen variantes de respuesta. Lea detenidamente cada afirmación y coloque una X en donde se adecue su respuesta. No existen preguntas correctas ni incorrectas. Ruego a usted conteste con la más posible sinceridad.

#### Valoración:

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

Variable	Dimensiones	No.	Ítems	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)
<b>Estilos Gerenciales</b>	Autócrata	1	El jefe busca ser visto siempre como el líder de la organización, demostrando que es el que manda.					
		2	Toma las decisiones el mismo, evadiendo la opinión de los demás.					
		3	Controla el desempeño de sus trabajadores de manera excesiva.					
		4	El trato al personal es inapropiado, creando un sentido de resentimiento en ellos.					
		5	Desarrolla sus actividades de manera individual, excluyendo al personal en la realización del trabajo.					
		6	Motiva a su personal creando temor en ellos.					
		7	Fija las directrices de la empresa sin la participación del personal.					
		8	El personal demuestra productividad siempre y cuando este en la presencia del líder.					
	Democrático:	9	El jefe demuestra la integración con el equipo de trabajo (forma parte del equipo), por lo que contribuye en la realización del mismo.					
		10	Las decisiones son tomadas conjuntamente con el equipo de trabajo.					

		11	El control de desempeño del personal es equitativo con objeto de buscar el bienestar de los mismos.						
		12	El jefe demuestra ser amable en el trato con su personal.						
		13	El líder inicia las actividades en conjunto con su equipo, haciendo participe a todo el personal en el desarrollo de la misma.						
		14	El líder motiva al personal creando confianza en ellos.						
		15	Las directrices son fijadas conjuntamente con el personal, haciendo participe a cada uno de ellos.						
		16	El personal demuestra mayor productividad cuando el líder dirige y apoya al mismo tiempo.						
	Laissez-faire	17	El líder demuestra Indiferencia al ser líder, y no se involucra con el equipo.						
		18	Las decisiones son tomadas en su totalidad por el personal.						
		19	El control y supervisión del desempeño del personal se encuentra en manos de otro colaborador.						
		20	El líder trata al personal de manera indiferente.						
		21	La responsabilidad total de las actividades se encuentra a cargo del personal.						
		22	El líder brinda poca importancia a la motivación de su personal						
		23	Las directrices son fijadas por el personal						
		24	Calidad y Productividad de la organización es deficiente.						



## Encuesta para evaluar la Productividad Laboral

Estimado encuestado(a). La presente encuesta tiene carácter anónimo y está orientada a obtener datos para realizar el trabajo de investigación titulada “Estilos Gerenciales y su relación con la Productividad de las avícolas La Granja y San Fernando de la ciudad de Moyobamba- año 2017”. A continuación, se presenta una serie de conductas observables, las cuales tienen variantes de respuesta. Lea detenidamente cada afirmación y coloque una X en donde se adecue su respuesta. No existen preguntas correctas ni incorrectas. Ruego a usted conteste con la más posible sinceridad.

### Valoración:

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

VARIABLE	DIMENSIONES	N°	ITEMS	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)
<b>Productividad</b>	Verificación de la disposición	1	El trabajador tiene el conocimiento sobre la ubicación de los materiales					
		2	El trabajador cumple con los procedimientos establecidos por la institución.					
		3	El personal realiza uso adecuado y pertinente de los materiales que tiene a su disposición.					
		4	El colaborador demuestra disponibilidad para las actividades a realizar en la empresa.					
	Supervisión del equipo	5	El colaborador utiliza adecuadamente los equipos, destinándolo a la función para la cual fue creada.					
		6	El colaborador programa las actividades que desarrollara en su labor diaria.					
		7	El colaborador realiza el mantenimiento correspondiente a las maquinas utilizadas.					
	Control y verificación de los procedimientos	8	El colaborador utiliza nuevos métodos en los procesos, con la finalidad de obtener mejores resultados.					
		9	El colaborador reduce la cantidad de trabajo, utilizando diferentes técnicas o materiales más completos.					
		10	El colaborador es cuidadoso con las actividades que realiza, tomando					

			iniciativa en el desarrollo de estas.					
		<b>11</b>	El colaborador cumple con la metas establecidas, en el menor tiempo posible y utilizando pocos recursos.					

# Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rios Linares  
 Institución donde labora : UCV  
 Especialidad : Mg. Investigación, Dr. Educación  
 Instrumento de evaluación :  cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s):  CARDOSO ROSAS NORA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 05 de octubre de 2017

  
 Dr. Gemni Rios Linares  
 CPPe 2301152818

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Paçilla Hidalgo José  
 Institución donde labora : UCV  
 Especialidad : Mg. Gestión pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s): CARDOZA ROJAS NORA

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					4	8

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 

Tarapoto, 05 de octubre de 2017



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Casique Armas Pedro
Institución donde labora : UCV- Moyobamba
Especialidad : Mg. Gestión pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario
Autor (s) del instrumento (s): CARDOZO ROSAS NORA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Table with 5 columns (1-5) and 10 rows (CRITERIOS, INDICADORES, CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, PUNTAJE TOTAL). Includes handwritten checkmarks and a total score of 49.

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Blank lines for opinion on applicability.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: [Empty box]

Tarapoto, 06 de octubre de 2017



Sello personal y firma

## Análisis de confiabilidad

### Escala: Estilos Gerenciales

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	49	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	49	100.0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.540	24

### Escala: Productividad Laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	49	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	49	100.0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.963	11

## Correlaciones

### Correlaciones

			Autocrático	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Autocrático	Coefficiente de correlación	1.000	-.837**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	49	49
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	-.837**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	49	49

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

### Correlaciones

			Democrático	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Democrático	Coefficiente de correlación	1.000	.795**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	49	49
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	.795**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	49	49

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

### Correlaciones

			Laissez Faire	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Laissez Faire	Coefficiente de correlación	1.000	.817**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	49	49
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	.817**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	49	49

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



## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

### CONSTANCIA DE ACEPTACION

Por medio del presente se autoriza a la Srta. Nora Cardozo Rojas para que, en el marco del proceso de elaboración de tesis de pregrado, de la universidad cesar vallejo, denominado:

“Estilos gerenciales y su relación con la productividad de las avícolas “La Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba-año 2017”, pueda gestionar información cualitativa y cuantitativa en la presente empresa, además de ello la Srta. Podrá aplicar sus instrumentos de recojo de información.

Moyobamba 2 de junio 2017

AGROPECUARIA LA GRANJA DEL ORIENTE SAC.  
.....  
José Ubaldino Córdova Cubas  
GERENTE GENERAL



### CONSTANCIA DE ACEPTACION


Por medio del presente se autoriza a la Srta. Nora Cardozo Rojas para que, en el marco del proceso de elaboración de tesis de pregrado, de la universidad cesar vallejo, denominado:

“Estilos gerenciales y su relación con la productividad de las avícolas “La Granja” y “San Fernando” de la ciudad de Moyobamba-año 2017”, pueda gestionar información cualitativa y cuantitativa en la presente empresa, además de ello la Srta. Podrá aplicar sus instrumentos de recojo de información.

Moyobamba 2 de junio 2017

AVÍCOLA  
SAN FERNANDO  
*Betty Flores Rojas*  
PROPIETARIA  
DNI: 00827962

## Acta de aprobación de originalidad

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Icela Baneza Clavo Zumba, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo, Moyobamba, revisor (a) de la tesis titulada

"Estilos gerenciales y su relación con la productividad de las avícolas La Granja y San Fernando de la ciudad de Moyobamba-año 2017", del (de la) estudiante Nora Cardozo Rojas, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Moyobamba 31-05-2018.



Firma

Icela Baneza Clavo Zumba  
Nombres y apellidos del (de la) docente  
DNI: 44733515

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## Autorización de publicación de tesis al repositorio

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Nora Cardozo Rojas, identificado con DNI N° 43460311, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

**"Estilos gerenciales y su relación con la productividad de las avícolas La Granja y San Fernando de la ciudad de Moyobamba-año 2017"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 43460311

FECHA: 13 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

**ANEXO FOTOGRÁFICO**  
**Encuestado**

