

**UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE  
LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS  
ATAHUALPA**



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

“Liderazgo y Productividad Laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali 2023”

**TESIS**

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Negocios Internacionales

**AUTORES**

Wilder Jolsen, Alva Torres

Isaias, Pariona Huaycuchi

**ASESOR**

Dr. Bernabé Teodoro Vila Hinojo

**Chanchamayo – Perú**

**2025**

## **ASESOR**

Dr. Bernabé Teodoro Vila Hinojo

## AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darnos buena salud y protegernos en nuestro camino de vida.

A la “UNISCJSA” por todos los conocimientos brindados a través de sus excelentes profesionales, colegas de trabajo por su apoyo incondicional que nos alientan a seguir adelante y no rendirnos ante las dificultades.

A nuestro asesor, Dr. Bernabé Teodoro Vila Hinojo, por su valiosa orientación y asesoramiento a la realización de la tesis.

### **Bach. Wilder Jolsen Alva Torres: a mis padres**

- Humberto Jesús Alva Rondón
- Santos Elvia Torres Barreno

### **Bach. Isaías Pariona Huaycuchi: a mis padres**

- Teodoro Pariona Cárdenas
- Luz Violeta Huaycuchi Salas

Los autores.

## **DEDICATORIA**

Dedicado a nuestros padres por su soporte e incondicional guía, que con su constante motivación y buen ejemplo nos guiaron hacia el camino de la rectitud,

A nuestros docentes por sus consejos y enseñanzas a nuestros compañeros, amigos que siempre creyeron en nosotros para el logro y consecución de nuestros objetivos personales y profesionales.

## RESUMEN

El objeto de estudio fue, establecer la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023. Se trata de un estudio de tipo básico, de nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental, transeccional; la población está compuesta por 30 trabajadores, siendo muestral censal. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la Intensificación de producción; Determinar la relación de la motivación y el rendimiento del personal; Determinar la relación de los logros de metas y el impacto laboral. Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 23,33% Totalmente en desacuerdo, el 33.33% En desacuerdo, el 23.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 10.00% De acuerdo y el 10.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted tiene, Confianza en el trabajo, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que están en desacuerdo con un 33.33%. finalmente se concluyó, que el nivel de correlación entre el liderazgo y la productividad laboral es del 0.953, siendo una relación de nivel alto; asimismo, se determinó que la relación entre el trabajo en equipo y la intensificación de producción es del 0.943, siendo positivo alto; de la misma forma el grado de correlación de la motivación y el rendimiento del personal es del 0.539, siendo positiva y por último la relación entre logro de metas y el impacto laboral es del 0.439 siendo positivo, por lo que es necesario mencionar el liderazgo ayuda a aumentar la productividad laboral, en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali.

**Palabra clave:** El Liderazgo, Productividad Laboral, Centro Asociación, Productores Cafetaleros, Nueva Generación Pauriali.

## ABSTRACT

The object of study was to establish the relationship between leadership and labor productivity in the Center Association of Coffee Producers the New Generation Pauriali -2023. It is a basic study, with a descriptive-correlational level and a non-experimental, cross-sectional design; The population is composed of 30 workers, being a census sample. The specific objectives are: To determine the relationship between teamwork and production intensification; Determine the relationship between motivation and staff performance; Determine the relationship between goal achievement and work impact. The surveyed population has been determined based on 30 and has indicated 23.33% Strongly disagree, 33.33% Disagree, 23.33% Neither agree nor disagree, 10.00% Agree and 10.00% Totally agree, according to the question posed, do you have, Confidence in the work, on the part of your colleagues and bosses in the Center Association of Coffee Producers the New Generation Pauriali, so they state that they disagree with 33.33%. Finally, it was concluded that the level of correlation between leadership and labor productivity is 0.953, being a high-level relationship; likewise, it was determined that the relationship between teamwork and production intensification is 0.943, being positive high; in the same way, the degree of correlation between motivation and staff performance is 0.539. being positive and finally the relationship between achievement of goals and labor impact is 0.439 being positive, so it is necessary to mention leadership helps to increase labor productivity, in the Center Association of Coffee Producers the New Generation Paurial.

**Keyword:** Leadership, Labor Productivity, Center Association, Coffee Producers, New Generation Pauriali.

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo y la productividad son los pilares esenciales de toda organización, pues sin ellos nos convertiríamos en un barco en navegación, sin un destino al que aspiramos llegar., se lleva a cabo la investigación asignada: El Liderazgo y Productividad Laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali 2023.

El Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali - situado en el distrito de Pauriali, ha visto un incremento en su plantilla por el crecimiento de sus ventas en los meses recientes. Sin embargo, el problema persiste y se está abordando de forma empírica, carente de base científica, dado que no se está tomando en cuenta la experiencia en ventas de los nuevos empleados, provocando una falta de competitividad en el desempeño operativo de cada individuo.

El estudio se precisa en un contexto actual donde el liderazgo conforma un elemento muy importante, ya que contribuye a mantener y optimizar el rendimiento de los colaboradores con la finalidad de alcanzar los objetivos empresariales esperadas por la empresa. Es así que, en la presente investigación surgió la siguiente interrogante general a resolver: “¿Qué relación existe entre el liderazgo y la productividad laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023?”

Es fundamental un liderazgo eficaz para incrementar la productividad de los trabajadores y el triunfo global de una compañía, ya que, al cultivar competencias de liderazgo, tales como una comunicación nítida, el fortalecimiento de los trabajadores y la promoción de la cooperación, los líderes pueden generar un entorno de trabajo positivo y estimulante, asimismo, los líderes eficientes tienen la habilidad de generar ambientes de trabajo positivos, donde el empleado puede evolucionar, adquirir conocimientos y desarrollarse profesionalmente, cuando esto ocurre, las personas experimentan sensaciones de felicidad, apreciación y compromiso con la organización. Al contar con un entorno propicio, los líderes pueden motivar a sus equipos a tener mejores resultados, brindando orientación y dirección clara sobre los objetivos de la empresa.

Esto puede conducir a mayores niveles de eficiencia y productividad laboral por parte de los colaboradores, lo que a su vez se traduce en una fuerza laboral saludable y comprometida que impulsa la innovación y el éxito en la organización, a lo cual, se concluyó que cuando los líderes son empáticos, buscan el bienestar del personal y promueven la flexibilidad, se convierten en el tipo de líder con el que los colaboradores quieren trabajar. Asimismo, el estudio menciona que los

colaboradores valoran el buen liderazgo como una de las principales razones por lo cual permanecen en la empresa, mientras que a través del liderazgo se puede crear lealtad entre los trabajadores y sus gerentes. El liderazgo eficaz es uno de los fundamentos más importantes para construir grandes culturas organizacionales.

La población encuestada ha sido establecido con 30 personas y los porcentajes son los siguientes: 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 33.33% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, los Cambios Futuros, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que demuestran conformismo en el trabajo.

La población encuestada ha sido determinado en 30 y se ha reportado que el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 16.67% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, las Estrategia de trabajo, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que demuestran conformismo y no quieren mejorar o cambios en el trabajo.

En contraposición a los líderes autoritarios, esta dirección puede fortalecer los valores y, simultáneamente, incentivar a los individuos a su cargo para que se sientan contentos en sus puestos de trabajo y sean más productivos en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali.

# ÍNDICE

<b>CARÁTULA.....</b>	<b>i</b>
<b>ASESOR.....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>ix</b>
<b>LISTA DE FIGURAS.....</b>	<b>xii</b>
<b>LISTA DE TABLAS.....</b>	<b>xiii</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>16</b>
<b>1.1. Identificación y determinación del problema.....</b>	<b>16</b>
<b>1.2. Formulación del problema general y específicos.....</b>	<b>18</b>
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
<b>1.3. Objetivos.....</b>	<b>18</b>
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
<b>1.4. Hipótesis.....</b>	<b>19</b>
1.4.1. Hipótesis general.....	19
1.4.2. Hipótesis específicas.....	19
<b>1.5. Justificación del problema.....</b>	<b>19</b>
1.5.1. Justifica teórica.....	19
1.5.2. Justificación práctica.....	20

<b>1.6. Importancia y alcance de la investigación .....</b>	<b>20</b>
<b>1.7. Limitaciones de la investigación .....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>22</b>
<b>2.1. Antecedentes.....</b>	<b>22</b>
<b>2.2. Bases teóricas.....</b>	<b>25</b>
2.2.1. Liderazgo.....	25
2.2.2. Virtudes de los líderes .....	26
2.2.3. Liderazgo efectivo.....	26
2.2.4. Liderazgo autoritario .....	27
2.2.5. Liderazgo liberal o laissez-faire .....	27
2.2.6. Liderazgo participativo .....	27
2.2.7. Liderazgo democrático.....	28
2.2.8. Desempeño Laboral .....	28
2.2.9. Factores que Influyen el Desempeño Laboral.....	28
2.2.10. Liderazgo y características .....	30
2.2.11. Teoría del liderazgo.....	31
2.2.12. Trabajo en equipo.....	32
2.2.13. Motivación .....	33
2.2.14. Logro de metas .....	33
2.2.15. Variable de la Productividad Laboral .....	34
2.2.16. ¿Cómo medir la productividad laboral?.....	37
2.2.17. Intensificación de producción .....	38
2.2.18. Rendimiento del personal.....	39
2.2.19. Impacto laboral.....	40
<b>2.3. Bases Conceptuales .....</b>	<b>41</b>

<b>2.4. Bases Epistemológicas .....</b>	<b>42</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>43</b>
<b>3.1. Ámbito.....</b>	<b>43</b>
<b>3.2. Nivel, tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>43</b>
<b>3.3. Población y selección de la muestra .....</b>	<b>44</b>
<b>3.4. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>45</b>
<b>3.5. Análisis estadístico .....</b>	<b>45</b>
<b>3.6. Consideraciones éticas .....</b>	<b>45</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>47</b>
<b>4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....</b>	<b>47</b>
<b>4.2. Prueba de hipótesis .....</b>	<b>65</b>
<b>4.3. Discusión de resultados .....</b>	<b>68</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>77</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>78</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>79</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>82</b>
- Anexo 1: Matriz de consistencia.	
- Anexo 2: Operacionalización de las variables.	
- Anexo 3: Resolución de inscripción y aprobación de tesis.	
- Anexo 4: Autorización de universidades.	
- Anexo 5: Instrumento de recolección de datos.	
- Anexo 6: Validación de expertos.	
- Anexo 7: Base de datos.	
- Anexo 8: Fotografías.	

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Confianza en el trabajo por parte de sus compañeros y jefes en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	47
<b>Figura 2</b> <i>Libertad en el trabajo por parte de sus compañeros y jefes en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	48
<b>Figura 3</b> <i>Responsabilidad en las funciones en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	49
<b>Figura 4</b> <i>Capacitación como personal en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	50
<b>Figura 5</b> <i>Satisfacción de necesidades personales en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	51
<b>Figura 6</b> <i>Cómo visualiza la conducta del personal en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	52
<b>Figura 7</b> <i>Cómo visualiza los cambios futuros en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	53
<b>Figura 8</b> <i>Cómo visualiza las estrategias de trabajo en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	54
<b>Figura 9</b> <i>Cómo visualiza el tiempo en trabajar en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	55
<b>Figura 10</b> <i>Cómo visualiza la producción de frutas en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	56
<b>Figura 11</b> <i>Cómo visualiza los proyectos de inversión en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	57
<b>Figura 12</b> <i>Cómo visualiza la calidad de productos en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	58
<b>Figura 13</b> <i>Cómo visualiza el incremento de producción en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	59
<b>Figura 14</b> <i>Cómo visualiza la satisfacción frente a resultados en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	60
<b>Figura 15</b> <i>Cómo visualiza el nivel de preparación del personal en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	61
<b>Figura 16</b> <i>Cómo visualiza los cambios futuros en infraestructura en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	62
<b>Figura 17</b> <i>Cómo visualiza los cambios Transcendentales en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	63
<b>Figura 18</b> <i>Cómo visualiza la continuidad de mantenimiento en el C.A.P.C.N.G.P. ....</i>	64

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Confianza en el trabajo por parte de sus compañeros y jefes en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	47
<b>TTabla 2</b> <i>Libertad en el trabajo por parte de sus compañeros y jefes en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	48
<b>TTabla 3</b> <i>Responsabilidad en las funciones en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	49
<b>TTabla 4</b> <i>Capacitación como personal en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	50
<b>TTabla 5</b> <i>Satisfacción de necesidades personales en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	51
<b>TTabla 6</b> <i>Cómo visualiza la conducta del personal en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	52
<b>TTabla 7</b> <i>Cómo visualiza los cambios futuros en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	53
<b>TTabla 8</b> <i>Cómo visualiza las estrategias de trabajo en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	54
<b>TTabla 9</b> <i>Cómo visualiza el tiempo en trabajar en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	55
<b>TTabla 10</b> <i>Cómo visualiza la producción de frutas en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	56
<b>TTabla 11</b> <i>Cómo visualiza los proyectos de inversión en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	57
<b>Tabla 12</b> <i>Cómo visualiza la calidad de productos en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	58
<b>Tabla 13</b> <i>Cómo visualiza el incremento de producción en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	59
<b>Tabla 14</b> <i>Cómo visualiza la satisfacción frente a resultados en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	60
<b>Tabla 15</b> <i>Cómo visualiza el nivel de preparación del personal en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	61
<b>Tabla 16</b> <i>Cómo visualiza los cambios futuros en infraestructura en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	62
<b>Tabla 17</b> <i>Cómo visualiza los cambios Transcendentales en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	63
<b>Tabla 18</b> <i>Cómo visualiza la continuidad de mantenimiento en el C.A.P.C.N.G.P.</i> .....	64
<b>Tabla 19</b> <i>Liderazgo y productividad.</i> .....	65
<b>Tabla 20</b> <i>Trabajo en equipo e intensificación de producción.</i> .....	66
<b>Tabla 21</b> <i>Motivación y rendimiento del personal.</i> .....	67
<b>Tabla 22</b> <i>Logros de metas e impacto laboral.</i> .....	68

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Identificación y determinación del problema

Una de las principales preocupaciones que surgen en las empresas y organizaciones en la actualidad, y que han sido objeto de análisis en la academia, especialmente en los programas de gestión, es la que trata sobre reconocer los elementos que propician el liderazgo dentro de las organizaciones empresariales. Como las compañías están compuestas y gestionadas por individuos, el entendimiento y avance de este liderazgo suelen estar vinculados a los atributos y capacidades de los individuos involucrados. (Alvarado, 2017).

Según las tendencias actuales y los descubrimientos realizados en investigaciones, actualmente, estas habilidades se utilizan más como destrezas y cualidades, nosotros los hemos denominado competencias de liderazgo. Así pues, tanto personas dedicadas al rubro empresarial como académicos demuestran interés, una parte, en distinguir las competencias y/o habilidades que consideren necesario los gurú y gerentes para obtener un desempeño destacado en las empresas que administran; y, por otro lado, en desarrollar e instaurar estrategias con el propósito de potenciar estas habilidades, con el objetivo de reforzar o aproximarse al liderazgo en la compañía.

Así pues, en este contexto, el problema de estudio se define como la necesidad de reconocer y establecer las habilidades que están más vinculadas con la aparición del liderazgo en la actividad de gestión. El liderazgo se ha vinculado con el poder, el control y la autoridad, ejercida por medio de uno o varios individuos sobre un colectivo social al que tienen influencia en cierta medida. Las investigaciones más destacadas se ubican en estudios de ciencias sociales, enfocadas en descubrir elementos de liderazgo en el puesto de dirección, que permiten su eficaz desempeño y que la organización que encabeza alcance los objetivos empresariales previstos.

No obstante, a pesar de que varios autores analizan el fenómeno del liderazgo directivo, no proporcionan una definición precisa del mismo. Basándose en las conclusiones derivadas de la definición sobre el liderazgo llevada a cabo en la Facultad (2002), “el equipo de investigación del Centro de Liderazgo” desarrolla una definición de liderazgo que busca caracterizarlo como una forma de gestión que va más allá del objetivo en sí. “El liderazgo es

un fenómeno social que se manifiesta cuando el gerente logra que su grupo de colaboradores se comprometa alrededor del logro de la visión corporativa”. (Aubert, 2022).

Desde este punto de vista, se define al liderazgo como una afirmación de un conjunto de aspectos que implica un conjunto de cualidades que hacen de éste un evento importante. Por ello, el líder gerencial percibe de la forma siguiente: Es quien, por sus habilidades, su forma de actuar, su desenvolvimiento en el aspecto empresarial donde, en un momento dado, logra que los colaboradores le vean una persona en quien confiar, genera credibilidad en su, además, logra comprometer hacia el logro de los objetivos empresariales, a través de la colaboración, motivación y compromisos, más no de manera coercitiva e individualista. (Cainicela, & Palomino, 2023).

Por lo ello, el líder, es la persona que logra armonizar la visión de la empresa con los intereses individuales de todos los miembros de la empresa, usando como elemento principal para inspirar a sus seguidores el ejemplo y motivación. La productividad laboral es el medio más específico que tienen los líderes y las personas para entender sus propias responsabilidades, así como la que se espera en términos de desarrollo profesional y rendimiento en el trabajo dentro de una organización.

Más allá del concepto de productividad laboral en sí, lo que es verdaderamente importante desde el área de talento humano es conseguir calcular este aspecto de la manera más directa, sencilla y objetiva posible. Conocer en gran medida de la cómo se manejan los tiempos, cómo se lleva la gestión horaria y distribución de tareas en la organización, es un aspecto fundamental por muchas razones: Permite detectar si existe un manejo eficiente de los recursos por parte de la empresa. (Calero, 2023).

Ayuda a comprender profundamente elementos de la cultura organizativa que pueden no concordar con las mejoras en la empresa por la carencia de liderazgo y la productividad laboral disminuye en un 15%. Permite ver y acceder a dinámicas grupales que podrían estar obstaculizando los procesos internos de crecimiento empresarial.

## **1.2. Formulación del problema general y específicos**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la Intensificación de producción en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali - 2023?
- ¿Cuál es la relación de la motivación y el rendimiento del personal en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023?
- ¿Cuál es la relación de los logros de metas y el impacto laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

- Establecer la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la Intensificación de producción en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali - 2023.
- Determinar la relación de la motivación y el rendimiento del personal en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.
- Determinar la relación de los logros de metas y el impacto laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

- Existe relación del Liderazgo con la productividad laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la Intensificación de producción en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.
- Existe relación significativa en la motivación y el rendimiento del personal en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.
- Existe relación significativa con los logros de metas y el impacto laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.

## **1.5. Justificación del problema**

### **1.5.1. Justifica teórica**

Se tomó como referencia a autores trascendentales que desarrollaron el tema en investigación y permitieron sustentar el estudio con fuentes confiables y fidedignas; además de contribuir con la literatura sobre el liderazgo, la productividad laboral y su relación en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali. Asimismo, el estudio podrá ser tomado como referencia para próximas investigaciones similares.

Se usó el método científico en el desarrollo del estudio, el cual se fundamenta en un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, con el propósito de describir el contexto actual en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali acerca del liderazgo y la productividad de los trabajadores, además de encontrar la relación existente entre ambas variables empleando técnicas e instrumentos de investigación que permitieron obtener los datos necesarios para el estudio, instrumentos que pueden ser empleados en otras investigaciones.

### **1.5.2. Justificación práctica**

El liderazgo es muy importante, ya que, es el encargado de encaminar y orientar a la mejora de todas las actividades de la organización más aun en la actividad de productores cafetaleros, como guiar al trabajador y los equipos de trabajo en el proceso de seguimiento para el éxito empresarial; por ello, es importante y primordial contar con un líder gerencial que conlleve a la empresa al éxito y que guíe a los trabajadores a ser más productivos y de mucho más valor para la organización. Carrasco. (2004). Por ende, se desarrolló esta indagación con el fin de analizar el liderazgo y de qué manera éste se asocia con la productividad de los colaboradores.

Por ser de interés y brindar valiosa información para la empresa del Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali y su gestión empresarial; ya que dará mayor discernimiento y entendimiento acerca del “liderazgo y la productividad de laboral” en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali.

Por su valioso aporte de información a la sociedad y comunidad de Pauriali, en la medida en que contribuirá dando a conocer cómo se da el liderazgo en una organización y de qué manera se relaciona con la productividad de sus colaboradores, beneficiando a personas, empresas e instituciones que deseen desarrollar y estudiar el tema.

### **1.6. Importancia y alcance de la investigación**

Existen los antecedentes teóricos y prácticos de la viabilidad teórica y técnica de la propuesta de la investigación, lo que justifica, en gran medida, contar con los antecedentes no sólo en materia de los estudios de gestión empresarial se refiere, sino también a través de los procedimientos o prácticas de gestión humana. Estas últimas analizan las circunstancias laborales del empleado para mejorar sus condiciones de trabajo e integrarlos con el cumplimiento de objetivos, lo cual es beneficioso no solo para los empleados, sino también para las organizaciones.

- **Importancia**

Esta investigación es de suma importancia porque ayudará a la empresa a contar con trabajadores al ejercer el liderazgo, alcanzando así las metas establecidas y llegando al

objetivo establecido en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali. Asimismo, los empleados se beneficiarán, ya que, si la empresa obtiene resultados más confiables y beneficioso para empresa, estos lograrán tener la opción de mejorar el clima organizacional y permanencia en el trabajo con la colaboración y participación de todos los empleados demostrando liderazgo.

- **Alcance**

La presenta investigación precisa los alcances de una investigación de la estrategia a aplicar en el desarrollo con las bases teóricas en que se abordan los conceptos mínimos necesarios para facilitar el entendimiento entre el “liderazgo y la productividad laboral” en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, donde se copila la apreciación del tema por parte de diversos autores y con variados enfoques con el liderazgo.

### **1.7. Limitaciones de la investigación**

Principalmente en Pauriali Mazamari, las empresas han surgido como una alternativa de desarrollo y progreso, pero la escasez de liderazgo y productividad por parte de los trabajadores permiten no optimizar el máximo aprovechamiento de los recursos, es por ello, que este estudio, busca conocer como “el liderazgo y la productividad labora”l tienen una relación significativa positiva, siendo nuestro objeto de estudio en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación de Pauriali.

A nivel nacional las investigaciones relacionadas al liderazgo y la productividad laboral con relación a las empresas cafetaleras son escasas en un margen de ser estables y reconocidas, también hay desconfianza al momento de recabar información específica de su negocio por temor a exponer sus problemáticas, además las la ubicación que se encuentra situado la empresa presenta dificultades llegar al lugar, por lo que se considerará como limitante para las próximas investigaciones relacionadas al tema de gestión empresarial.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### **Internacionales**

Según el autor, Gonzáles (2020), planteó analizar *La relación entre estilos directivos y rendimiento de los equipos de trabajo*. Para ello, empleó la metodología cuantitativa, no experimental correlacional explicativo; la cual se enfocó en 26 trabajadores, a quienes se les cuestionó.

Encontró que el 65.38 % de colaboradores sienten que siempre sus líderes inspiran confianza, mismo porcentaje considera que siempre su líder fomenta el trabajo en equipo; además, los directivos lograron desarrollar estratégicamente capacidades que les permiten gestionar ordenadamente para guiar y obtener la productividad laboral. No obstante, concluyó que no existe conexión entre las variables, por lo que es menester efectuar más estudios para comprender mejor el comportamiento de la organización.

Según el autor, Capa et al. (2020), en su artículo plantearon examinar *Las potencialidades del jefe como causa de ser competitivo*. La metodología seguida fue exploratoria de tipo analítico transversal, la muestra estuvo conformada por seis empresas del Ecuador, donde fue aplicado un cuestionario a los directivos de las empresas y un grupo focal a los trabajadores.

Los resultados fueron que la máxima característica del liderazgo transaccional para más del 68 % son las recompensas de acuerdo al desempeño, mientras que en el liderazgo transformacional la característica más destacable es la estimulación individual con un 78 % de afirmaciones. La máxima competencia del líder es la gestión de cambios, ya que los trabajadores reconocen la existencia de un líder en la organización, aunque no siempre es el director el que cumple dicho rol; además, el liderazgo transformacional es el que más destaca en las empresas.

Concluyendo que, el líder debe anticiparse a los cambios, generar confianza, seguridad y compromiso en su equipo ejerciendo influencia positiva con el fin de generar ventaja competitiva.

Según el autor, Diaz (2023), buscó establecer *La conexión entre los parámetros de estudio*; para ello, se enfoca en una metodología cuantitativa, no experimental de corte transversal y nivel descriptiva correlacional; la cual se enfocó en los 31 trabajadores de Termaltec S. A. quienes fueron encuestados por medio de un cuestionario. Se encontró que, el 89 % de los encuestados se consideran comprometidos con la organización, el 75 % muestran dedicación en su trabajo y el 72 % consideran que su trabajo es retador. Todo esto demuestra y se concluye que, el liderazgo en la empresa impacta positivamente en el provecho del recurso humano.

### **Nacionales**

Al mismo tiempo, Chang et al. (2022), investigaron acerca de comprobar *La analogía entre el liderazgo y el ambiente de trabajo*. Emplearon un estudio cuantitativo correlacional y no experimental-transaccional; asimismo consideraron a 37 involucrados, quienes fueron encuestados. Por último, se encontró que no hay autonomía e independencia en las jefaturas, no hay procesos de capacitaciones, hay altos niveles de rotación del personal. Se concluyó que sí se da asociación entre las variables investigadas.

Igualmente, Paredes (2021), investigó *La asociación entre el liderazgo y productividad laboral*; Usó la metodología cuantitativa, descriptiva-correlacional y no experimental transversal. Además, se extrajo a 108 trabajadores, a quienes interrogó. Los resultados que halló fue que el liderazgo transformacional en la empresa se percibe de un nivel medio por el 54.6 % al igual que la productividad de los colaboradores con un 50 %. Determinando que la anexión es significativa positivo alto entre las variables con una correlación del 97 %, de tal manera que un mayor liderazgo transformacional permite que haya una mayor productividad en la empresa

Y, por último, Cárdenas et al. (2020), con el objetivo de buscar correlación entre las variables de su estudio: “*Estilos de liderazgo y desempeño laboral*”. Emplearon la metodología cuantitativa, no experimental-transversal, y descriptiva-correlacional.

Hallaron que la influencia del líder es autocrática, hay problemas de comunicación entre superiores y subordinados, quienes exigen resultados a costa del exceso de trabajo de los empleados, aumentando la carga laboral y el estrés hasta el punto de haber disminuido el desempeño. Aun así, el 83 % de trabajadores están satisfechos trabajando en la empresa y con el trato que reciben.

## **Locales**

Según el autor, Ramírez (2022), en su investigación indica que, si se pretende tener excelente operatividad dentro de *Las organizaciones*, “*el liderazgo y la gerencia*” deberían permanecer unidos. El liderazgo representa la habilidad de un gerente para actuar, enfrentando eficazmente los retos del ambiente interno y externo en la provincia de Junín; en otras palabras, las competencias gerenciales caracterizan el liderazgo como un proceso al cual se le incorpora el conocimiento, la experiencia y la comprensión de las funciones ajenas.

Además, señala que los gerentes deben tener contar con la capacitación requerida para cumplir con el doble rol de dirigir y liderar a su equipo, mejorando al máximo los recursos para lograr las metas y objetivos de la entidad.

De acuerdo con García, Duran & Prieto (2023), en el distrito de Satipo se dividen las competencias gerenciales en dos grupos principales: resistentes y suaves. Las primeras hacen referencia al cúmulo de conocimientos y habilidades que permiten llevar a cabo el trabajo de manera óptima, mientras que las segundas, consideran factores de actitudinales que son útiles en una variedad de contextos y se reconocen como elementos estratégicos dentro de las organizaciones.

Las competencias que se han identificado como blandas o socioemocionales están directamente relacionadas con la gestión gerencial, por lo tanto, influyen de manera significativa positiva en el rendimiento global de la organización. McKinsey & Company, una empresa de consultoría, reconoce la relevancia de estas competencias y sostiene que el liderazgo y la productividad en periodos difíciles necesitan desarrollar defensas culturales y psicología organizacional.

Igual que los autores Cainicela & Palomino (2021), investiga “*el Liderazgo y su impacto en la competitividad en el trabajo en los servicios de enfermería del pabellón B del*

*hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen, expuesto en la Universidad Privada Norbert Wiener, ubicada en Lima, Perú*”. Cuyo propósito era determinar el impacto del “liderazgo en la competitividad” en el trabajo de esta institución.

En términos descriptivos, en esta investigación se consideraron las 9 enfermeras jefes y las 303 enfermeras asistenciales, con un total de 147 enfermeras asistenciales como muestra seleccionada. Para concluir, el “liderazgo interpersonal” de las Lic. líderes no repercute en el ambiente organizacional dentro de los servicios que brinda esta entidad.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo**

El liderazgo, según el diccionario de la lengua española (2023), es la administración, dirección o liderazgo de un conjunto social, político o cualquier otro tipo de agrupación. El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo caracteriza como las "Características de la personalidad y habilidad que promueven la orientación y el control de otras personas". De acuerdo con Jussier & Achua (2022), “el liderazgo es el proceso en el cual influyen líderes sobre seguidores y viceversa, para lograr los objetivos de una organización a través del cambio.”

Davis, Newstrom (2023), afirma que el liderazgo es: “el proceso de influir en otros, apoyándolos para que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos, ayuda a los individuos a motivarlos, a identificar y alcanzar sus objetivos.”

Koontz & Weihrich (2020), señala que "el liderazgo es el arte o procedimiento de persuadir a las personas para que, con determinación y entusiasmo, alcancen sus objetivos colectivos.”

Según Robbins & Coulter (2021), "El liderazgo es un proceso que supone ejercer influencia sobre un equipo para orientarlo hacia la realización de sus objetivos". Por ello, se comprende que el liderazgo es dirigir eficazmente a un sub conjunto de personas hacia sus objetivos, proporcionando directrices, ideas y otros recursos que puedan ser de utilidad.

Robbins & Judge (2022), “El liderazgo se refiere a la habilidad de tener influencia en un grupo para alcanzar sus objetivos, y este tipo de influencia puede ser formal, al igual que tener un cargo gerencial en la organización”.

### 2.2.2. Virtudes de los líderes

- a) **Comprensión.** Tal vez la más crucial, esencial para organizar y dirigir de manera correcta. No obstante, a pesar de ser la principal, se precisa que no es la única.
- b) **Integridad.** Es necesario establecer y propagar reglas, pero es necesario ser coherente en seguirlas primero uno, predicando a través del ejemplo.
- c) **Civilidad.** El líder debe ser empático, consciente de apreciar los esfuerzos ajenos y empatizar con los demás.
- d) **Importancia.** Debe tener la habilidad de optar decisiones sin reservas ni incertidumbres, capitalizando las oportunidades justo en el instante y tomando la responsabilidad por sus elecciones.
- e) **Gravedad.** Si no existe disciplina, no existe orden. Las reglas deben ser respetadas sí o sí.

### 2.2.3. Liderazgo efectivo

Robbins (2024), indica que "Para lograr los efectos esperados en los trabajadores a su cargo, el liderazgo de los directores debe considerar los siguientes factores o componentes: Capacidad para utilizar el poder de forma responsable y eficaz; en este contexto, el poder implica la aptitud para ejercer influencia sobre las acciones o creencias ajenas con el fin de orientarlas hacia la consecución de objetivos. Capacidad para comprender que cada persona tiene diferentes fuerzas motivacionales, lo que implica reconocer los diversos factores que afectan el nivel de motivación del personal con el propósito de incrementar su rendimiento laboral.

Capacidad para inspirar, que sucede cuando los líderes logran inculcar en sus empleados lealtad, dedicación e identificación con la organización; y capacidad para propiciar un ambiente de trabajo positivo, cuyo propósito es promover la satisfacción laboral. Para ello, es fundamental tener bien definidas las expectativas del personal y las estrategias necesarias para alcanzarlas (Robbins, 2024)

En su tesis "El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo 2013", Huaripata (2023), llegó a la conclusión: La influencia del líder sobre el subordinado se basa en la confianza y credibilidad, dado que

estos creen y confían en su jefe. En otras palabras, ser empático debe ser una cualidad fundamental para poder relacionarse de la mejor manera con los colaboradores.

Chiavenato (2020), describe el liderazgo como "la influencia que se ejerce entre personas en una situación, orientada hacia la obtención de uno o varios objetivos concretos mediante el proceso de comunicación humana".

Koontz y Weihrich (2021), aclaran: "El liderazgo consiste en el proceso de alentar a los individuos para que se comprometan de forma voluntaria y entusiasta con la consecución de metas compartidas".

#### **2.2.4. Liderazgo autoritario**

Se visualiza cuando el líder opina que es el único responsable y capaz de optar las decisiones relevantes, y siente que los empleados a su cargo no tienen las habilidades necesarias para realizar sus obligaciones de manera eficaz. "Se espera que los subordinados obedezcan y se adhieran a las decisiones tomadas" (Chávez, 2021).

#### **2.2.5. Liderazgo liberal o laissez-faire**

Se distingue por delegar el poder para que los empleados a cargo comiencen a tomar decisiones; se supone que los empleados deben auto motivarse y controlarse. Además, hay poca interacción entre los jefes y el personal a su cargo (Chávez, 2022).

**Liderazgo paternalista.** "Supone que los intereses individuales prevalecen sobre las exigencias de la organización; aplica procedimientos de control muy generales y suaves, y no establece caminos para participar" (Chávez, 2006).

#### **2.2.6. Liderazgo participativo**

Utiliza la consulta para practicar el liderazgo; "busca escuchar y analizar seriamente las ideas y aportes del personal a cargo, aceptando sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. Impulsa a que el personal asuma nuevas responsabilidades dentro de la entidad y principalmente las consecuencias de sus actos" (Chávez, 2023).

### **2.2.7. Liderazgo democrático**

Se caracteriza porque, “las decisiones tienden a tomarse de forma conjunta, además existe un clima laboral colaborativo donde el personal siente la existencia de mejores condiciones para soportar la presión laboral” (Chávez, 2023).

### **2.2.8. Desempeño Laboral**

En relación con el rendimiento laboral, lo primero que se hizo fue buscar una conceptualización apropiada. Chiavenato (2022), proporciona una definición adecuada: “Es la conducta del empleado en la búsqueda de los objetivos establecidos; es la estrategia individual para conseguir las metas”.

El desempeño se busca para lograr uno o varios objetivos; es un medio, no un fin, a pesar de que muchas veces se lo considere como tal. Sin embargo, ¿Cuáles serán los objetivos específicos que Chiavenato mencionará? El rendimiento de los trabajadores, según algunos autores, se puede definir como "el rendimiento en el trabajo". “la productividad general de un empleado, ya que no solo incluye la productividad como tal, sino también la eficiencia, el conocimiento, los comportamientos y los valores, entre otros”.

Además, se ha tomado en cuenta la definición de Desempeño Laboral que García (2001), ofreció: "las conductas o acciones de los trabajadores que son significativas para las metas de la organización y que se pueden medir a partir del nivel de contribución individual y las competencias de cada uno".

En otras palabras, el desempeño laboral es el producto que los trabajadores logran en sus labores dentro de la organización gracias a su esfuerzo y motivación. Se trata del progreso del empleado en la consecución de los objetivos establecidos. Esto representa una forma de estrategia personal, para alcanzar los objetivos.

### **2.2.9. Factores que Influyen el Desempeño Laboral**

Existen factores que afectan el desenvolvimiento de los trabajadores, a los cuales el empleador debería dar preferencia. Aunque algunos de estos elementos están relacionados principalmente con el empleado, también existen otros que tienen conexión con la organización, como:

- **Satisfacción del trabajador:** Conjunto de actitudes del trabajador hacia su trabajo, que se vuelven positivas si está satisfecho y negativas si no lo está. (Robbins, Judge T. 2013) hace referencia a la gama de emociones positivas y negativas que experimenta el trabajador respecto a su trabajo, las cuales se expresan cuando realiza sus tareas. Asimismo, la satisfacción se refleja en su salario, en los reconocimientos y oportunidades de ascenso, entre otros aspectos.
- b. **Motivación:** La motivación es una definición compleja, pero generalmente se refiere a la constancia, el rumbo y la intensidad de las acciones que los individuos llevan a cabo para alcanzar metas concretas. Según Chiavenato (2009), la motivación es una representación de la personalidad del sujeto y su impacto se manifiesta en cómo el individuo expresa su esencia.
- **Motivación.** La motivación es una definición compleja, pero generalmente se refiere a la constancia, el rumbo y la intensidad de las acciones que los individuos llevan a cabo para alcanzar metas concretas. (Chiavenato; 2009), la motivación es una representación de la personalidad del sujeto y su impacto se manifiesta en cómo el individuo expresa su esencia.
- **Autoestima.** Se refiere al conjunto de sentimientos, juicios, reflexiones, criterios, percepciones y tendencias de comportamiento hacia la misma persona, su manera de ser y actuar, sus rasgos físicos y su personalidad; en otras palabras: al amor interno del individuo.
- **Capacitación.** Herramienta capaz de beneficiar a la organización además de a los trabajadores, ya que, si dispone de profesionales capaces y competitivos, puede implementar planes sucesorios con empleados que entiendan las políticas y objetivos de la empresa, constituyendo equipos laborales leales y estables con respecto a la institución.
- **Incentivos, bonificaciones y recompensas.** Circunstancias financieras que permiten motivar o aumentar a los empleados más sobresalientes son alternativas adecuadas para elevar el ánimo de estos. Esto puede incluir aumentos salariales, bonificaciones, tiempo de pago, tarjetas de regalo para algunas tiendas o beneficios semejantes ofrecidos como cumplidos o alabanzas.

- **Remuneraciones.** Se define como una retribución económica en una relación contractual en la que personas laboran y colaboran a la generación de riqueza mediante su trabajo, razón por la cual perciben un pago monetario, ya sea en especie o en dinero.
- **Resistencia al cambio.** Parte de las razones más primordiales por las que individuos e instituciones no avanzan es su oposición al cambio. Aunque esto puede brindar estabilidad en un mundo que cambia y compite constantemente, podría ocasionar una demora.

### **2.2.10. Liderazgo y características**

La capacidad de dirigir, ya sea individual o corporativa, es la base del liderazgo. Se ha demostrado con certeza que el liderazgo corporativo o autoritario fundamentado en la autoridad o en difundir miedo no es efectivo, sino que provoca temor.

#### **a) Importancia del liderazgo**

Según Ccahuana, E. (2023), en su trabajo afirma que "el liderazgo se ha vuelto más esencial en tiempos de crisis; sin embargo, en circunstancias complejas no se crean líderes, sino que simplemente aparecen los tipos de líderes que tenemos". "Se ha notado que, en general, las entidades bien orientadas muestran altos índices de rendimiento, a diferencia de las no dirigidas."

Es fundamental vencer el miedo para convertirnos en líderes, ya que a veces dejamos de lado el conocimiento por temor. En el mundo actual, hay muchas personas con un alto potencial de conocimiento que, por miedo a la no aceptación, esconden ese valioso recurso intangible en un baúl y lo dejan decaer poco a poco. Por ende, además de las competencias blandas y el conocimiento, es esencial afrontar los temores con determinación. (Costa, J. 2021).

#### **b) Liderazgo Personal.**

El liderazgo personal, también llamado autoliderazgo, se da cuando el líder distingue la forma de pensar y actuar al dirigirse consigo mismo. Al adquirir el sentido fundamental de confianza y autovaloración, es capaz de sobrellevar las barreras psicológicas, encontrar el objetivo de la vida, mejorar sus hábitos, calidad de vida, actitudes y personalidad. También

puede sacar el máximo provecho a sus capacidades y desarrollar su inteligencia emocional. Domenec. (2023).

“Es el desarrollo del ámbito intrapersonal, el conocimiento de uno mismo, la actitud mental optimista, la búsqueda de un propósito y significado en la vida, la certeza de que lo que se hace es valioso y el estímulo personal.” (Domenec. 2023).

### **c) Liderazgo de resultados.**

“En lo que respecta al liderazgo basado en logros, el líder aplica y mejora la estrategia, obteniendo así resultados y aumentando la capacidad de la organización. "El servicio al cliente se convierte en el motor del crecimiento de la empresa con el fin de conservar a los clientes y optimizar los recursos. Se distingue por la velocidad al tomar decisiones, las cuales cuentan con el respaldo de todo el equipo de la organización". "Está capacitado en el uso de herramientas y métodos para solucionar conflictos, puede negociar y resolver problemas", afirma Krell (2023).”

#### **2.2.11. Teoría del liderazgo**

- **Teoría de los rasgos.**

Según Krell (2024), En estas circunstancias, "se supone que los líderes no nacen, sino que se forman". En otras palabras, "si no tenías un perfil específico, eras destinado a ser un discípulo de por vida".

Esta óptica científica trata sobre cómo surge el liderazgo, argumentando que, si nacías con ciertas capacidades gerenciales, eras considerado un líder; de lo contrario, debías ser dirigido por alguien que las poseyera.

Debido a que, según investigaciones recientes, el líder puede desarrollarse mediante disciplina, trabajo constante, esfuerzo y estudio, esa teoría ha quedado obsoleta en este periodo de cambios permanentes relacionados con la globalización. Machado, N. J. (2022).

- **Teoría del comportamiento.**

Según Rodríguez (2015). Esta teoría "sugiere que los líderes son clasificados según sus atributos y comportamientos".

Se enfoca en analizar cada acción de los líderes de departamento dentro de la organización, con el fin de distinguir su estilo de liderazgo a través de su conducta Machado propio, N. J. (2002). Indica que "esta teoría se enfoca en las acciones que los líderes llevan a cabo para ejercer su liderazgo o trabajo".

Las decisiones que los líderes toman durante momentos críticos son vitales para producir beneficios a la empresa o para hacerla más débil en el mercado. En consecuencia, actualmente consideran que los líderes deben tener habilidades blandas por encima de la inteligencia, pues esto fomentará una relación más cercana con sus empleados para mejorar el bienestar de la empresa.

### **2.2.12. Trabajo en equipo**

La necesidad de incrementar la eficacia, el compromiso y la lealtad del equipo de trabajo da lugar al trabajo en colaboración. Sucede cuando un conjunto de individuos intenta colaborar, empleando sus capacidades individuales y brindando observaciones constructivas, sin importar los conflictos que pudieran existir entre sus miembros a nivel personal, Quishpe. (2023).

El trabajo grupal promueve un sentimiento de seguridad, lealtad y autoestima que cumple con las necesidades personales de los miembros, apreciando su individualidad y esforzándose por sostener vínculos positivos tanto al interior como al exterior del equipo. Se convierte en un estilo de vida innovador que incluye a otros colegas de trabajo e incluso a los miembros de la familia.

#### **a) Diferencia entre el trabajo en equipo y el trabajo en grupo.**

Los miembros se unen para realizar un proyecto específico cuando trabajan en equipo; lo significativo es el propósito, no el desarrollo. Se reparten obligaciones y la intervención en las decisiones grupales es mínima o inexistente. Según Quishpe, los miembros de un equipo que no contribuyen a la planificación de las metas tienden a concentrarse sobre todo en sí mismos. (2022).

En su eficacia para ejecutar la tarea que se les ha otorgado. El papel que cada uno desempeña en el avance hacia el objetivo final no se entiende. Es común que la colaboración

se reduzca, cuando los objetivos personales no concuerdan con los del equipo organizacional, ya que se esconde información y disminuye la participación.

De otra manera, si se consigue trabajar en equipo, la agrupación de intereses y objetivos genera un grado de atracción o cohesión hacia el equipo que reduce los problemas. Si estos aparecen, se manejan positivamente, a través de una buena comunicación y permitiendo que todos los miembros del equipo intervengan en las decisiones a tomar (Rodríguez, N., 2023).

### **2.2.13. Motivación**

El estímulo, frecuentemente motivado por la curiosidad, es lo que nos impulsa a progresar en la vida. Nos motiva a adquirir conocimientos y perfeccionar, así como a definir y alcanzar metas.

Los individuos con inteligencia emocional suelen estar impulsados de manera innata por la labor propia para lograr metas internas, en lugar de por premios externos como el dinero, las alabanzas o eludir la sanción (motivación extrínseca). Rouse, M. (2022).

- La automotivación eleva la confianza en uno mismo, fomenta la interacción social y es un elemento fundamental para tener una vida bien organizada y satisfactoria. El no tener motivación puede llevar a la insatisfacción y a conductas peligrosas, como el uso de drogas.
- La creatividad se estimula y las habilidades mejoran gracias a la motivación. Es crucial para la administración de nuestra conducta y para fijar metas, así como esencial en los éxitos académicos y laborales. Un mundo sin entusiasmo ni inquisitividad sería un mundo sin avance, evolución ni optimismo, Rouse, M. (2023).
- La gente que tiene motivación intrínseca tiende a ser más creativa, a sentir más satisfacción y a tener un mejor rendimiento a largo plazo que la gente que solo tiene motivación extrínseca.

### **2.2.14. Logro de metas**

Este modelo se basa en la convicción de que los objetivos de una persona implican esforzarse para evidenciar su competencia y capacidad en situaciones de éxito, es decir,

aquellas donde el individuo participa, como lo son el ámbito familiar, social, deportivo o educativo. En dichos contextos puede recibir influencias que guíen sus metas.

De acuerdo a James W. Fryer & Andrew J. Elliot (2022), los objetivos de realización muestran la intención de desarrollar, demostrar y alcanzar la competencia evaluada, utilizando pautas que pueden ser absolutos (el desarrollo de la tarea en sí misma), intrapersonales (el óptimo potencial individual para dicha responsabilidad, es decir, "ponerse a prueba") o normativos (la actuación y aprobación del resto). Se mencionaban originalmente dos tipos de objetivos en el modelo: La meta de rendimiento, también conocida como meta dirigida al yo o capacidad relativa, y la meta de aprendizaje, que se llama igualmente dirigida a la tarea o de dominio. Como su nombre indica, la meta de aprendizaje tiene como finalidad perfeccionar una competencia en función de criterios intrapersonales.

Por otro lado, el propósito de la meta de rendimiento es evidenciar dicha competencia bajo criterios interpersonales y normativos. A medida que pasa el tiempo, el modelo se ha ampliado para incluir los conceptos de metas de aproximación y metas de evitación. En un ambiente en el que se logra algo, comprendemos la noción de aproximación como moverse (en sentido figurado) hacia el propósito de mantenerse cerca de él o valorado positivamente. De la misma manera, la evitación implica distanciarse del propósito, que es percibido de manera negativa y del cual se desea mantenerse alejado. Al fusionar los conceptos de aproximación y evitación con los de rendimiento y aprendizaje, obtenemos un modelo 2x2 que nos permite identificar cuatro clases distintas de metas de aprendizaje.:

### **2.2.15. Variable de la Productividad Laboral**

Quishpe. (2023), define a la competencia como “un saber hacer frente a una tarea puntual, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella” (p.3). Las competencias laborales son una combinación de actitudes, habilidades y conocimientos que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, se convierten en resultados concretos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización Qishpe. (2022).

#### **a) Importancia de la competitividad laboral**

Según Rodríguez, N. (2021). Asegura que hace décadas, "las organizaciones buscaban que su talento humano tuviera personas con conocimientos relevantes para el puesto a ocupar". "Eso era lo que se entendía como talento, especialmente porque la

educación no estaba disponible para todos". Según la autora, puedo sostener que las compañías se enfocaban principalmente en analizar el perfil profesional y no su experiencia laboral; solo verificaban lo que este conocía teóricamente, pero nunca se preocupaban por observar si esa experiencia era real.

Esto ha cambiado en las grandes compañías en los últimos años, "porque se percataron de que la gente se iba bien preparada, pero no tenía experiencia; sí tenían conocimientos, pero no sabían hacer nada", según Rodríguez, N. (2023). Esta es una de las razones por las cuales ser un profesional competitivo es fundamental hoy: ya no es suficiente con poseer varios títulos o grados académicos; hay que demostrar esa experiencia que supuestamente tienen en el ámbito laboral.

Es fundamental tener conocimientos, pero la experiencia es aún más crucial. Por eso, desde el comienzo de nuestra preparación profesional, solemos tratar de hacer que las prácticas sean de acorde a la carrera que estamos cursando. Debemos dejar atrás los prejuicios de "si no me pagas, no trabajo" y poner por delante la experiencia antes que ganar un poco de dinero, que a largo plazo nos perjudica mucho (Rodríguez, N., 2023)..

## **b) Dimensiones que sustentan la Competitividad laboral**

- **Psicológica.**

El mismo Rouse (2021). "Se hace mención a la persona con necesidades individuales que cubrir, con un objetivo, que incluye una serie de procesos psicológicos que suceden dentro del individuo, que provienen de su pasado y sus anhelos y necesidades". Rouse, M. (2021). "Los procesos individuales tienen una relación intrínseca con el bienestar, la motivación para trabajar, la vinculación con la organización y el comportamiento hacia el cambio y aprendizaje". "Estos procesos psicológicos estimulan en las personas la participación, la identificación, el compromiso la motivación y la satisfacción e implicación. Estos aspectos constituyen sus capacidades individuales, que a su vez impactan en su rendimiento personal", según Suarez. (2023).

- **Psicosocial.**

El mismo Suárez. (2023). Señalan que: "Cuando se habla de la conducta de las personas al interactuar con otros para satisfacer necesidades compartidas, se refiere a los procesos psicosociales que tienen lugar en los individuos cuando interactúan entre sí".

Las dinámicas psicosociales están relacionadas con el comportamiento humano y el rendimiento grupal o colectivo en la organización, como el liderazgo, la cultura corporativa y el clima organizacional" (Machado, 2022). En este momento, se pueden ver los conflictos entre grupos que surgen en los distintos equipos de trabajo. Por ello, el líder debe permanecer tranquilo y examinar el estado situacional para poder afrontar estas circunstancias que impactan gradualmente a la organización (Machado, 2002).

### **c) Teoría de la Productividad y estrategias competitivas.**

Según Nieto (2021), la puesta en marcha de los estándares de competitividad en las operaciones, tareas y funciones empresariales permite que esta eleve su nivel de competitividad. No obstante, el nivel de competitividad que la compañía haya alcanzado dependerá de cuán eficaces se apliquen estos principios.

Esta teoría sostiene que las entidades exigen la competitividad profesional de sus trabajadores para impulsar eficientemente las transacciones financieras que se desarrollan en su interior. Por ende, cualquier principio que se implemente en la empresa debe hacerse de la mejor manera posible, y el líder debe dirigir para lograr los objetivos de la compañía. Valderrama (2021)

### **d) Teoría de los salarios de eficiencia.**

Valderrama (2022) señala que "la teoría de los sueldos de eficiencia es más efectiva si los salarios superan el nivel de equilibrio, puesto que los trabajadores con un salario más elevado tienden a tener una alimentación más nutritiva, lo cual mejora su salud y aumenta su productividad".

En los países donde la economía crece de manera constante y sostenida, las empresas cumplen con sus compromisos al proporcionar un salario agradable, lo que posibilita que los trabajadores gocen de una vida más digna. Por ende, se busca impulsar a los colaboradores no en el salario, sino en un buen ambiente de trabajo en el que están inmersos. Asimismo, lo

que les incentiva a permanecer en la empresa es reconocerle personalmente por las actividades realizadas de manera óptima y por la disposición de tiempo que esta les ofrece.

"En los países ricos, la teoría de los salarios eficientes no es relevante; en cambio, sí lo es para las empresas de naciones menos desarrolladas". "Cuanto más retribuyan a sus empleados las empresas, eligen con menor frecuencia dejar su puesto de trabajo", Valderrama. (2021).

Según la teoría en este párrafo, aumentar los sueldos de todos los empleados de una compañía en países en vías de desarrollo, cuyo factor económico enfrenta un déficit preocupante, posibilitaría que la empresa conserve a sus trabajadores más competitivos. Esto se debe a que estos podrán concentrarse solamente en su trabajo, sin considerar las necesidades de su familia. Cosecha de uvas. (2023)

#### **2.2.16. ¿Cómo medir la productividad laboral?**

Para empezar, una valoración de la productividad del trabajo que facilite a la empresa de manera efectiva en la obtención de logros necesita enfocarse en evaluar tanto a las personas individualmente como a toda la empresa en su conjunto.

Considerando que las personas pueden ser extremadamente productivas a nivel individual, pero cuando gestionan sus tareas de manera coordinada nacen problemas de coordinación. O en algunas circunstancias, no se entiende la relevancia de las actividades fundamentales que tendrán una repercusión positiva en los objetivos de toda la organización. Valderrama (2023).

De acuerdo al estudio realizado por W. Edwards Deming, el 94% de las dificultades y oportunidades de mejora se sitúan en los procedimientos o directrices que la organización sigue, no en el talento humano. Por lo tanto, es fundamental evaluar la productividad laboral de forma individual; no obstante, es aún más relevante supervisar los procedimientos que se ejecutan y su efecto sobre la vida diaria de las personas. Algunas medidas que se podrían sugerir para mantener el control de la productividad laboral son:

- **Cumplimiento de objetivos.** Mantener un control sobre las actividades completadas en un período de tiempo específico. El objetivo es que la persona tenga suficiente independencia y autonomía para gestionar su tiempo de manera que pueda lograr las

metas requeridas por su trabajo, sin ceder a la tentación de registrar cada momento del día (lo cual ha demostrado ser perjudicial para su bienestar). Valderrama, S. (2022).

- **Gestión horaria.** No importa el número de horas establecidas por contrato o por acuerdo, la verdad es que cada individuo gestiona su tiempo de manera distinta. Es crucial identificar qué actividades se están realizando y cuáles no durante el día de cada individuo, cuáles son de mayor importancia y cuáles son secundarias. Todo esto se realiza con el objetivo de conseguir una gestión eficaz de la administración del tiempo sin perjudicar el bienestar de cada empleado. Valderrama, S. (2023).
- **Encuestas periódicas:** Los datos que se pueden adquirir de las personas a través de interrogantes muy simples, como: ¿Qué nivel de productividad alcanzaste durante la semana? ¿Tuviste alguna dificultad en la ejecución de tus actividades? Podemos determinar tu situación y mejorar las tareas relacionadas a corto plazo.
- **Evaluaciones de desempeño:** Conocer estos datos nos permitirá conocer el diagnóstico situacional del equipo, lo que requieren para seguir escalando en el ámbito profesional y, si tienen dificultades, identificarlas y proporcionar el apoyo correspondiente.

### **2.2.17. Intensificación de producción**

Se entiende por intensificación de la agricultura y la ganadería al aumento de la producción en relación con una unidad de insumo (tiempo, dinero, mano de obra, superficie cultivada, semillas, alimentos, fertilizantes...). En la industria lechera, se puede mejorar la producción a través de la mejora de los insumos que provienen del exterior de la granja, como fertilizantes químicos, combustibles fósiles, pesticidas o pienso, o mediante la mejora de la calidad de los productos generados en el mismo establecimiento ganadero. De esta forma, se logra que la cantidad de vacas ordeñadas por hectárea de tierra disponible, el volumen de leche obtenido por vaca u otros indicadores productivos que podamos cuantificar aumenten; esto con el propósito de optimizar la rentabilidad y productividad del rancho.

En naciones como Nueva Zelanda, en las que el pasto ha sido la principal alimentación de las vacas lecheras, se han incrementado las producciones en los recientes años. En Nueva Zelanda, se ha registrado un incremento significativo en la ingesta de pienso como apoyo a la alimentación con hierba.

El propósito del estudio realizado por científicos de la Universidad de Lincoln (Nueva Zelanda) fue examinar si existía una correlación entre el incremento en la producción y el deterioro del bienestar animal, determinado a través del volumen de alimento adquirido en un establecimiento para complementar lo que se consume directamente en el pasto y los costos sanitarios individuales (tanto preventivos como curativos), respectivamente.

Se tomó en consideración la categorización de DairyNZ, la entidad que agrupa a los productores lecheros de Nueva Zelanda y que clasifica las granjas en cinco grupos según el volumen de alimento adquirido por ellas, con el fin de calcular la cantidad de pienso que consumen los animales.

- No adquieren comida.
- Compran entre el 4 y el 14%.
- Adquieren entre el 10 y el 20%.
- Adquieren entre un 20 y un 30%.
- Adquieren más de un 30 % de la comida que ingieren las vacas. Según se muestra en la tabla que sigue, los autores identificaron una conexión evidente entre el gasto sanitario por animal y la cantidad de alimento adquirida por las granjas (nivel de intensificación).

### **2.2.18. Rendimiento del personal**

#### **a) ¿Qué es el desempeño laboral?**

El rendimiento en el trabajo es el rendimiento que un empleado muestra al llevar a cabo las tareas que se le asignaron. Así, se determina si el individuo es adecuado o no para el cargo designado. Es acerca de la eficiencia, la calidad y la calidad de su labor. Viteri, D. (2021).

El rendimiento también aporta a nuestra valoración del valor de un trabajador para la entidad. Cada trabajador representa una inversión significativa para una compañía, por lo que su desempeño debe ser relevante, Viteri, D. (2021).

Una de las actividades más relevantes que el Área de RR.HH. de una entidad debe realizar es examinar el desempeño laboral. Para realizarlo correctamente, es primordial considerar los siguientes componentes:

- Definir el propósito del estudio.
- Valorar la experiencia laboral del trabajador.
- Los principios de referencia deben estar vinculados con el campo de trabajo.
- El trabajador tiene que estar informado sobre lo que se está evaluando y concordar con eso.
- El responsable tiene la obligación de sugerir recomendaciones que corrijan los errores hallados en el desarrollo.

**b) ¿Por qué es importante medir el desempeño laboral?**

Según Aubert (2012), tanto la empresa como los trabajadores se benefician al evaluar el desempeño de estos últimos, ya que tienen la posibilidad de lograr resultados más favorables en el ámbito laboral acorde a su perfil profesional.

Asimismo, según Viteri, D. (2021), es fundamental para valorar la cualidad de liderazgo del responsable del equipo, de la misma manera el dialogo y el nivel de integración del colaborador en la empresa.

**2.2.19. Impacto laboral**

En lo que respecta a la fuerza laboral, se puede señalar con certeza que el costo laboral bajo no sería un factor de localización; más bien, las compañías nacionales y extranjeras coinciden en protestar por el elevado costo de los salarios y otros costos laborales (que, a su vez, es una manera de solicitar compensación por la sobrevaloración del peso, que incrementa el precio de las mercancías transables nacionales en dólares). Con respecto a la evaluación de la mano de obra, produce evaluaciones positivas en términos generales y es valorada para llevar a cabo proyectos ya establecidos con enfoque regional o local. Sin embargo, no es un elemento que se busque específicamente ni que tenga capacidad para atraer inversión extranjera. Los recursos naturales tienen sus propias sutilezas. Se nota de vez en cuando que los participantes foráneos, al implantar sus explotaciones agropecuarias a nivel local con más capital o tecnología que los productores locales, consiguen resultados superiores a algunos de estos últimos. Sin embargo, estos últimos pueden frecuentemente igualarse si buscan también escalas o tecnologías más elevadas.

Como resultado, no se producen migraciones de empresarios nacionales en esas zonas. Respecto a proporcionar un alto valor añadido a los recursos naturales competitivos

(es decir, aquellos que se exportan como materias primas), al menos por el momento no se han registrado experiencias relevantes.

### 2.3. Bases Conceptuales

- **Liderazgo 'Laissez Faire'**. Se sustenta en el inicio de que los colaboradores cuentan la experiencia y las habilidades requeridas para hacer su tarea, por lo que cualquier acción de la dirección resulta mala. Un líder que sigue el laissez faire proporciona a su equipo la sensación de ser más valorado y menos limitado. D. Viteri (2021).
- **Liderazgo Democrático**. Fomenta que todos los integrantes del equipo participen, interroga a sus trabajadores y considera lo que opinan cuando toma decisiones. Por ende, promueve el diálogo y hace que los trabajadores sientan que son una parte fundamental dentro de la organización, lo que eleva su lealtad con ella.
- **Liderazgo Transaccional**. Se determina en un plan de incentivos. El líder reconoce a los colaboradores en función de su desenvolvimiento, y eso es lo que les inspira a lograr las metas. El rol primordial de este líder es establecer parámetros que permitan a cada participante del grupo centrarse en el logro de sus objetivos. D. Viteri (2021).
- **Liderazgo Transformacional**. Fomenta la innovación. Dichos líderes poseen una comunicación de gran calidad y promueven la implicación creativa, motivando de esta manera al grupo. Adicionalmente, no temen enfrentarse a los riesgos. Por ende, suscitan cambios en la organización y en los colaboradores para alinearse a las circunstancias actuales.
- **Liderazgo Situacional**. Es adaptable, eso significa que se alinea a las situaciones. El líder entiende la experiencia de sus colaboradores y las obligaciones de su organización, y con base en eso emplea el estilo de liderazgo más conveniente, reestructurando si la situación lo amerita orientando a cada colaborador desde una perspectiva distinta. G. Aubert (2012).
- **Capital intelectual**. Es un artículo complicado; a pesar de que es parte de una organización, también abarca recursos humanos. No es su posesión, sino la contribución en términos de nutrición, el capital estructural (que está formado por marcas comerciales, productos esenciales, patentes y sistemas de empresa) y el capital del cliente. Su relación comercial es esencial.

- **Carisma.** Habilidad de los líderes para establecer contacto y transmitir con otros individuos y sus fans, generando admiración, atracción, influencia y motivación. (EMPRENDEDORES, 2013).
- **Espíritu de colaboración.** Es el entusiasmo que sienten los trabajadores cuando se comprometen a apoyar a los demás, con el objetivo de realizar ciertas tareas utilidad para la organización.
- **Estímulo.** Habilidad de los líderes para incitar a la puesta en marcha, provocando un impulso energético que se dirige hacia la realización de actividades orientadas a lograr el objetivo. (EMPRENDEDORES, 2013)

#### 2.4. Bases Epistemológicas

Las bases epistemológicas de la investigación de nivel descriptivo que tiene por finalidad detallar el “Liderazgo y Productividad Laboral” en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali 2023, se derivan en principios fundamentales de una investigación.

- **Realismo empírico.** Sostiene que la realidad existe independientemente de nuestra percepción y que podemos conocer a través de las observación y experiencia una de las ventajas de este país es la existencia de microclimas laborales.
- **Enfoque positivista.** Es un corriente tipo epistémica que se realiza una observación empírica y la medición cuantitativa como conocimiento, aproximadamente.
- **Constructivismo.** Reconoce que el conocimiento es construido por investigadores de los principales textos del “liderazgo y la productividad laboral” en el Perú ya que viene desarrollando alternativas de solución (Navarro, 2015).
- **Pragmático.** Se centra en la utilidad práctica del conocimiento en la resolución de problemas concretos con solución aplicando el Liderazgo y Productividad Laboral.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Ámbito**

El alcance de esta presente investigación permite conocer los procesos del Liderazgo en la Productividad Laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali 2023.

#### **3.2. Nivel, tipo y diseño de investigación**

##### **Nivel**

El grado de este estudio es descriptivo y de naturaleza correlacional. Según Hernández y Mendoza (2020). Afirma que "este modelo de investigaciones busca comprender la correlación o nivel de vinculación que hay entre dos o más variables, categorías o variables en una situación específica".

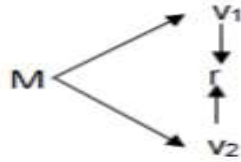
Descriptivo: Hernández (2020), de acuerdo con Valderrama (2021), "se basa al nivel de profundidad con el que se analiza un fenómeno o un acontecimiento bajo estudio".

##### **Tipo**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2022) se define el tipo de indagación en función de su pureza: "La investigación aplicada, práctica o empírica se diferencia por el uso de los saberes acogidos mediante un ejercicio de estudio de investigación". Posee una aplicación práctica, dado que la información recolectada se utilizará para asistir en la solución de posibles dificultades que surgen en la realidad que se analizará en el presente estudio titulado Liderazgo y Productividad Laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali 2023.

##### **Diseño**

El diseño no experimental transaccional fue el que se utilizó para esta investigación. El investigador tiene que llevar a cabo varias tareas con el fin de lograr las metas de la investigación, para obtener las preguntas y analizar la veracidad de la hipótesis formuladas (Carrasco, 2004).



**Dónde:**

**M:** 30 trabajadores, sienta la cantidad total de la población.

**X:** Liderazgo

**r:** Relación

**Y:** Productividad Laboral

### 3.3. Población y selección de la muestra

#### **Población**

En el presente estudio la población estuvo compuesta por los 30 trabajadores del Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali.

De acuerdo con Valderrama (2022), se define como un conjunto pequeño o infinito de características, entidades u objetos, que poseen atributos o propiedades compartidas, que pueden ser observadas.

#### **Muestra**

Valderrama (2022) explica que es un subgrupo representativo de un universo o conjunto de individuos.

El cálculo de una población limitada es la base para de establecer el tamaño de la muestra, lo que demuestra que tenemos conocimiento sobre la misma y buscamos caracterizarla completamente, siendo esta nuestra unidad de análisis.

$$\mathbf{N=n}$$

Se consideró el total de empleados, que consta de 30 trabajadores, como una muestra censal del Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali.

### **3.4. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **a) Técnicas**

Se utilizó la encuesta como método. Según Sánchez, H y Reyes (2017), "las técnicas son los métodos que se emplean para recoger los datos imprescindibles de un fenómeno o realidad, en base de los objetivos de la investigación".

#### **b) Instrumentos**

Se empleó el cuestionario de preguntas cerradas como herramienta. Se realizó esta encuesta a los 30 empleados del Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali. Según Sánchez & Reyes, (2017), los instrumentos son "las herramientas particulares que se utilizan para recopilar datos"

#### **c) Análisis estadístico**

Las variables que se han identificado y medido son evaluadas mediante el análisis de datos y el procesamiento estadístico, empleando técnicas descriptivas e inferenciales, como el estudio estadístico. Este proceso nos ayuda a determinar los hallazgos de la investigación, así como su nivel de pertinencia en función de las necesidades del estudio, utilizando programas especializados en este ámbito, por ejemplo, Excel o SPSS.

#### **d) Consideraciones éticas**

La práctica ética de la investigación tiene como piedra angular el consentimiento informado.

En términos prácticos, el consentimiento es tan imprescindible que tanto las universidades como los institutos nacionales generalmente requieren que se incluya en la propuesta de investigación antes de otorgar la aprobación moral. Simultáneamente, las revistas a menudo impiden la divulgación de los hallazgos de la investigación si no se consigue el permiso.

El hecho de que un participante llene un formulario no es el único requisito para la aceptación. Implica un entendimiento exacto y detallado, tanto del investigador como del sujeto de estudio, de la naturaleza de la investigación y el modo en que se llevará a cabo.

En esta parte se examina la relevancia del consentimiento informado, el procedimiento para conseguirlo y los desafíos y tácticas para asegurar su adecuada implementación. El presente trabajo de investigación asume el compromiso de respeto irrestricto al Código de Ética relacionado con las actividades de investigación.

No entra en conflicto con los derechos fundamentales de las personas; por el contrario, hay un compromiso de aportar al bienestar y a la distribución justa de las ventajas que surjan de la investigación. Asimismo, tener el compromiso con la integridad científica mediante la divulgación y ampliación a otras tareas académicas y/o profesionales dentro del país y fuera de él, en el contexto del estudio.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

**Tabla 1**

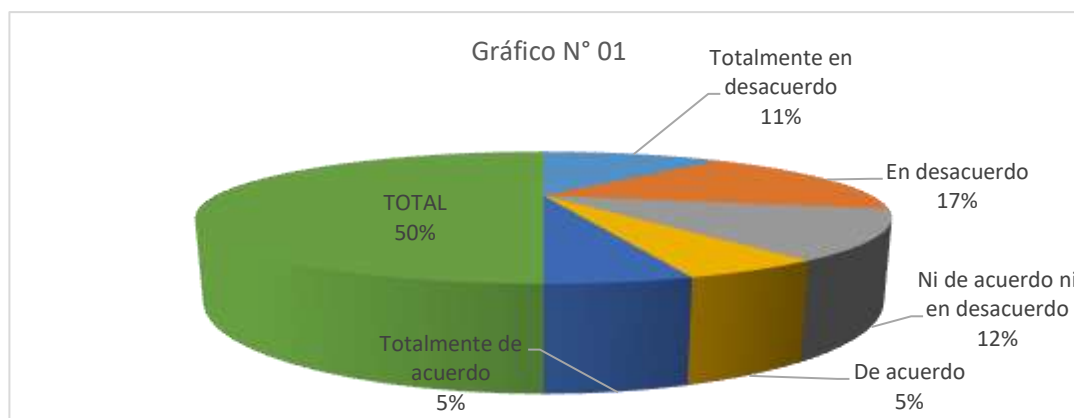
*Confianza en el trabajo por parte de sus compañeros y jefes en el C.A.P.C.N.G.P.*

	Ni	Fi
Totalmente en desacuerdo	7	23.33
En desacuerdo	10	33.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23.33
De acuerdo	3	10.00
Totalmente de acuerdo	3	10.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 1**

*Confianza en el trabajo por parte de sus compañeros y jefes en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 01, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 23,33% Totalmente en desacuerdo, el 33.33% En desacuerdo, el 23.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 10.00% De acuerdo y el 10.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted tiene, Confianza en el trabajo, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que están en desacuerdo con un 33.33%., por lo que sus compañeros no muestran confianza en el trabajo.

**Tabla 2**

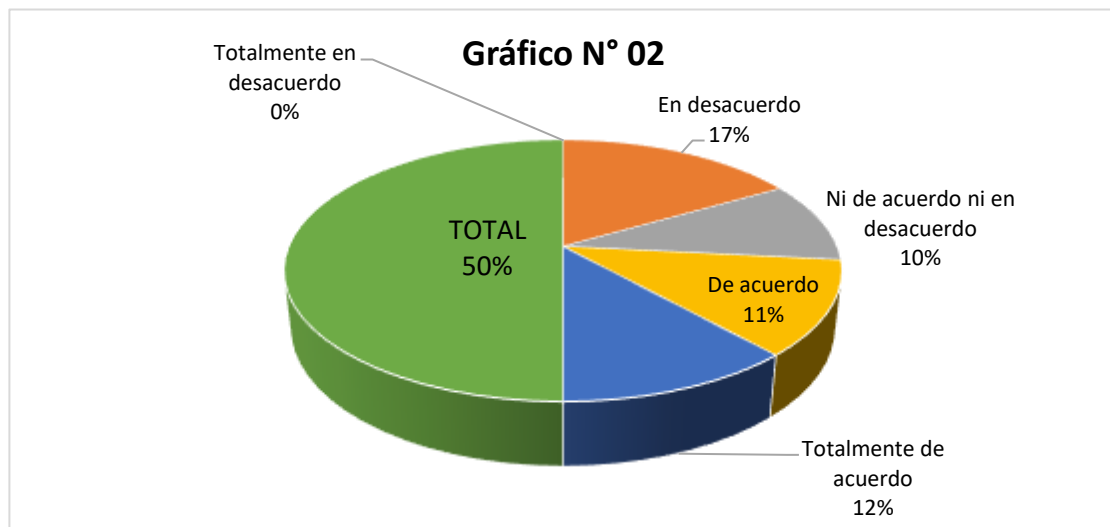
*Libertad en el trabajo por parte de sus compañeros y jefes en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	10	33.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20.00
De acuerdo	7	23.33
Totalmente de acuerdo	7	23.33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 2**

*Libertad en el trabajo por parte de sus compañeros y jefes en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 02, los resultados obtenidos en base a 30 la población encuestada el 0.00% mencionó que está Totalmente en desacuerdo, el 33.33% En desacuerdo, el 20.00% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 23.33% De acuerdo y el 23.33% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted tiene, Libertad en el trabajo, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que no por lo que está en desacuerdo con un 33.33%, por lo que sus compañeros no muestran amistad en el trabajo y de esa manera no se puede trabajar.

**Tabla 3**

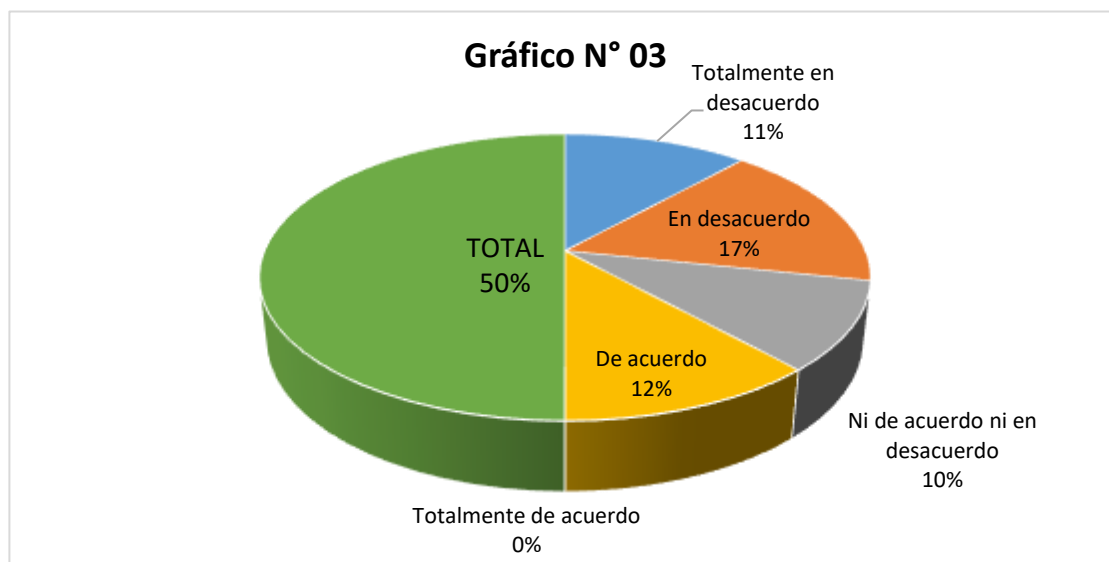
*Responsabilidad en las funciones en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	7	23.33
En desacuerdo	10	33.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20.00
De acuerdo	7	23.33
Totalmente de acuerdo	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 3**

*Responsabilidad en las funciones en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 03, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 23,33% que está Totalmente en desacuerdo, el 33.33% En desacuerdo, el 20.00% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 23.33% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted tiene, Responsabilidad en las funciones, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que no tiene responsabilidad por parte de sus colegas de trabajo con un 33.33%, en desacuerdo.

**Tabla 4**

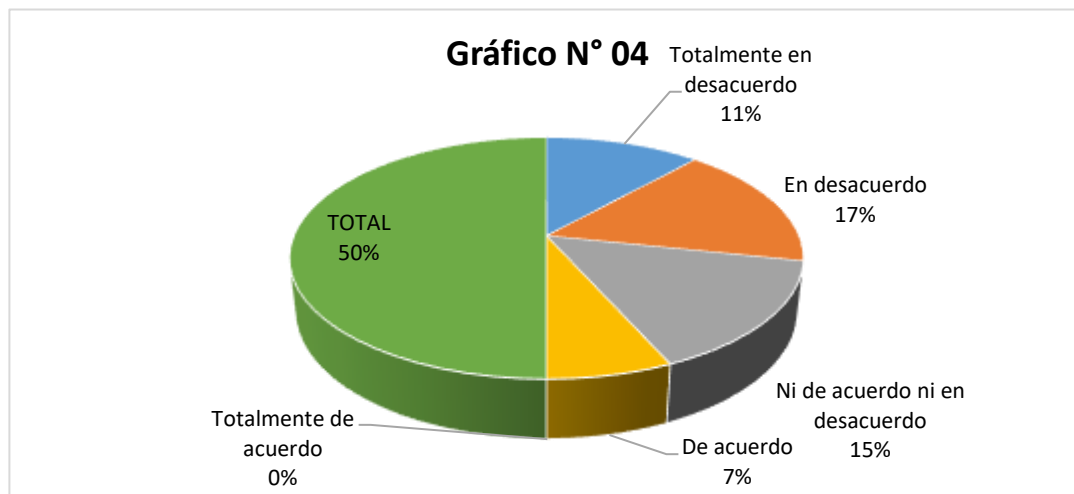
*Capacitación como personal en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	7	23.33
En desacuerdo	10	33.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	30.00
De acuerdo	4	13.33
Totalmente de acuerdo	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 4**

*Capacitación como personal en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 04, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 23,33% Totalmente en desacuerdo, el 33,33% En desacuerdo, el 30,00% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 13,33% De acuerdo y el 0,00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted tiene, Capacitación como personal, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que están en un 33,33%, y están en desacuerdo por lo que no brindan las facilidades.

**Tabla 5**

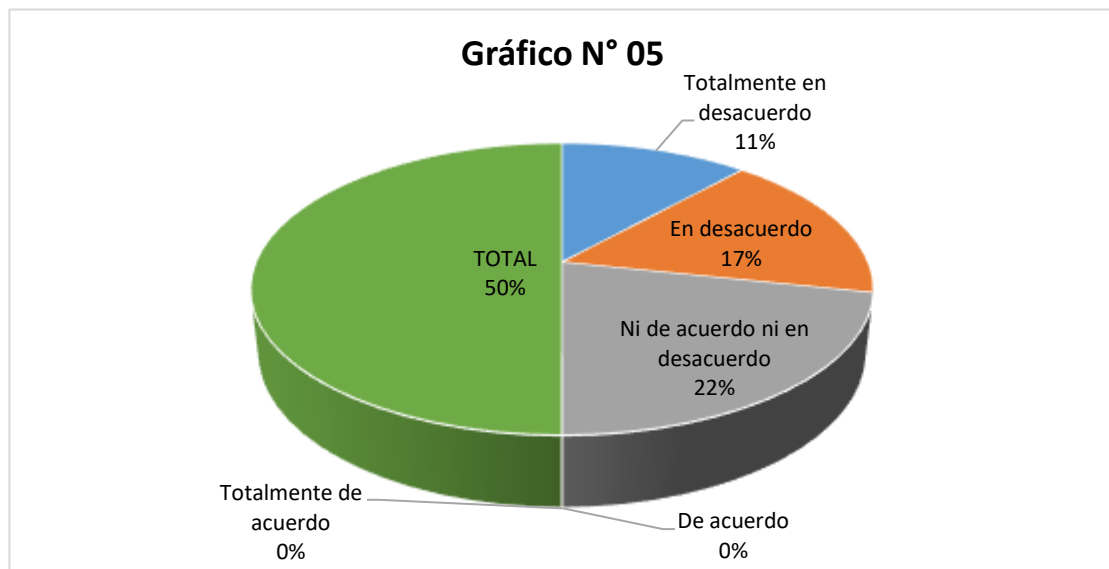
*Satisfacción de necesidades personales en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	7	23.33
En desacuerdo	10	33.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43.33
De acuerdo	0	0.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 5**

*Satisfacción de necesidades personales en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 05, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 23,33% Totalmente en desacuerdo, el 33,33% En desacuerdo, el 43,33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 0,00% De acuerdo y el 0,00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted tiene como, Satisfacer las necesidades personales, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación

Pauriali, por lo que manifiestan que están en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 6**

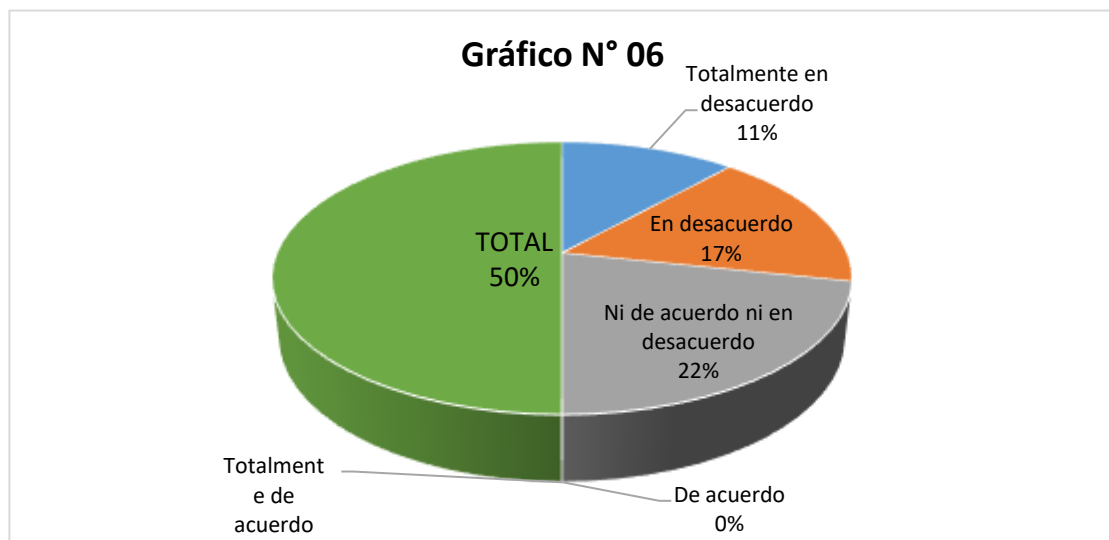
*Cómo visualiza la conducta del personal en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	7	23.33
En desacuerdo	10	33.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43.33
De acuerdo	0	0.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 6**

*Cómo visualiza la conducta del personal en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 06, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 23,33% Totalmente en desacuerdo, el 33,33% En desacuerdo, el 43,33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 0,00% De acuerdo y el 0,00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza la, Conducta del personal, por parte de sus

compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que están en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que demuestran indiferencia en el trabajo.

**Tabla 7**

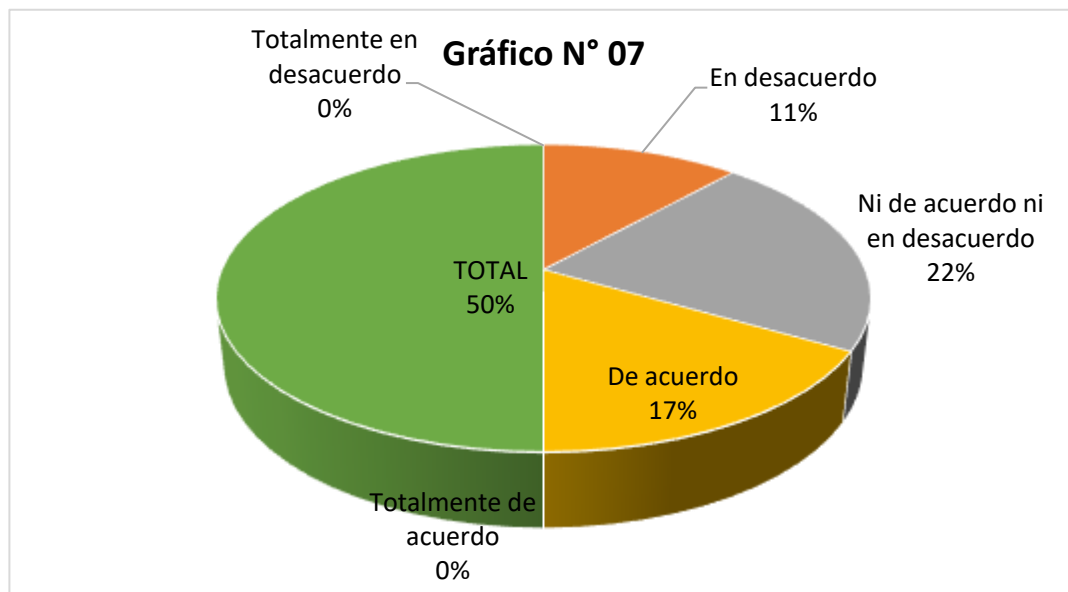
*Cómo visualiza los cambios futuros en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	7	23.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43.33
De acuerdo	10	33.33
Totalmente de acuerdo	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 7**

*Cómo visualiza los cambios futuros en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 07, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni

acuerdo ni en desacuerdo, el 33.33% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, los Cambios Futuros, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que demuestran conformismo en el trabajo.

**Tabla 8**

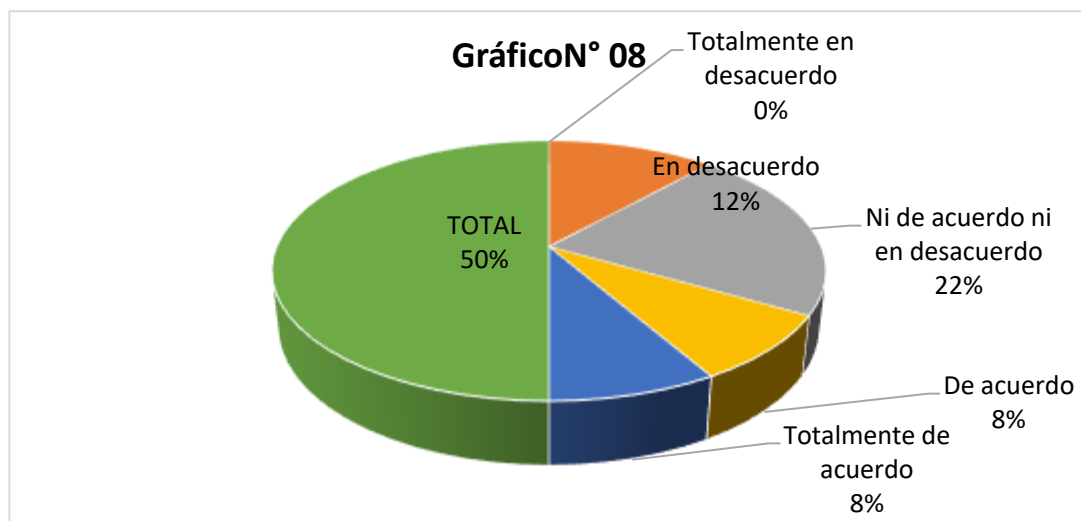
*Cómo visualiza las estrategias de trabajo en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	7	23.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43.33
De acuerdo	5	16.67
Totalmente de acuerdo	5	16.67
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 8**

*Cómo visualiza las estrategias de trabajo en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 08, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 16.67% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, las Estrategia de trabajo, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que demuestran conformismo y no quieren mejorar o cambios en el trabajo.

**Tabla 9**

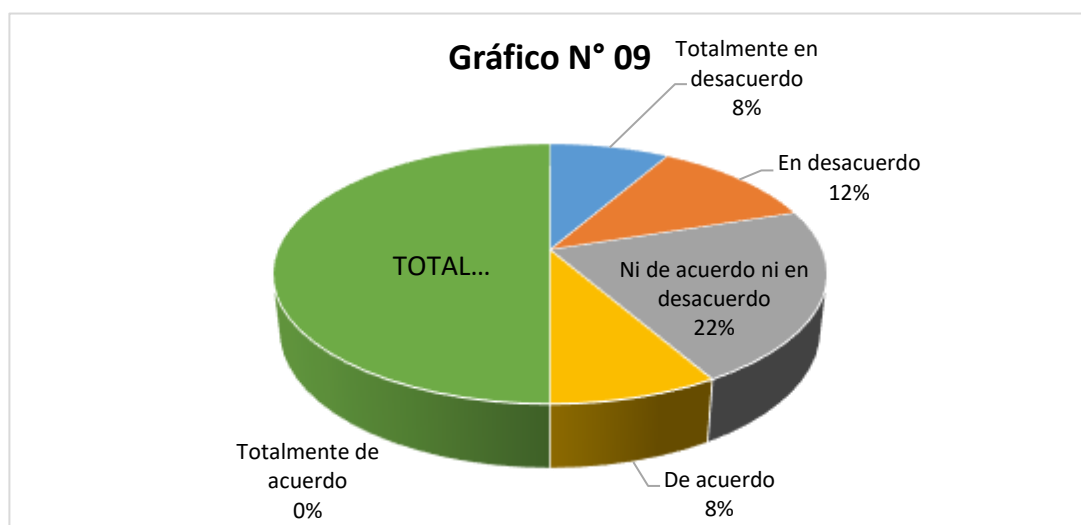
*Cómo visualiza el tiempo en trabajar en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	5	16.67
En desacuerdo	7	23.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43.33
De acuerdo	5	16.67
Totalmente de acuerdo	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 9**

*Cómo visualiza el tiempo en trabajar en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 09, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 16.67% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, el Tiempo en trabajar, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no existe un orden en el trabajo y no buscan mejorar con el tipo de trabajo.

**Tabla 10**

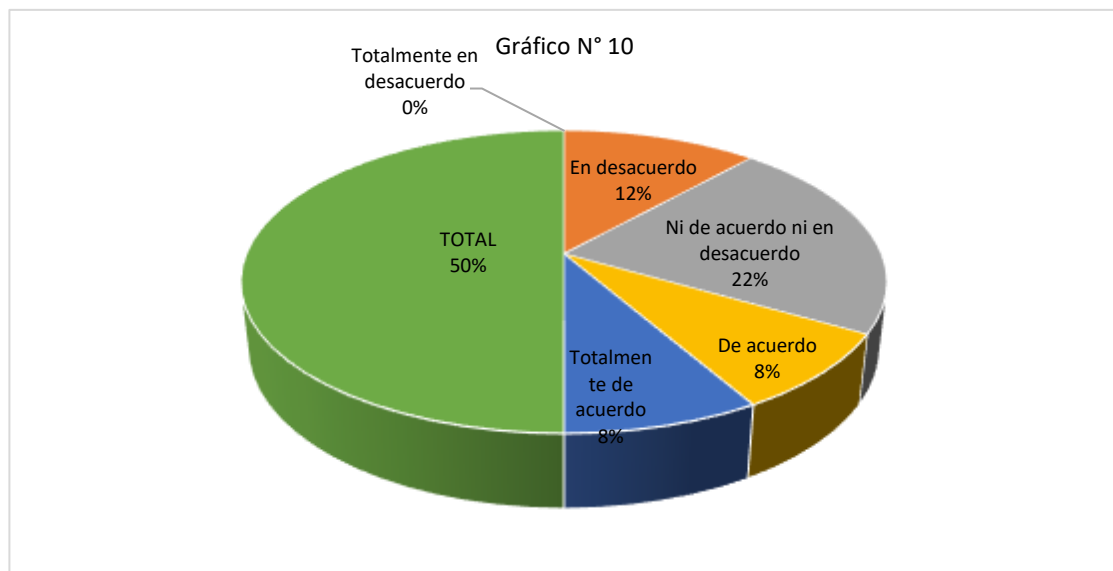
*Cómo visualiza la producción de frutas en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	7	23.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43.33
De acuerdo	5	16.67
Totalmente de acuerdo	5	16.67
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 10**

*Cómo visualiza la producción de frutas en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 10, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 16.67% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, la Producción de frutas, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no ven a futuro la adquisición y ampliación de nuevos productos en el negocio.

**Tabla 11**

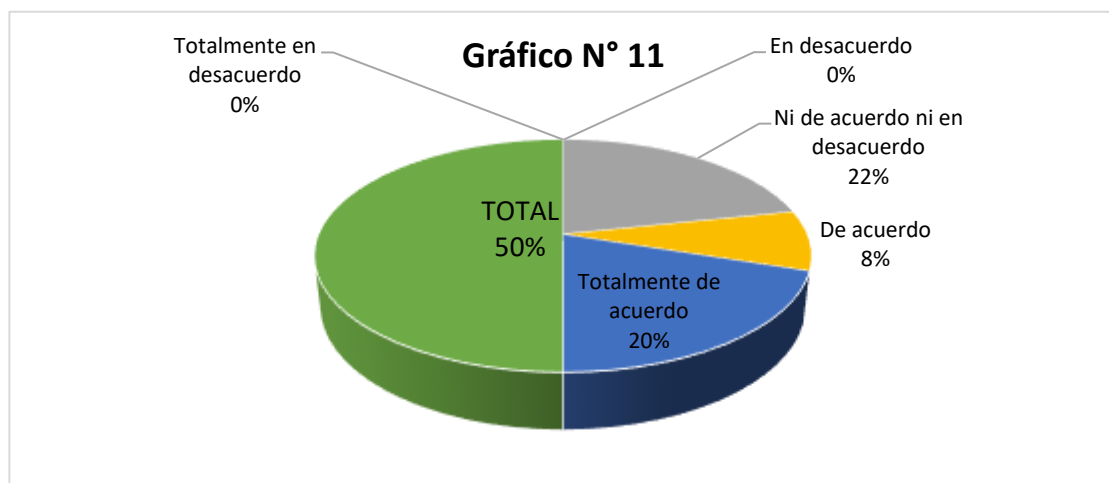
*Cómo visualiza los proyectos de inversión en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43.33
De acuerdo	5	16.67
Totalmente de acuerdo	12	40.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 11**

*Cómo visualiza los proyectos de inversión en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 11, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 0.00% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 40.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, los Proyectos de Inversión, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no ven a futuro la mejora con proyectos de inversión en el negocio.

**Tabla 12**

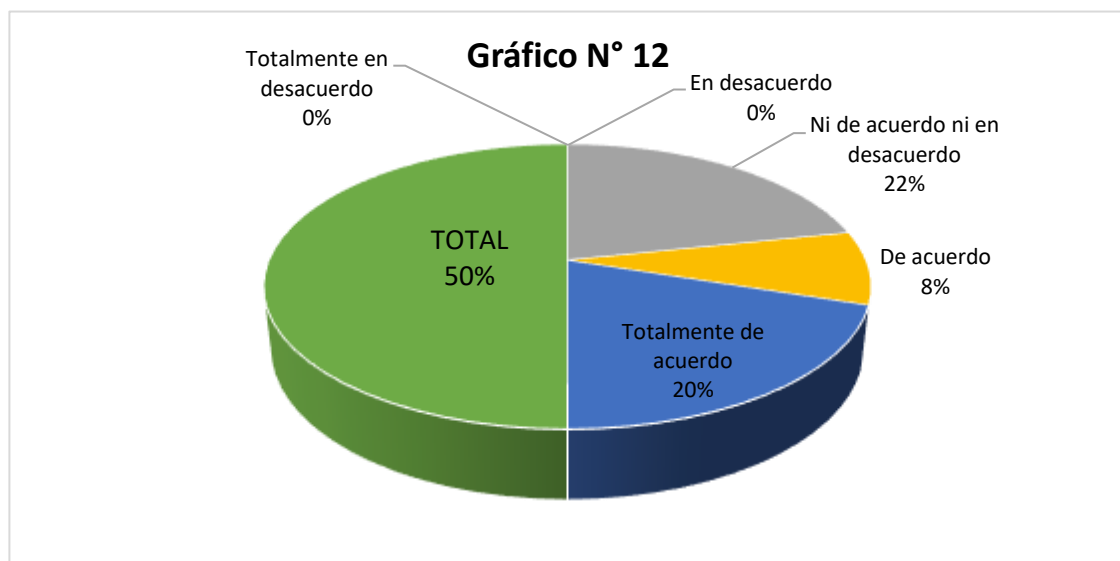
*Cómo visualiza la calidad de productos en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43.33
De acuerdo	5	16.67
Totalmente de acuerdo	12	40.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 12**

*Cómo visualiza la calidad de productos en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 12, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 0.00% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 40.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, la Calidad de productos, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no ven a futuro la mejora con la calidad de producto en el negocio ya que se conforman con lo que reciben.

**Tabla 13**

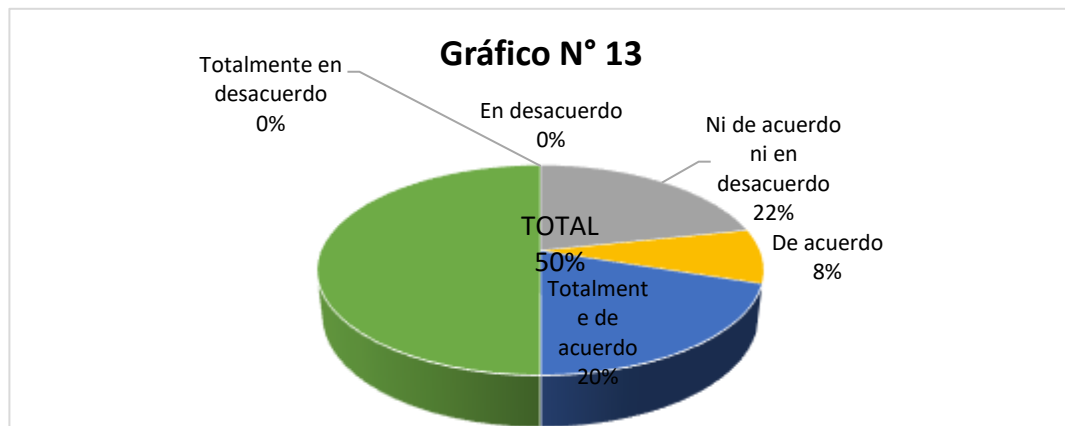
*Cómo visualiza el incremento de producción en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43.33
De acuerdo	5	16.67
Totalmente de acuerdo	12	40.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota. Elaboración propia.*

**Figura 13**

*Cómo visualiza el incremento de producción en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota. Elaboración propia.*

En la tabla N° 13, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 0.00% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 40.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, el Incremento de Producción, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no ven a futuro la mejora con la producción en el negocio ya que se conforman con lo que reciben y disponen.

**Tabla 14**

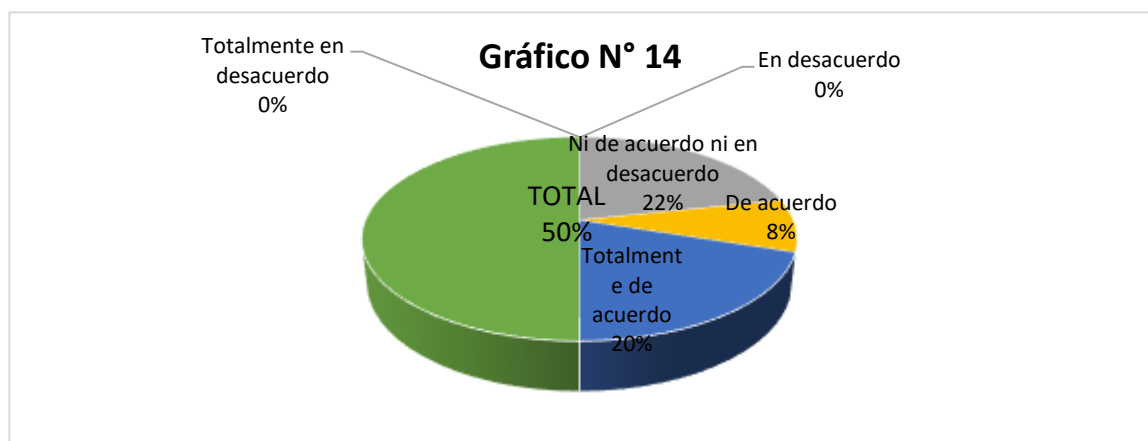
*Cómo visualiza la satisfacción frente a resultados en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43.33
De acuerdo	5	16.67
Totalmente de acuerdo	12	40.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 14**

*Cómo visualiza la satisfacción frente a resultados en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 14, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 0.00% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 40.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, la Satisfacción Frente a resultados, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no ven la satisfacción del resultado con la producción en el negocio.

**Tabla 15**

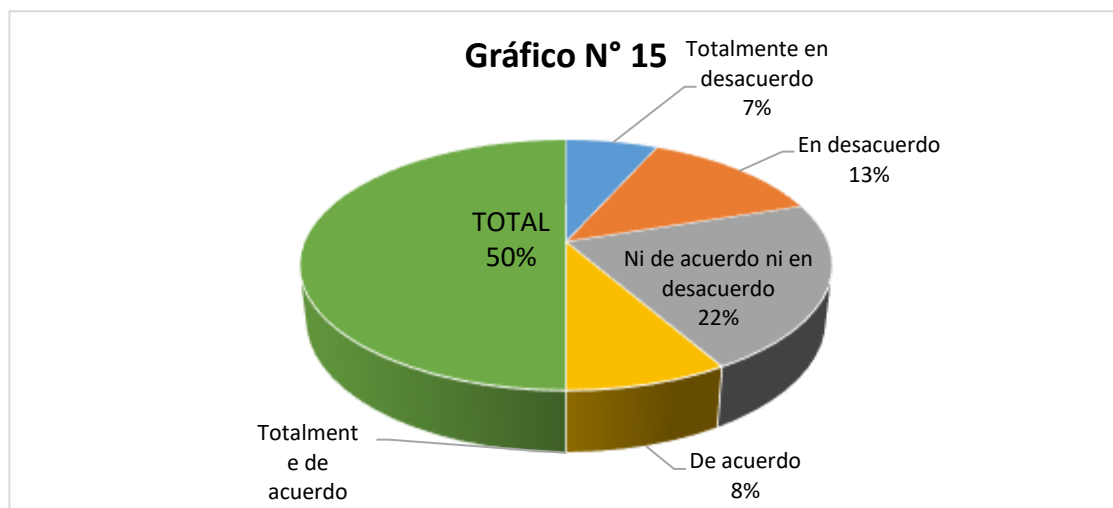
*Cómo visualiza el nivel de preparación del personal en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	4	13.33
En desacuerdo	8	26.67
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43.33
De acuerdo	5	16.67
Totalmente de acuerdo	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 15**

*Cómo visualiza el nivel de preparación del personal en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 15, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 13.33% Totalmente en desacuerdo, el 26.67% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, el Nivel de preparación del personal, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no demuestran su nivel de preparación para afrontar el trabajo.

**Tabla 16**

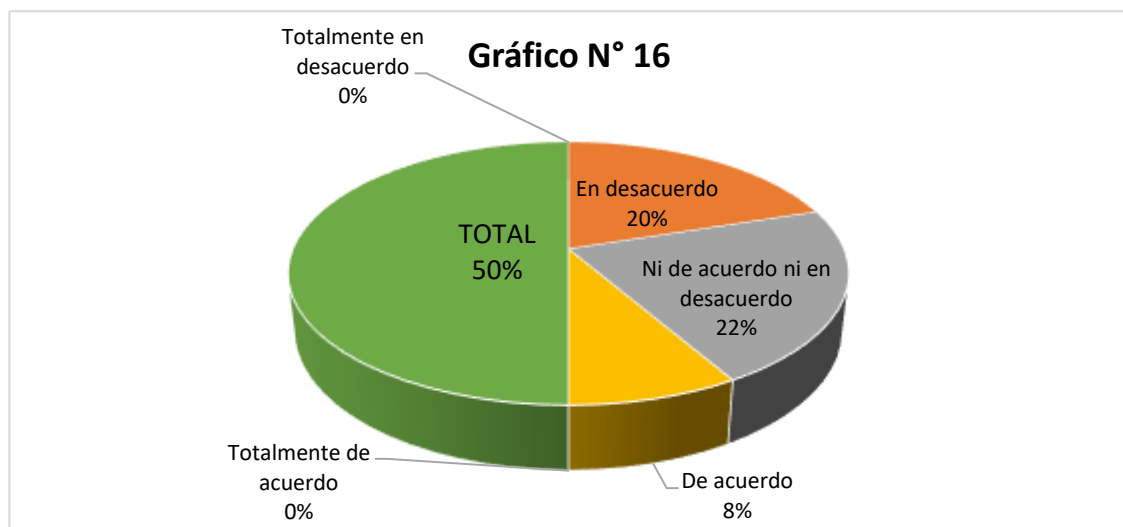
*Cómo visualiza los cambios futuros en infraestructura en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	12	40.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43.33
De acuerdo	5	16.67
Totalmente de acuerdo	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 16**

*Cómo visualiza los cambios futuros en infraestructura en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 16, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 40.00% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, el Cambios Futuros en infraestructura, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no demuestran interés en buscar un cambio en la infraestructura para trabajar.

**Tabla 17**

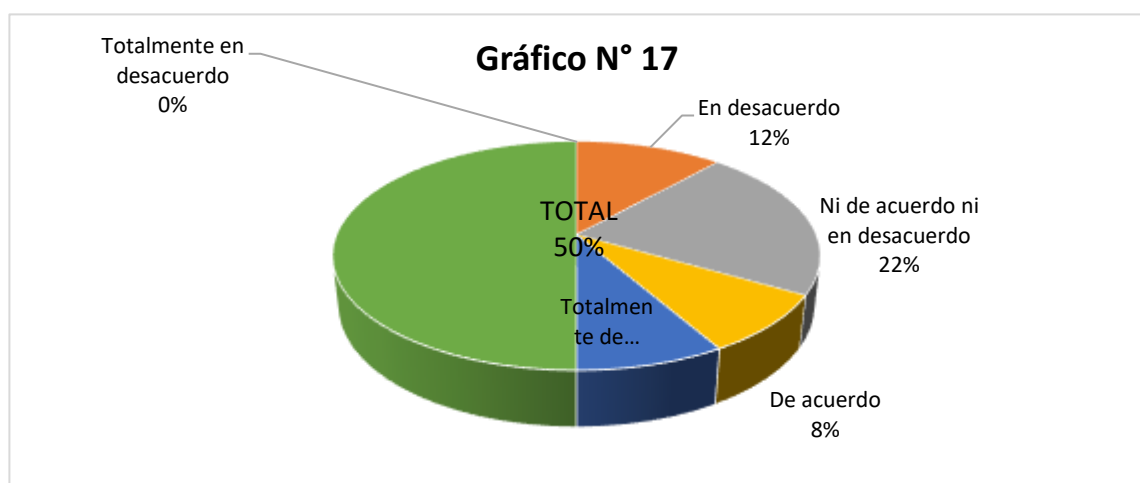
*Cómo visualiza los cambios Transcendentales en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	7	23.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43.33
De acuerdo	5	16.67
Totalmente de acuerdo	5	16.67
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 17**

*Cómo visualiza los cambios Transcendentales en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 17, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 16.67% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, los Cambios Transcendentales, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que demuestran el conformismo en mejorar en aplicar los cambios deseados para afrontar el trabajo.

**Tabla 18**

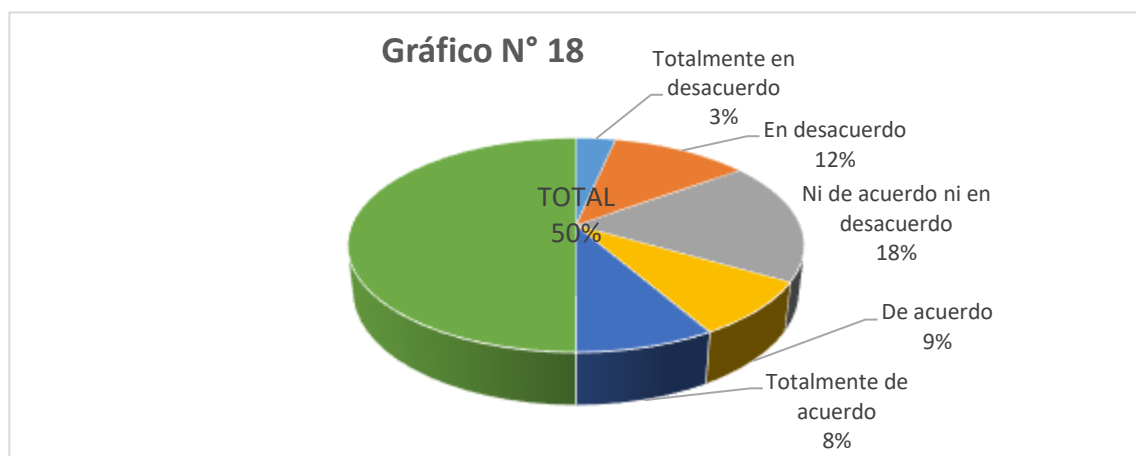
*Cómo visualiza la continuidad de mantenimiento en el C.A.P.C.N.G.P.*

	<b>Ni</b>	<b>Fi</b>
Totalmente en desacuerdo	2	6.67
En desacuerdo	7	23.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	36.67
De acuerdo	5	16.67
Totalmente de acuerdo	5	16.67
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 18**

*Cómo visualiza la continuidad de mantenimiento en el C.A.P.C.N.G.P.*



*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla N° 18, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 6.67% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 36.67% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 16.67% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, la Continuidad de Mantenimiento, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 36.67%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no demuestran el compromiso de la continuidad del mantenimiento en el trabajo.

#### 4.2. Prueba de hipótesis

- **Prueba hipótesis general**

**Hipótesis alterna:** El Liderazgo influye positivamente en la productividad laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.

**Hipótesis nula:** El Liderazgo influye negativamente en la productividad laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.

**Tabla 19**

*Liderazgo y productividad.*

		LIDERAZGO	PRODUCTIVIDAD
LIDERAZGO	Coeficiente	1,000	,953"
	de	.	,000
	correlación		30
	Sig.	30	
Spearman	(bilateral) N	,953	1,000
PRODUCTIVIDAD			.
	Coeficiente	,000	<b>30</b>
	de	<b>30</b>	
	correlación		
	Sig.		
	(bilateral) N		

*Nota.* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Por lo tanto, se concluye que la implementación del liderazgo y la productividad incrementa la relación entre las variables, siendo este 0.953%. Este resultado indica una

correlación positiva; por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna, evidenciando que el liderazgo tiene una relación directa y significativa con la productividad en el trabajo.

- **Prueba hipótesis específicas**

**Hipótesis alterna:** Existe una correlación significativa y positiva entre el trabajo en equipo y la Intensificación de producción en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.

**Hipótesis nula:** Existe una relación significativa y negativa entre el trabajo en equipo y la Intensificación de producción en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.

**Tabla 20**

*Trabajo en equipo e intensificación de producción.*

		TRABAJO EN EQUIPO	INTENSIFICACIÓN DE PRODUCCIÓN
Rho Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1.000 ,943”
		Sig. (bilateral)	. 30 ,000
	INTENSIFICACIÓN DE PRODUCCIÓN	N	. 30
		Coeficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	,943 1,000
		N	. 30

*Nota.* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Por lo que se concluye que la aplicación del trabajo en equipo y la Intensificación de producción mejora el coeficiente de correlación entre las variables ya que es un 0,943% lo que significa que tiene una correlación positiva entre las dimensiones, por lo que se concluye

que se acepta la hipótesis alterna demostrando que el trabajo en equipo y la Intensificación de producción es necesaria.

- **Prueba hipótesis específicas**

**Hipótesis alterna:** Existe una relación significativa positiva en la motivación y el rendimiento del personal en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.

**Hipótesis nula:** Existe una relación significativa negativa en la motivación y el rendimiento del personal en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.

**Tabla 21**

*Motivación y rendimiento del personal.*

		MOTIVACIÓN	RENDIMIENTO DEL PERSONAL
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 30
Rho Spearman			30
	RENDIMIENTO DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,539 1,000 . <b>30</b>
			<b>30</b>

*Nota.* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se puede concluir que, si se aplican la motivación y el rendimiento del personal, el coeficiente de correlación entre las variables se incrementa. Este es un 0,539%, lo cual indica una correlación positiva. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa, que establece que la motivación y el rendimiento del personal son satisfactorios.

- **Prueba hipótesis específicas**

**Hipótesis alterna:** Existe una relación significativa positiva con los logros de metas y el impacto laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.

**Hipótesis nula:** Existe una relación significativa negativa con los logros de metas y el impacto laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023.

**Tabla 22**

*Logros de metas e impacto laboral.*

		LOGRO DE METAS	IMPACTO LABORAL
LOGRO DE METAS	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000	,439**
Rho Spearman		30	,000
IMPACTO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,439	1,000
		,000	<b>30</b>
		<b>30</b>	

*Nota.* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Por lo tanto, se concluye que el coeficiente de correlación entre las variables mejora con la aplicación de los logros de metas y el impacto laboral, pues resulta ser del 0.439%, lo cual indica una correlación positiva. Por ende, se acepta la hipótesis alterna, evidenciando que los logros de metas están directamente y significativamente relacionados con el impacto laboral.

#### 4.3. **Discusión de resultados**

González, en 2020, propuso examinar la correlación entre los estilos de dirección y el desempeño de los equipos laborales, según el autor. Para esto, utilizó la metodología cuantitativa de naturaleza no experimental y correlacional explicativa, que se centró en 26 empleados a los que se les realizó una encuesta.

**Hipótesis general** La finalidad del estudio era establecer el nivel de correlación entre la productividad laboral y el liderazgo en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali. Para esto, se planteó la siguiente hipótesis: "El liderazgo tiene un impacto en la productividad laboral del Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali -2023". Se utilizó una encuesta con su correspondiente cuestionario como técnica para llevar a cabo esta investigación. Por lo tanto, se puede concluir que la implementación del liderazgo y la productividad mejora el coeficiente de correlación entre las variables, ya que es un 0.53%. Esto da a conocer una correlación positiva, por ello aceptamos la hipótesis alterna, mostrando que el liderazgo tiene una relación directa y relevante con la productividad laboral.

**Hipótesis específicas** Encontró que el 65.38 % de colaboradores sienten que siempre sus líderes inspiran confianza, mismo porcentaje considera que siempre su líder fomenta el trabajo en equipo; además, los directivos lograron desarrollar estratégicamente capacidades que les permiten gestionar ordenadamente para guiar y obtener la productividad laboral. No obstante, concluyó que no existe conexión entre las variables, por lo que es menester efectuar más estudios para comprender mejor el comportamiento de la organización. Por ello, se concluimos mencionando que el coeficiente de correlación entre las variables mejora cuando se aplica el trabajo en equipo y la intensificación de producción, dado que es del 0.43%, lo cual indica una correlación positiva. De este modo, llegamos a la conclusión de que la hipótesis alterna es aceptada, evidenciando que son necesarios el trabajo en equipo y la intensificación de producción.

**Hipótesis específicas** Al mismo tiempo, Chang et al. (2018) investigaron acerca de comprobar la analogía entre el liderazgo y el ambiente de trabajo. Emplearon un estudio cuantitativo correlacional y no experimental-transaccional; asimismo consideraron a 37 involucrados, quienes fueron encuestados. Por último, se encontró que no hay autonomía e independencia en las jefaturas, no hay procesos de capacitaciones, hay altos niveles de rotación del personal. Se concluyó que sí se da asociación entre las variables investigadas.

El autor Ramírez (2022), en su investigación, señala que el liderazgo y la gestión deben ir de la mano si se quiere lograr una operatividad excelente dentro de las organizaciones. El liderazgo representa la habilidad de un gerente para actuar, enfrentando eficazmente los retos del ambiente interno y externo en la provincia de Junín; en otras

palabras, las competencias gerenciales describen el liderazgo implementado como un desarrollo al que se añade el saber, la comprensión y la experiencia de las funciones de los demás. Por lo que se concluye que la aplicación de la motivación y el rendimiento del trabajador mejora el grado de relación entre las variables ya que es un 0,539% lo que determina que tiene una relación positiva, por lo que se concluye que se acepta la hipótesis alterna demostrando que la motivación y el rendimiento del personal es satisfactoria.

Por lo consiguiente, se concluye que el coeficiente de correlación entre las variables mejora con la aplicación de los logros de metas y el impacto laboral, pues resulta ser del 0.439%, lo cual da a conocer una relación positiva. Por ende, se acepta la hipótesis alterna, evidenciando que los logros de metas están directamente y significativamente relacionados con el impacto laboral.

En la tabla N° 01, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 23,33% Totalmente en desacuerdo, el 33.33% En desacuerdo, el 23.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 10.00% De acuerdo y el 10.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted tiene, Confianza en el trabajo, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que están en desacuerdo con un 33.33%., por lo que sus compañeros no muestran confianza en el trabajo.

En la tabla N° 02, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 33.33% En desacuerdo, el 20.00% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 23.33% De acuerdo y el 23.33% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted tiene, Libertad en el trabajo, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que no por lo que está en desacuerdo con un 33.33%., por lo que sus compañeros no muestran amistad en el trabajo y de esa manera no se puede trabajar.

En la tabla N° 03, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 23,33% Totalmente en desacuerdo, el 33.33% En desacuerdo, el 20.00% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 23.33% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted tiene, Responsabilidad en las funciones, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación

Pauriali, por lo que manifiestan que no tiene responsabilidad por parte de sus colegas de trabajo con un 33.33%.,en desacuerdo.

En la tabla N° 04, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 23,33% Totalmente en desacuerdo, el 33.33% En desacuerdo, el 30.00% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 13.33% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted tiene, Capacitación como personal, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que están en un 33.33%., y están en desacuerdo por lo que no brindan las facilidades.

En la tabla N° 05, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 23,33% Totalmente en desacuerdo, el 33.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 0.00% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted tiene como, Satisfacer las necesidades personales, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que están en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En la tabla N° 06, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 23,33% Totalmente en desacuerdo, el 33.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 0.00% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza la, Conducta del personal, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que están en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que demuestran indiferencia en el trabajo.

El autor sostiene que Capa et al. (2018), en su artículo, propusieron explorar las capacidades del jefe como un factor para ser competitivo. Se utilizó una metodología de análisis transversal exploratorio en la que se incluyeron seis empresas ecuatorianas. Se empleó un cuestionario a los directivos y un grupo focal a los empleados para obtener información.

Los resultados fueron que la máxima característica del liderazgo transaccional para más del 68 % son las recompensas de acuerdo al desempeño, mientras que en el liderazgo

transformacional la característica más destacable es la estimulación individual con un 78 % de afirmaciones. La máxima competencia del líder es la gestión de cambios, ya que los trabajadores reconocen la existencia de un líder en la organización, aunque no siempre es el director el que cumple dicho rol; además, el liderazgo transformacional es el que más destaca en las empresas.

Concluyendo que, el líder debe anticiparse a los cambios, generar confianza, seguridad y compromiso en su equipo ejerciendo influencia positiva con el fin de generar ventaja competitiva.

De igual manera, Paredes (2023) estudió la correlación entre “el liderazgo y la productividad” en el trabajo. Por ello, trabajó con un enfoque cuantitativo, descriptivo relacional y no experimental transversal. Además, se extrajo a 108 trabajadores, a quienes interrogó. Los resultados que halló fue que el liderazgo transformacional en la empresa se percibe de un nivel medio por el 54.6 % al igual que la productividad de los colaboradores con un 50 %. Determinando que la anexión es significativa y de nivel alto entre las variables con una correlación del 97 %, de tal manera que un mayor liderazgo transformacional permite que haya una mayor productividad en la empresa.

García, Duran y Prieto (2022) subrayan que en el distrito de Satipo las cualidades gerenciales se dividen en dos categorías principales: blandas y duras. Lo primero hace referencia al cúmulo de habilidades y conocimientos que permiten llevar a cabo el trabajo de manera óptima, mientras que lo segundo consideran medidas actitudinales que son útiles en una variedad de situaciones y se reconocen como pilares estratégicos dentro de las empresas.

Las competencias que se han identificado como blandas o socioemocionales están directamente relacionadas con la gestión gerencial, por lo tanto, tienen un impacto importante en el desempeño general de la empresa. La empresa consultora McKinsey & Company afirma que, en tiempos difíciles, el liderazgo y la productividad requieren fortalecer las defensas culturales y la psicología organizacional.

En la tabla N° 07, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 33.33% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, los Cambios Futuros, por parte de sus

compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que demuestran conformismo en el trabajo.

En la tabla N° 08, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 16.67% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, las Estrategia de trabajo, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que demuestran conformismo y no quieren mejorar o cambios en el trabajo.

En la tabla N° 09, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 16.67% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, el Tiempo en trabajar, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no existe un orden en el trabajo y no buscan mejorar con el tipo de trabajo.

En la tabla N° 10, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 16.67% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, la Producción de frutas, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no ven a futuro la adquisición y ampliación de nuevos productos en el negocio.

En la tabla N° 11, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 0.00% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 40.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, los Proyectos de Inversión, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación

Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no ven a futuro la mejora con proyectos de inversión en el negocio.

En la tabla N° 12, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 0.00% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 40.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, la Calidad de productos, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no ven a futuro la mejora con la calidad de producto en el negocio ya que se conforman con lo que reciben.

El autor, Diaz (2022), intentó determinar la relación entre los parámetros de estudio. Para conseguirlo, se centra en una metodología cuantitativa no experimental transversal y descriptiva correlacional que se centró en los 31 empleados de Termaltec S. A. quienes fueron encuestados por medio de un cuestionario. Se encontró que, el 89 % de los encuestados se consideran comprometidos con la organización, el 75 % muestran dedicación en su trabajo y el 72 % consideran que su trabajo es retador. Todo esto demuestra y se concluye que, el liderazgo en la empresa impacta positivamente en el provecho del recurso humano.

Y, finalmente, con el fin de buscar la correlación entre las variables de desempeño laboral y estilos de liderazgo, Cárdenas et al. (2023). Utilizaron el método cuantitativo, no experimental-transversal, y descriptivo-correlacional. Hallaron que la influencia del líder es autocrática, hay problemas de comunicación entre superiores y subordinados, quienes exigen resultados a costa del exceso de trabajo de los empleados, aumentando la carga laboral y el estrés hasta el punto de haber disminuido el desempeño. Aun así, el 83 % de trabajadores están satisfechos trabajando en la empresa y con el trato que reciben.

De la misma manera que los autores Palomino y Cainicela (2022). Su estudio, titulado "El liderazgo y su impacto en la competencia laboral en los servicios de enfermería del pabellón B del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen", fue presentado en la Universidad Privada Norbert Wiener, ubicada en Lima, Perú. Cuyo propósito fue determinar el impacto del liderazgo en la competitividad laboral de esta entidad Para este estudio, en

términos descriptivos, se consideraron 9 enfermeras jefes y 303 enfermeras asistenciales, de las cuales se seleccionó una muestra de 147 enfermeras asistenciales. En síntesis, el liderazgo interpersonal de las Lic. líderes no tiene un impacto en el entorno organizativo de los servicios que ofrece esta entidad.

En la tabla N° 13, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 0.00% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 40.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, el Incremento de Producción, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no ven a futuro la mejora con la producción en el negocio ya que se conforman con lo que reciben y disponen.

En la tabla N° 14, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 0.00% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 40.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, la Satisfacción Frente a resultados, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no ven la satisfacción del resultado con la producción en el negocio.

En la tabla N° 15, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 13.33% Totalmente en desacuerdo, el 26.67% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, el Nivel de preparación del personal, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%., y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no demuestran su nivel de preparación para afrontar el trabajo.

En la tabla N° 16, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 40.00% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 0.00% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, el Cambios Futuros en infraestructura, por parte

de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no demuestran interés en buscar un cambio en la infraestructura para trabajar.

En la tabla N° 17, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 0.00% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 43.33% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 16.67% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, los Cambios Transcendentales, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 43.33%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que demuestran el conformismo en mejorar en aplicar los cambios deseados para afrontar el trabajo.

En la tabla N° 18, Se ha determinado en base a 30 la población encuestada y ha señalado el 6.67% Totalmente en desacuerdo, el 23.33% En desacuerdo, el 36.67% Ni acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67% De acuerdo y el 16.67% Totalmente de acuerdo, según la pregunta planteada, Usted como visualiza, la Continuidad de Mantenimiento, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali, por lo que manifiestan que está en un 36.67%, y está, ni de acuerdo ni en desacuerdo ya que no demuestran el compromiso de la continuidad del mantenimiento en el trabajo.

## CONCLUSIONES

1. Según el primer objetivo, la correlación de 0.953% entre el liderazgo y la productividad laboral demuestra que el liderazgo tiene un impacto positivo en la productividad de los trabajadores del Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali.
2. Según el segundo objetivo, se constató que la colaboración en equipo y la intensificación de la producción tienen una correlación significativa de 0.943, lo que indica que este tipo de liderazgo es adecuado para las actividades de la empresa y mejora así la productividad laboral de los trabajadores del Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali.
3. Considerando el tercer objetivo, se observó que la motivación y el desempeño del personal tienen un impacto significativo; esto se debe a que el 0.539% de correlación de la productividad laboral está relacionada positivamente con el liderazgo. En otras palabras, entre mayor sea la eficiencia del gerente (propietario) al demostrar este tipo de liderazgo, más productivo será el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali.
4. En relación con el cuarto objetivo, se observó que alcanzar metas y el impacto en el trabajo son importantes, ya que tienen una correlación del 0,439%. Esto demuestra que, para lograr la competitividad laboral de los empleados, el gerente (propietario) debe tener la capacidad de motivar a los trabajadores para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales en el centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali.

## **RECOMENDACIONES**

1. Según el primer objetivo, se aconseja a los socios o propietarios que cambien las políticas de selección y contratación de personal, considerando no solo la competencia técnica, sino también las habilidades comunicativas, los valores y la experiencia en liderazgo de equipos. Así lograremos contar con un equipo con capacidades gerenciales en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali.
2. En concordancia con el segundo objetivo, se aconseja a los accionistas y socios que establezcan una relación entre la labor en equipo y el incremento de producción, así como que desarrollen un plan de acción para entregárselo al dueño o gerente, con la finalidad de que estén al tanto de cuáles son las metas y objetivos que deben alcanzar en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali.
3. Considerando el tercer objetivo, se aconseja al gerente o propietario fomentar una mentalidad positiva en todos los trabajadores para que el personal esté motivado y rinda de manera óptima, con vistas a alcanzar los resultados planificados por la entidad en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali.
4. En relación al cuarto objetivo, se aconseja al gerente o propietario que elija empleados de diversas áreas para liderar cada equipo de trabajo, con el fin de lograr los objetivos y tener un impacto en el ámbito laboral. Para esto, es necesario proporcionarles las herramientas necesarias mediante la capacitación, la orientación y el respeto profesional. Esta estrategia mejorará la convivencia laboral y, como consecuencia, aumentará la productividad de cada trabajador en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, (2017). *Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú*, 2016. Universidad César Vallejo, [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5225/Alvarado\\_GJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5225/Alvarado_GJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aubert, G. (2012). *El liderazgo gerencial*. En G. Aubert, *El liderazgo gerencial* (pág. 35). New York, New York, Estados Unidos. <http://www.tisoc.com/el-rincon-del-coach/el-liderazgo-gerencial.php>
- Cainicela, & Palomino. (2017). *El liderazgo gerencial y su influencia en la competitividad laboral en los servicios de enfermería del pabellón B del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen, presentada en la Universidad Privada Norbert Wiener, de la ciudad de Lima, Perú*. Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Lima, Perú. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/688/MAESTRO%20-%20PALOMINO%20CARRION%20RUBY%20CECILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calero, E. (2019). *Modelo de liderazgo y su incidencia en la creatividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social de Chimborazo*. tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2788/1/76955.pdf>
- Carrasco. (2004). *Diseño de investigación*. En Carrasco, *Diseño de investigación*.
- Ccahuana, E. (2018). *Liderazgo y su relación con el manejo de conflictos en la empresa de transportes expreso Huancaray-Turpo S.A.C., Andahuaylas, Apurímac*, 2018. tesis, Universidad Nacional José María Arguedas, [file:///C:/Users/PC/Downloads/Edelma\\_Tesis\\_Bachiller\\_2018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Edelma_Tesis_Bachiller_2018%20(1).pdf)
- Costa, J. (2013). *Qué es el liderazgo transformacional*. En J. Costa, *Qué es el liderazgo transformacional* (pág. 52). <https://www.eaeprogramas.es/empresa-familiar/que-es-el-liderazgotransformacional>

- Diccionario de competencias (2017). *Listado de Competencias Laborales*.  
<http://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo9/DICCIONARIO.pdf>
- Domenec, (2012). *Líder Gerencial*. En *Domenec, Lider Gerencial* (pág. 55).
- Eden. (2016). *Los diferentes tipos de reconocimiento laboral*. En *Eden, Los diferentes tipos de reconocimiento laboral* (pág. 12). <https://www.aguaeden.es/blog/los-diferentes-tipos-de-reconocimientolaboral#:~:targetText=El%20reconocimiento%20laboral%20es%20una,por%20e%20xtensi%C3%B3n%20con%20su%20vida>.
- EMPRENDEDOREX (2013). *Glosario de términos para trabajar el liderazgo*.  
<http://juancarlosasco.emprendedorex.com/wp-content/uploads/2014/06/doc2-diccionario-liderazgo.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Herrera, (2016). *Poblaciones finitas*. En *Herrera, Poblaciones finitas* (pág. 98).
- Kaqui, M., & Díaz, M. (2020). *Liderazgo y logro de metas de los colaboradores en el banco Scotiabank de la ciudad de Huaraz, 2020*. tesis, Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51796/Kaqui\\_VMJ-Diaz\\_NMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51796/Kaqui_VMJ-Diaz_NMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Krell, H. (2014). *Qué es el capital intelectual*. En *H. Krell, Qué es el capital intelectual* (pág. 34).
- Machado, N. J. (2002). *Competencias Laborales: Base Para Mejorar La Empleabilidad De Las Personas*. En *N. J. Machado, Competencias Laborales: Base Para Mejorar La Empleabilidad De Las Personas* (pág. 16).
- Quishpe. (2017). *El Liderazgo y su influencia en la competitividad laboral de la empresa de balanceado MANITU*. tesis, Universidad Técnica de Ambato,  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7733/1/167%20o.e..pdf>
- Rodriguez, N. (2015). *Teoría del comportamiento*. En *N. Rodriguez, Teoría del comportamiento* (pág. 56).

- Rouse, M. (2014). *Liderazgo transaccional*. En M. Rouse, *Liderazgo transaccional* (pág. 21).  
<https://searchdatacenter.techtarget.com/es/definicion/Liderazgo-transaccional>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (V ed.). (B. S. S.R.L, Ed.) Busines Support Aneth S.R.L.
- Suarez. (2018). *Liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Ugel N° 04 de Comas*; 2017. Universidad César Vallejo, Lima, Comas, Perú.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14885/Suarez\\_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14885/Suarez_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valderrama. (2017). *Tipo de investigación*. En Valderrama, *Tipo de investigación* (pág. 87).
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para la elaboración de proyectos y tesis de investigación científica* (Segunda ed.). (S. M. E.I.R.L, Ed.) San Marcos E.I.R.L.
- Viteri, D. (2021). *El liderazgo y su incidencia en la competitividad en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Salcedo*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato.<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32121/1/11%20ADP.pdf>

## ANEXOS

### Instrumentos de recolección de datos

**DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR:**

**APELLIDOS Y NOMBRES:** *Ma. CLAUDIO PEREZ JOSÉ TORO*

Bach. ALVA TORRES, Wilder Jolsen

Bach. PARIONA HUAYCUCHI, Isaias

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Liderazgo y Productividad Laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali 2023

**ASPECTOS A VALIDAR:**

A continuación, sírvase a calificar el instrumento según lo dispuesto en cada aspecto indicando el puntaje en la casilla que usted considere conveniente y además puede redactar sus apreciaciones personales en la columna de observaciones

ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0 - 10)	REGULAR (11 - 14)	BUENO (15 - 16)	MUY BUENO (17 - 18)	EXCELENTE (19 - 20)	OBSERVACIONES
1. Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Confianza en el trabajo</li> <li>Libertad en el trabajo</li> <li>Responsabilidad en las funciones</li> </ul>				X		
2. Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación al personal</li> <li>Satisfacer las necesidades</li> <li>Conducta del personal</li> </ul>				X		
3. Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cambios Futuros</li> <li>Estrategia de trabajo</li> <li>Tiempo en trabajar</li> </ul>				X		
ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0 - 10)	REGULAR (11 - 14)	BUENO (15 - 16)	MUY BUENO (17 - 18)	EXCELENTE (19 - 20)	OBSERVACIONES
4. Intensificación de producción	<ul style="list-style-type: none"> <li>Producción de frutas</li> <li>Proyectos de inversión</li> <li>Calidad de productos</li> </ul>				X		



**DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR:**

**APELLIDOS Y NOMBRES:**

Bach. ALVA TORRES, Wilder Jolsen  
 Bach. PARIONA HUAYCUCCHI, Isaias

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Liderazgo y Productividad Laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali 2023

**ASPECTOS A VALIDAR:**

A continuación, sírvase a calificar el instrumento según lo dispuesto en cada aspecto indicando el puntaje en la casilla que usted considere conveniente y además puede redactar sus apreciaciones personales en la columna de observaciones

ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0 – 10)	REGULAR (11 – 14)	BUENO (15 – 16)	MUY BUENO (17 – 18)	EXCELENTE (19 – 20)	OBSERVACIONES
1. Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiene, <b>Confianza en el trabajo</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> <li>Tiene, <b>Libertad en el trabajo</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> <li>Tiene, <b>Responsabilidad en las funciones</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> </ul>						
2. Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiene, <b>Capacitación como personal</b>, por parte de sus compañeros y jefes en del Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> <li>Tiene como, <b>Satisfacer las necesidades</b> personales, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> <li>Como visualiza la, <b>Conducta del personal</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> </ul>						
3. Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Como visualiza, <b>los Cambios Futuros</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> </ul>						

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como visualiza, <b>las Estrategia de trabajo</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> <li>• Como visualiza, <b>el Tiempo en trabajar</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> </ul>						
ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0 – 10)	REGULAR (11 – 14)	BUENO (15 – 16)	MUY BUENO (17 – 18)	EXCELENTE (19 – 20)	OBSERVACIONES
4. Intensificación de producción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como visualiza, <b>la Producción de frutas</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> <li>• Como visualiza, <b>los Proyectos de Inversión</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> <li>• Como visualiza, <b>la Calidad de productos</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> </ul>						
5. Rendimiento del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como visualiza, <b>el Incremento de Producción</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> <li>• Como visualiza, <b>la Satisfacción Frente a resultados</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> <li>• Como visualiza, <b>el Nivel de preparación del personal</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> </ul>						
6. Impacto laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como visualiza, <b>el Cambios Futuros</b> en infraestructura, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> <li>• Como visualiza, <b>los Cambios Transcendentales</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> </ul>						

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Como visualiza, la <b>Continuidad de Mantenimiento</b>, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</li> </ul>						
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN TOTAL</b>							

<b>OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO</b> (Por favor, sírvase marcar con un aspa "X")		
<b>ASPECTOS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
¿Hubo alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta? -----		
El instrumento debe ser aplicado		

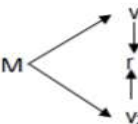
<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR</b>		<b>TÍTULO PROFESIONAL Y GRADO ACADÉMICO</b>	
<b>LUGAR Y FECHA</b>	<b>N° DNI</b>	<b>FIRMA DEL VALIDADOR</b>	<b>TELÉFONO</b>

Matriz de consistencia

**Título: Liderazgo y Productividad Laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali 2023**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>				
			<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>

<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación del Liderazgo con la productividad laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p>Liderazgo</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza en el trabajo</li> <li>• Libertad en el trabajo</li> <li>• Responsabilidad en las funciones</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	<p><b>ENFOQUE:</b> <b>Cuantitativo</b></p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Básico</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Descriptiva – Correlacional</p> <p><b>MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p><b>MÉTODO HIPOTÉTICO DEDUCTIVO</b></p> <p>Aquí se analiza las dificultades contando las características de la variable 1 y la variable 2 que se están trabajando en este trabajo de investigación. Para Pérez y Merino (2012). "Indican que este procedimiento posibilita llegar a una generalización y la contrastación"</p>		
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la Intensificación de producción en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la Intensificación de producción en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023</p>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p>Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la Intensificación de producción en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023</p>		<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación al personal</li> <li>• Satisfacer las necesidades</li> <li>• Conducta del personal</li> </ul>					
<p>¿Cuál es la relación de la motivación y el rendimiento del personal en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de los logros de metas y el impacto laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023?</p>	<p>Determinar la relación de la motivación y el rendimiento del personal en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023</p> <p>Determinar la relación de los logros de metas y el impacto laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023</p>	<p>Existe una relación significativa en la motivación y el rendimiento del personal en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023</p> <p>Existe una relación significativa con los logros de metas y el impacto laboral en el Centro Asociación de Productores</p>		<p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p>Productividad Laboral</p>	<p>Logro de metas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios Futuros</li> <li>• Estrategia de trabajo</li> <li>• Tiempo en trabajar</li> </ul>				
			<p>Intensificación de producción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Producción de frutas</li> <li>• Proyectos de Inversión</li> <li>• Calidad de productos</li> </ul>						
			<p>Rendimiento del personal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de Producción</li> <li>• Satisfacción Frente a resultados</li> <li>• Nivel de preparación del personal</li> </ul>						
			<p>Impacto laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios Futuros</li> <li>• cambios Transcendentales</li> <li>• Continuidad de Mantenimiento</li> </ul>			<p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>No experimental</p>			

	Nueva Generación Pauriali -2023	Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023					 <p>• Cuestionario</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p> <p><b>Población</b> En total de 30 colaboradores Del Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali</p> <p><b>Muestra</b> trabajadores <b>30 funcionarios</b></p> <p><b>N=n</b></p>
--	---------------------------------	--	--	--	--	--	--



**UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL  
DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS  
ATAHUALPA**

Licenciada con resolución del consejo directivo N.º 033-2018-SUNEDU/CD

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**OBJETIVO:** Establecer la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali -2023

**INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa (x) en la casilla según su criterio, en la escala del 1 al

5. Donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 1: LIDERAZGO</b>						
1	Confianza en el trabajo				X	
2	Libertad en el trabajo					X
3	Responsabilidad en las funciones				X	
4	Capacitación al personal					X
5	Satisfacer las necesidades				X	
6	Conducta del personal				X	
7	Cambios Futuros				X	X
8	Estrategia de trabajo				X	
9	Tiempo en trabajar				X	X
<b>VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
10	Producción de frutas					X
11	Proyectos de Inversión				X	
12	Calidad de productos					X

13	Incremento de Producción					X
14	Satisfacción Frente a resultados					X
15	Nivel de preparación del personal					X
16	Cambios Futuros en infraestructura					X
17	Cambios Transcendentales					X
18	Continuidad de Mantenimiento					X

Elaboración: Propia

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR	TÍTULO PROFESIONAL Y GRADO ACADÉMICO
M <sup>s</sup> CLAUDIO PEREZ, JOSÉ LUIS	ADMINISTRADOR

LUGAR Y FECHA	N° DNI	FIRMA DEL VALIDADOR	TELÉFONO
SANTA ROSA 17/05/2025	22520222	<i>J. Claudio P.</i>	962543700



# UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA

Licenciada con resolución del consejo directivo N.º 033-2018-SUNEDU/CD

## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

**OBJETIVO:** Establecer la relación entre el liderazgo y la productividad laboral en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali -2023

**INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa (x) en la casilla según su criterio, en la escala del 1 al 5. Donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>1</b>	Tiene, <b>Confianza en el trabajo</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>2</b>	Tiene, <b>Libertad en el trabajo</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>3</b>	Tiene, <b>Responsabilidad en las funciones</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>4</b>	Tiene, <b>Capacitación como personal</b> , por parte de sus compañeros y jefes en del Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>5</b>	Tiene como, <b>Satisfacer las necesidades</b> personales, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>6</b>	Como visualiza la, <b>Conducta del personal</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>7</b>	Como visualiza, <b>los Cambios Futuros</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>8</b>	Como visualiza, <b>las Estrategia de trabajo</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					

<b>9</b>	Como visualiza, <b>el Tiempo en trabajar</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>10</b>	Como visualiza, <b>la Producción de frutas</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>11</b>	Como visualiza, <b>los Proyectos de Inversión</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>12</b>	Como visualiza, <b>la Calidad de productos</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>13</b>	Como visualiza, <b>el Incremento de Producción</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>14</b>	Como visualiza, <b>la Satisfacción Frente a resultados</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>15</b>	Como visualiza, <b>el Nivel de preparación del personal</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>16</b>	Como visualiza, <b>el Cambios Futuros</b> en infraestructura, por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>17</b>	Como visualiza, <b>los Cambios Transcendentales</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					
<b>18</b>	Como visualiza, <b>la Continuidad de Mantenimiento</b> , por parte de sus compañeros y jefes en el Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali					

**Elaboración: Propia**

<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR</b>	<b>TÍTULO PROFESIONAL Y GRADO ACADÉMICO</b>

<b>LUGAR Y FECHA</b>	<b>N° DNI</b>	<b>FIRMA DEL VALIDADOR</b>	<b>TELÉFONO</b>

**Base de datos de la encuesta de Liderazgo**

	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>			<b>MOTIVACIÓN</b>			<b>LOGRO DE METAS</b>			<b>LIDERAZGO</b>
<b>N°</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
4	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
6	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
7	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
9	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1
12	1	1	1	2	2	2		1	1	1
13	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
15	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
16	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
17	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
20	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
21	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
22	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
23	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
24	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
25	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
26	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
27	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
28	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2
29	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

## Base de datos de la encuesta de Productividad Laboral

Nº	INTENSIFICACIÓN DE PRODUCCIÓN			RENDIMIENTO DEL PERSONAL			IMPACTO LABORAL			PRODUCTIVIDAD LABORAL
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
4	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
6	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
7	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
9	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1
12	1	1	1	2	2	2		1	1	1
13	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
15	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
16	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
17	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1

19	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
20	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
21	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
22	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
23	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
24	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
25	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
26	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
27	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
28	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2
29	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1



**UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL  
DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS  
ATAHUALPA**

Licenciada con resolución del consejo directivo N.º 033-2018-SUNEDU/CD

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

Chanchamayo, enero 2025

**Señor:**

Rafael Taipe Salvatierra

Gerente Centro Asociación de Productores Cafetaleros la Nueva Generación Pauriali

Dirección Pueblo Libre Pauriali Dist de Mazamari

### **De mi consideración**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a la vez presentarle a los **Bach. Wilder Jolsen Alva Torres y Bach. Isaias Pariona Huaycuchi**, de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración de Negocios Internacionales, quien aplicara el instrumento (encuesta) de recojo de información para su informe de Tesis en la institución donde usted dirige y representa, por lo mismo por lo mismo solicito a su representada acoger (autorizar) a la bachillera para el desarrollo de la misma.

Seguro de contar con su valioso apoyo le agradezco de antemano su gentil atención y a nombre de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa Filial Satipo le auguramos muchos éxitos a su persona y organización

Atentamente,



---

**Mtro. José Luis Claudio Pérez**  
**Responsable de la Unidad de Investigación**

Chanchamayo, enero 2025

Señores:

Bach. Wilder Jolsen Alva Torres


Bach. Isaias Pariona Huaycuchi

**De mi consideración**

Es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi cordial saludo a la vez autorizar, para que puedan realizar encuesta para su trabajo de investigación instrumento (encuesta) de recojo de información para su informe de Tesis

En tal sentido, que con ustedes para los fines pertinentes y trámite correspondiente

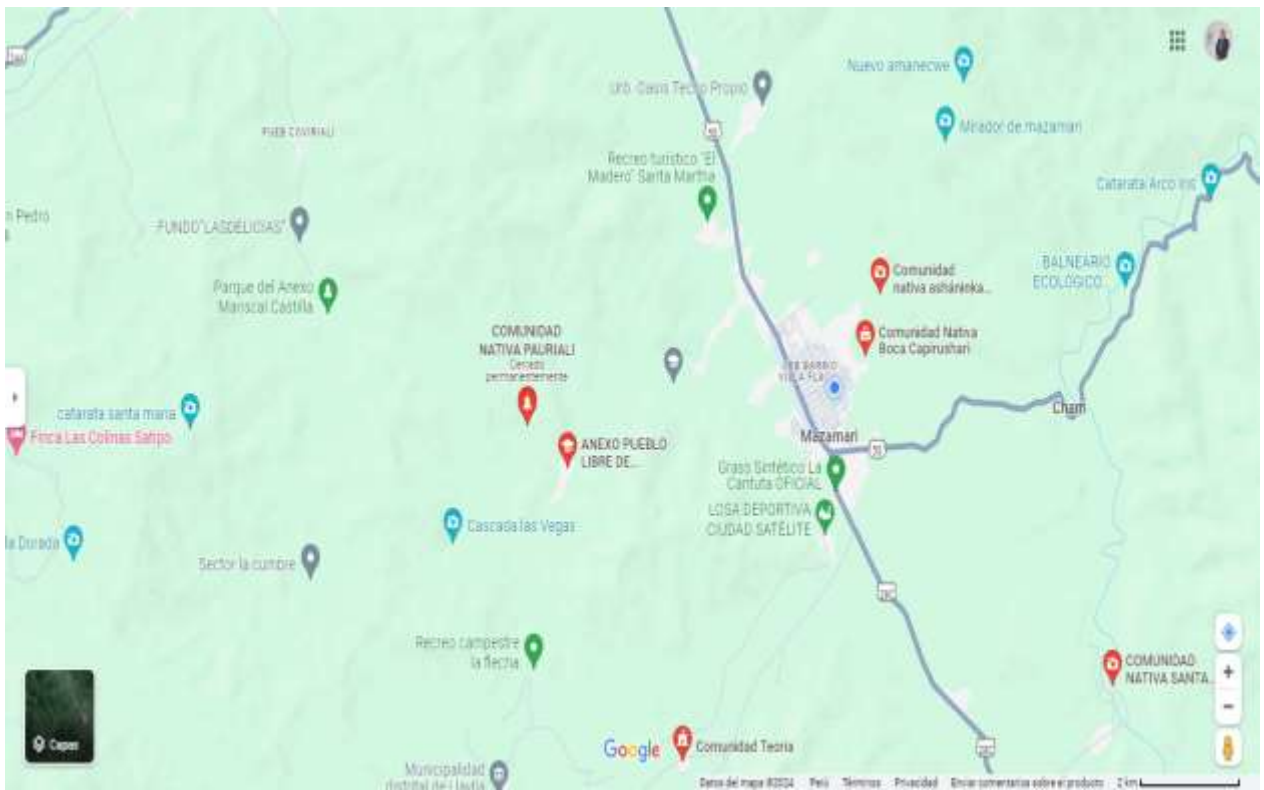
Atentamente,



---

Rafael Taipo Salvatierra  
Gerente Centro Asociación de Productores  
Cafetaleros de Nueva Generación Pauriali

**Ubicación del distrito Pauriali**



## FOTOGRAFÍAS ENCUESTAS



9:



