

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERIA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

LIDERAZGO DE LA GERENCIA PARA EL INCREMENTO DE  
LA EXPORTACION EN LA COOPERATIVA AGRARIA  
EXPORTADORA DE PRODUCTO ORGANICOS DON  
AUGUSTO DE LA PROVINCIA DE SULLANA, AÑO 2022

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

**AUTOR**

CHUNGA HERRERA, JOSE DEYVI

ORCID: 0000-0001-9051-458X

**ASESOR**

CENTURION MEDINA, REINERO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

**CHIMBOTE – PERU**

**2023**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Chunga Herrera, José Deyvi

ORCID: 0000-0001-9051-458X

Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado.

Piura, Perú.

### **ASESOR**

Centurión Medina, Reinerio Zacarías

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de ciencias e ingeniería, Escuela profesional de Administración, Chimbote, Perú

### **JURADO**

Canchari Quispe, Alicia (Presidenta)

ORCID: 0000-0001-6176-191X

Rosillo de Purizaca, María del Carmen (Miembro)

ORCID: 0000-0003-2177-5676

Limo Vásquez, Miguel Ángel (Miembro)

ORCID: 0000-0002-7575-3571

## **HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

Canchari Quispe, Alicia

**PRESIDENTA**

Rosillo de Purizaca, María del Carmen

**MIEMBRO**

Limo Vásquez, Miguel Ángel

**MIEMBRO**

Centurión Medina, Reineró Zacarías

**ASESOR**

## **AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA**

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por la oportunidad de poder cumplir con mis metas, por el trabajo y los recursos que me dio para poder realizar mi trabajo de investigación, por la vida que me da para poder seguir escribiendo nuevos capítulos en mi vida profesional. Agradezco a la Uladech católica por la formación de la cual me he sostenido y a mis padres por estar siempre ahí confiando en mí.

### **Dedicatoria**

Con entrega y sacrificio dedico este trabajo a mi único Dios, verdadero Jesucristo por ser la fuerza en momentos difíciles y por ser la motivación para lograr mis sueños, a mis padres, quienes están presentes en cada logro de mi vida, por ser la imagen y el ejemplo de personas con principios y valores.

# Contenido

1	Caratula	i
2	Equipo de trabajo	ii
3	Hoja de firma del jurado y asesor	iii
4	Hoja de agradecimiento y dedicatoria	iv
5	Índice de contenido	v
6	Índice de tablas y figuras	vi
7	Resumen y Abstract	Vii
	I Introducción	1
	II Revisión de literatura	10
	2.1. Antecedentes	10
	2.2. Bases teóricas de la investigación	22
	III Hipótesis	54
	IV Metodología	55
	4.1 Diseño de la investigación	55
	4.2 Población y muestra	56
	4.3 Definición y operacionalización de las variables e indicadores	57
	4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
	4.5 Plan de análisis	60
	4.6 Matriz de consistencia	60
	4.7 Principios éticos	61
	V Resultados	59
	5.1 Resultados	62
	5.2 Análisis de los resultados	68
	Plan de mejora	80
	VI Conclusiones	88
7	VII Recomendaciones	89
	Referencias bibliográficas	90
	Anexo 1: cronograma de actividades	94
	Anexo 2: presupuesto	95
	Anexo 3: consentimiento informado	97
	Anexo 4: población y muestra	98
	Anexo 5: Ficha de validación	99
	Anexo 6: Autorización de la empresa	108
	Anexo 7: cuestionario	110
	Anexo 8: Figuras	111
	Anexo: Turnitin	121

## ÍNDICE DE TABLAS

### Índice de tablas

Tabla 1	Estilos gerenciales de liderazgo en la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022	.....	57
Tabla 2	Valores del líder en la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022	.....	58
Tabla 3	La capacitación como estrategia para incrementar las exportaciones en la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022	.....	59
Tabla 4	Elaboración de una propuesta de mejora para incrementar las exportaciones en la cooperativa Agraria exportadora de productos orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022.	.....	60

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Empatía del gerente con los miembros del equipo en la organización.
Figura 2	Impulso hacia los trabajadores a confiar en sus habilidades para el buen desarrollo de sus trabajo.
Figura 3	Transformación de las ideas del gerente en hechos reales
Figura 4	Toma de decisiones autocrática
Figura 5	habilidades comunicativas y sociables del gerente para expresar ideas respecto a los proyectos.
Figura 6	Responsabilidades del gerente tomadas por los miembro del equipo cuando está ausente
Figura 7	Sensibilidad del gerente a actitudes y situaciones negativas en el área de trabajo
Figura 8	Compromiso del gerente hacia las capacitaciones técnicas con respecto a las normas sanitarias para la exportación.
Figura 9	Honestidad de las organizaciones del rubro agropecuarios en el llenado de trazabilidad y documentación de global Gap
Figura 10	Responsabilidad de la empresa en la entrega de la fruta hacia el cliente.
Figura 11	Solidaridad ambiental promovida por el gerente en la organización de acuerdo a la normativa global Gap.
Figura 12	Capacitaciones relacionadas a la producción de banano orgánico promovida por el gerente para obtener buenos resultados para la exportación.
Figura 13	Conquista de mercados extranjeros
Figura 14	Descarte de productos para el incremento de la exportación
Figura 15	Importancia de las capacitaciones para la autonomía laboral del empleado.
Figura 16	Satisfacción del trabajador con instrucciones que la empresa trasmite a través de especialistas capacitadores.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar las características del liderazgo de la gerencia para el incremento de la exportación en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022. Como objetivos específicos describir los estilos gerenciales del liderazgo, los valores del líder y la capacitación como estrategia para incrementar las exportaciones. La investigación fue de carácter descriptivo y de nivel cuantitativo, diseño no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 22 trabajadores. Se obtuvo como resultados es los estilos de liderazgo que el 50% de los empleados de la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos respondieron que nunca el gerente ha sido empático con ellos, esto se debe a la falta de confianza y comunicación que no ejerce con todo el personal, mientras que el 36% respondieron que muy pocas veces se ha puesto en el lugar de algunos empleados en casos de enfermedad y por último el 14% respondieron que algunas veces practico la empatía como parte del carisma que poseen los líderes. Se concluye que las organizaciones necesitan líderes carismáticos para motivar al empleado a cumplir con sus labores sin dificultades. Según la tabla 12 se determinó que el 27% de la población afirman muy pocas veces que el gerente promueve capacitaciones sobre las buenas prácticas agrícolas, la producción y la empaque para exportar el banano tal como el extranjero lo solicita, “de calidad” esto permite que haya buen control de enfermedades y plagas.

Palabras clave: Capacitación, exportación. liderazgo.



## ABSTRACT

The present investigation had as general objective to determine the characteristics of management leadership for the increase of exports in the agricultural cooperative exporter of organic products Don Augusto in the province of Sullana, year 2022. As specific objectives to describe the managerial styles of leadership, the values of the leader and training as a strategy to increase exports. The research was descriptive and quantitative, non-experimental cross-sectional design, the sample consisted of 22 workers. It was obtained as results is the leadership styles that 50% of the employees of the agricultural export cooperative of organic products responded that the manager has never been empathetic with them, this is due to the lack of trust and communication that is not exercised with all the staff, while 36% responded that they have rarely put themselves in the shoes of some employees in cases of illness and finally, 14% responded that sometimes they practice empathy as part of the charisma that leaders possess. It is concluded that organizations need charismatic leaders to motivate the employee to fulfill their tasks without difficulties. According to table 12, it was determined that 27% of the population very rarely affirm that the manager promotes training on good agricultural practices, production and packaging to export bananas as requested by the foreigner, "of quality" this allows that there is good control of diseases and pests.

**Keywords:** training, export, leadership,

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el sector banano orgánico se ha vuelto muy reconocido por el mercado internacional, pero la ausencia de liderazgo reflejada en la falta de capacitación técnica y administrativa ha generado que muchas empresas desaparezcan gracias a la amenaza a la que se enfrenta el banano, Fusarium raza 4 plaga fitosanitaria que se fue extendiendo a muchos países, indonesia, filipinas, Australia, india, oriente medio, ecuador, Italia, Holanda, Perú.

“Entre los países primordiales competidores de Perú en el mercado de países bajos se encuentra en el primer lugar Panamá, con un valor exportado de 229 millones de dólares, seguido de costa rica con valor de 167 millones de dólares, y en el tercer lugar encontramos Bélgica con un valor exportado de 106 millones de dólares. En el caso de Perú se encuentra en el sexto lugar de los principales exportadores de banano orgánico” (Ubillus, 2021, p. 56)

“Las micro y pequeña empresa, son unidades económicas constituidas por una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial” (Perù Ministerio de economía y finanzas, 2022)

Las cooperativas dedicadas a la exportación de productos orgánicos. Son empresas que se dedican a la producción de alimentos de cultivo o cría y se procesan por medio de métodos naturales con el objetivo de buscar el equilibrio de la salud entre el consumir en armonía con el medio ambiente, los productos orgánicos o productos agrícolas proporcionan al hombre una vida saludable, benéfica al medio ambiente y brinda cantidades de alimentos a los cuales se llama productos agropecuarios, estos al ser adquiridos pasan por un proceso de producción para luego ser dirigido a su destino final, el extranjero.

Ecuador es el mayor exportador de banano a nivel internacional, debido a sus sanas parcelas, el buen uso de prácticas agrícolas y al liderazgo influenciado por los gerentes. Hay ciertos casos donde gerentes se han rendido y han abandonado su trabajo por los problemas en la exportación, otros por que perdieron su trabajo por la amenaza fitosanitaria. Es por ello que el líder haciendo uso del liderazgo carismático es empático y toma estrategia la capacitación para el personal y así aumentar la exportación ofreciendo información a los trabajadores sobre las técnicas que deben usar para obtener un producto de calidad.

En opinión de los especialistas, los principales mercados para el banano orgánico son: Estados Unidos, federación de Rusia, Alemania, Japón, Países bajos. Por su parte, los países bajos se considera una oportunidad para que Perú pueda exportar banano orgánico debido a los altos niveles de potasio, sacarosa, fructosa y glucosa, nutrientes que cuando son consumidos genera energía casi de inmediato. (Ubillus, 2021)

En el Perú, existen 160 mil hectáreas de producción de banano orgánico, concentrándose más del 70% en la región amazónica, pero son muchas las empresas que fracasan debido al liderazgo, lo que impide que crezcan y no lleguen a la meta que desean alcanzar. Es por eso que he considerado importante desarrollar este análisis para describir los diferentes problemas y errores que cometen en la comercialización debido a la falta de liderazgo.

“Lambayeque se encuentra dentro de las primeras regiones de este producto antes mencionado (Banano orgánico) con un valor FOB que llega a los 3.17% pero que aún a si llega a ser muy competitivo a nivel internacional a comparación de Piura” (Ubillus, 2021, p. 55)

En Sullana las empresas dedicadas a la exportación de productos orgánicos, se percibe la escasez de puestos de trabajo y es por ello que durante años; grupos de agricultores se han unido para formar asociaciones bananeras e incluso cooperativas y así abrir puertas labores para aquellos que tienen la necesidad de trabajo, quiebran por la desorganización y cooperación de los líderes.

La cooperativa agraria Exportadora de productos orgánicos don Augusto del distrito de Ignacio Escudero – Sullana, aporta a la población empleo y oportunidad laboral en las líneas de producción donde se procesa la riqueza de la provincia “el banano orgánico” con la finalidad de enviar al extranjero un producto de calidad.

La cooperativa San agosto necesita una buena gestión administrativa basada en técnicas de Liderazgo para la eficiencia del personal, las medidas a tomar para la producción y la comercialización. Y también aplicar constantes capacitaciones para que el productor y el trabajador sepa cuál es la actividad que debe realizar, como realizar y por qué realizar.

Según la norma sanitaria, las empresas del sector agrícola y agropecuario están autorizadas a procesar con fruta manteniendo estándares de calidad es por ello que la normativa para la elaboración de productos es sanitaria que aseguran el consumo de productos orgánicos. Aquí se detalla la actitud y aptitud del gerente, Global Gap es el indicador que permitirá que se elabore un producto, al cual le vienen tratando desde que está en la planta hasta que es empaque. (GlobalG.A.P. 2019)

Las habilidades que mostrara el gerente de global gap va a depender de los conocimientos de liderazgo que tenga y de los valores que practique para cumplir con lo que

Global requiere y así el cliente se sienta satisfecho por producto que consume sin daño alguno.

El buen gerente debe ejercer un adecuado liderazgo sobre sus colaboradores para que estos se sientan motivados por la dedicación que el líder tiene hacia ellos.  
(Lazzati, 2019)

El área identificada donde se presentan los problemas en la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos don agosto es la Gerencia, debido a que el gerente no cumple al 100% sus funciones, no tiene las cualidades de un líder por lo tanto no practica los valores que se requiere para realizar sus labores de manera eficiente.

La falta de liderazgo se convierte en un problema social por la misma razón que no se promueve la práctica de las habilidades sociales, comunicativas y técnicas, un líder antisocial, no comprometido, no puede llevar a un nivel máximo de exportación a la empresa lo que puede generar que la empresa fracase y como resultado haya desempleo.

Global gap es una norma social que vela por el bienestar del productor, trabajador y medio ambiente, en Sullana en la mayoría de empresas agropecuarias las acciones del gerente Global Gap son negativas, y esto puede llegar a traer consecuencias para la empresa, al tener como prioridad otra empresa en la cual firmó contrato de trabajo y solo acude a la cooperativa don agosto en su tiempo libre, abarcar con el trabajo de otras áreas, no cumple con el rol de capacitar a los agricultores sobre la normativa sanitaria ni mucho menos al personal, es por ello que en auditorias no se practica el valores ni se promueven visitas de campo los productores, los trabajadores no cuentan con la información necesaria por lo que

responden erróneamente a las entrevistas del auditor lo que hace correr el riesgo de perder la certificación Global gap para la exportación.

El código de ética representa entre el 70% de los elementos que hacen que un líder sea eficaz. Los elementos diferenciadores pueden variar dependiendo de la estrategia y la visión de la empresa, así como de los requisitos de cada puesto. (Lazzati, 2019, p. 26)

Un problema en el aspecto económico que se percibe a nivel provincial es que las cooperativas y asociaciones de productos orgánicos, es que no cuentan con personal capacitado para guiar el trabajo por falta de presupuesto, falta de motivación e incluso falta de liderazgo y dentro de esta variable muchos subtemas a tratar. Aquellos problemas pueden derrumbar las organizaciones, una cooperativa en quiebra no generará más trabajo y muchos estarían desempleados por no haber proceso de producción y si no hay proceso de producción no hay trabajo administrativo. La gerencia es el área que debe ser impecable dentro de una empresa, y uno de los fracasos de las mypes e incluso asociaciones agrícolas es que el control de presupuesto, capital y dinero que entra por las exportaciones y por los premios de esta misma es mal administrado que es otro problema que sucede por falta de liderazgo. El líder debe ser una persona con principios éticos, guiado por la capacidad que tiene para dirigir e incluso debe ser abierto a los muchos cambios que se dan en el mercado.

Según Lazzati (2019) considera que Ejercer el liderazgo ha sido siempre una tarea de mujeres y hombre valientes. En mundo siempre cambiante y complejo, es difícil elegir el camino correcto, y más difícil aun transformarse en aquel que diseña el camino de otros.

La mayoría de personas que dirigen las asociaciones en la provincia de Sullana no cuentan con las cualidades de un líder, al no practicar los valores que hace a la empresa transparente y al no tener la capacidad de administrar el dinero de la organización.

La problemática en el aspecto ambiental es que a nivel internacional apareció una pandemia causada por un hongo denominado raza 4 tropical del hongo Fusarium, pues el banano está amenazado por una enfermedad que intenta acabar con la producción, es por ello que en el mercado extranjero también el líder gerencial o gerente Global Gap según la normativa sanitaria debe tomar precauciones para cumplir con lo que esta requiere y es el mismo gerente quien tiene que promover capacitaciones técnicas para evitar el traslado del hongo en las herramientas de trabajo hacia otras parcelas y evitar la contaminación ambiental.

En el aspecto tecnológico, la problemática es la falta de tecnología para evitar la contaminación y avanzar rápidamente en el proceso de producción. en el Perú se estancó el desarrollo de actividades que promuevan los estudios de banano. No existen tesis, ni libros virtuales que den solución sobre plagas en los cultivos. En Sullana la mayoría de empresas agropecuarias no usan los medios tecnológicos para capacitar correctamente a los trabajadores y productores sobre cómo realizar buenas prácticas agrícolas, gracias a ellos el personal no cumple con lo que exige la norma sanitaria Global GAP. desde el campo hasta en el área de empaque y aún más grave no tienen conocimientos del porqué de cada actividad dentro de proceso, teniendo en cuenta que el proceso de lavado de banano es artesanal y no asegura la inocuidad o protección contra patógenos. Esta falta de conocimiento por falta de capacitaciones puede llegar a ocasionar el reclamo por calidad por no cumplir con los requerimientos pedidos, hasta se puede suspender la comercialización por la presencia de multiresiduos si es que el cliente se comunica directamente al organismo certificador.

Para que la organización pueda realizar sus operaciones de manera eficiente, debe contar con líderes para la ejecución, control y aplicación de técnicas administrativas con las que se debe contar para lograr los objetivos. Detrás del trabajo administrativo se encuentra un equipo de productores socios que han decidido trabajar unidos para lograr el mismo objetivo, los cuales han designado como autoridad de la cooperativa un gerente general.

El problema que está ocasionando la falta de liderazgo es la mala gestión, la confianza de no perder la gerencia por falta de postulante al área, ha hecho que en la empresa haya pérdida de insumos para proceso, mala calidad del producto a exportar. El descuido de la gerencia por abarcar otras áreas ha hecho que no haya comunicación con los trabajadores y socios, la inseguridad y el miedo al mercado extranjero se debe al mal control de cantidad de cajas a exportar en el área de paletizado, entre otros.

Por lo anteriormente expresado se plantea el siguiente enunciado.

¿Cuáles son las características del liderazgo de la gerencia para el incremento de la exportación en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022, de la misma manera se planteó como objetivo general de la investigación:

Determinar las características del liderazgo de la gerencia para el incremento de la exportación en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022

Y como objetivos específicos se formularon los siguientes:

- Identificar los estilos gerenciales de liderazgo en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022



- Describir los valores del líder en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022
- Analizar la capacitación como estrategia para incrementar las exportaciones en la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022
- Elaborar una propuesta de mejora en la cooperativa Agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022.

Se justifica por que al tener en cuenta los aspectos negativos en la empresa de productos orgánicos el estudiante a través de la información puede desarrollarse profesionalmente en este campo. Es por ello que al momento de investigar es que se propone como solución la capacitación y el liderazgo de la gerencia para el incremento de la exportación. Es decir, mi aporte ayudará al investigador enfocado en la línea de investigación de administración, a obtener conocimientos sobre el liderazgo de la gerencia en las organizaciones del sector banano, las habilidades con las que debe contar el líder del equipo para lograr el objetivo, en este caso la exportación.

Se justifica por escasas de información es un problema muy frecuente para los investigadores que deciden realizar nuevos estudios, es por ello que este trabajo de investigación promete brindar a la sociedad estudiantil la información necesaria para construir saberes previos.

Es justificable el aporte de la presente investigación ya que la teoría sobre liderazgo ayudará a cualquier investigador, estudiantes universitarios entre otros a que busquen obtener información sobre el tema. Fue de necesidad hacer este estudio gracias a la escasez de

información que existe en relación a la gestión administrativa y al control de producción en las cooperativas de banano orgánico.

Para el recojo de información se empleó las siguientes técnicas de investigación.

La investigación fue de carácter descriptivo porque detalla y determina las principales características del liderazgo de la gerencia para el incremento de la exportación en la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022.

Como resultados se determinó que el 50% de los empleados de esta cooperativa, indican que el área dela gerencia, el líder no practica la empatía con el personal, y el 18% de la población reconocen que el gerente no está comprometido ni practica los valores de líder. Se concluye con la identificación de la ausencia de los tipos de liderazgo en la gerencia, la falta de práctica de valores que un líder debe poseer para lograr los objetivos de la organización y la capacitación que no promueve constantemente como estrategia para incrementar la exportación. El gerente no practica los estilos de liderazgo, mantiene distanciamiento con la mayoría de empleados debido a la ausencia que se presenta por parte de él. Lo que indica que no motiva al personal a confiar a en sus habilidades., a la vez toma decisiones propias sin consultar al equipo de trabajo, no involucra al personal a transformar sus ideas en hechos reales para el bien de la organización.

## II. REVISION DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Internacional

Solano (2018) en su trabajo de investigación *el liderazgo en el desarrollo productivo agrícola de la comunidad Zañe, parroquia Chuquiribamba del cantón Loja y la intervención del trabajador social* tuvo como propósito de lograr un liderazgo empoderado y la participación activa de los miembros de la comunidad, para así de manera mancomunada alcanzar el desarrollo productivo agrícola en la comunidad zañe, los objetivos específicos posibilitaron fundamentar las categorías del objeto de estudio a través de diversas teorías. Se aplica la metodología de autodesarrollo comunitario, aplicando métodos y técnicas como la observación directa, dialogo y encuestas. la presente investigación recoge información del instrumento aplicado a través de la encuesta dirigida a 86 moradores incluyendo 5 líderes de la comunidad, determinando el problema como objeto de estudio “como incide el débil liderazgo en el desarrollo agrícola de la comunidad Zañe” Se contrasto los diversos resultados expresándose en análisis cuantitativo y cualitativo de variables e indicadores, haciendo enfoque en los resultados de la investigación se demuestra la existencia de un débil liderazgo comunitario debido a la falta de compromiso, conformismo, de acuerdo a las características que debe poseer un líder con porcentaje similar del 29% menciona que es la humildad y ser respetuosos el 21% respondió que el líder debe ser activo, el 8% indicio que debe respetar las costumbres y creencias de cada persona, el 11% respondió que debe coordinar con organizaciones y autoridades que tengan visión, el 0% respondió que utilice su cargo para fines personales económicos o políticos. Y el 0% conformista. Con respecto a las capacitaciones se obtuvo como resultado que el 50% mencionó que se debe implementar

talleres de liderazgo seguidamente del 26% en talleres de estrategias productivas y por último el 24% manifestaron que se debe implementar talleres de producción agrícola. Con respecto a la relación con los líderes el 57% respondió que mantiene una relación negativa con los líderes, seguidamente del 27% que manifiestan que hay una relación participativa y por último el 16% mencionan que hay una participación activa, se pudo observar que el 63% indican que el desarrollo productivo depende de sus líderes mientras que el 37% manifiestan que no. A continuación se pone a consideración las conclusiones a las que se ha llegado como consecuencia del estudio de investigación realizado: se ha logrado fundamentar teórica y científicamente las categorías objeto de estudio: liderazgo, desarrollo productivo agrícola y trabajo social, se determinó que las causas del débil liderazgo son la falta de compromiso, conformismo, falta de planificación y coordinación, inadecuadas relaciones interpersonales y falta de comunicación puesto que desconocen el rol que tiene el líder frente a la comunidad teniendo como consecuencia el limitado desarrollo productivo agrícola de la comunidad de zañe.

Sora & Buitrago (2020) en su trabajo de investigación *el liderazgo como estrategia de mejoramiento organizacional: propuesta para la empresa Cultivos Gonzales, año 2020* tuvo como objetivo general determinar cómo el liderazgo contribuye al mejoramiento organizacional en la empresa cultivos Gonzales. Esta investigación se basa en un enfoque mixto, en cual se presentan procesos e forma sistemática, empírica, lo cual implica recolección y el análisis de datos cualitativos y cuantitativos. Es de tipo correlacional. como resultados se puede constatar que los colaboradores ven como líderes a sus jefes directivos y existe una oportunidad e mejora el poder reconocer en sus compañeros características o habilidades del liderazgo. Para identificar el tipo de liderazgo que se maneja en la

organización en los ítem 4,5 y 6 se formularon con características de los tipos de liderazgo autocrático y participativo, los colaboradores perciben a su jefe como una persona que no tiene en cuenta su opinión, no los escucha y perciben que no está dispuesto a los cambios con base en lo anterior, se puede concluir que existe un liderazgo autocrático y como esto se ve reflejando en la gestión participativa de los colaboradores dentro de la organización, lo cual confirma las hipótesis presentadas en esta investigación

Vera (2021) En su trabajo de investigación *Liderazgo transformacional en el bienestar laboral del talento humano en la industria Atunera de manta* tuvo como propósito establecer la correlación entre el liderazgo transformacional, bienestar y satisfacción laboral del talento humano en la industria atunera de manta. El enfoque que se le dio fue de al estudio es de carácter cuantitativo, de tipo no experimental, transversal, descriptivo como resultados: los resultados de frecuencia y porcentajes (tabla 12) obtenidos para las dimensiones del liderazgo transformacional como son: influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual, motivación inspiraciones y estimulación intelectual, demuestran que el 56% de los trabajadores ven frecuentemente o siempre, características de líderes en sus jefes, así mismo , el 27% de los encuestados lo observan a menudo, es decir, que los jefes transmiten a su grupo una visión optimista sobre alcanzar las metas, comparten ese orgullo de pertenecer a la empresa, tratando al personal con respecto y carisma, convirtiéndose en motivadores y estimuladores de la capacidad de los trabajadores a su cargo. Se ha llegado a la conclusión que existe una relación entre las dos variables, por otro lado, los análisis de los resultados de la muestra indican en primer lugar, que existe un liderazgo activo en los mandos medios, llámense estos jefes o supervisores de áreas, en segundo lugar, el estilo de liderazgo que

sobresale es de tipo transformacional por encima de otros estilos de liderazgo como el transaccional o el pasivo.

Juarèz (2021) En su trabajo de investigación *Plan de exportación para la venta de Banano Orgánico en Snack Asociación Agro Impe Olmos al Mercado Chileno* tuvo como objetivo proponer un plan de exportación para la venta de banano orgánico en snack asociación Agro impe olmos al mercado chileno 2018 – 2020. El estudio es de carácter descriptivo y propositivo con un enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación no experimental. Los resultados obtenidos apreciamos que gracias a la capacitación técnica del 100% de la producción el 4% va a descarte, mientras que por las lluvias y problemas como el fenómeno el 48% se descartó enviándose al mercado nacional y el 52% fue al mercado internacional. El 100% respondió que la empresa si cuenta con local propio para área de paletizado. más del 90% de la población consume snack, un 56% lo consume entre dos a tres veces por semana, siendo un preferido los snack salados, dispuestos a pagar entre unos 600 a 900 pesos por una bolsa de 50 a 100 gramos. Para ingresar al mercado chileno se lanzarían promociones con la finalidad de que el producto sea conocido por los clientes y así pueda empezar a consumir este snack. Se concluye que la asociación tiene una capacidad productiva de banano orgánico de 7840 kilogramos (560 cajas), sumada a la capacidad para producir snack de banano orgánico en una cantidad de 6000 kilogramos mensuales.

### ***2.1.2. Nacional***

Medina (2020) En su trabajo de investigación *Liderazgo y comunicación interna en la empresa Jayanca Fruits Lambayeque 2019* tiene como propósito determinar la relación entre el liderazgo y la comunicación interna en la empresa agroindustrial Jayanca Fruits, la misma que se dedica al envasado, empacado y elaboración de frutas, legumbres y hortalizas.

Para lo cual se planteó los siguientes objetivos específicos; medir el nivel de liderazgo en base a sus dimensiones, medir el nivel de la comunicación interna en base a sus dimensiones, identificar la relación de los tipos de liderazgo y las dimensiones de la comunicación interna en la empresa según el modelo de Deniis. La metodología de este estudio, fue un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional. Se aplicó las escalas de liderazgo propuesto por Mendoza (transformacional, transaccional y Laissez Faire) y de comunicación interna por Dennis. Se obtuvo como resultado que existe una relación positiva entre la variable liderazgo y la variable comunicación interna. En la dimensión calidad de información de la variable de estudio comunicación interna, se registró un promedio de 3.9% de acuerdo a la tabla nº 6, significa que existe un nivel alto, debido a que la gerencia y los colaboradores reciben información en lenguaje claro, organizado y sencillo. En la segunda dimensión clima de comunicación el 4.13% respondió que existe un nivel alto, dado a que los colaboradores afirman poder expresar sus ideas y que estas van a ser tomadas como importantes, así mismo se sienten seguros de comunicar una mala noticia, en la tercera dimensión confiabilidad de información, con un 3.98% se registró un nivel alto, por consecuente los trabajadores afirman que la información recibida por parte de la gerencia es confiable, mientras que en una menor proporción la información recibida por parte de sus colegas, en la dimensión transformacional se registró un promedio de 4.333% que de acuerdo a la tabla n 6 significa que existe un nivel alto, debido a que el superior intenta tener una mayor amistad con los colaboradores, así mismo, la óptima estimulación que brinda sobre innovación y creatividad al grupo. Se concluye que en la investigación se evidencio una relación baja entre liderazgo y comunicación, percibida por los colaboradores de la empresa Jayanca Fruits Lambayeque, lo que significa una débil cohesión entre las variables de estudio y se determinó que entre los tipos de liderazgo, el que predomina en la empresa Jayanca

Fruits es el liderazgo transformacional, puesto que el líder impacta positivamente en cada uno de sus colaboradores, dicho de otra manera, logra un progreso y desarrollo eficiente y eficaz.

Garcia & Huamanchumo (2022) en su trabajo de investigación *Liderazgo ético y su impacto en la toma de decisiones de los colaboradores, en empresas del sector pesquero, en santa y Lima Metropolitana, 2021*, tuvo como objetivo principal determinar el impacto del liderazgo ético en la toma de decisiones de los colaboradores, en empresas del sector industrial pesquero, en santa y Lima, 2021. La investigación es de tipo correlacional, presenta un diseño no experimental, un tipo de investigación transaccional porque su finalidad es describir y analizar la relación entre variables, la metodología de la investigación se centra en un enfoque mixto. Los resultados indican que las cuatro virtudes del liderazgo ético no afectan la toma de decisiones de los colaboradores, se confirma que quienes manifiestan carácter de un líder puede motivar a los demás a hacer las cosas correctamente y actuar de forma ética. Es decir, el argumento se comprueba con las opiniones de los colaboradores; pues, afirman que los líderes orientan sus acciones para evitar faltas éticas; se puede observar los resultados sobre la percepción que tienen los trabajadores encuestados de las empresas pesqueras; el 16.5% considera que no existe un liderazgo ético, el 12.0% considera que raras veces hay un liderazgo ético. Así mismo se puede observar en la figura 7, según la percepción de los resultados que existe una mayor claridad y persistencia de liderazgo ético por parte de sus líderes dentro de la organización, con un 56.3% en comparación de la empresa Pacific Natural Food S.A.C. con un 31.7%. Así mismo los resultados se pueden confirmar por las respuestas de los entrevistados, ya que manifiestan que los líderes siempre intentan transmitir a su equipo un comportamiento basado en valores y principios. En la tabla 13 visualizamos



la percepción de los colaboradores, el 8.6% consideran que nunca pueden expresar con libertad sus ideas y sugerencias en el área donde están laborando, el 11.0% señala que sus jefes nunca incentivan el trabajo en equipo. Se concluye que según los resultados de las entrevistas se afirma que los líderes de ambas empresas pesqueras están comprometidos con mejorar el rendimiento y desempeño de los colaboradores. Las empresas buscan el bienestar de todo su equipo; por ende, proporcionan constantes capacitaciones y charlas que son utilizadas por los líderes como herramientas para mejorar la confianza y dirección de su equipo, el 10.0% nunca considera a su jefe como modelo a seguir.

Ormeño (2022) En su trabajo de investigación *Relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en el sector avícola de la zona norte de Lima Metropolitana, 2021* tuvo como objetivo general determinar la relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en el sector avícola de la zona norte de Lima Metropolitana, 2021. La metodología utilizada en la investigación, el diseño es no experimental ya que durante el estudio no se manipula ni controla la situación de los trabajadores ni de los jefes del sector, además es transversal porque la recolección de información se realiza en una sola medición y correlacional porque busca evaluar el grado de asociación entre dos variables descritas. Así mismo la investigación es cuantitativa de estudio correlacional. Obteniendo como resultados en la tabla 19, se muestra la distribución de frecuencias bidimensionales entre las variables estilos de liderazgo y actitudes ante el cambio organizacional divididas en los niveles de percepción, bajo, medio y alto, se observa que el 40.6% percibieron los estilos de liderazgo en nivel bajo, de ellos, 25% seleccionaron actitudes ante el cambio organizacional bajo, 9.4% nivel medio; de ellos 5% indicaron

actitudes ante el cambio organizacional bajo 6,9% nivel medio y 10. Por último el 36.9% apreciaron los estilos de liderazgo en nivel alto, de ellos, 10,6% indicaron actitudes ante el cambio organizacional bajo. Se concluye en cuanto a la relación entre los estilos de liderazgo y actitudes frente al cambio, según los años que viene laborando en la empresa el encuestado, los colaboradores trabajan de 3 a 5 años en la empresa consideran también que el liderazgo es fundamental para mostrar una actitud de temor, cinismo o aceptación frente al cambio.

Silva (2019) En su trabajo de investigación *Plan de exportación de banano orgánico para la asociación de agricultores, apicultores, acuicultores y pequeños artesanos de Annape – Mòrrope al mercado de estados unidos* tuvo como objetivo proponer un plan de exportación de banano orgánico al mercado de estados unidos para la Asociación de agricultores, apicultores, acuicultores y pequeños artesanos de Annape – Mòrrope. En la investigación se usó la metodología descriptiva y propositiva ya que describió la realidad de la asociación y porque se realizó el plan, teniendo como resultado que es viable con un TIR de 48.61% y un VAN de S/. 10.4938,32 Soles. se concluye que la asociación tiene una producción pequeña de banano orgánico con planes de expansión, además no cuenta con experiencia en el sector de las exportaciones.

### **2.1.3. Regional**

Quintana (2020) en su trabajo de investigación *Gestión de calidad y liderazgo en las Mypes rubro productos agroindustriales algarrobina, caserío Paccha – Distrito Chulucanas, año 2022* el enunciado del problema fue: ¿Cuáles son las características de gestión de calidad y liderazgo en las mype rubro productos agroindustriales algarrobina, caserío Paccha distrito Chulucanas, año 2020? Se empleó como objetivo general determinar las características de la gestión de calidad y liderazgo en las Mype rubro productos

agroindustriales. algarrobina, caserío Paccha – distrito Chulucanas, año 2020 Se Utilizó la metodología tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, se identificó que quien dirige el negocio es un varón cuya edad oscila entre los 35 a 40 años, el negocio es unipersonal, tiene aproximadamente 8 años en el mercado, la gestión de calidad de la empresa se ve relacionada o vinculada con el liderazgo que ejerce el dueño para con sus trabajadores y de manera especial para con sus clientes, a quien se debe la permanencia en el mercado. La técnica para obtener información primaria de los clientes en la encuesta con el instrumento el cuestionario. La población identificada fue finita, en número de 25 clientes definidos. Teniendo como resultado que el 88% aprecia que existe innovación en la mejora de los productos, el 93% está satisfecho con la calidad de productos, un 88% manifiestan que los integrantes de la Mype son respetuosos y saben ganarse la confianza y finalmente el 80% de los clientes manifiestan que el gerente encamina a uno de sus trabajadores a liderar la organización

Espinoza (2019) en su trabajo de investigación *“Gestión de calidad y liderazgo en la empresa limones piuranos SAC, distrito de Sullana, año 2019”* bajo la problemática el siguiente trabajo de investigación pretende dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las principales características de gestión de calidad y liderazgo en la empresa Limones Piuranos SAC, distrito de Sullana año 2019? Ha tenido como objetivo principal describir las características de gestión de calidad y liderazgo en la empresa Limones Piuranos, distrito de Sullana, año 2019, con la cual da respuesta a la siguiente interrogante ¿Cuáles son las principales características de gestión de calidad y liderazgo en la empresa limones piuranos, distrito de Sullana año 2019, la investigación es de tipo descriptiva, nivel cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, la población está dirigido a los 30 empleadores del área

de producción, aplicando fórmula estadística se determinó 30 personas a encuestar, luego de aplicar una encuesta prediseñada para determinar el valor de las variables. Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, conformado de 20 preguntas cerradas, existe una participación e integración del personal, se puede considerar que desde el punto de vista de la gestión de calidad percibida por los trabajadores, el 50.00% indica que siempre la empresa se preocupa por la participación e integración de su personal, no obstante el 6.67% indica que nunca la empresa se preocupa por la participación e integración de su personal, así mismo el liderazgo autocrático tiene como ventaja el control de procesos y metas” se puede considerar que, desde el punto de vista del liderazgo, el 40% indica que siempre en su empresa considera que el liderazgo autocrático tiene como ventaja principal el éxito de control de procesos y el cumplimiento de metas. Se concluye que el nivel de competitividad se refleja en la calidad de sus productos que exporta.

Rodriguez (2020) En su trabajo de investigación *Liderazgo carismático en la rentabilidad de la empresa Telcomnet Perú SAC, San Martín de Porres 2020* tuvo como objetivo general determinar la influencia del liderazgo carismático con la rentabilidad de la empresa Telcomnet Perú SAC, 2020 con dicho propósito, se usó la metodología siguiente: tipo aplicada, nivel explicativo causal, diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo se realizó con una población conformada por 30 colaboradores y los datos recolectaron al total de la población mediante la técnica de la encuesta. Los siguientes resultados, en lo que respecta a que existe habilidad que incluye coordinación, comunicación, y motivación, el 36.67% están en desacuerdo, el 33% de acuerdo y el 16.67% ni de acuerdo y el 13.33 % totalmente de acuerdo. Con respecto al comportamiento que incluye valores,

disciplina y responsabilidad, el 60% está de acuerdo, con lo respecta a que si existe liderazgo carismático que incluye jerarquía, comportamiento y habilidad, el resultado es como sigue el 46.67% está de acuerdo. Con respecto a que si existe jerarquía que incluye misión, funciones y metas el 56.67% están de acuerdo, el 23.33% ni de acuerdo ni desacuerdo, se llegó a la conclusión de que el liderazgo carismático tiene una influencia considerable en la rentabilidad con lo que se logra el objetivo general de la investigación.

Madeleini (2020) En su trabajo de investigación *plan de exportación de banano orgánico desde la matanza – Piura, al mercado de california estados unidos* tuvo como objetivo general determinar los componentes de un plan para la exportación de banano orgánico desde el distrito de la Matanza al mercado de california- estados unidos. Corresponde a la metodología descriptiva, donde el metodo de trabajo fue inductivo y se aplicó un cuestionario a los 123 colaboradores de la empresa Agro Pacha S.A y 116 Pequeños productores del caserío la Matanza. Los resultados determinaron que los componentes del plan de exportación de banano orgánico a california resultaron en su totalidad ser muy favorables (58.5%) y favorables (41.5%) el 48% considera que el estudio de mercado es muy adecuado para ingresar al mercado californio, mientras que el 42,3% piensa que es adecuado , porque el banano orgánico de sus sembríos posee un excelente sabor, pues los gustos y preferencias del mercado californio sobre el consumo de banano orgánico , el estudio relación al sabor, precio, calidad, calibre, tamaño, está exento de enfermedades gracias a las buenas prácticas agrícolas. el 58.5 % afirma que las capacidades de competir son muy oportunas, es decir a la empresa tiene la capacidad suficiente para aplicar estrategias que resulten eficaces y realizables para hacer frente a la competencia. lo que lleva a concluir que la empresa Agro Pacha SA Posee las condiciones necesarias para realizar un estudio de mercado, la capacidad

para hacer frente a las competencias, posee la logística necesaria para cada uno de los procesos hasta llegar al mercado de destino porque cumple con los tramites aduaneras y está exento de barreras arancelarias.

Perez (2019) En su trabajo de investigación “*Gestión de calidad en la capacitación de las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro Agrícolas de la avenida José Gálvez Cuadras 8 y 9 del distrito de Chimbote, provincia del Santa, 2017*” tuvo como objetivo principal de esta investigación determinar las principales características de la gestión de calidad en la capacitación del recurso humano y propuesta de mejora de las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro agrícola de la Avenida José Gálvez cuadras 8 y 9 de distrito de Chimbote, provincia del santa, 2017. Tuvo un diseño experimental – transversal – descriptivo, con una población de 15 agrícolas, una muestra de 15, a través de la técnica de la encuesta, obteniéndose los siguientes resultados: el 60.0% tienen entre 31 a 50 años de edad y son varones, el 67.6% tiene educación superior universitaria, el 53.30% son personas encargadas, el 66.70% tienen más de 7 años en el mercado, el 40.00% tienen a 1 a 5 trabajadores, todas están formalizadas, el 33.3% han sido creadas para generar ganancias, el 93.3% conoce sobre la gestión de calidad, el 13.00% no conoce ninguna técnica de gestión, el 46.7% no se adapta a los cambios, el 80% no se capacitan, el 31.30% porque no tienen presupuesto, el 73.3% consideran como una inversión la capacitación, el 46.7% realizan un diagnóstico de necesidades de capacitación, el 68.70% a veces capacitan a su personal, el 62.50% resalta la importancia de la capacitación, solo 43.60% se capacitaron en ventas. Concluyendo que la mayoría tienen nociones sobre gestión de calidad, pero no la implementan, y a pesar de considerar la importancia de la capacitación la mayoría no lo realiza por falta de presupuesto.

Ubillus (2021) En su trabajo de investigación *Plan de negocios para la exportación de banano orgánico a países bajos de la asociación agropecuaria la Juliana – Olmos, 2019 – 2023* tuvo como objetivo proponer un plan de negocios para la exportación de banano orgánico a países bajos de la asociación agropecuaria LA Juliana – Olmos, 2019 – 2023. Esta investigación es descriptiva, propositiva por la situación en la que se investigó, de diseño no experimental y transversal. Como resultados, de acuerdo a las características que posee un producto que lo diferencie de sus competidos, los entrevistado mencionan que su producto es 100% orgánico. El consumidor holandés elige cada vez más la opción rápida y fácil. Para las verduras, se estima que el 22% ha sido reprocesado. Se concluye que los consumidores holandeses están muy concentrados con lo que respecta a la relación calidad – precio, dado que la seguridad alimentaria es una prioridad, la certificación GLOBAL es específico para vender frutas y verduras frescas en el extranjero. Con lo que respecta a l certificaciones ellos cuentan con certificación orgánica para Europa y Estados Unidos como también Global Gap, por lo cual se considera una oportunidad fundamental para que puedan ingresar a mercados extranjeros en especial países bajos.

## **2.2. Bases teóricas**

### ***2.2.1 Estilos gerenciales de liderazgo***

Recordemos que toda empresa necesita que alguien ejecute sus actividades correctamente, es por ello que quien encabeza la organización debe tener la capacidad de dirigir, organizar, motivar e incluso ser visionario. Estas habilidades que se detallan son especialmente de un líder. El liderazgo efectivo promueve la interiorización y la práctica de valores y conductas y se manifestaran en las acciones del individuo.

El liderazgo gerencial en torno a la tarea de los colaboradores comprende las siguientes funciones: asignar tareas, brindar orientación, acordar objetivos, transmitir valores, tanto en aspectos inherentes a la actividad como a problemas personales que puede tener el colaborador. (Lazzati, 2019, p. 51)

El mayor error que puede cometer el gerente de una empresa es denominarse jefe ante su personal, tanto en actitudes como en actividades, y eso se debe a que el jefe es como una computadora que cumple solo con programar anualmente las labores y movimientos sin preocuparse de las necesidades u opiniones del resto. El jefe está más ocupado en lo que quiere lograr a través de los otros, solo ordena y no tiene el tiempo necesario para trabajar en equipo, tiene otras responsabilidades e incluso se puede deber a la falta de motivación que posee las actitudes y aptitudes que manifiesta.

El liderazgo es un proceso donde se ejerce influencia entre seguidores, a través de una efectiva comunicación, se logra transmitir una idea, visión, metas, valores que son aceptados por quienes reciben el mensaje y están dispuestos a seguir ese camino. (Fernández & Quintero, 2017, p. 4)

Para ir contra los obstáculos que se presentan en las organizaciones necesitamos practicar tres tipos de liderazgo positivo, el liderazgo carismático, el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional.

- **Liderazgo carismático**

El gerente que manifiesta vibra positiva, causara confianza, porque tiene la habilidad de empatizar con los miembros de la empresa para que estos puedan sacar lo mejor de si mismo.



Este tipo de liderazgo se practica en diferentes instituciones e incluso en instituciones educativas debido a que garantiza la práctica satisfactoria laboral.

El liderazgo carismático, dentro de las organizaciones de educación ha demostrado ser positivos en los resultados con visión futurista, empoderando a todos los miembros, influenciando en la satisfacción laboral, compromiso, motivación; estudia rasgos personales y fomenta el desarrollo. (Garcia, 2020, p. 853)

Nos referimos al tipo de liderazgo con el que cuenta un gerente al momento en que percibe emociones y sentimientos en los trabajadores, los anima, motiva y cambia el clima tenso por un clima de trabajo positivo. El carisma con la cuenta el gerente líder cambia la atmosfera de las áreas de trabajo. Donde vaya su voz contundente, fuerte y dinámica ayudará a combatir problemas personales y laborales.

Se caracteriza como un liderazgo ético; ya que fomentan la motivación entre el líder y sus seguidores para puedan trabajar sinérgicamente para lograr los objetivos, también busca satisfacer las necesidades como incentivos para mejorar y aumentar su autoestima. (Garcia, 2020, p. 853)

**Características:**

- ✓Tiene interés por los intereses de cada miembro del equipo.
- ✓Es humilde y sencillo al actuar.
- ✓Inspira confianza para dialogar.
- ✓Motiva al equipo en todo momento.
- ✓Se relaciona y se conecta con el personal por la calidad de su trato.
- ✓Sonriente, en todo momento y se enfoca en las posibilidades.

## - **Liderazgo transaccional**

El gerente que practica este tipo de liderazgo se convierte en un líder transaccional, pues intentará que su equipo de trabajo realice las actividades con él y cada uno tomando las estrategias e intercambiando ideas de los mismos.

El enfoque transaccional no está basado en una relación dar y recibir, sino en la personalidad y características del líder y su habilidad para provocar cambios a través del ejemplo, la articulación de una visión energizante y metas retadoras. (Fernández & Quintero, 2017, p. 5)

### **Características**

- ✓ Optimiza el rendimiento laboral de los miembros de la empresa.
- ✓ Recuerda siempre la misión y visión de la empresa en la toma de decisiones.
- ✓ Hace buen uso de su tiempo para criticar de manera constructiva o negativa las actividades de los trabajadores con el fin de reconocer y premiar el desempeño.
- ✓ No está enfocado en las dificultades personales de los trabajadores, está enfocado en lo que desea lograr.

## - **Liderazgo transformacional**

Los gerentes deben tener buena visión no solo hacia el exterior sino también deben dirigir su mirada hacia su equipo de trabajo para poder hacer realidad lo que un día fue una idea. Para poder realizar esto de manera exitosa deben practicar el liderazgo que levanta, inspira y empodera al personal para que trabajen de manera eficiente.

Un líder solo podía ser capaz de transformar verdaderamente su entorno en el momento en que interioriza los objetivos que daban identidad a la empresa y tuviese el talento para explicar la manera en que podían trasladarse a la práctica. (EAE Business School, 2022, p. 3)

- **Características**

- Transforma su entorno en un ambiente adecuado para laborar
- Transmite pensamientos innovadores con el fin de hacer creativos a sus trabajadores.
- Busca el efecto multiplicador con sus planes de mejora.
- Transforma los problemas en caminos para llegar al éxito.

- **El líder transformacional y sus cuatro pilares**

- **Propósito**

visión compartida que los miembros de la empresa deben tener en relación con el líder transformacional los denomina expectativas de cambio, disposición de las personas a generar y asumir la transformación. (EAE Business School, 2022, p. 4)

- **Personas**

Es la razón de ser del líder transformacional, y se refiere a la definición de los grupos o individuos sobre los que va a operar, para que el proceso de cambio, tenga éxito, debe conocerlos, las habilidades del personal. (EAE Business School, 2022, p. 4)

- **Estrategia**

Es la manera en que se efectúan los cambios, la cual está condicionada, desde luego, por las características de la organización o en grupo de trabajo: número de miembros, objetivos, expectativas, grado de heterogeneidad, edad, etc. (EAE Business School, 2022, p. 5)

- **Cultura**

Proceso mediante el cual los cambios se incorporan a la filosofía de la organización, coincidiendo, en muchos casos, con su visión y misión. (EAE Business School, 2022, p. 5)

- **Liderazgo democrático**

Un líder democrático, comparte las funciones, inspira al personal a que sean mejores por medio del intercambio de ideas puedan lograr algo que no creían posible, muestra que pueden mejorar su situación siendo empoderados. (Mansilla, 2022)

- **Liderazgo pragmático**

- Orienta a la eficacia, se basa en los factores situacionales.
- Los liderazgos pragmáticos ejercen su influencia al identificar y comunicar soluciones a problemas sociales significativos, satisfacer las necesidades prácticas de sus seguidores, trabajar con las élites para generar soluciones, crear estructuras para apoyar su ejecución y demostrar su factibilidad. (Clegg, 2020, p. 61)

- **Liderazgo Ético**

- Se orienta a la satisfacción de los miembros del grupo.

- Un líder es bueno viendo el potencial de las personas y sacando lo mejor de ellas y es capaz de ver las posibilidades en beneficio del trabajador. (Mansilla, 2022)

- **Liderazgo negativo**

Algunos gerentes suelen presentar actitudes negativas como falta de empatía, falsa amistad, falta de tiempo, control de todo, individualismo, falta de comunicación efectiva.

Para señalar estas características se define tipos de liderazgo negativo.

- **Liderazgo autocrático**

Este estilo de liderazgo es negativo para la organización, muchos gerentes lo practican y son denominados jefes, sus decisiones son autónomas sin consultar al equipo, evalúa el trabajo del personal y se basa en sanciones para mejorar el rendimiento, por lo tanto, la falta de comunicación lo convierte en una persona autoritaria e indiferente con las necesidades de los empleados.

- **Características**

- ✓ Es una persona dictadora
- ✓ No permite la libertad de expresión o ideas que no estén a favor de lo que él piensa o cree.
- ✓ Dirige y marca los objetivos basándose solo en sus necesidades.
- ✓ Utiliza al equipo para hacer su voluntad.
- ✓ No se comunica ni se relaciona con el personal.
- ✓ No ayuda a los trabajadores a ser autónomos ni a desarrollar sus habilidades, ni a poner en práctica sus ideales.

### **- Liderazgo paternalista**

Este tipo de liderazgo afecta de manera negativa a la empresa, ya que el líder ejerce autoridad paterna y sobre protectora en el equipo de trabajo. Por una parte, considera al equipo como parte de su familia, pero a la hora de tomar decisiones el sentimentalismo puede jugar en contra es por ello que dice que protege al grupo y acepta debilidades y libertades.

Hay líderes muy conscientes de sus propias reacciones emocionales y de las de los demás, pero que no son capaces de controlar esas emociones para que contribuyan a que los individuos avancen en la resolución de las situaciones conflictivas. (Cherniss & Cornelia, 2023, p. 11)

### **- Liderazgo moralista**

Este tipo de liderazgo refleja las emociones y sentimientos del gerente, hay veces donde la situación de la empresa hace al líder un ser sensible a las acciones y consecuencias humanas. Pero siempre se mantiene sostenido de los valores que los empleados necesitan practicar.

Es habitual que los líderes sean muy buenos a la hora de controlar sus propias emociones en situaciones difíciles, pero no es eficaz a la hora de percibir como se sienten los demás o a la hora de diseñar un planeamiento eficaz para ayudarlos a gestionar esos sentimientos. (Cherniss & Cornelia, 2023, p. 11)

## **- Liderazgo Ausente**

En este estilo no se establecen relaciones interpersonales con los empleados y el trabajo se centra en lograr objetivos de manera personal, ajeno al propósito elevado de la empresa o las necesidades de los colaboradores.

Características:

- Carece de capacidad para motivar.
- No inspira al equipo a lograr metas
- Gran ausencia en su puesto de trabajo.

### **2.2.1. 1 Los valores del liderazgo organizacional**

En todo momento el empresario enfrenta circunstancias que solo pueden ser afrontadas con valores para ser solucionadas, es por ello que se considera al liderazgo consciente como el tipo de liderazgo que un gerente debe aplicar para promover valores al personal y estos practicarlos en oficina y en la sociedad.

“Un líder es alguien que convence sin obligar convence y lo hace a través de implicar a los demás su visión y su sueño de tal manera que personas se hacen responsables de su tarea correspondiente., gracias a ala automotivación que despierta en las demás personas y conduciendo a un compromiso asumido”. (Gabarrò, 2016, p. 11)

Los valores constituyen experiencias humanas del diario vivir, relacionadas con la capacidad de evaluar el mundo que nos rodea y de preferir jerárquicamente en él lo que consideramos más estimado dentro de una gama de posibilidades, guiándonos por un cierto sentimiento hacia lo más apreciable. (Chàvez, 2020, p. 12)

Si el Gerente tiene el anhelo de poder lograr ser un líder, debe tener una relación estrecha con los valores, la actitud del líder va a depender de los principios éticos que posee. ¿Por que los valores ¿porque el líder va a mostrar seguridad y confianza e incluso motivará a que el resto actúe mejor que él y tengan un buen historial de trabajo.

- ***El Respeto en el liderazgo empresarial***

El respeto es la actitud que el personal más valora del gerente u autoridad de la empresa, es una de las cualidades que tiene un verdadero líder y por la cual se convierte en estrategia necesaria para la comunicación.

Un buen líder debe aportar a la empresa trabajando en equipo y no en unidad, forma una familia con todo y no excluye a nadie.

Respetar implica escuchar a los demás, aceptar opiniones y puntos de vista diferentes, evitar prejuicios, silenciar el ego y no dejar que nuestro rol dentro de la cadena de mando se apodere de nuestra voz.

Respetar al equipo significa aceptar los conocimientos que el resto tenga, el nivel en el que se encuentra, comunicar las gestiones con humildad.

**Estrategias para practicar el respeto en la gerencia:**

- ✓ Conocer la opinión del personal:
- ✓ Practicar la meditación:

**Características de un gerente respetuoso:**

- ✓ El empleado es amable y Cortez
- ✓ No tiene problemas de discriminación, en opinión, religión, sexo.
- ✓ Tiene la capacidad de escuchar sin interrumpir.
- ✓ Mantiene su postura en una conversación.



- *El Compromiso como puerta hacia la eficiencia*

Se conoce que el compromiso es un valor que permite al trabajador tener conciencia y asumir el cargo o tarea que se le asignado dentro de la empresa.

En el ámbito empresarial el compromiso es un acuerdo formal entre el empleador y el empleado, este al asumir el compromiso se encuentra obligado a cumplir con todo lo que el gerente ordena para el bienestar de la empresa.

“El compromiso organizacional es un aspecto que favorece la aparición de factores como el rendimiento y rotación de personal, los empleados no comprometidos realizan sus funciones con conformismo. reciben su retribución, pero no participan ni se involucran en los procesos”. (Cooronado & Valdivia, 2020, p. 9)

Este valor no solo es importante para la empresa, se debe practicar en toda la vida, en el momento en que se le da responsabilidades el trabajador manifestara en la práctica Si cumple con este valor, si logra ser eficiente obtiene una imagen intachable y un buen historial de trabajo.

El gerente tiene el deber de poner en práctica el compromiso y así incentivar la práctica de este valor, en caso no lo cumpla no estará practicando un buen liderazgo y el personal no tendrá compromiso para realizar bien su trabajo.

No podemos olvidar que toda acción a realizarse en el mercado está estipulada por un compromiso, el objetivo de las empresas exportadoras es alcanzar la máxima calidad en sus procesos para exportar y así mantener el compromiso de responsabilidad con el extranjero.

El empleado perciba el compromiso como la preocupación por lograr lo que se le ha pedido, con esto refleja que tiene la capacidad de lograr con lo

solicitado, tiene la aptitud y el talento para realizar con empeño su trabajo.  
(Coronado & Valdivia, 2020)

### **Características del gerente comprometido:**

- ✓ No se deja desmotivar por las circunstancias, no se rinde.
- ✓ Busca aprender día a día algo nuevo y lo aplica para mejorar su trabajo.
- ✓ Cumple con sus deberes de más efectiva de lo que le solicitan.

### **- *La Tolerancia del Gerente y del equipo de trabajo***

La tolerancia es la actitud que todo líder debe tener para aceptar al empleado con sus deficiencias y defectos con los que llega para ayudarlo a mejorar y ser un buen profesional, tolera las opiniones, ideas y críticas constructiva para la mejorar las funciones, aunque no coincidan con las que tiene, se mantiene el respeto al otro, aunque sea diferente al otro en edades, sexo, religión en incluso en rango. En el equipo de trabajo es de suma importancia implantar este valor moral ya que implica el respeto integro hacia los demás.

La empatía se entiende como el lazo fuerte de comprensión, como la actitud positiva que abre camino a la búsqueda de justicia y de cambios en la sociedad en relación con la ayuda mutua. (Giraldo Giraldo & Alexander, 2019, p. 34)

### **Características de un gerente tolerante:**

- ✓ El trabajador abraza la diferencia.
- ✓ No deja que el desprecio afecte sus emociones o el trabajo.
- ✓ No tiene miedo escuchar al equipo, para ayudar.

### - *El Profesionalismo colaborativo organizacional*

Cuando hablamos de profesionalismo nos referimos a la característica de la persona que aporta por medio de su desempeño en el cumplimiento de la misión y visión de la empresa.

“El profesionalismo colaborativo consiste en una forma más profunda y más rigurosa de colaboración profesional. La colaboración profesional hace referencia a cómo la gente colabora dentro de una determinada profesión, dicha colaboración puede ser sólida o frágil, eficaz o ineficaz” (Hargreaves, 2018, pág. 16)

Una cooperativa que cuenta con profesionalismo puede ser capaz de ascender al límite, pues el personal está enfocado en ser parte de los logros de la empresa.

El profesionalismo es la cualidad que el gerente posee en su campo laboral,

#### **Características del profesionalismo del gerente:**

- Mantiene pensamientos positivos que evidencian su formación.
- Mantiene su postura a través de la conducta y muestra seriedad en los asuntos de la empresa.
- Realiza su trabajo con alto desempeño.

### - *La Responsabilidad empresarial social empresarial*

Es el valor que todo individuo debe practicar en la ejecución de las actividades de acuerdo a lo que se espera. La responsabilidad social es el compromiso y a las acciones de bienestar social para la comunidad.

La responsabilidad es un valor moral que, mediante el compromiso consciente, nos impulsa a dar respuesta a nuestros deberes y derechos. (Chàvez, 2020, pág. 31)

### **Características de un líder responsable:**

- ✓ se refiere a la actitud de la empresa frente al desarrollo de la comunidad.
- ✓ Se involucra con las tareas que organiza la empresa.
- ✓ Identifica el problema y la solución a ello.
- ✓ Participa activamente en la toma de decisiones.
- ✓ presenta su trabajo de manera eficiente en el tiempo establecido.

#### **- *La Confianza y el ambiente de trabajo***

La relación entre los empleados en el interior, el nivel de confianza entre trabajadores se elevará cuando estos se involucren gracias a las estrategias de motivación del gerente. La confianza es la seguridad que tiene una persona hacia otra, la convicción que tiene el gerente de que su personal actuara de una manera responsable y eficiente en una determinada situación.

El lugar que se reconocer a cada uno de los interlocutores de la comunicación definiría el potencial del dialogo y la capacidad de crear nuevo conocimiento. (Corona, 2020, p. 38)

La confianza en sí mismo es la base para aceptar un compromiso, un trabajador inspirado en lo que hace es un trabajador que confía plenamente en el mismo, la práctica lo ha hecho capaz de rendir tal como la empresa lo necesita.

#### **- *La Equidad en la organización***

El gerente de la organización, es justo en el trato con el personal por sus características positivas que ayudan a la empresa a mantenerse en equilibrio a partir de esto el gerente ofrece reconocimientos y da incentivos, a aquellos trabajadores

productivos que día a día mejoran en las tareas que les asigna la empresa, esto los tendrá motivados y los impulsará a realizar mejor su trabajo.

Este valor ayuda a ser justo con el personal de acuerdo al trato, esfuerzo y desempeño que tienen, no favorece a nadie que no responda, ni cumpla con su horario de trabajo ni mucho menos perjudica a otro empleado efectivo por cubrir a la otra.

Un gerente que es manipulado por sus emociones y favorece en el trato y en el salario a quienes no cooperan en la organización, es un gerente que no practica el valor de la equidad.

- ***La Solidaridad como práctica de la organización***

Una organización que en sus pasillos se perciba el egoísmo entre los miembros del grupo, e incluso no se practique la ayuda mutua, no es un equipo, por lo tanto, no se está ejerciendo el liderazgo.

La solidaridad, se diferencia por ser un gesto ligado al compromiso ético y político, sin la necesidad de esperar algo a favor. (Giraldo Giraldo & Alexander, 2019, p. 28)

El líder debe ser quien abra el camino hacia la solidaridad, debe ser el instrumento a la generosidad, debe impartir buenos actos a favor de la sociedad. Motiva e incentiva ayudar incondicionalmente al prójimo, especialmente cuando estos estén pasando en situaciones complicadas., promover el cuidado del medio ambiente de donde extraen los recursos para la producción.

Ser solidarios se aprende, se practica, para ser solidarios los empresarios necesitan sembrar en su interior el amor al prójimo y ser impulsados por un líder a practicar el sentimiento de unidad. La organización tiene metas y la sociedad tiene

intereses comunes a los que tiene la empresa, y al ser parte todos de la sociedad es importante darnos la mano, compartir.

La solidaridad es un gesto de amor expresado por un acto social, por medio del esfuerzo y la voluntad se puede lograr hacer cosas útiles a favor de quien lo necesita sin esperar algo a cambio, esto le permite al personal humanizarse y aportar en la sociedad.

Las motivaciones que impulsan al ser humano a ser solidarios, son manifestadas por el deseo de contribuir en la transformación de la sociedad.  
(Giraldo Giraldo & Alexander, 2019, p. 26)

#### - *La Honestidad como base de toda actividad empresarial*

Toda actividad dentro de la empresa debe ser ejecutada con transparencia, llevando el buen control de sus recursos.

Hay gerentes honestos que inspiran confianza, lo que trasmite fe persistente en su plan de trabajo diseñado Su transparencia es la clave de las relaciones sociales. El valor de la honestidad es la práctica de la verdad, el gerente que actúa de manera inapropiada tiene la certeza que acaba mal, porque lo empieza mal termina mal.

¿Qué es una buena mentira? Simplemente, aquello que contienen en si su propia prueba. Si un hombre carece a tal punto de imaginación que aduce alguna prueba en apoyo de su embuste, más le valdría, empezar diciendo la verdad.  
(Wilde, 2022, . 6)

#### **Características de un gerente honesto**

- ✓ Camina en la verdad, la cabeza de la organización debe actuar con sinceridad en todo proyecto,

- ✓ Es un trabajador autentico no miente en su hoja de vida, ni inventa planes ficticios.
- ✓ Es justo: apoya situaciones a favor de la verdad.
- ✓ La mentira es la raíz de los problemas empresariales, los encargados de pequeñas empresas, “no lideres” ocultan la realidad que pasa la empresa por su falta de tiempo, falta de compromiso, deslealtad, e incluso por la ambición estos antivalores han generado quiebre.

### ***2.2.2 La Exportación de productos orgánicos***

Las exportaciones son el conjunto de productos y servicios vendidos por una empresa de un país hacia otra empresa del extranjero. Canvara (2018)

En la exportación existe infinidad de mercados a los cuales se les llama clientes, cada mercado pide su calidad de manera independiente cumpliendo las normas orgánicas, global gap, para Europa se exporta don tipos de caja, la prima Fairtrade y orgánica con orgánico Global Gap sin prima, pero requiere del certificado orgánico y global gap para la exportación.

La exportación es la compra directa del cliente a una asociación o un intermediario exportador, como Iren, los ángeles donde vende don agosto.

#### **Plan de exportación**

Es la guía que refleja al gerente global gap la meta que desea trazar, hacia donde debe dirigir su esfuerzo exportador, y cómo actuar ante la competencia, los productos y servicios en el mercado internacional con el fin de lograr el éxito. Es unos de los documentos más complejos de la planeación estratégica, puesto que la empresa forma parte activa de los

factores del entorno internacional. En las exportaciones la empresa se inserta en el ámbito exterior, lo cual supone una mayor capacidad de toma de decisiones acertadas. En el plan de exportación se debe considerar, la promoción, precio y producto. (Madeleini, 2020)

#### **- Promoción**

Perù al igual que otros países participa del evento de banano orgánico realizado en Guayaquil. En estos eventos congrega no solo los exportadores, gerentes, sino también las empresas de cartonería, venta de abonos y fertilizantes y las empresas navieras que son las que brindan el servicio de transporte marítimo al país destino. En este evento participan todas las empresas que forman parte del proceso productivo del banano orgánico con el fin de atraer a los compradores del país importador para que visualicen el producto, se formen sobre técnicas agropecuarias para mejorar la calidad, visitas a las plantaciones. Madeleini (2020)

#### **- Producto**

El producto exportado contiene características, debe tener comercio justo, veinte unidades de pallets que entran al contenedor, 54 cajas en cada pallets, haciendo un total de 1080 cajas de cartón con banano orgánico, las cajas de cartón tienen un peso promedio de 18 kg. Se considera que los agricultores en el Perú utilizan las buenas prácticas agrícolas para las plantaciones de banano y casi la mayoría tiene certificaciones internacionales de calidad: HACCP, ISO, Rainforest Alliance y Globalgap. Madeleini. (2020)

#### **- Precio**

El precio lo determina la empresa extranjera dependiendo del tipo de caja que se exporta, la caja de banano de 18kg 23.40 dólares como también 27 dólares la caja de 25 kg



## **- La agricultura organica y la certificación**

La producción organica esta basada en los principios de ecología, salud, equidad y precaución, los productos organicos son vegetales, que se producen con sustancias naturales y sin utilizar plaguicidas, ni fertilizantes artificiales o químicos.

La cantidad de productos organicos ha incrementado en los últimos años, para etiquetar y vender los productos como organicos, las cooperativas, asociaciones y grandes empresas deben estar certificadas, esto requiere atravesar un proceso formal por medio del cual un organismo oficial de certificación comprueba que la empresa cumple con las reglamentaciones del país en cuestión. Para que un producto sea considerado organico debe haber sido producido de acuerdo con normas y reglas establecidas por organizaciones nacionales o internacionales que reglamentan el proceso de producción organicas.

La certificación organica es la garantía de que el cultivo se maneja siguiendo las normas de la producción organica. Porque cuando el consumidor ve el sello de la agencia certificadora lo reconoce y le da la confianza de que el producto es organico.

Senasa como autoridad nacional competente en la regulación de la producción organica, es quien autoriza el trabajo de los organismos de certificación de productos organicos y para ello los evalúa y registra.

### **2.2.2.1 La capacitación como estrategia para incrementar la exportación**

La estrategia para la exportación de un buen producto son las capacitaciones que se realizan para mejorar las capacidades técnicas y complementar las cualidades de los trabajadores, son un conjunto de actividades diseñadas para formar al grupo de personas, así como a los productores, el capacitador es quien promueve conocimiento dentro de la

empresa es el líder que tiene la habilidad de brindar enseñanzas y desea que su equipo aprenda lo él conoce.

La capacitación es el esfuerzo de enseñanza estructurado por una serie de indicadores con el fin de fomentar el aprendizaje entre los trabajadores de la organización.

La formación puede resolver conflictos por capacitaciones insuficientes y más peor aún por falta de conocimientos del personal, puede resolver cuestiones pasadas y brinda la capacidad de construir sueños por medio del aprendizaje adquirido.  
(Alles, 2019, p 26)

Las capacitaciones pueden desarrollarse dentro o fuera de la organización, pero en ella puede haber oportunidades o dificultades. El capacitador identifica el problema o el vacío que se tiene que cubrir con información, luego comparte las ideas al equipo oyente e incentiva a los participantes a que puedan tomar de sus conocimientos. Estas capacitaciones pueden ser afectadas por llamadas, u otras actividades a las cuales el participante les da prioridad, para no tener este tipo de interferencias es necesario establecer reglas en las sesiones.

Para elaborar un programa de capacitación el gerente de la organización debe obtener la información necesaria a través de la comunicación interna para identificar las necesidades de capacitación, los conocimientos que los empleados tienen o necesitan adquirir con el fin de conocer las deficiencias del equipo de trabajo y lo que ellos aspiran lograr. El diagnóstico de las necesidades de capacitación es muy importante ya que se puede hacer cuando la empresa muestra constantes problemas que pueden afectar el futuro de la empresa, este traerá como beneficios el desempeño en las áreas de trabajo, actitudes positivas, la formación de líderes y el logro de las metas del personal.

- ***Características de la capacitación:***

La capacitación es una actividad de aprendizaje que la organización promueve de acuerdo las necesidades de los empleados para que puedan adquirir conocimientos a través de un especialista capacitador para interactuar en el entorno laboral

Conjunto de enseñanzas transmitidas bajo un programa de formación laboral que tiene como objetivo enriquecer el conocimiento del oyente a través de técnicas y habilidades para mejorar su desempeño. Alles (2019)

La capacitación empresarial tiene varias características para llegar a la calidad laboral.

1. Permite resultados visibles en corto a mediano plazo.
2. Involucra a los miembros del equipo de trabajo y los convierte en líderes en su escenario de trabajo.
3. Promueve la participación activa de los capacitados.
4. Está dirigida a lo que la empresa necesita.
5. Incrementa la capacidad para resultados a favor de la organización.
6. Promueve la modernización de técnicas y el uso de tecnologías para incrementar la productividad y producción.
7. Motiva a los capacitados a tener visión y a confiar en sus habilidades para enfocarse su misión laboral.

- ***Tipos de capacitación***

- **Capacitación para el trabajo**

el objetivo es instruir a los colaboradores para que tengan la capacidad de efectuar una labor, esto incrementara sus saberes previos y podrán desarrollarse

profesionalmente y así alcanzaran sus metas personales propuestas para su bien y el bienestar de la empresa.

Este tipo de capacitación se realiza cuando el personal es nuevo en la empresa para dar a conocer la misión y visión de la empresa, a que se dedica y cuáles son sus objetivos y el trabajo que se realizara en el área asignada.

#### - **Capacitación en el trabajo**

Se realiza por los cambios que se dan en el entorno empresarial, ya sean nuevas políticas de la empresa o temas relacionados a la productividad de esta misma. Se da a los empleados que ya están dentro de la empresa realizando sus funciones para que puedan conocer los nuevos roles que se les asignaran si es que el objetivo es rotar el personal, también se da para que los trabajadores puedan recordar el trabajo que están realizando. Este tipo de capacitación optimiza los procesos productivos mediante la capacitación.

Todo líder debe destacarse en eficiencia personal y poseer, al menos una fortaleza sobresaliente. Cuanto más arriba este un líder dentro de la organización, más necesario será que sobresalga en la organización. (Lazzati, 2019, p. 26)

#### - **Capacitación formal**

En este tipo de capacitación se da en un grupo de personas y participa el especialista quien se encargará de dar instrucciones y el oyente quien recogerá la información para su beneficio, en seminarios, talleres, etc.

- **Capacitación de inducción comunicativa**

Este tipo de capacitación permite transmitir enseñanzas a otro trabajador para que pueda desenvolverse y mejore su calidad de trabajo con el fin de que pueda ascender de puesto. El trabajador es instruido para su nuevo cargo.

La comunicación es uno de los fundamentos del buen liderazgo, pero no siempre resulta natural para todos los líderes. Muchos líderes están desbordados de trabajo, no cuentan con el tiempo necesario, y no están comunicando eficazmente sus ideas a quienes dirigen ni mucho menos capacitan al personal. (Mansilla, 2022)

- **Capacitación técnica**

Es indispensable para las personas que trabajan en áreas de cultivo con aspectos técnicos para modernizar sus actividades o mejorar sus técnicas de trabajo.

- **Capacitación conductual**

Promueve la enseñanza de principios éticos y valores.

- **La capacitación como inversión para el rendimiento de los trabajadores**

En ciertas ocasiones en las empresas se piensa que invertir en capacitación para los trabajadores corresponde a un gasto innecesario porque se cree que los beneficios no son tangibles. Muy al contrario de este pensamiento podemos decir que este tipo de inversión constituye una pieza fundamental para el desarrollo y crecimiento de una empresa.

La formación como parte de la inversión debe estar relacionada con las estrategias de la empresa, los planes de formación permitirán que los empleados mejoren la capacidad de trabajo. (Alles, 2019, p. 27)

La capacitación a los trabajadores es muy importante porque impacta directamente en el incremento del desempeño laboral, permite a los colaboradores asumir nuevos desafíos y responsabilidades debido al desarrollo de sus competencias profesionales y personales.

#### **2.2.2.2. Habilidades del especialista capacitador en la cooperativa agraria exportadora**

##### **Don Augusto.**

El especialista capacitador es aquella persona que ha sido contratada por el gerente para enseñar y este necesita cumplir con las siguientes habilidades que le permitirán tener relación con el equipo de trabajo al cual va a capacitar.

El rol que debe cumplir es encargarse que todos los trabajadores aprendan nuevos conocimientos. Es indispensable para los técnicos, ingenieros o especialista sobre temas importante y de ayuda para la organización, contar con la información para capacitar al personal y cumplir con el papel o función que se le asignado en la empresa.

El primer paso para convertirse en un líder es perfeccionar algunas habilidades de liderazgo más esenciales para tener la capacidad de detectar posibles amenazas y oportunidades, internas y externas. (Rusell, 2019)

El especialista capacitador es considerado como el líder que práctica sus habilidades en público. El especialista capacitador debe dar el primer paso para convertirse en un líder que maneje equipos sin dificultad.

Quien promueve las capacitaciones es el gerente quien también tiene habilidades. Las habilidades gerencias son los atributos que un ejecutivo debe poseer para efectuar con las

tareas de la empresa, el gerente tiene la capacidad de desempeñarse en la línea ejecutiva desempeñando sus funciones de manera asertiva para evitar y resolver conflictos.

Las habilidades ayudan al directivo a relacionarse con el resto del equipo a tener buenas relaciones sociales, de comunicación, de integración, entre otras. Lo que permitirá que todo fluya de manera fácil y efectiva.

El gerente de tener en claro su misión, ya que ella es guía para los trabajadores, y la visión personal para adaptarse y adaptar la empresa a los grandes cambios, los grandes líderes deben descubrir los valores primordiales como también debe recordarles siempre los valores imperativos que debe practicar, el amor, la familia, la libertad, la salud. La clave del éxito es la calidad de vida determinada por los valores que practica el líder.

El éxito de la empresa va a depender del alto rendimiento de su gerente y el liderazgo que practique con su equipo de trabajo, para provocar un impacto positivo, personas asertivas y exitosas.

Los Gerentes que aspiran a tener éxito, necesitan la habilidad de administrar el tiempo, delegar funciones, negociar, ser agresivos al solucionar el problema, tener la habilidad de liderar equipos y correr riesgos. (Rut, 2012, p. 30)

- **Habilidades técnicas para lograr la calidad de acuerdo a la normativa sanitarias**

**Global Gap para las exportaciones.**

El especialista, en este caso en el sector agrícola, el técnico, el ingeniero tiene la capacidad para transmitir ideas sobre la normativa sanitaria, tiene el deber de capacitar a los miembros de la organización que participan desde la cosecha, pasando el producto hasta

empaque. Es necesario que todos los miembros de la empresa estén capacitados sobre la normativa de calidad que les permite procesar productos de calidad.

Ochoa & Carballo (2019) sostiene que el SGC, resulta innovador y adaptable a las tecnologías que se encuentran en tendencia. Las futuras generaciones continuaran desarrollando el SGC, lo cual enriquecerá la calidad de los productos o servicios que las empresas ofrecen.

Deben tener el conocimiento sobre la normativa global Gap, para el incremento de la producción y así aumentar la exportación. Deben conocer los cargos que requiere la norma GLOBAL GAB: Gerente global gablal, responsable d Sistema de gestión de calidad, auditor interno, inspector interno.

- **El gerente GLOBAL G.A.P.**

Es la figura legal, puede ser el presidente, el gerente, el que este en un cargo relevante en la cooperativa para tomar las decisiones, es el líder que por contar con habilidades técnicas se convierte en el empleado más valioso de la organización, es el quien promueve y coordina fechas para capacitación de productores y trabajadores.

- **Responsable del sistema de gestión de calidad**

En el encargado de mantener la calidad e inocuidad del producto este caso el banano orgánico ya que tiene el conocimiento que toda empresa tiene como cliente otra empresa que efectúa visitas de calidad en los procesos de empaque.



- **Auditor interno**

Es un profesional en el rubro de la producción de fruta, que verifica las inspecciones que realizó el inspector interno y las firmas para aprobar el informe del inspector.

- **Inspector interno**

Es el encargado de realizar las visitas de campo y corroborar que se cumplan, capacitar para mejorar las prácticas agrícolas y obtener un producto orgánico de calidad, teniendo en cuenta que los productos orgánicos pueden ser cultivos y animales que se procesan utilizando métodos naturales.

La ventaja de Contar con un sistema de gestión de calidad es que pondrá a la empresa en un nivel superioridad, sus operaciones serán efectivas, y los procesos de producción o el servicio brindado no tendrá queja alguna por la satisfacción que ocasionara en quien lo obtenga por que la calidad es el valor agregado, es la propiedad que hace al objetivo, producto o servicio, mejor, diferente, autentico para el individuo.

Se conoce que las empresas que cuentan con un sistema de gestión de calidad eficiente, desarrollan la habilidad de que los recursos actúen en relación con el objetivo determinado.

Según Ochoa & Carballo (2019) sostiene que las empresas optan por implementar estrategias competitivas, en especial, el incremento de la calidad de los servicios o productos mediante SGC, lo cual ha impactado a los altos números de empresas certificadas en las normas ISO 9001.

Las organizaciones que tengan en claro sus metas y tengan como misión prosperar económicamente necesitarán del SGC, ya que este se enfocará en el cliente, en los procesos, en la mejora continua, y en la toma de decisiones para un liderazgo fuerte.

Las organizaciones dedicadas a la producción agrícola elaboran sus productos bajo la normativa orgánica Global GAB ya que la normativa busca mantener la calidad e inocuidad del producto, global gap es una norma a nivel internacional que se aplica para las buenas prácticas agrícolas. se puede aplicar a diferentes productos del sector agrícola y ayuda a reducir riesgos de la producción.

La normativa Global Gap es el conjunto de normas sanitarias que una organización de productos orgánicos puede implementar para evaluar las buenas prácticas agrícolas y esto permitirá que todo el proceso desde el campo hasta empaque sea un proceso de basado en la calidad. (GlobalG.A.P, 2019)

El objetivo de la normativa sanitaria es que el producto elaborado por las organizaciones vele por el bienestar y salud de los trabajadores. La norma global Gap permite que el consumir este seguro de consumir los alimentos, Trabaja el proceso de campo, proceso de producción y empaque, ayuda a la vez a mantener el cuidado del medio ambiente, como también busca que los trabajadores trabajen en buenas condiciones.

Las empresas buscan ser fuente de servicios para los socios, que puedan vincularse a la producción, transformación de los recursos, importación o exportaciones de los productos.

Las normativas sanitarias en los procesos agrícolas tienen la misión de que el agricultor como el equipo de trabajo en proceso estén capacitados sobre las técnicas modernas de producción, técnicas agrícolas y así puedan contribuir a una mejor imagen de la empresa

- **¿Qué promueve la capacitación técnica agrícola sobre la normativa global GAP?**

Promueve que se realicen visitas de campo a los productores para ver si cumplen con los estándares de calidad en fruto. (globalg.a.p. reglamento general, 2019)

- Que se verifique la conservación de suelo y del medio ambiente ya sea por el tema de contaminación y el uso de productos no permitidos.
- Verifican que haya señalización que indica que la parcela es acreditada por global Gap.
- Verifica que los productos realicen las BPA (Buenas prácticas agrícolas) y que tengan un buen manejo integrado de plagas y enfermedades para evitar el uso de productos fitosanitarios que serían contaminantes directos de la producción.
- Verifica continuamente a través de inspecciones el cumplimiento de la inocuidad, evitar la contaminación cruzada, que no manipule productos alérgicos, como uso de celulares, a través de protocolo de lavado de mano, si el proceso no cumple con la norma, el proceso se paraliza hasta solucionar el problema.
- Revisa que se cuente con capacitaciones en inocuidad, primeros auxilios, salud y bienestar, manejo integrado de plagas y enfermedad, actualización de la norma global gap.
- Que los productores y trabajadores sean capacitados en principios básicos de primeros auxilios, para así actuar de manera inmediata en alguna emergencia en campo, en parcela o empacadora, además contar con números de emergencia dados por la asociación.

El gerente global Gap solo puede promover y programar capacitaciones entorno a la normativa sanitaria, mas no puede capacitar. (globalg.a.p. reglamento general, 2019)

- Revisa que se mantenga una buena trazabilidad, para así lograr cualquier tipo de verificación que sea necesaria, además se debe contar los documentos de trazabilidad actualizados que se mantengan 5 años como máximo, también planifica bien la entrega de tiempo del producto a destino.

- **Habilidades éticas y morales con los capacitados.**

El especialista debe transmitir teorías, datos reales y resultados basado en la realidad, como también tiene que ser responsable con el material con el que va a trabajar durante sus sesiones, debe ser puntual y mostrar respeto antes las preguntas que el oyente realice, este Promoverá la ética para aplicar normas en la conducta del personal y ayudara al personal a que valoren su segundo hogar, su área de trabajo. Los instructores deben ser personas proactivas y responsables con sus exposiciones.

Una persona de alto rendimiento se caracteriza por su actitud proactiva, asume responsabilidades, tiene la capacidad de construir en lugar de destruir, y forma parte de la solución en vez del problema. (Rut, 2012, p. 28)

Un especialista proactivo, tiene alto rendimiento, esta comprometido en construir su presente con la meta de llegar hacer alguien, lucha por cumplir sus anhelos, construye su vida profesional a través de pasiones y anhelos, cumple con el valor de la responsabilidad ya que tiene en claro que es el valor fundamental del éxito, el especialista proactivo es responsable de que los oyentes puedan adquirir conocimientos y puedan ponerlos en práctica luego.

Una persona de alto rendimiento está satisfecha por el hecho de aceptar el valor de la responsabilidad sobre lo que sucede en su vida y no busca en el exterior ni la motivación, ni las excusas para explicar sus fracasos. (Rut, 2012)

De la misma manera el especialista capacitador ve en el otro individuo su reflejo, ve la persona que era él antes de obtener conocimientos y por ello se solidariza y la ayuda a crecer.

La solidaridad no se circunscribe a la integración social de las personas que sufren; incluye, asimismo, las condiciones necesarias para que puedan potenciar sus capacidades y realizar la vida que estiman y valoran. (Griraldo Giraldo & Alexander, 2019, p. 35)

#### - **Habilidades de enseñanza**

El liderazgo eficaz se logra por medio de la comunicación y la enseñanza, el especialista capacitador debe tener las habilidades del lenguaje, saber expresarse, escuchar atentamente, leer detenidamente, saber escribir y por ultimo saber enseñar, la habilidad de disfrutar el momento en que los demás aprenden, el poder trabajar eficazmente con equipos de trabajo y la habilidad de motivar a los miembros del equipo.

##### *a. Comunicación eficiente para una buena enseñanza*

Esto sucede cuando el mensaje es entendible y coherentes se recibe correctamente, se comparte y los miembros de la organización lo comprenden y todos lo interpretan de la misma manera evitando confusiones.

##### *b. Comunicación interna para capacitar al personal.*

El gerente interactúa con el personal para conocer cuánto necesitan saber sobre las actividades de la empresa. Dirigida al cliente interno, al empleado; nace como respuesta a las necesidades de la empresa, se enfoca en las acciones

de los trabajadores y su objetivo es transmisión de información en un ambiente corporativo.

- **Habilidad de planificar estrategias de capacitación**

El capacitador debe contar con estrategias para realizar eficientemente la capacitación, debe contar con un plan estratégico de capacitación en el cual va a analizar a los capacitados, las prioridades de atención, analizará a la empresa y a dónde quiere llegar con la capacitación.

- **Habilidades interpersonales**

Las habilidades sociales son el conjunto de estrategias de conducta y las capacidades para aplicar dichas conductas que nos ayudan a resolver una situación social de manera efectiva, es decir que es aceptable para el propio sujeto y par el contexto social en el que está. Las habilidades sociales permiten al especialista interesado en capacitar al personal a expresar los sentimientos, actitudes, deseos con los demás, de esta manera socializa con el público con el cual está de ponente. Por medio de esta habilidad transforma el ambiente de las sesiones en un ambiente Optimo y positivo.

Las habilidades sociales están relacionadas con expresar nuestras opiniones, pensamientos y deseos, estas permiten aceptar críticas y opiniones de los demás, estas habilidades son contagiosas, se aprenden como aspecto positivo. (Gil, 2020)

### **III. Hipótesis**

En el presente estudio de investigación no se plantea hipótesis por ser un trabajo descriptivo.

“La hipótesis tiene que formularse después de haber revisado la bibliografía acerca del tema, pues debe basarse en los descubrimientos de investigaciones previas. Puede o no ser cierta, el proceso de investigación dará o no la razón” (Espinoza, 2018, p. 125)

## **IV. Metodología**

### **4.1. Diseño de la investigación**

Se empleó el diseño no experimental – transversal

La investigación transversal es el estudio de una o más variables simultaneas, se puede hacer un corte en el tiempo y espacio indudablemente, es importante la secuencia de los eventos. (Soliz plata, 2019, p. 26)

La actual investigación fue de índole descriptivo, por la misma razón que se describe detalladamente el problema actual de la empresa y la solución por medio de la teoría.

La investigación descriptiva se practica cuando se pretende especificar, detalladamente las características de una verdad o realidad. (Guevara, & Castro, 2020, p. 3)

Se empleó el nivel cuantitativo, debido a que gracias a la recepción de información se pudo obtener de manera numérica los resultados.

En el método cuantitativo, se aplican los procesos de análisis de datos básicos en donde se puede identificar la frecuencia en la cual se presenta el fenómeno de interés y sus características generales. (Ramos, 2020, p. 2)

### **4.2. Población y muestra**

El universo estuvo conformado por los trabajadores que constituyen un resultado de 22 trabajadores de la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto, quienes serán parte esencial de la investigación para la obtención de resultados,



La muestra se obtuvo de la cooperativa Agría exportadora de productos orgánicos Don agosto, la muestra estará conformada por 6 administrativos y de 16 trabajadores de cuadrilla.

**Como criterio de inclusión:**

- ✓ Trabajadores de cuadrilla
- ✓ Personal administrativo

### 4.3. Definición y operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	fuente	Fuente
<b>Liderazgo gerencial</b>	Es el conjunto de habilidades gerenciales y administrativas clasificadas bajo estilos y principios éticos, acciones y modelos con lo que se puede dirigir a los miembros de las empresas, o equipo de trabajo con el fin de que el trabajador se adapte a las políticas de la empresa. (B & PH.D., 2018, p. 10)	Es la acción de dirigir el equipo de trabajo con el interés de laborar en unidad, optando por responder a las diferentes situaciones con dedicación y entrega total para solucionar problemas, capacitar dar ideas que ayudaran a la empresa y a sus trabajadores a prosperar, asigna funciones, tareas, orienta, cumple objetivos y los más importante, practica valores.	Estilos gerenciales de liderazgo	Carisma	¿El gerente de la organización es empático con los miembros del equipo?	Trabajadores	Nominal
				Transaccional	¿El gerente impulsa a los trabajadores a confiar en sus habilidades para desarrollar bien su trabajo?		
				Transformacional	¿Considera Ud. Que el gerente ha logrado transformar sus ideas en hechos reales para el bien de la organización?		
				Autocrático	¿considera Ud., que el gerente toma decisiones sin consultar al equipo?		
				Pragmático	¿considera Ud. Que el gerente cuenta con habilidades comunicativas y sociables para expresar ideas respecto a sus proyectos?		
				Ausente	¿considera Ud. que los miembros del equipo toman las responsabilidades del gerente cuando éste no está presente?		
			moralista	¿Considera Ud. Que El gerente es sensible a actitudes y situaciones negativas en el área de trabajo?			
			Valores	Compromiso	¿EL Gerente está comprometido con las capacitaciones técnicas respecto a las normas sanitarias para la exportación de banano orgánico?		
				Honestidad	¿Considera Ud. que las organizaciones de este rubro utilizan datos reales en el llenado de Trazabilidad y documentación de Global Gap requiere?		
				Responsabilidad	¿Considera Ud. que la empresa es responsable con la entrega de la fruta hacia el cliente?		
Solidaridad	¿El gerente incentiva la solidaridad ambiental en la organización de acuerdo a la normativa Global GAP?						
<b>Exportación</b>	La exportación es la venta de productos o servicios a compradores ubicados en otros países. (Canvara peruana del libro, 2018)	Es la acción de enviar un producto a otro país, basándose de estrategias y recursos para cumplir con el producto que el cliente requiere.	Estrategias para exportar	Recursos	¿Considera Ud. Que el gerente promueve el buen uso de recursos, a través de capacitaciones relacionadas a la producción de banano orgánico para obtener buenos resultados para la exportación ?		
				Mercado	¿Considera que el gerente intenta conquistar otros mercados extranjeros para vender productos orgánicos?		
				Descarte	¿Considera que el descarte de producto atrasa el nivel máximo de exportación?		
				Capacitación	¿Considera Ud. que las capacitaciones son importantes para su autonomía laboral?		
					¿Se siente satisfecho con las instrucciones técnicas que la empresa trasmite a través de especialistas capacitadores?		

#### **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó como estrategia para la recolección de la información la técnica de la encuesta y como acción para el intercambio de ideas se utilizará como medio la entrevista.

El instrumento que pudo usarse para la recopilación de información fue el cuestionario, elaborado con 11 preguntas para la variable liderazgo gerencial y 5 preguntas para la variable exportación. Haciendo un total de 16 preguntas.

La observación, la encuesta, la entrevista son técnicas que al utilizarse pretenden apropiarse del conocimiento del individuo al que se les aplica, promueven la confianza de que al ser bien aplicadas nos mostrará falsas apariencias. (Corona, 2020, p. 74)

#### **4.5. Plan de análisis**

El presente estudio tuvo un plazo de ejecución de cuatro meses donde se adquirió la información necesaria para desarrollar todas las actividades incluida la tabulación, el análisis e interpretación.

- Se utilizó la tecnología como aliado para la ejecución de la tesis como programas de cómputo.
  - a. El programa de análisis de datos denominado EXCEL 2016 para procesar las preguntas y obtenerlas en resultados con cuadros y diagramas “tabulaciones”
  - b. Se usó constantemente el programa llamado Microsoft Word para detallar la información según el anexo 06.
  - c. También se hizo uso del programa convertidor de MICROSOFT WORD a PDF si fuera necesario para que los datos no puedan moverse de lugar.

- d. Para la ponencia se usó el programa MICROSOFT POWER POINT para describir la investigación señalada.
- e. Por último, la Universidad nos facilitó el uso del TURNITIN para la similitud de información y seamos auténticos investigadores con nuestro trabajo,
- Se utilizó al recurso humano de la cooperativa agraria exportadora don agosto y a sus clientes para obtener información necesaria, mediante encuestas y cuestionarios.

#### 4.6. Matriz de consistencia

Liderazgo de la gerencia para el incremento de la exportación en la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022.							
Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Metodología				
¿cuáles son las características del liderazgo de la gerencia para el incremento de la exportación en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022	<b>objetivo general</b>	No se planteó hipótesis por ser una investigación descriptiva	<b>Método</b>  tipo descriptiva.  estudio cuantitativo	<b>Diseño de la investigación:</b>  No experimental – transversal	<b>Población y muestra</b>  22 Trabajadores  100% de la población	<b>Técnica e instrumentos:</b>  Cuestionario.	<b>Plan de análisis</b>  Tabulación, análisis e interpretación.  Se empleó Excel 2016 Word Pdf Power Point Turnitin
	Determinar las características del liderazgo de la gerencia para el incremento de la exportación en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022						
	<b>objetivos específicos</b>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los estilos gerenciales de liderazgo en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022</li> <li>• Describir los valores del líder en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022</li> <li>• Analizar la capacitación como estrategia para incrementar las exportaciones en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022</li> <li>• Elaborar una propuesta de mejora el incremento de la exportación en la cooperativa Agraria exportadora de productos orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022.</li> </ul>						

#### **4.7. Principios éticos**

Este tema de investigación se desarrolló practicando los valores que fueron adquiridos en el hogar y practicados desde la escuela, universidad hasta en el presente en este proyecto.

##### **Integridad científica**

Porque se pretende ser transparente con la información plasmada, teniendo como aliado el Turnitin, gracias al uso de este programa podré desarrollar mi trabajo con sinceridad lo que hará practique el valor de la honestidad conmigo mismo y con universidad.

##### **Beneficencia y no maleficencia**

Este trabajo beneficia a muchos investigadores pues se muestran los valores del liderazgo por lo tanto quien se cruce con este trabajo de investigación tendrá la ayuda para realizar su investigación, no olvidemos que la solidaridad es ayudar incondicionalmente a alguien.

La generosidad es la ayuda por el aprecio que se siente al ser humano, no es un acto obligatorio, es un deber de compromiso o dedicación. Podemos hacer mucho por otros con lo poco que poseemos. (Grinaldo Grinaldo & Alexander, 2019, p. 24)

##### **Protección de la persona.**

No causa ningún daño a la organización ni a sus miembros más bien pretende brindar información a la organización sobre la visión de los trabajadores sobre ella.

A través de la perseverancia en el buen trato se pretende lograr obtener la mayor información, obteniéndola con la empatía, la buena comunicación y el uso de información sobre la importancia de los trabajadores en la organización.

## V. Resultados

### 5.1 Resultados

**TABLA 1**

*ESTILOS GERENCIALES DE LIDERAZGO EN LA COOPERATIVA AGRARIA.*

<i>CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO</i>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Carismático:</b> El gerente de la organización es empático con los miembros del equipo		
Nunca	<b>11</b>	<b>50%</b>
Muy pocas veces	<b>8</b>	<b>36%</b>
Algunas veces	<b>3</b>	<b>14%</b>
Casi siempre		
Siempre		
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>Transaccional:</b> El gerente impulsa a los trabajadores a confiar en sus habilidades para desarrollar bien su trabajo		
Nunca	<b>20</b>	<b>91%</b>
Muy pocas veces	<b>2</b>	<b>9%</b>
Algunas veces		
Casi siempre		
Siempre		
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>Transformacional:</b> El gerente ha logrado transformar sus ideas en hechos reales para el bien de la organización		
Nunca	<b>14</b>	<b>64%</b>
Muy pocas veces	<b>6</b>	<b>27%</b>
Algunas veces	<b>2</b>	<b>9%</b>
Casi siempre		
Siempre		
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>Autocrático</b> El gerente toma decisiones sin consultar al equipo		
Nunca		
Muy pocas veces		
Algunas veces		
Casi siempre		
Siempre	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>1</b>
<b>Pragmático</b>		

<b>El gerente cuenta con habilidades comunicativas y sociables para expresar ideas respecto a sus proyectos</b>		
Nunca		
Muy pocas veces	15	68%
Algunas veces	7	32%
Casi siempre		
Siempre		
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>Ausente</b>		
<b>Los miembros del equipo toman las responsabilidades del gerente cuando este no está presente</b>		
Nunca		
Muy pocas veces		
Algunas veces	11	50%
Casi siempre	9	41%
Siempre	2	9%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>Moralista</b>		
<b>El gerente es sensible a actitudes y situaciones negativas en el área de trabajo</b>		
Nunca		
Muy pocas veces		
Algunas veces	5	23%
Casi siempre	11	50%
Siempre	6	27%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

Nota: cuestionario aplicado a los trabajadores de la cooperativa agraria exportadora.

**TABLA 2:**

*VALORES DEL LÍDER EN LA COOPERATIVA AGRARIA.*

<i>CARACTERÍSTICAS DE LOS VALORES DE LIDERAZGO</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<b>Compromiso</b>		
<b>EL Gerente está comprometido con las capacitaciones técnicas respecto a las normas sanitarias para la exportación de banano orgánico</b>		
Nunca	4	18%
Muy pocas veces	8	36%
Algunas veces	5	23%
Casi siempre	3	14%
Siempre	2	9%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>Honestidad</b>		
<b>las organizaciones de este rubro utilizan datos reales en el llenado de Trazabilidad y documentación que Global Gap requiere.</b>		



Nunca	11	50%
Muy pocas veces	7	32%
Algunas veces	4	18%
Casi siempre		
Siempre		
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>Responsabilidad</b>		
<b>La empresa es responsable con la entrega de la fruta hacia el cliente</b>		
Nunca		
Muy pocas veces	13	59%
Algunas veces	9	41%
Casi siempre		
Siempre		
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>Solidaridad</b>		
<b>El gerente incentiva la solidaridad ambiental en la organización de acuerdo a la normativa Global GAP</b>		
Nunca		
Muy pocas veces	15	68%
Algunas veces	7	32%
Casi siempre		
Siempre		
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

Nota: cuestionario aplicado a los trabajadores de la cooperativa agraria exportadora.

**TABLA 3**

*ANALIZAR LA CAPACITACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR LAS EXPORTACIONES EN LA COOPERATIVA.*

<i>Capacitación como estrategia para incrementar la exportación</i>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Recursos</b>		
<b>¿El gerente promueve el buen uso de recursos, a través de capacitaciones relacionadas a la producción de banano orgánico para obtener buenos resultados para la exportación?</b>		
Nunca	9	41%
Muy pocas veces	9	41%
Algunas veces	4	18%
Casi siempre		
Siempre		
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>Mercados</b>		
<b>¿Considera que el gerente intenta conquistar otros mercados extranjeros para vender productos orgánicos?</b>		
Nunca	9	41%
Muy pocas veces	9	41%

Algunas veces	4	18%
Casi siempre		
Siempre		
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>Descarte</b>		
<b>¿Considera que el descarte de producto atrasa el nivel máximo de exportación?</b>		
Nunca		
Muy pocas veces		
Algunas veces		
Casi siempre		
Siempre	22	100%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>Capacitación</b>		
<b>Las capacitaciones son importantes para la autonomía laboral</b>		
Nunca		
Muy pocas veces		
Algunas veces		
Casi siempre	7	32%
Siempre	15	68%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>El empleado se siente satisfecho con las instrucciones que la empresa trasmite a través de especialistas capacitadores</b>		
Nunca		
Muy pocas veces	11	50%
Algunas veces	8	36%
Casi siempre	2	9%
Siempre	1	5%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**Nota:** cuestionario aplicado a los trabajadores de la cooperativa agraria exportadora.

**Tabla 4**

**PROPUESTA DE MEJORA PARA INCREMENTAR LAS EXPORTACIONES**

<b>PROBLEMA ENCONTRADO</b>	<b>CAUSA</b>	<b>ESTRATEGIAS PARA MEJORAR</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· El gerente no comprende las situaciones del personal que realmente cumple sus funciones con esfuerzo.</li> <li>· Desmotiva al personal con sus actitudes de Jefe y no líder.</li> <li>· no escucha ni aconseja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Desmotivación por el pago de sus labores.</li> <li>· Tiempo para confraternizar con el personal debido a la ausencia del gerente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Promover entrevistas de trabajo para cubrir la gerencia.</li> <li>· Capacitar al gerente en estilo de liderazgo carismático.</li> </ul>	<b>Directivos</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conflictos sobre las decisiones que toma sin consultar a los directivos ni al equipo administrativo.</li> <li>· No comunica las actividades que deben realizar en proceso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Decisión del gerente no contratar personal para diferentes áreas.</li> <li>· Falta de comunicación para la toma de decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Transmitir los logros en Reuniones donde se practique la honestidad en presencia de personal de cada área.</li> <li>· Promover visitas de campo imprevistas para verificar que se ha respetado las decisiones de contratación de personal.</li> <li>· Promover la comunicación por parte de la gerencia, realizar encuestas sobre ello.</li> </ul>	<b>Directivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Pago de estadía de los contendores, debido a la ausencia del gerente, éste contrata a otro para que también abarque con otras áreas, confiado en el otro trabajador. Llega en sus tiempos libres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Falta de presupuesto para contratar personal</li> <li>· Desconocimiento sobre profesionales que pueden realizar el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Buscar profesionales capacitados en la organización, control, planificar y dirigir.</li> </ul>	<b>Directivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Pago impuntual a los trabajadores.</li> <li>· Rebeldía en los trabajadores por las condiciones en los que los tienen trabajando.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Interés en el profesionalismo de los empleados.</li> <li>· No promueve botiquines en el área de proceso, solo en auditorias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Comprometer al gerente a practicar la normativa Global GAP.</li> </ul>	<b>Gerente</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· La distracción del gerente con otros trabajos en otras organizaciones hace que la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Distracción del gerente</li> <li>· Es confiado en lo que sabe y en lo que cree.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Capacitaciones psicológicas que ayuden a ordenar</li> </ul>	<b>Gerente</b>

<p>empresa no sea responsable en la exportación de producto, muchas veces los contenedores se han ido sin stiker Global gap por que el gerente abarca con todo. Haciendo el papel de almacenero no entrega la cantidad de adhesivos necesarios por lo que les dan el mal uso y él tiene que llegar a colocarlos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Al hacer el papel de programador no manifiesta a los jefes de cuadrillas sobre la cantidad de caja que faltan para completar el contenedor, se confía mucho de los jefes de cuadrilla y ellos tampoco mantienen un orden en la codificación ni en la cantidad de cajas a procesar.</li> <li>· Abarca incluso con la programación de corte y la trazabilidad en el área de packing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Desorden en las actividades.</li> </ul>	<p>ideas, emociones y sentimientos.</p>	
<p>Mal manejo de prácticas agrícolas por falta de capacitación, lo que genera descarte en proceso, y descarte de cajas ya en pallets cuando Senasa llega a verificar, esto ocasiona que se cancele la exportación del pedido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mal manejo del dinero para la inversión.</li> <li>· Disponibilidad del gerente para buscar capacitadores.</li> <li>· No enseña ni trasmite conocimientos.</li> </ul>	<p>Capacitar a los trabajadores por videos a través por WhatsApp, página de Facebook con contenido dinámico, practico y no teórico.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Gerente</b></p>

## **5.2. Análisis de resultados**

### ***Respecto al objetivo específico N° 1***

Según la tabla 1 se determinó que el 50 % de los empleados de la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos respondieron que nunca el gerente nunca ha mostrado empatía, humildad y respeto hacia la vida del personal como parte del liderazgo carismático con ellos, esto se debe a la falta de confianza, y comunicación que ejerce con el personal, mientras que el 36 % respondieron que muy pocas veces se ha puesto en el lugar de algunos empleados en casos como enfermedad e incluso los animado a fortalecerse y por último el 14% respondieron que algunas veces practicó la empática considerándolo como una persona inhumana. Por otro lado, difiere con Solano (2018) quien indica que el 29% de sus encuestados respondieron que el líder debe poseer la característica de la humildad y ser respetuoso en las diferentes situaciones que el trabajador pasa para mostrar empatía dentro de la empresa. Como también el 21% respondió que el líder debe ser activo para animar al personal a construir caminos hacia el éxito. Decimos que alguien es empático cuando puede ponerse en el lugar de los demás, cuando tiene facilidad para comprender lo que sienten y piensan otros, se trata de un complejo proceso psicológico de deducción, en el que la observación de los demás, la memoria, el conocimiento y el razonamiento se combinan para permitir la comprensión de los pensamientos y sentimientos de otras personas. Para algunos ser empático es algo sencillo, lo hacen de forma caso innata, para otros resulta complicado y tienen que esforzarse para lograrlo. Casi todas las personas pueden aprender a ser más empáticas de lo que son. (Moya Albiol, 2018, p. 8)

Según la tabla 1 se refleja con respecto al liderazgo transaccional y a la motivación del gerente como base en todos los estilos de liderazgo, en la tabla número 2 con ítem ¿el gerente impulsa a los trabajadores a confiar en sus habilidades para desarrollar bien su trabajo?, se

indica que el 91% de los trabajadores respondieron que el gerente nunca a pastoreado a su equipo con palabras de aliento para el buen desempeño de sus funciones, esto genera que el personal no se sienta a gusto en su trabajo y no haya desarrollo productivo. Solano (2018) indica que el 63% manifiestan que el desarrollo productivo depende de la motivacion de los lideres, mientras que el 37% manifiestan que no. La tabla 02 también refleja que el 9% de los empleados respondieron que muy pocas veces los ha impulsado a que exploten sus habilidades obtenidas en el trascurso del tiempo. Por otro lado, Garcia & Huamanchumo (2022) afirma que el 11,0% señala que sus jefes nunca incentivan el trabajo en equipo. Los resultados indican que no hay interés en tratar al personal para su rendimiento o simplemente el gerente no tiene conocimiento de las características de los estilos de liderazgo por lo que no sabe cómo actuar en la empresa y no los motiva o impulsa a trabajar. Por otro lado defiere con Ormeño (2022) quien obtiene como resultados en la tabla 19 la distribucion de frecuencias dimensionales entre variables estilos de liderazgo y actitudes ante el cambio organizacional, se observa que el 40.6% de los trabajadores percibieron los estilos de liderazgo bajo, de ellos el 25% seleccionaron actitudes ante el cambio organizacional bajo, por ultimo el 36.9% apreciaron los estilos de liderazfo en nivel alto, se concluye en cuanto a la relacion entre los estilos de liderazgo y actitudes frente al cambio, según los años que viene laborando en la empresa al encestado, consideran tambien que el liderazgo es fundamental para mostrar una actitud de temor, cinismo o aceptacion frente al cambio.

Según la tabla 1 Con respecto al liderazgo transformacional, el 64% de los encuestados respondieron que nunca han visualizado que el gerente haya logrado trasformar sus ideas en hechos reales esto se debe al tiempo y a la habilidad para lograr los objetivos, el 27% expresaron que muy pocas veces lo ha intentado lograr, pero han sido ideas que han sido empezadas, pero no terminadas por razones como el pesimismo y el miedo a fracasar en el

mercado extranjero, por otro lado, Solano (2018) indica que en la comunidad Zañe el 11% de la población respondió que los líderes deben coordinar con organizaciones y autoridades que tengan visión para lograr las metas. La tabla numero 3 también indica que el 9% respondieron que algunas veces logró transformar ambientes de trabajo en el área administrativa, cabe resaltar que estos empleados trabajan más cerca del gerente que los otros. Esto quiere decir que el gerente carece de liderazgo transformacional para convertir sus ideas y problemas en un escalón más para el éxito de la empresa. Por otro lado, Medina (2020) manifiesta que en la dimension transformacional se registrò que el 4.33% estan de acuerdo con las actitudes del gerente, ya que existe un nivel alto debido a que el superior intenta tener una mayor amistad con los colaboradores, asi mismo promueve la optima estimulacion que brinda sobre innovacion y creatividad al grupo. Mientras tanto Vera (2021) indica en los resultados de frecuencia y porcentaje obtenidos para las dimensiones de liderazgo transformacional como son: influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual, motivación, inspiraciones y estimulación intelectual, demuestran que el 56% de los trabajadores con frecuentemente o siempre características de líderes a sus jefes. Por motivación se entiende un estado interno que activa, dirige y mantiene en el tiempo el comportamiento de un individuo. (Napolitano, 2018, p. 6)

Según la tabla 1 con respecto a la pregunta sobre el liderazgo autocrático en la toma de decisiones, el 100% de los encuestados respondieron que el gerente no consulta al equipo antes de tomar una decisión, es independiente y la expresa una vez ya tomada, generando molestias en el grupo de trabajo, lo que el porcentaje nos lleva a ver su organización como un liderazgo autocrático. Por otro lado, Garcia & Huamanchumo (2022) señala que el 8.6% consideran que nunca pueden expresar con libertad sus ideas y sugerencias en el area donde están laborando. Sora, & Buitrago (2020) menciona que los colaboradores perciben a su jefe

como una persona que no tiene en cuenta su opinión, no los escucha y perciben que no está dispuesto a los cambios. Solano (2018) manifiesta que el 27% respondió que hay una relación participativa y el 16% menciona que hay una participación activa, lo que significa que hay intercambio de ideas, planes y proyectos. Se puede concluir que existe un liderazgo autocrático y por último Medina (2020) en la segunda dimensión clima de comunicación el 4.12% señala que existe un nivel alto de comunicación, debido a que los colaboradores afirman poder expresar sus ideas y que están van a ser tomadas como importantes, asimismo se sienten seguros de comunicar una mala noticia.

Según la tabla 1 se determinó que el 68% de los encuestados respondieron que muy pocas veces que gerente expresa con claridad sus proyectos, esto se debe a que no tiene habilidades de comunicación y no socializa con el personal, mientras que el 32% respondieron que el gerente sí tiene habilidades, pero las manifiesta en su círculo de amigos y profesionales haciendo ver que no es un líder pragmático pues le cuesta ejercer su influencia al identificar y comunicar soluciones a problemas sociales. Por otro lado, Rodríguez (2020) en lo que respecta a que existe habilidad que incluye coordinación, comunicación y motivación, el 36.67% están en desacuerdo, eso quiere decir que no están conformes por que los líderes no poseen estas habilidades y el 33% consideran que sí hay comunicación. Por otro lado, refiere Medina (2020) quien en sus resultados indica que existe una relación baja entre la variable liderazgo y la variable comunicación interna, percibida por los colaboradores de la empresa Jayaca Fruits Lambayeque, lo que significa una débil cohesión entre el liderazgo y la comunicación interna, esto quiere decir que el liderazgo no es pragmático, lo que se determina que entre los tipos de liderazgo el que predomina en la empresa Jayanca Fruits es el liderazgo transformacional, puesto que el líder impacta positivamente en cada uno de sus colaboradores, dicho de otra manera logra un progreso y desarrollo eficiente y eficaz. El



liderazgo transformacional busca ampliar y elevar los intereses de los seguidores, crear conciencia y aceptación de los propósitos de la organización, mirando más allá de los propios intereses, sus características son la influencia idealizada, la estimulación intelectual y la consideración individual. (Duitama Castro, 2019, p. 181)

Según la tabla 1 se determinó que el 50% de los encuestados indicaron que consideran que algunas veces el personal de calidad ha tomado la responsabilidad del gerente en cuanto a la planificación de la producción y capacitaciones de Global Gap mientras que el 41% respondieron que casi siempre otros asumen la responsabilidad por medio de contratos a asistentes cuando este no está presente; este resultado coincide con Quintana (2020) quien indica es este caso que el 80% de los trabajadores manifiestan que el gerente encamina a uno de sus trabajadores a liderar la organización. Y por último el 9% respondieron que siempre otros trabajadores toman la dirección de la empresa debido a que el gerente no cuenta con el tiempo ni está satisfecho con su trabajo. Por otro lado, Rodríguez (2020) indica que el 16.67 no está de acuerdo con la coordinación en las actividades de la empresa. Mientras tanto Solano (2018) quien indica en su investigación que se demuestra la existencia de un débil liderazgo comunitario debido a la falta de compromiso, conformismo, falta de planificación y coordinación, inadecuadas relaciones interpersonales y falta de comunicación puesto que el personal desconoce el rol que tiene el líder frente a la comunidad teniendo como consecuencia el limitado desarrollo productivo agrícola de la comunidad de Zañe.

Según la tabla 1 se determinó que El 23% de los encuestados aseguran que algunas veces han percibido sensibilidad en el gerente a la hora de tomar decisiones con respecto a situaciones negativas dentro del campo laboral, debido a que el personal de cuadrilla no es respetuoso en el campo laboral, Solano (2018) nos indica que el 57% mantiene una relación

negativa con lo líderes. En la tabla también refleja que el 50% afirman que casi siempre el gerente se deja llevar por sus emociones y permite que el personal abandone el trabajo en momentos de crisis, sin imponerle que cumpla con sus funciones sin castigo alguno. y por último el 27% de encuestados indican que en casos de problemas de desobediencia y malos tratos entre el personal, el gerente no tiene la capacidad para poner orden más bien siempre su actitud es sensible a estos casos, por otro lado, defiere con Quintana (2020) quien expresa que el 88% de los integrantes de las mypes son respetuosas y saben ganarse la confianza del gerente.

### ***Respecto al objetivo específico N° 2***

Según la tabla 2 se observa que el diagrama circular indica que el 18% de los encuestados respondieron que consideran que el gerente no está comprometido con la capacitación técnica debido a que no es habitual que deseen los directivos por falta de presupuesto o por solo por cumplir con la producción omitiendo procesos técnicos respecto a la norma sanitaria. El 36 % indican que muy pocas veces el gerente se ha comprometido a capacitar al personal e incluso a los productores, el 23% aseguran que algunas veces ha cumplido con el compromiso establecido desde que tomó la gerencia debido al espacio que este deja cuando no se encuentra presente. El 14% afirman que casi siempre está comprometido con que el personal esté capacitado para el proceso de producción y auditorías, cabe indicar que este personal encuestado forma parte del personal administrativo y es testigo de las capacitaciones que se dan solo cuando habrá auditoría. Por último, el 9% del personal indica que siempre está comprometido, reafirmando que las capacitaciones solo son ejecutadas cuando hay emergencia por la organización. Por otro lado, defiere Solano (2018) con respecto a las capacitaciones el 50% mencionó que el líder debe implementar talleres de liderazgo, el 26%

respondió que se deben aplicar talleres de estrategias productivas y por último el 24% manifestaron que se debe implementar talleres de producción agrícola.

Según la tabla 2 se observa que el 50% de los encuestados consideran que nunca las organizaciones son honestas en el llenado de documentación, esto se debe a que son trabajadores que se mantienen trabajando en este rubro, el 32% manifiestan que muy pocas veces las empresas en las que han trabajado han usado datos reales en el cuaderno de campo donde se reflejan las prácticas agrícolas, en el llenado de trazabilidad para la exportación, mientras que el 18% aseguran que en la mayoría de empresas que han laborado se han percatado que algunas veces son honestos con la entrega de documentación, lista de capacitados y el análisis de muestras de tierra. Por otro lado, defiere con García & Huamanchumo (2022) quien manifiesta en su trabajo de investigación que los resultados arrojan que el 16.5% de la población considera que no existe un liderazgo ético, el 12% considera que raras veces hay un liderazgo ético. Es decir, el argumento se comprueba con las opiniones de los colaboradores, pues afirman que los líderes orientan sus acciones para evitar faltas éticas. Las empresas del sector pesquero en Santa y Lima Metropolitana buscan el bienestar de todo su equipo, por ende proporcionan constantes capacitaciones y charlas que son utilizadas por los líderes como herramientas para mejorar la confianza.

Según la tabla 2 se refleja que en base a la responsabilidad con el cliente, el 59% de los encuestados respondieron que muy pocas veces son responsables con la entrega de fruta, esto se debe a las diferentes situaciones que se presentan como el de liderazgo autocrático, donde el gerente toma decisiones solo y abarca áreas que no le corresponden, esto influye en el traslado de cajas de banano orgánico, cuando el gerente toma el papel de programador, ; detención de proceso por calidad, cuando el gerente toma el papel de calidad, o por la falta

de materiales para empaque; cuando el gerente toma el papel almacenero, Esto sucede cuando el gerente tomó en pocas veces la decisión junto con su equipo de contratar personal para cubrir espacios. Ubillus (2021) manifiesta que en el extranjero, el consumidor Holandés elige cada vez más la opción rápida y fácil, para las verduras se estima que el 22% han sido reprocesadas debido a las tardanzas en la entrega del producto. Continuando con la tabla diez, el 41% respondieron que algunas veces la empresa ha entregado a tiempo el producto en el puerto de Paita, donde el contenedor es exportado hacia su destino final, esta falta de responsabilidad ha provocado en muchos casos que el producto se quede un día más y la empresa pague por su estadía, esto sucede cuando el gerente toma el papel de Trazabilidad, son muchos problemas que genera el liderazgo solitario en otras palabras, liderazgo autocrático. Por otro lado, refiere Rodríguez (2020) con respecto al comportamiento que incluye valores, disciplina y responsabilidad el 60% está de acuerdo, mientras que Espinoza (2019) en que la empresa limones Piuranos SAC, del distrito de Sullana el 40% indica que siempre en su empresa el liderazgo autocrático tiene como ventaja principal el éxito de control de procesos y el cumplimiento de metas, mientras que en cooperativa agraria exportadora Don Augusto está generando problemas. Para promover la responsabilidad en la empresa la empresa debe transmitir los valores, para que la responsabilidad sea un factor importante dentro de la empresa. Por otro lado Dulce & Huamachuco (2022) señala que existe una mayor claridad y persistencia de liderazgo ético por parte de sus líderes, con un 56.3% en comparación de la empresa Pacific Natural Food S.A.C con un 31.7%.

Según la tabla 2 se determinó que el 68% del personal encuestado respondieron que el gerente muy pocas veces cumple con la normativa sanitaria en el aspecto de la solidaridad y el cuidado ambiental, pues promueve eventualmente la integración de personal para mejorar el cuidado del medio ambiente y aplicar proyectos a favor de la casa común. mientras que el

32% respondieron que algunas veces el gerente ha dado la iniciativa y esto se debe a que la mayoría de organizaciones de este tipo solo ejecutan sus planes cuando hay auditorias Global Gap. Por otro lado, defiere con Espinoza (2019) quien indica que en la empresa limones piuranos SAC del distrito de sullana. el 50% de la poblacion manifiesta que la empresa se preocupa por la participacion e integracion de su personal para el bienestar del medio ambiente y la sociedad, mientras que Rodriguez (2020) con respecto al comportamiento que incluye valores, disciplina y responsabilidad el 43.33% no está de acuerdo ni desacuerdo, prefieren no opinar y esto refleja que no se practica el valor de la solidaridad.

### ***Respecto al objetivo específico N° 3***

Según la tabla 3 se determinó que el 27% de la población afirman muy pocas veces que el gerente promueve capacitaciones sobre las buenas prácticas agrícolas, la producción y la empaque para explotar el banano de manera tal como el extranjero lo solicita, “calidad” esto permite que haya buen control de enfermedades, no ocasionen daños al producto o al personal en empaque por falta de conocimientos, mientras que el 73% de la población afirma que algunas veces perciben que el gerente está interesado en capacitar al personal para obtener la calidad del producto a exportar y contar con un buen sistema de gestión de calidad, aplicada en la norma sanitaria Global Gap, por lo que se puede percibir la falta de liderazgo en el gerente global Gap. Por otro lado, Perez (2019) afirma que el 31.30% de la poblacion manifiesta que la empresa no capacita al personal porque no tienen presupuesto. Por otro lado, las capacitaciones ayudan a mejorar la producción con procesos innovadores Quintana (2020) indica que el 88% de la poblacion aprecia que existe innovacion en la mejora de los productos, el 93% està satisfecho con la calidad del producto gracias a las capacitaciones por

otro lado Ubillus (2021) manifiesta que gracias a las capacitaciones técnicas en buenas prácticas agrícolas el 100% de su producto es orgánico.

Según la tabla 3 se refleja que el 41% respondieron que nunca el gerente ha tratado de conquistar mercados extranjeros, esto se debe a la ausencia que pueden observar en el área de trabajo, el temor a fracasar y la misión y visión con la que no se siente identificado. El 41% respondieron que muy pocas veces y el 18% respondieron que algunas veces intentó comunicarse con empresas de Europa, pero debido a la producción no podían completar la carga requerida, Por otro lado, defiere con Vera Londoño (2021) que indica que el 27% de los encuestados observan al jefe, es decir que los jefes transmiten a su grupo una visión optimista sobre alcanzar las metas, comparten ese orgullo de pertenecer a la empresa y como busca soluciones para vender. Por otro lado, Garcia & Huamanchumo (2022) afirman que el 10.0% nunca ha considerado a su jefe como modelo a seguir por falta de visión y profesionalismo que no lleva a la empresa a exportar eficientemente. Mientras Madeleini (2020) manifiesta que el 48% de la población considera que es estudio de mercado es muy adecuado para ingresar al mercado californio, esto se debe que su gerente tiene como objetivo conquistar el mercado extranjero. Como también el 58% afirma que las capacidades de competir en el mercado extranjeros son muy oportunas, es decir la empresa tiene la capacidad suficiente para aplicar estrategias que resulten eficaces y realizables para hacer frente a la competencia.

Según la tabla 3 se indica que el 100% de la población encuestada respondió que siempre el descarte impide el incremento de la exportación, esto se debe a la falta de capacitación y al mal uso de recursos, y uso de químicos y productos no autorizados por Global Gap. Madeleini (2020) indica que el 42% consideran que el mercado extranjero adquiere fruta

por su sabor, por ser orgánico, precio, calidad y calibre y por estar exento de enfermedades gracias a las buenas prácticas agrícolas, lo que indica que no se permite banano que no cumpla con las normas sanitarias. Juárez (2021) manifiesta que gracias a la capacitación técnica del 100% de la producción el 4% es desecho, mientras que por lluvias y problemas ambientales el 48% se vio afectado y se descartó banano, enviándose este producto al mercado nacional. Y el 52% al mercado internacional.

Según la tabla 3 el 32% respondieron que casi siempre que las capacitaciones son parte de su aprendizaje y le sirven para crecer profesionalmente, teniéndola como base de su autonomía personal profesional, mientras que el 68% respondieron que siempre han considerado que la capacitación es mucha ayuda para desenvolverse de manera efectiva en el trabajo, por otro lado, Medina (2020) afirma que el 3.9% consideran que la información transmitida tiene un nivel alto de calidad debido a que la gerencia y los colaboradores reciben información en lenguaje claro, organizado y sencillo. Por otro lado Pérez (2019) señala que el 73.3% considera que la capacitación es una inversión para su desarrollo profesional, mientras que el 46,7% señala que el líder primero realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación y el 62.50% resalta la importancia de la capacitación.

Según la tabla 16 se refleja que el 50% respondieron que muy pocas veces se han sentido satisfechos con las capacitaciones debido a que creen que los directivos no desean que los trabajadores ni los productores conozcan los beneficios que la empresa obtiene al exportar y es por ello que el especialista capacitador solo brinda capacitaciones sobre prácticas agrícolas, más no sobre temas de certificación y premios a favor de la empresa, mientras que 36% respondieron que no están conformes con los especialistas capacitadores, debido a que no cuentan con las habilidades para llegar a los trabajadores ni brindan la información que ellos

desean obtener, en las capacitaciones no promueven la participación ni hay integración de personal el 9% respondió casi siempre se ha sentido satisfecho con las instrucciones del capacitador, 5% siempre está conforme, porque ya mantienen información extra sobre las buenas prácticas agrícolas. por otro lado, Medina (2020) afirma en la tercera dimensión sobre la confiabilidad de información con un 3.98% que se registra un nivel alto, por consiguiente los trabajadores afirman que la información recibida por parte de la gerencia es confiable, mientras que en una menor proporción la información recibida por parte de sus colegas. Mientras que Espinoza (2019) quien indica que en la empresa limones piuranos SAC, del distrito de Sullana, el 6.67% manifiesta que nunca la empresa se ha preocupado por la participación e integración del personal en las asambleas mientras que Perez (2019) indica que el 68.70% a veces capacita a su personal esto indica que la insatisfacción es mucha entre ambas empresas.



## **PLAN DE MEJORA**

### **1. Datos generales**

- Razón: Cooperativa Agraria exportadora de productos orgánicos don agosto.
- Dirección: Garcilaso de la vega - Ignacio escudero – Sullana – Piura – Perú
- Ruc: 20608057529
- Historia: la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos don agosto es una organización de agricultores dedicados a la producción de banano orgánico para la exportación, que cuenta con áreas de cultivo ubicadas en el valle del chira a la margen derecha del rio chira. Está integrada por 73 productores con 91.68 hectáreas, actualmente se dedica a la producción, procesamiento primario y comercialización de banano orgánico. La cooperativa fue creada el 09 de febrero del 2021, se encuentra en el registro de personas jurídicas SUNARP, Libro de cooperativas, vigencia de Poder, con partida N° 11102006

### **2. Misión**

Fortalecerse como cooperativa exportadora con el trabajo en equipo y de calidad con enfoque en gestión empresarial, en base a principios y valores, desarrollando un sistema de producción, empaque y exportación de productos orgánicos eficiente por medio de la capacitación al personal, directivos para la mejora continua de los procesos.

### **3. Visión**

Reflejar una organización exportadora reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad de los productos orgánicos que ofrece al mercado extranjero.

### **4. Objetivos**

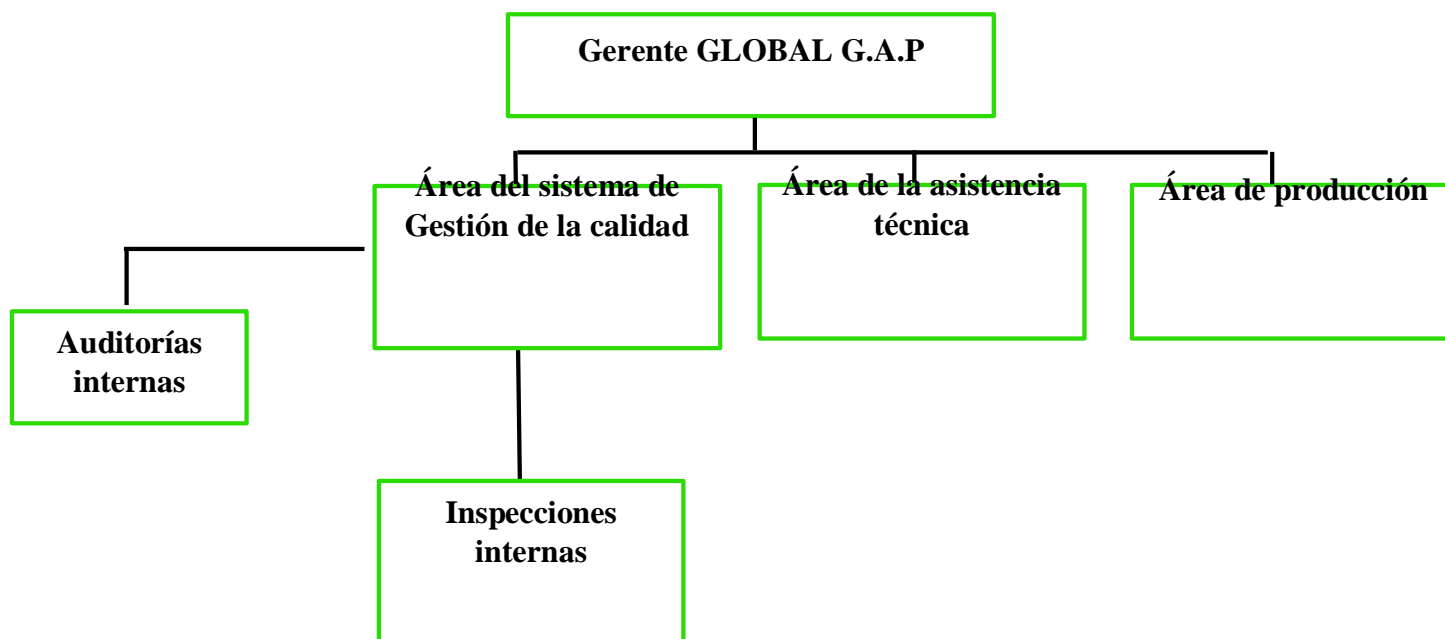
- Comercializar los productos de sus miembros en el mercado nacional o extranjero

- Facilitar la adquisición común de insumos para la producción agrícola.
- Velar por los intereses y derechos de sus asociados.
- Ser fuente de servicios para sus socios, vinculados a la producción, transformación, conservación, clasificación, elaboración, comercialización, importación o exportaciones de productos de la actividad agroindustrial vinculada a la producción agropecuaria.

## 5. Productos y servicios

Comercialización de banano orgánico

## 6. Organigrama



### 6.1. Descripción de funciones

Área	GERENCIA
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ingeniero agrónomo</li> <li>· Experiencia 7 años.</li> <li>· Estudios superiores con orientación en agroindustrias.</li> <li>· Capacitado en las áreas de producción y procesamiento de banano.</li> </ul>

<b>FUNCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Brinda la suficiente autoridad a los que conforman el SGC para decidir de forma independiente y realizar sus funciones de manera transparente. Informa al consejo directivo los avances y limitaciones de la implementación del sistema Global GAP.</li> </ul>
------------------	---

<b>Área</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>
<b>Perfil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Bachiller en ingeniería agrónoma o afines (Agroindustrial, ambiental)</li> <li>· Dos años de experiencia en como inspector o auditor en sistemas de gestión de la calidad.</li> </ul>
<b>FUNCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Elabora los manuales, procedimientos, análisis de riesgo, registros, planes, acuerdos con la normativa global GAP.</li> <li>· Realiza las gestiones Global GAP necesarias que permiten el cumplimiento de la norma tanto con los productores, en proceso y oficina.</li> <li>· Capacitar o buscar personal calificado para brindar temas orientados al cumplimiento de la norma Global GAP.</li> <li>· Coordina la verificación de las unidades de producción, procesamiento, y SGC con el auditor e inspector interno.</li> <li>· Coordina con el organismo de certificación las regulaciones internas, resultados de las inspección y auditorías internas de la organización.</li> </ul>

<b>Área</b>	<b>Auditoria interna</b>
<b>Perfil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Técnico agropecuario o fines (Agroindustrial, industrial, ambiental)</li> <li>· Formación en inocuidad alimentaria.</li> <li>· Experiencia mínima de 02 años en sistema de gestión de calidad y 03 años de experiencia en el sub ámbito de frutas y verduras.</li> </ul>
<b>FUNCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Audita el SGC del grupo de productores para evaluar el cumplimiento de los requisitos de certificación</li> <li>· Supervisa la implementación del sistema de gestión de la calidad</li> <li>· Evalúa y valida las inspecciones internas aplicadas al grupo de productores.</li> <li>· Verifica el levantamiento de las no conformidades detectadas durante la auditoria.</li> <li>· Elabora puntualmente informes precisos de dichas auditorias.</li> </ul>

<b>Área</b>	<b>Inspecciones internas</b>
<b>Perfil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Técnico agropecuario o fines (Agroindustrial, industrial, ambiental)</li> <li>· Capacidad en formación de inspectores internos GLOBAL GAP. Experiencia mínima de 02 años en sistema de gestión de calidad y 03 años de experiencia en el sub ámbito de frutas y verduras.</li> </ul>

<b>FUNCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realiza inspecciones internas a la totalidad de productores, sitios de producción para evaluar el cumplimiento de los requisitos de la certificación.</li> <li>✓ Informa los resultados de las inspecciones de manera puntual, oportuna, transparente y responsable,</li> <li>✓ No podrá realizar tareas de auditor.</li> </ul>
------------------	--

<b>Área</b>	<b>ASISTENCIA TECNICA</b>
<b>Perfil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Técnico agropecuario o promotor calificado con experiencia en el manejo de cultivo de banano, experiencia no menor a 01 año.</li> <li>✓ Estar capacitado en normas Global G.A.P.</li> </ul>
<b>FUNCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacita al grupo de productores tanto en temas de manejo del cultivo, buenas prácticas agrícolas BPA, manejo integrado de plagas MIP y afines en relación a la normativa GLOBAL G.A.P.</li> <li>✓ Brinda asistencia técnica personalizada a los productores de la cooperativa Don Augusto.</li> <li>✓ Supervisa las actividades realizadas en el cultivo y coordina con el SGC actividades complementarias al cumplimiento de la normativa.</li> </ul>

## 6.2. Diagnostico general

<b>ANALISIS FODA</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
		<b>O1.</b> Certificaciones para exportar y conocer mercados extranjeros. <b>O2.</b> Herramientas para resolver problemas de Fusarium Raza 4 <b>O3.</b> Inversión en infraestructura y empacadoras.
<b>Fortalezas</b>	<b>F – O</b>	<b>F – A</b>
<b>F1.</b> Cuenta con certificaciones propias (orgánicas, global y comercio justo) que le permite acceder a mercados competitivos y de mejores precios.	F1. O1. Realizar capacitaciones sobre la normativa Global Gap para cumplir con la calidad del producto.	<b>F1. A2.</b> Practicar las instrucciones que brinda las capacitaciones sobre plagas y cultivos para evitar daños que estas causan en el banano orgánico.
<b>Debilidades</b>	<b>D – O</b>	<b>D – A</b>
<b>D1.</b> Ausencia de capacitación en buenas prácticas agrícolas. <b>D2.</b> Incumplimiento de las políticas de la cooperativa	<b>D1. O2.</b> Realizar visitas de campo para verificar el cumplimiento de medidas para evitar el deterioro de tallo que provoca Fusarium Raza	D2. A3 cumplir con las promesas hacia los productores, también incentivar a los trabajadores para que no abandonen sus puestos de trabajo.

<b>D3.</b> Deficiencias en el presupuesto e inventario de almacén. <b>D4.</b> Toma de decisiones impulsivas y vacíos de poder.	D2. O3. Promover el uso de recursos financieros a través de capacitaciones.	D2. A1. Promover reuniones para conocer las políticas de la empresa. D4. A3. promover capacitaciones sobre estilos de liderazgo que pueden aplicar esto favorecerá el rendimiento profesional.
---	---	---

### 6.3. Indicadores

Indicadores	Evaluación de indicadores dentro de la Mype
Falta de liderazgo carismático	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Falta de empatía por parte del gerente</li> <li>✓ Poco interés para motivar al personal</li> </ul>
Practica de liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajo autocrático en la organización</li> <li>✓ No genera participación en el equipo</li> </ul>
Ausencia del gerente en la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inestabilidad laboral por parte del gerente.</li> <li>✓ Genera desequilibrio en las actividades de otros trabajadores para cubrir la gerencia.</li> <li>✓ Descontrol en el área de producción por falta de coordinación.</li> </ul>
Falta de compromiso con el personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Falta de consideración para el profesionalismo del trabajador.</li> </ul>
Responsabilidad en la exportación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No es puntual con la entrega del producto, lo envía más tarde del plazo convenido.</li> </ul>
Capacitación promovida por el gerente para el incremento de la exportación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Falta de capacitación técnica.</li> <li>✓ Inconformidad de los capacitadores.</li> <li>✓ Insatisfacción sobre las capacitaciones</li> <li>✓ Importancia de las capacitaciones para el personal.</li> </ul>

### 6.4. Problema y solución del problema.

Indicadores	Problemática		Solución
	Problema	Surgimiento del problema	Propuesta de mejora

<p>Falta de liderazgo carismático</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· El gerente no comprende las situaciones del personal que realmente cumple sus funciones con esfuerzo.</li> <li>· Desmotiva al personal con sus actitudes de Jefe y no líder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Desmotivación por el pago de sus labores.</li> <li>· Tiempo para confraternizar con el personal debido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Promover entrevistas de trabajo para cubrir la gerencia.</li> <li>· Capacitar al gerente en estilo de liderazgo carismático.</li> </ul>
---------------------------------------	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ no escucha ni aconseja.</li> </ul>	a la ausencia del gerente.	
Practica de liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conflictos sobre las decisiones que toma sin consultar a los directivos ni al equipo administrativo.</li> <li>✓ No comunica las actividades que deben realizar en proceso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Decisión del gerente no contratar personal para diferentes áreas.</li> <li>✓ Falta de comunicación para la toma de decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reuniones donde se practica la honestidad con los directivos, con la presencia de personal de cada área.</li> <li>✓ Visitas de campo imprevistas para verificar que se ha respetado las decisiones de contratación de personal.</li> <li>✓ Promover la comunicación por parte de la gerencia, realizar encuestas sobre ello.</li> </ul>
Ausencia del gerente en la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pago de estadía de los contendores, debido a la ausencia del gerente, éste contrata a otro para que también abarque con otras áreas, confiado en el otro trabajador. Llega en sus tiempos libres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Falta de presupuesto para contratar personal</li> <li>✓ Desconocimiento sobre profesionales que pueden realizar el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Buscar profesionales capacitados en la organización, control, planificar y dirigir.</li> </ul>
Falta de compromiso con el personal de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pago impuntual a los trabajadores.</li> <li>✓ Rebeldía en los trabajadores por las condiciones en los que los tienen trabajando.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Interés en el profesionalismo de los empleados.</li> <li>✓ No promueve botiquines en el área de proceso, solo en auditorias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comprometer al gerente a practicar la normativa Global GAP.</li> </ul>
Responsabilidad en la exportación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La distracción del gerente con otros trabajos en otras organizaciones hace que la empresa no sea responsable en la exportación de producto, muchas veces los contendores se han ido sin stiker Global gap por que el gerente abarca con todo. Haciendo el papel de almacenero no entrega la cantidad de adhesivos necesarios por lo que les dan el mal uso y él tiene que llegar a colocarlos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Distracción del gerente</li> <li>✓ Es confiado en lo que sabe y en lo que cree.</li> <li>✓ Desorden en las actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitaciones psicológicas que ayuden a ordenar ideas, emociones y sentimientos.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Al hacer el papel de programador no manifiesta a los jefes de cuadrillas sobre la cantidad de caja que faltan para completar el contenedor, se confía mucho de los jefes de cuadrilla y ellos tampoco mantienen un orden en la codificación ni en la cantidad de cajas a procesar.</li> <li>✓ Abarca incluso con la programación de corte y la trazabilidad en el área de packing</li> </ul>		
Capacitación promovida por el gerente para el incremento de la exportación	Mal manejo de prácticas agrícolas por falta de capacitación, lo que genera descarte en proceso, y descarte de cajas ya en pallets cuando Senasa llega a verificar, esto ocasiona que se cancele la exportación del pedido.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mal manejo del dinero para la inversión.</li> <li>✓ Disponibilidad del gerente para buscar capacitadores.</li> <li>✓ No enseña ni transmite conocimientos.</li> </ul>	Capacitar a los trabajadores por videos a través por WhatsApp, página de Facebook con contenido dinámico, practico y no teórico.

### 6.5. Presupuesto para las estrategias que se desean implementar

N <sup>o</sup>	Estrategia	Recursos humanos	Económicos	Tecnológicos	Tiempo
01	realizar un diagnóstico de necesidades para la capacitación para evaluar el progreso del personal.	Representante y trabajadores	S/. 200	Hojas bond Impresiones. Lapiceros	1 año
02	Promover talleres de capacitación técnica sobre BPA, y cursos de habilidades administrativas, promoviendo la práctica del liderazgo y sus valores.	Representante y trabajadores	S/.500	Proyector Pizarra Plumones Papelotes,	1 año



<b>03</b>	Buscar especialistas capacitados con habilidades comunicativas y sociales para el desarrollo de las capacitaciones.	Representante y trabajadores	s/. 50.00	Internet Laptop Llamadas telefónicas.	1 año
-----------	---	------------------------------	-----------	---	-------

### 6.6. Cronograma de actividades

<b>N°</b>	<b>Tarea</b>	<b>Inicio</b>	<b>Fin</b>
<b>01</b>	Coordinar con el gerente para la realización de capacitaciones según el área de trabajo.	22 – 02 - 2023	28 – 12 - 2023
<b>02</b>	Realizar las capacitaciones para involucrar al personal con la empresa.	22 – 02 - 2023	28 – 12 - 2023

## VI. CONCLUSIONES

El gerente no practica los estilos de liderazgo, mantiene distanciamiento con la mayoría de empleados debido a la ausencia que se presenta por parte de él. Lo que indica que no motiva al personal a confiar en sus habilidades., a la vez toma decisiones propias sin consultar al equipo de trabajo, no involucra al personal a transformar sus ideas en hechos reales para el bien de la organización.

El gerente no practica los valores que un líder posee, teniendo en cuenta que el debería ser ejemplo a seguir no está comprometido con la organización, ni incentiva a los empleados a usar datos reales y a ser responsables con su trabajo, debido a que, gracias a la ausencia y a la exigencia del gerente, el personal se rebela ante él manifestando faltas de respeto. Esta misma ausencia genera que no se practica la solidaridad y la ayuda ambiental tal como lo exige la normativa sanitaria.

El gerente no promueve al 100% la capacitación como estrategia para incrementar la exportación, esto lo manifiestan los trabajadores al sentirse insatisfechos con las capacitaciones por lo que creen que el gerente no se siente identificado con la organización, ni se efectúa la visión y la misión. Teniendo en cuenta que ellos consideran que las capacitaciones son importantes para su autonomía laboral, contrata especialistas capacitadores con falta de profesionalismo en la producción de banano orgánico y buenas prácticas agrícolas.

Se elaboró el plan de mejora con los resultados obtenidos en la presente investigación para darle solución a diferentes problemas observados en el liderazgo de la gerencia.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Identificar e incentivar a los futuros líderes de la organización, recompensar su trabajo para mantenerlos motivados, brindar la confianza para que puedan desarrollar sus actividades sin temor a equivocarse, escuchar sus opiniones y críticas para tomar decisiones, como también capacitar a quienes podrían ser el futuro los nuevos gerentes de la organización, con misión de producir productos de calidad y la misión de llevar a la empresa a niveles máximos de exportación.

Realizar talleres de valores para los empleados y directivos para que estén alineados a los valores de la empresa. Para luego promover la participación de la empresa en talleres dirigido al pueblo sobre la importancia de los valores en la sociedad y en la familia para la transparencia ética en un futuro laborable.

Desarrollar capacitaciones para incrementar las exportaciones, se sugiere practicar el tipo de capacitación para el trabajo para que tengan conocimiento de las actividades que van a realizar, como también aplicar la capacitación en el trabajo con especialistas capacitadores que cuenten con habilidades técnicas para orientar al personal en buenas prácticas agrícolas y producción de banano orgánico bajo la implementación de la normativa global Gap para obtener un producto de calidad y cumplir con la misión y visión de la empresa.

Implementar el plan de mejora ya que facilitará el trabajo en la organización e incrementará las para las exportaciones de productos orgánicos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2019). *Formaciòn, capacitaciòn, desarrollo*. (2. Ediciones granica, Ed.)  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=keH4DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=capacitacion&ots=01wmPl6cE9&sig=ww3hsTjbb1mPGoEuWVVsmNeFYr8#v=onepage&q&f=false>
- B, H., & PH.D. (2018). *Desarrollo de las habilidades de liderazgo*.  
[https://books.google.com.mx/books?id=MK5dDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=MK5dDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Cherniss, C., & Cornelia W, R. (2023). *Liderazgo emocional: 9 estrategias para liderar con inteligencia*. (2. Editor Kairòs, Ed.)  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OO-mEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=liderazgo+moralista&ots=S4no9gOxjg&sig=UzUvtuIkL1gB52Jt9iA4SqHM9Ok#v=onepage&q=liderazgo%20moralista&f=false>
- Clegg, S. R. (2020). *Tratado de estudios organizacionales: Volumen 2: Exploracion de las temáticas*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=wgDZDwAAQBAJ&pg=PT59&dq=liderazgo+pragm%C3%A1tico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjdz-CFkdf8AhW\\_GbkGHUs\\_DfYQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=liderazgo%20pragm%C3%A1tico&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=wgDZDwAAQBAJ&pg=PT59&dq=liderazgo+pragm%C3%A1tico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjdz-CFkdf8AhW_GbkGHUs_DfYQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=liderazgo%20pragm%C3%A1tico&f=false)
- Corona Berkin, S. (2020). *Produccion horizontal del conocimiento*.  
doi:10.14361/9783839449745
- Dulce Garcia, A. M., & Huamanchumo Herrera, K. N. (2022). *Liderazgo ètico y su impacto en la toma de decisiones de los colaboradores, en empresas del sector industrial pesquero, en santa y Lima Metropolitana, 2021*. Lima: Universidad Peruana de ciencias aplicadas (UPC).  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660168/Dulce\\_GA.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660168/Dulce_GA.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

- EAE Busines School. (15 de abril de 2022). *¿Què es el liderazgo transformacional y como desarrollarlo dentro de tu empresa?* EAE Business School:  
<https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>.
- Espinoza Jimenez, Y. N. (2019). *Gestion de calidad y liderazgo en la empresa limones piuranos sac, distrito de sullana, año 2019*. proyecto de tesis, piura,  
 SULLANA.://C:/Users/51944/Downloads/Uladech\_Biblioteca\_virtual%20(9).pdf
- Fernández, M. C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y Transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 22, nùm. 77, enero - marzo, 2017, pp. 56 - 74*.  
<http://redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Fresno Chàvez, C. (2020). *Formaciòn de valores: Reto del sigo XXI*. (2. Editorial Universitaria (Cuba), Ed.)  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=oX71DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=valores&ots=mcBqF2hZFH&sig=BLZBSquhVxemGVNo90x9nMiT0u8#v=onepage&q=valores&f=false>
- Garcia Garcia, M. D. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del conocimiento*.  
<http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- GIL, S. (2020). *Habilidades sociales*. (2. editorial flamboyant, ed.)  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ejvIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=habilidades&ots=IoVsiMRcbE&sig=9EFbzWkplZpm8bTTPirrHvGiG6c#v=onepage&q=habilidades&f=false>
- Globalg.a.p. reglamento general. (2019). *Globalg.a.p. reglamento general version 5.2 en español*.  
[https://www.globalgap.org/.content/.galleries/documents/200330\\_GG\\_GR\\_Part-I\\_V5\\_2\\_es.pdf](https://www.globalgap.org/.content/.galleries/documents/200330_GG_GR_Part-I_V5_2_es.pdf)
- Grinaldo Giraldo, Y., & Alexander, R. S. (2019). *Solidaridad otra forma de ser joven en las comunidades de medellin*.

[http://repositorio.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/11545/Libro\\_Solidaridad.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/11545/Libro_Solidaridad.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Guevara Alban, G. P., verdesoto arguello, a. e., & Castro Molina, n. e. (2020). *Metodologias de investigacion educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigacion - accion)*. revista cientifica mundo de la investigacion y el conocimiento, 163. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Lazzati, S. (2019). *liderazgo gerencial* (ediciones Granica ed.).  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=weD4DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT13&dq=problemas+del+liderazgo&ots=NdBOTa3V7V&sig=KtZThCIOM98uQuZJ-MiUY3YKNGw#v=onepage&q&f=false>
- Mansilla, P. (2022). *Las claves para ser un gran Lider: Como inspirar a los demas a ganarse su respeto*. (2. ForBooks.com Publishing, Ed.)  
[https://books.google.com.pe/books?id=HPicEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+democr%C3%A1tico&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=liderazgo%20democr%C3%A1tico&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=HPicEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+democr%C3%A1tico&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo%20democr%C3%A1tico&f=false)
- Medina Barrera, K. N. (2020). *Liderazgo y comunicacion interna en la empresa Jayanca Fruits Lambayeque 2019*. Universidad catolica santo toribio de mogrovejo, chiclayo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2757>
- Murrieta Saaverda, y. a., Ochoa Àvila, e., & carballo mendivil, b. (07 de 08 de 2019). reflexion critica de los sistemas de gestion de calidad: ventajas y desventajas. *articulo resultado de investigacion*. mexico.  
<https://ojs.tdea.edu.co/index.php/encontexto/article/view/668/816>
- Ormeño Pachas, I. K. (2022). *Relacion entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en el sector Avicola de la zona norta de Lima Metropolitana - 2021*. Tesis digital, Universidad Peruana de ciencias aplicadas (UCP), Lima.  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660379/Orme%c3%b1o\\_PI.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660379/Orme%c3%b1o_PI.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Quintana arroyo, S. S. (2020). *Gestion de calidad y liderazgo en las mype rubro productos agroindustriales algarrobina, caserio paccha - distrito chulucanas, año 2020.*

proyecto de tesis, piura, chulucanas.

[file:///c:/users/51944/downloads/uladech\\_biblioteca\\_virtual%20\(14\).pdf](file:///c:/users/51944/downloads/uladech_biblioteca_virtual%20(14).pdf)

Ramos Galarza, c. (julio - diciembre de 2020). Los alcances de una investigacion. *revista de divulgacion cientifica de la universidad tecnologica indoamericana*, 6.

[file:///c:/users/51944/downloads/dialnet-losalcancesdeunainvestigacion-](file:///c:/users/51944/downloads/dialnet-losalcancesdeunainvestigacion-7746475.pdf)

[7746475.pdf](file:///c:/users/51944/downloads/dialnet-losalcancesdeunainvestigacion-7746475.pdf)

Rusell, J. (2019). *Liderazgo: lograr el crecimiento y el desarrollo empresarial a traves de una comunicacion.*

<https://books.google.com.mx/books?id=14WbDwAAQBAJ&dq=liderazgo+carism>

[%C3%A1tico+LIBROS&lr=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.mx/books?id=14WbDwAAQBAJ&dq=liderazgo+carism)

Rut, a. t. (2012). *habilidades gerenciales - desarrollo de destrezas, competencias y actitudes.* ecoe ediciones.

[https://books.google.es/books?id=uQqlAQAAQBAJ&dq=habilidades+gerenciales&](https://books.google.es/books?id=uQqlAQAAQBAJ&dq=habilidades+gerenciales&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

[lr=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.es/books?id=uQqlAQAAQBAJ&dq=habilidades+gerenciales&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Solano Moreno, M. A. (2018). *El liderazgo en el desarrollo productivo Agricpla de la comunidad de Zañe, parroquia Chuquiribamba del cantòn Loja y la intervencion del trabajador Social.* Tesis Digital, Universidad nacional de Loja, Loja - Ecuador.

[https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20595/1/Mar%C3%ADa%20A](https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20595/1/Mar%C3%ADa%20Astrid%20Solano%20Moreno.pdf)

[strid%20Solano%20Moreno.pdf](https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20595/1/Mar%C3%ADa%20Astrid%20Solano%20Moreno.pdf)

Soliz plata, D. J. (2019). *Como hacer un perfil proyecto de investigacion cientifica.*

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Q-](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Q-GCDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=investigacion+cientifica&ots=bJ0-JbwgpT&sig=wr8Ct5mY-dyYIxDIgxl-w_cKep8#v=onepage&q=investigacion%20cientifica&f=false)

[GCDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=investigacion+cientifica&ots=bJ0-](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Q-GCDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=investigacion+cientifica&ots=bJ0-JbwgpT&sig=wr8Ct5mY-dyYIxDIgxl-w_cKep8#v=onepage&q=investigacion%20cientifica&f=false)

[JbwgpT&sig=wr8Ct5mY-dyYIxDIgxl-](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Q-GCDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=investigacion+cientifica&ots=bJ0-JbwgpT&sig=wr8Ct5mY-dyYIxDIgxl-w_cKep8#v=onepage&q=investigacion%20cientifica&f=false)

[w\\_cKep8#v=onepage&q=investigacion%20cientifica&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Q-GCDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=investigacion+cientifica&ots=bJ0-JbwgpT&sig=wr8Ct5mY-dyYIxDIgxl-w_cKep8#v=onepage&q=investigacion%20cientifica&f=false)

Sora Làzaro, V., Gonzàles Yomayusa, N. A., & Buitrago Carranza, C. M. (2020). *El*

*liderazgo como estrategia de mejoramiento organizacional: propuesta para la*

*empresa Cultivos Gonzàles.* TESIS DIGITAL, universidad EAN - especializaciòn

en gestión humana , Bogotá D.C.

<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10309/BuitragoManuel2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vera Londoño, H. A. (2021). *Liderazgo transformacional en el bienestar laboral del talento humano en la industria atunera de manta*. ECUADOR: Universidad de las fuerzas armadas ESPE. Carrera de ingeniería comercial.  
<http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/24172>

Wilde, O. (2022). *La decadencia de la mentira*. (2. Penguin Random House Grupo Editorial España, Ed.)  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iF9VEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=que+es+la+mentira&ots=-i6J7H5qae&sig=eyxe2z\\_yKrn7LZefCut2BNjCbew#v=onepage&q=que%20es%20la%20mentira&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iF9VEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=que+es+la+mentira&ots=-i6J7H5qae&sig=eyxe2z_yKrn7LZefCut2BNjCbew#v=onepage&q=que%20es%20la%20mentira&f=false)



## Anexos

### Anexo 1: Cronograma de actividades

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>															
N <sup>a</sup>	ACTIVIDADES	2022				2023									
		I UNIDAD				II UNIDAD			III UNIDAD			IV UNIDAD			
1	Proyecto de investigación	X													
2	Planeamiento de la investigación		X												
3	Marco teórico			X											
4	Evaluación del Proyecto de investigación por el Asesor de Tesis				X										
5	Ejecución del proyecto de tesis.					X									
6	Avances en la recolección de datos						x								
7	Recolección de datos							X	X						
8	Interpretación de resultados														
9	Información de investigación									X					
10	Análisis de resultados									X					
11	Conclusiones y recomendaciones										X				
12	Presentación de informe final y artículo											X			
13	Aprobación del informe final												X		
14	Sustentación y elaboración del acta respectiva													X	

## Anexo 2: Presupuesto

<b>Gastos del estudiante</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% numero</b>	<b>Total</b>
<b>Suministros</b>			
✓ Lapiceros	0.70	1	0.70
✓ Copias	1.00	1	1.00
✓ Laptop	3.500	1	3,500.00
<b>Servicios</b>			
✓ Uso de Turnitin	s/50.00	2	s/. 100.00
✓ Luz	s/. 100.00	1	s/.100.00
✓ Internet	s/ 1.00	25	s/ .25.00
✓ Visitas a la empresa	S./14.00	4	s/. 56.00
✓ Inscripción al taller de tesis.	s/. 300	1	s/. 300.00
✓ Mensualidad	s/.675	4	s/. 2,700.00
<b>Total de presupuesto:</b>			<b>S/. 6782.70</b>

## **Anexo 3**

### **Consentimiento informativo**

## **PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS**

### **(Ciencias sociales)**

La finalidad de este protocolo en ciencias sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y Ud. se quedará con una copia.

La presente investigación se titula EL LIDERAZGO DE LA GERENCIA PARA EL INCREMENTO DE LA EXPORTACION EN LA COOPERATIVA AGRARIA EXPORTADORA DE PRODUCTOS ORGANICOS DON AUGUSTO DE LA PROVINCIA DE SULLANA, AÑO 2022. Y es dirigido por, CHUNGA HERRERA JOSE DEYVI, investigador de la Universidad católica Los ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar las características del liderazgo de la gerencia para el incremento de la exportación en la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos de la provincia de Sullana, año 2022.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomara 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que lo le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través del Whats App recibir +51944864048, si desea, también podrá escribir al correo Josedeyvichungaherrera@gmail.com para recibir mayor información. Así mismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el comité de Ética de la investigación de la universidad católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador (o encargado de recoger información): \_\_\_\_\_

#### **Anexo 4. Población y muestra.**

<b>Nombre</b>	<b>Ruc</b>	<b>Estado</b>	<b>Dirección</b>
Cooperativa Agraria exportadora de productos orgánicos Don Augusto	20608057529	Activo	Garcilaso de la vega – Ignacio escudero – Sullana – Piura. Perú

# ANEXO 05: FICHA DE VALIDACION



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

## VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

- I. **TITULO DE LA INVESTIGACION**  
LIDERAZGO DE LA GERENCIA PARA EL INCREMENTO DE LA EXPORTACION EN LA COOPERATIVA AGRARIA EXPORTADORA DE PRODUCTO ORGANICOS DON AUGUSTO DE LA PROVINCIA DE SULLANA, AÑO 2022
- II. **TESISTA**  
José Deyvi Chunga Herrera

- III. **DECISION**  
Después de haber revisado el cuestionario, SE PROCEDIÓ A VALIDARLO, teniendo en cuenta la estructura, profundidad y coherencia de cada uno de ellos; por tanto, permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad.

APROBADO:

SI

NO

Fecha: 27 de enero 2023

Firma: 

Nombre: GUZMÁN CASTRO IVAN ARTURO

DNI: 07727308 CLAD: 5107

  
Mgtr. Iván Arturo Guzmán Castro  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
CLAD. N° 5107

II. VALUACION

temas con los miembros del equipo.

VALIDACION DE JUICIO, CM

Orden	Descripciones	SI	NO	OTRO	OTRO	OTRO	OTRO
OE-J	Identificar los estilos del liderazgo en la cooperativa exportadora de productos orgánicos con Augusto de la provincia de Sullana, año 2022.						
1	¿El gerente de la organización es empático con los miembros del equipo?	X					
2	¿El gerente impulsan los miembros a confiar en sus habilidades para desarrollar bien su trabajo?						
J	¿Considera Ud. que el gerente a logrado transformar sus ideas en hechos reales para el bien de la organización?						
4	¿considera Ud, que el gerente toma decisiones, sin consultar ni equipo?						
5	¿considero Ud. que el gerente cuenta con habilidades comunicativas y sociables para expresar ideas respecto a sus proyectos?						
6	¿considero Ud. que los miembros del equipo toman las responsabilidades del gerente cuando éste no está presente?						
7	¿Considera Ud. que el gerente es sensible a actitudes y situaciones negativas en el área de trabajo?						
OE-2	¿Considera Ud. que el gerente es sensible a actitudes y situaciones negativas en el área de trabajo?						
R	¿El Gerente está comprometido con las capacitaciones técnicas respecto a las normas sanitarias para la exportación de banano orgánico?						
9	¿Considera Ud. que los organizadores de este rubro utilizan datos reales en el llenado de trazabilidad y documentación de Global Ganadería?						
10	¿Considero Ud, que la empresa es responsable con la entrega de los frutos al cliente?						
JII	¿El gerente incentiva la solidaridad ambiental en la organización de acuerdo a la normativa Global GAP?						

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page.

<b>OE - 3</b>	<b>Analizar la capacitación como estrategia para incrementar las exportaciones en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022</b>							
<b>12</b>	¿Considera Ud. Que el gerente promueve el buen uso de recursos, a través de capacitaciones relacionadas a la producción de banano orgánico para obtener buenos resultados para la exportación ?	X			X		X	X
<b>13</b>	¿Considera que el gerente intenta conquistar otros mercados extranjeros para vender su producto orgánico?	X			X		X	X
<b>14</b>	¿Considera que el descarte de producto atrasa el nivel máximo de exportación?	X			X		X	X
<b>15</b>	¿Considera Ud. que las capacitaciones son importantes para su autonomía laboral?	X			X		X	X
<b>16</b>	¿Se siente satisfecho con las instrucciones técnicas que la empresa trasmite a través de especialistas capacitadores?	X			X		X	X

  
 Mgtr. Iván Arturo Guzmán Castro  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
 CLAD. N° 5107



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

I TITULO DE LA INVESTIGACION  
LIDERAZGO DE LA GERENCIA PARA EL INCREMENTO DE LA EXPORTACION  
EN LA COOPERATIVA AGRARIA EXPORTADORA DE PRODUCTO  
ORGANICOS DON AUGUSTO DE LA PROVINCIA DE SULLANA. AÑO 2022

II. TESISISTA  
José Deyvi Chunga Herrera

III. DECISION  
Después de haber revisado el cuestionario, SE PROCEDIÓ A VALIDARLO. teniendo  
en cuenta la estructura, profundidad y coherencia de cada uno de ellos; por tanto,  
permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su  
pertinencia y utilidad.

APROBADO:

SI

NO

Firma:

Fecha: 28 de enero 2023

Nombre:            malldo~luírezCarrasco

DNI:02616283 CUD: 05461

Mgtr. Fernando Suárez Carrasco  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
CAD: 05461



IT. VALIDACION

Items correspondientes al Instrumento.

VALIDACION DE JUICIO POR EXPERTOS

Orden	Descripciones	CRITERIOS DE EVALUACION											
		¿Es pertinente con el concepto?	¿necesita mejorar la redacción?	¿es tenduoso o aqutescuete?	¿se uecesíta más ítems para medir el concepto?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Nombre del experto:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
OE-1	Identificar los estilos de liderazgo en la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos don Augusto de la provincia de Sultana, año 2022.												
1	¿El gerente de la organización es empítico con los miembros del equipo?	X		X		X		X		X		X	
2	¿El gerente impulsa a los trabajadores a confiar en sus habilidades para desarrollar bien su trabajo?	X		X		X		X		X		X	
3	¿Considera Ud. que el gerente ha logrado transformar sus ideas en hechos reales para el bien de la organización?	X		X		X		X		X		X	
4	¿considera Ud, que el gerente toma decisiones sin consultar al equipo?	X		X		X		X		X		X	
5	¿considera Ud. que el gerente cuenta con habilidades comunicativas y sociables para expresar ideas respecto a sus nroyectos?	X		X		X		X		X		X	
6	¿considera Ud. que los miembros del equipo toman las responsabilidades del gerente cuando éste no está presente?	X		X		X		X		X		X	
7	¿Considera Ud. que el gerente es sensible a actitudes y situaciones ueaativas en el área de trabaio?	X		X		X		X		X		X	
OE-2	Descríbir los valores del líder en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la nrovíncta de Su llana. afio 2022												
8	¿EL Gerente está comprometido con las capacitaciones técnicas respecto a las normas sanitarias para la exportación de banano orgánico?	X		X		X		X		X		X	
9	¿Considera Ud. que las organizaciones de este rubro utilizan datos reales en el llenado de Trazabilidad y documentación de Global Gap reouiere?	X		X		X		X		X		X	
10	¿Considera Ud. que la empresa es responsable con la entreza de la fruta hacia el cliente?	X		X		X		X		X		X	
11	¿El gerente incentiva la solidaridad ambiental en la orsanización de acuerdo a la nonuativa Global GAP?	X		X		X		X		X		X	

  
 Rgtr/ Fernando Suárez Carrasco  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
 GAD: 05481

<b>OE - 3</b>	<b>Analizar la capacitación como estrategia para incrementar las exportaciones en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022</b>								
<b>12</b>	¿Considera Ud. Que el gerente promueve el buen uso de recursos, a través de capacitaciones relacionadas a la producción de banano orgánico para obtener buenos resultados para la exportación ?	<b>X</b>			<b>X</b>	X			<b>X</b>
<b>13</b>	¿Considera que el gerente intenta conquistar otros mercados extranjeros para vender su producto orgánico?	<b>X</b>			<b>X</b>	X			<b>X</b>
<b>14</b>	¿Considera que el descarte de producto atrasa el nivel máximo de exportación?	<b>X</b>			<b>X</b>	X			<b>X</b>
<b>15</b>	¿Considera Ud. que las capacitaciones son importantes para su autonomía laboral?	<b>X</b>			<b>X</b>	X			<b>X</b>
<b>16</b>	¿Se siente satisfecho con las instrucciones técnicas que la empresa trasmite a través de especialistas capacitadores?	<b>X</b>			<b>X</b>	X			<b>X</b>

  
 Mgtr/ Fernando Suárez Carrasco  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACION  
 C.A.D. 05481



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

- L TITULO DE LA INVESTIGACION  
LIDERAZGO DE LA GERENCIA PARA EL INCREMENTO DE LA EXPORTACION  
EN LA COOPERATIVA AGRARIA EXPORTADORA DE PRODUCTO  
ORGANICOS DON AUGUSTO DE LA PROVINCIA DE SULLANA, AÑO 2022
- II. TESISISTA  
José Deyvi Chunga HelTel:a
- III. DECISION  
Después de haber revisado el cuestionario, SE PROCEDIÓ A VALIDARLO, teniendo  
en cuenta la estructura, profundidad y coherencia de cada uno de ellos; por tanto,  
permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su  
pertinencia y utilidad.

APROBADO: SI

Chimbote, de febrero 2023

Mg Miguel A. Limo Vásquez  
DNI: 18215927  
CLAD 04926

## II. VALIDACION

ítems correspondientes al instrumento.

VALIDACION DE JUICIO POR EXPERTOS									
Orden	Descripciones	CRITERIOS DE EVALUACION							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿necesita mejorar la redacción?		¿es tendencia o aquiescente?		¿se necesita más ítems para medir el concepto?	
	Nombre del experto:	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>OE -1</b>	<b>Identificar los estilos de liderazgo en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022</b>								
1	¿El gerente de la organización es empático con los miembros del equipo?	x			x	x			x
2	¿El gerente impulsa a los trabajadores a confiar en sus habilidades para desarrollar bien su trabajo?	x			x	x			x
3	¿Considera Ud. que el gerente ha logrado transformar sus ideas en hechos reales para el bien de la organización?	x			x	x			x
4	¿considera Ud., que el gerente toma decisiones sin consultar al equipo?	x			x	x			x
5	¿considera Ud. que el gerente cuenta con habilidades comunicativas y sociables para expresar ideas respecto a sus proyectos?	x			x	x			x
6	¿considera Ud. que los miembros del equipo toman las responsabilidades del gerente cuando éste no está presente?	x			x	x			x
7	¿Considera Ud. que el gerente es sensible a actitudes y situaciones negativas en el área de trabajo?	x			x	x			x
<b>OE-2</b>	<b>Describir los valores del líder en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022</b>								
8	¿EL Gerente está comprometido con las capacitaciones técnicas respecto a las normas sanitarias para la exportación de banano orgánico?	x			x	x			x
9	¿Considera Ud. que las organizaciones de este rubro utilizan datos reales en el llenado de Trazabilidad y documentación de Global Gap requiere?	x			x	x			x
10	¿Considera Ud. que la empresa es responsable con la entrega de la fruta hacia el cliente?	x			x	x			x
11	¿El gerente incentiva la solidaridad ambiental en la organización de acuerdo a la normativa Global GAP?	x			x	x			x

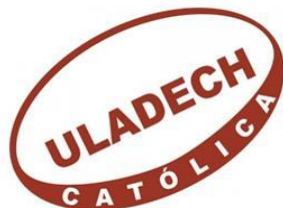
<b>OE - 3</b>	<b>Analizar la capacitación como estrategia para incrementar las exportaciones en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022</b>							
<b>12</b>	¿Considera Ud. Que el gerente promueve el buen uso de recursos, a través de capacitaciones relacionadas a la producción de banano orgánico para obtener buenos resultados para la exportación ?	X			X	X		X
<b>13</b>	¿Considera que el gerente intenta conquistar otros mercados extranjeros para vender su producto orgánico?	X			X	X		X
<b>14</b>	¿Considera que el descarte de producto atrasa el nivel máximo de exportación?	X			X	X		X
<b>15</b>	¿Considera Ud. que las capacitaciones son importantes para su autonomía laboral?	X			X	X		X
<b>16</b>	¿Se siente satisfecho con las instrucciones técnicas que la empresa trasmite a través de especialistas capacitadores?	X			X	X		X



Mg Miguel A. Limo Vásquez  
DNI: 18215927  
CLAD 04926

## Anexo 6

### Carta de autorización del gerente



UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CARTA N° 001 – 2023 – ULADECH CATOLICA

Señor: Ing. Frank Alvarado Rivera

Gerente general de cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos Don Augusto.

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a Ud. Para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la escuela profesional de Administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme; Chunga Herrera José Deyvi, con código 0411151044, de la carrera profesional de administración, quien solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado "LIDERAZGO DE LA GERENCIA PARA EL INCREMENTO DE LA EXPORTACION EN LA COOPERATIVA AGRARIA EXPORTADORA DE PRODUCTO ORGANICOS DON AUGUSTO DE LA PROVINCIA DE SULLANA, AÑO 2022, durante los primeros meses del presente año.

Por este motivo solicito aprobación para tomar el nombre de la empresa que dirige y encuestar a los trabajadores que desempeñan en ella, en espera de su amable atención, me despido de Ud.

Atentamente,

Sullana, 03 de enero del 2023

  
COOPERATIVA AGRARIA EXPORTADORA DE  
PRODUCTOS ORGANICOS DON AUGUSTO  
Frank Junior Alvarado Rivera  
GERENTE GENERAL  
**APROBADO**  
APROBADO PARA FINES ACADEMICOS



Recibido 03-01-23

CHUNGA HERRERA JOSE DEYVI  
DNI N°: 71693980

## Anexo 7: Cuestionario

El cuestionario que puede visualizar se aplicará al personal administrativo y a los productores de la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana.

### INDICACIONES:

Antes de responder las siguientes interrogantes; escuche, analice y marque con un aspa (x) la respuesta que crea que es conveniente. Recuerde practicar el valor de la honestidad al momento de marcar, servirá de mucha ayuda sus principios éticos.

### Respecto al liderazgo de la gerencia

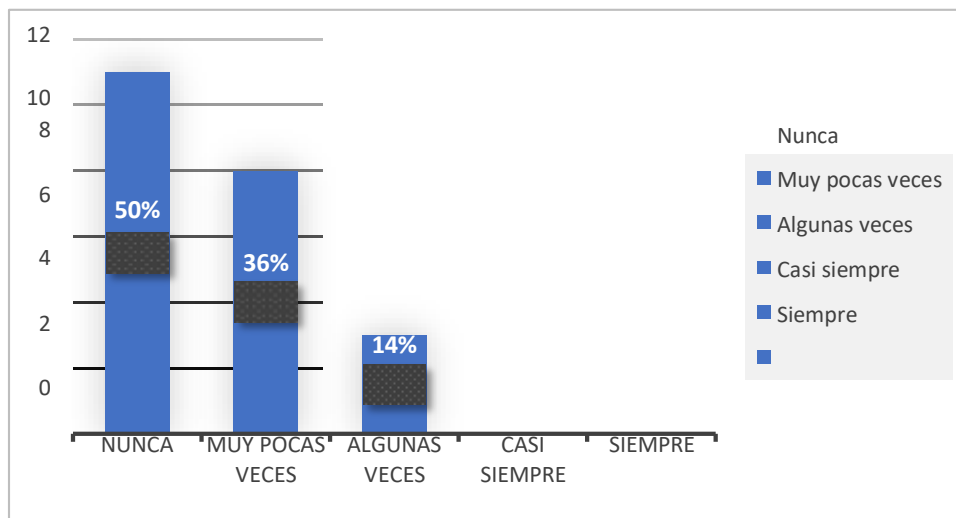
N <sup>a</sup>	CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO GERENCIAL	ITEMS				
		NUNCA	MUY POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿El gerente de la organización es empático con los miembros del equipo?					
2	¿El gerente impulsa a los trabajadores a confiar en sus habilidades para desarrollar bien su trabajo?					
3	¿Considera Ud. Que el gerente a logrado transformar sus ideas en hechos reales para el bien de la organización?					
4	¿considera Ud., que el gerente toma decisiones sin consultar al equipo?					
5	¿considera Ud. Que el gerente cuenta con habilidades comunicativas y sociables para expresar ideas respecto a sus proyectos?					
6	¿considera Ud. que los miembros del equipo toman las responsabilidades del gerente cuando éste no está presente?					
7	¿Considera Ud. Que El gerente es sensible a actitudes y situaciones negativas en el área de trabajo?					

8	¿EL Gerente está comprometido con las capacitaciones técnicas respecto a las normas sanitarias para la exportación de banano orgánico?					
9	¿Considera Ud. que las organizaciones de este rubro utilizan datos reales en el llenado de Trazabilidad y documentación de Global Gap requiere?					
10	¿Considera Ud. que la empresa es responsable con la entrega de la fruta hacia el cliente?					
11	¿El gerente incentiva la solidaridad ambiental en la organización de acuerdo a la normativa Global GAP?					
12	¿Considera Ud. Que el gerente promueve el buen uso de recursos, a través de capacitaciones relacionadas a la producción de banano orgánico para obtener buenos resultados para la exportación ?					
13	¿Considera que el gerente intenta conquistar otros mercados extranjeros para vender productos orgánico?					
14	¿Considera que el descarte de producto atrasa el nivel máximo de exportación?					
15	¿Considera Ud. que las capacitaciones son importantes para su autonomía laboral?					
16	¿Se siente satisfecho con las instrucciones técnicas que la empresa trasmite a través de especialistas capacitadores?					



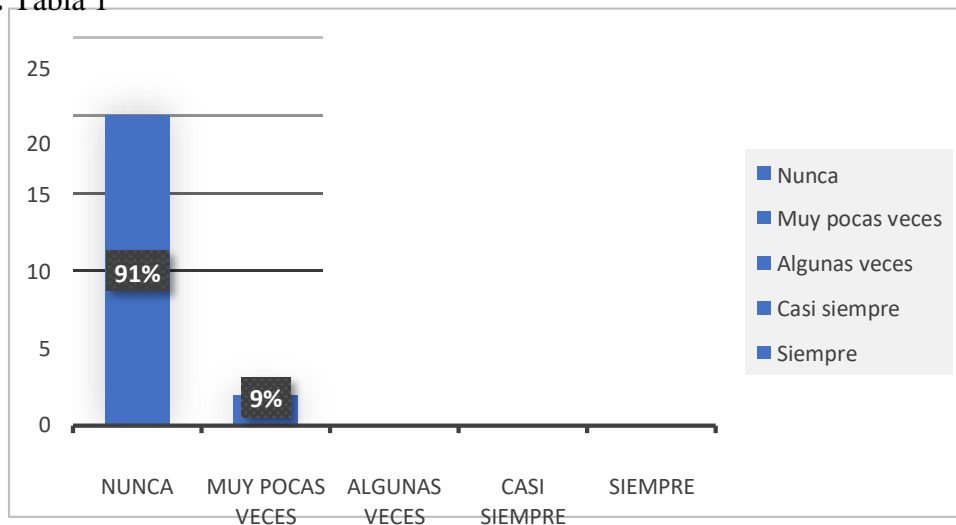
## Anexo 08: Figuras

Tabla 01. Estilos de liderazgo en la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos Don Augusto de la provincia de Sullana, año 2022



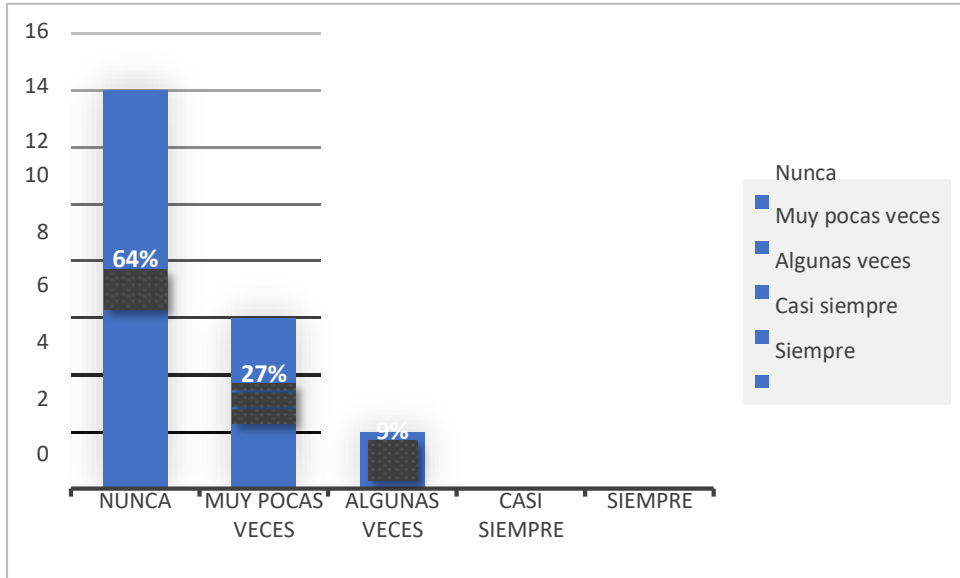
**Figura 01:** Empatía del gerente con los miembros del equipo en la organización

**Fuente:** Tabla 1



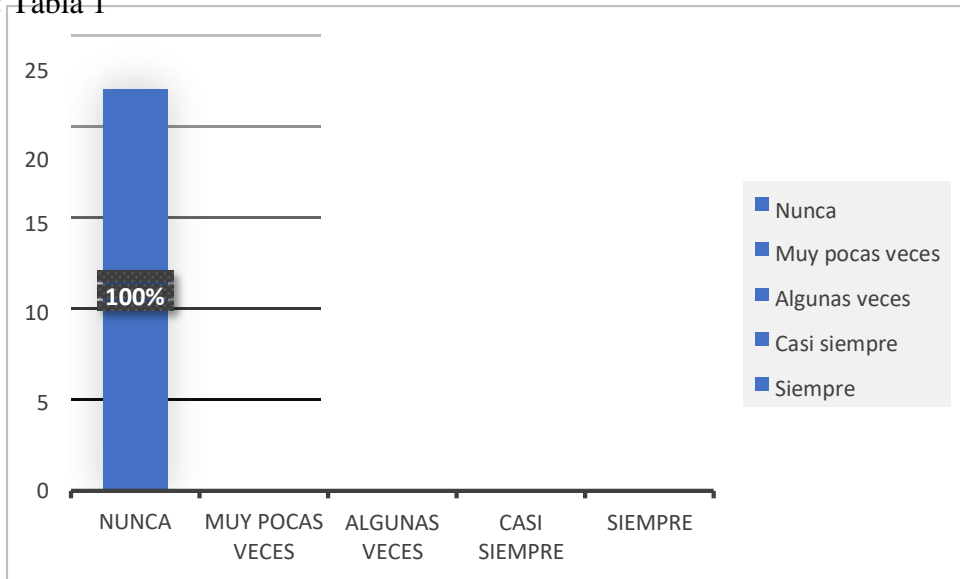
**Figura 02:** impulso hacia los trabajadores a confiar en sus habilidades para el buen desarrollo de su trabajo.

**Fuente:** Tabla 1



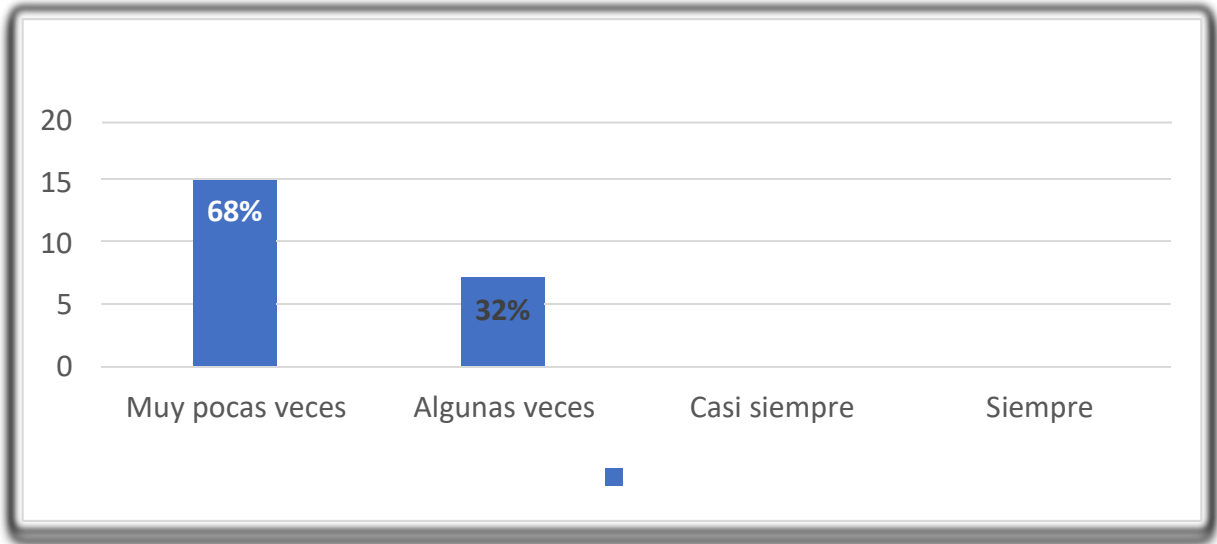
**Figura 03:** Transformación de las ideas del gerente en hechos reales

**Fuente:** Tabla 1



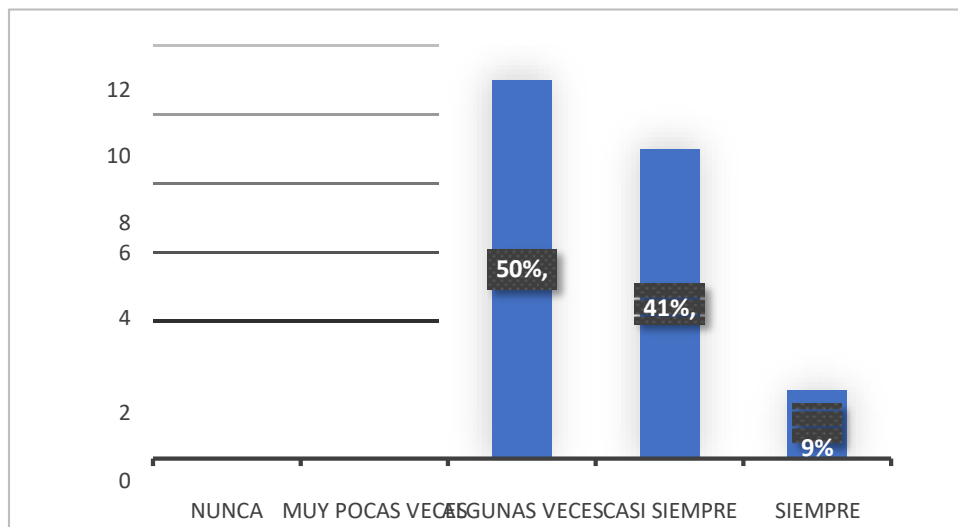
**Figura 04:** Toma de decisiones autocrática

**Fuente:** Tabla 1



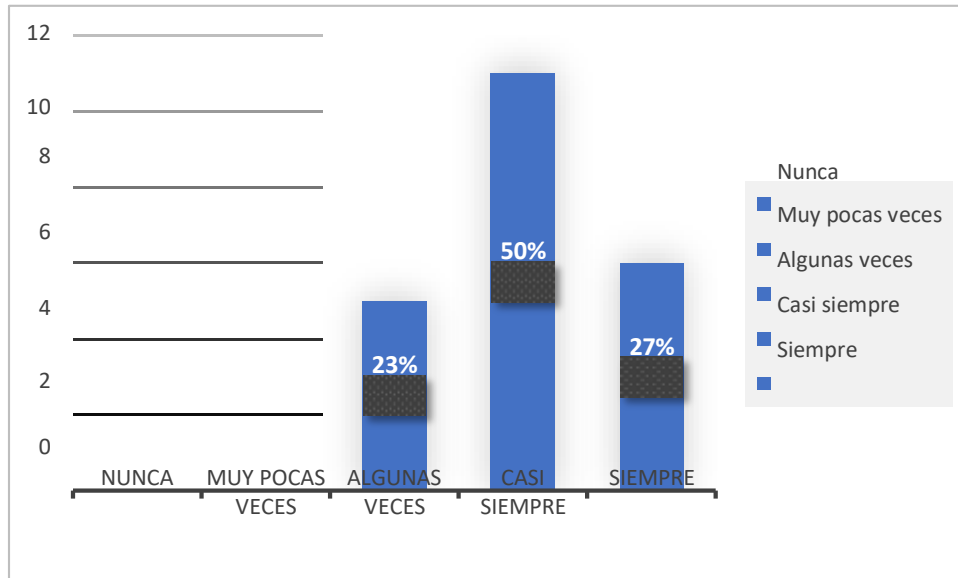
**Figura 05:** Habilidades comunicativas y sociables del gerente para expresar ideas respecto a los proyectos.

**Fuente:** Tabla 1



**Figura 06:** Responsabilidades del gerente tomadas por los miembros del equipo cuando está ausente.

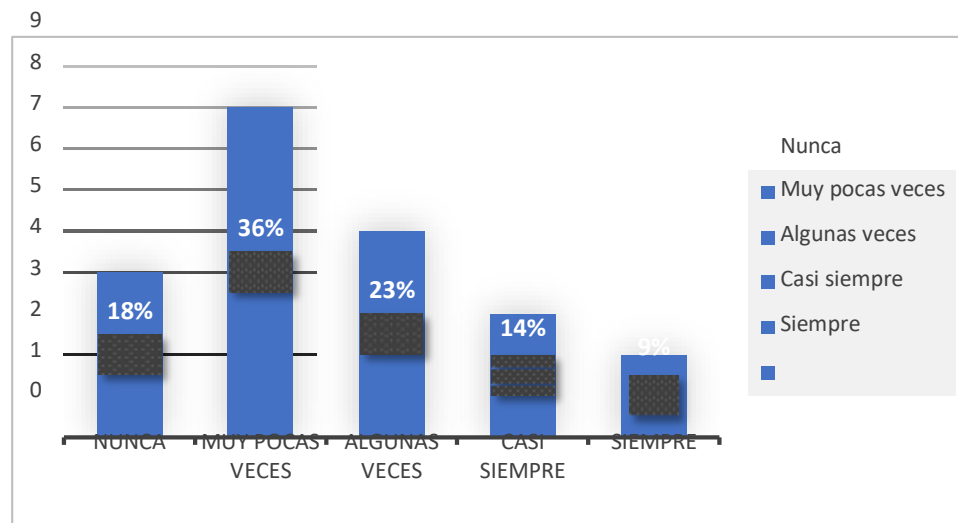
**Fuente:** Tabla 1



**Figura 07:** Sensibilidad del gerente a actitudes y situaciones negativas en el área de trabajo.

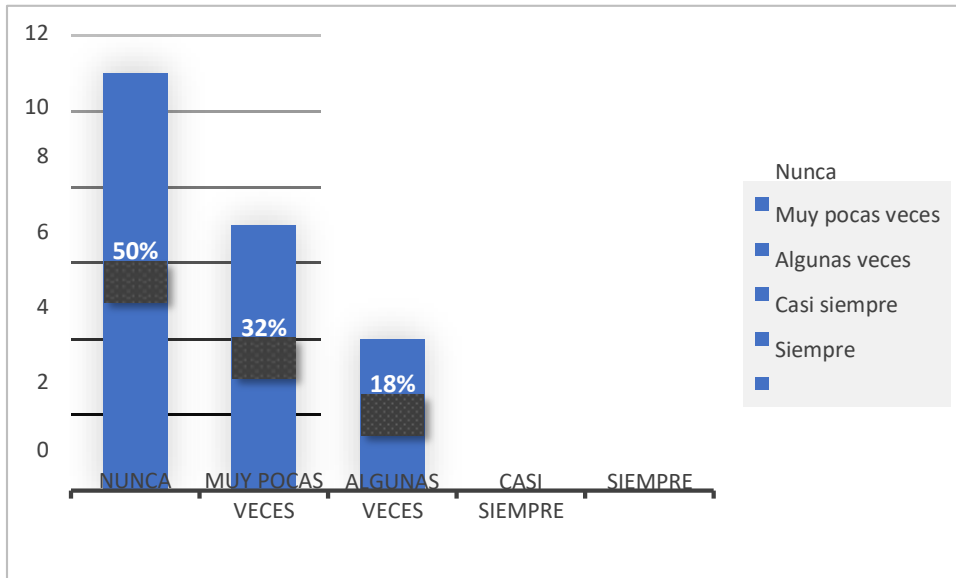
**Fuente:** Tabla 1

**Tabla 02:** Valores del líder en la cooperativa agraria exportadora de productos orgánicos Don Augusto.



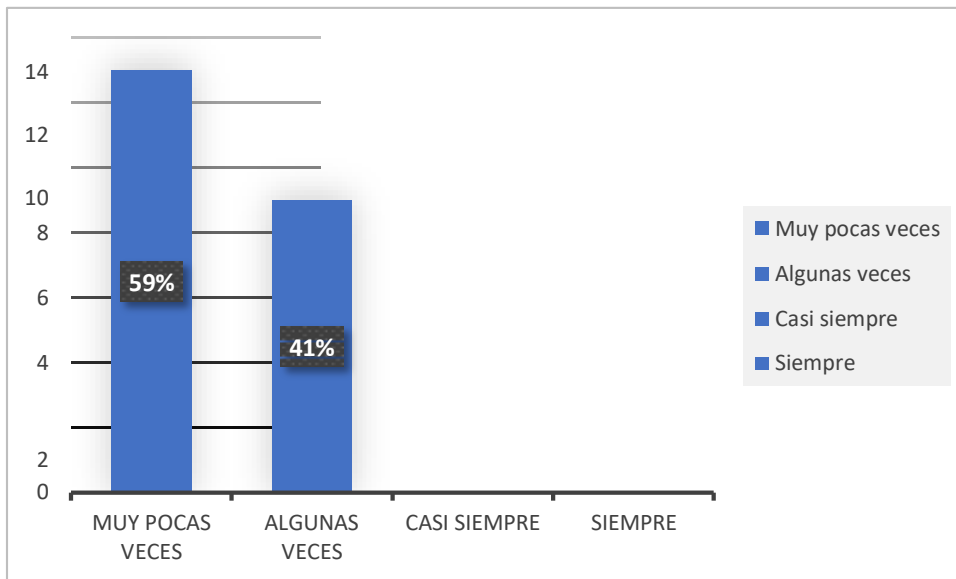
**Figura 08:** Compromiso del gerente con las capacitaciones técnicas con respecto a las normas sanitarias para la exportación

**Fuente:** Tabla 2



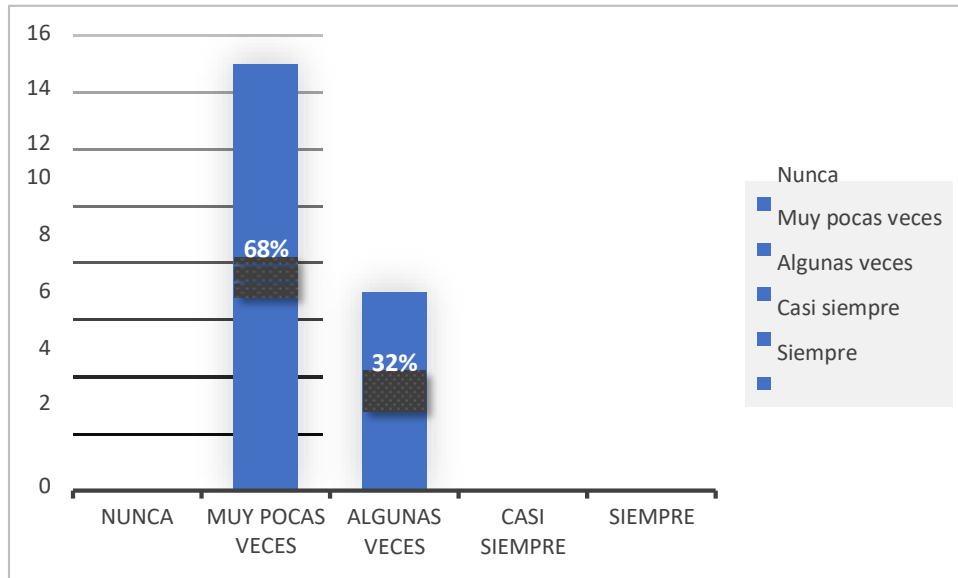
**Figura 09:** Honestidad de las organizaciones del rubro agropecuarios en el llenado de trazabilidad y documentación de global Gap.

**Fuente:** Tabla 02



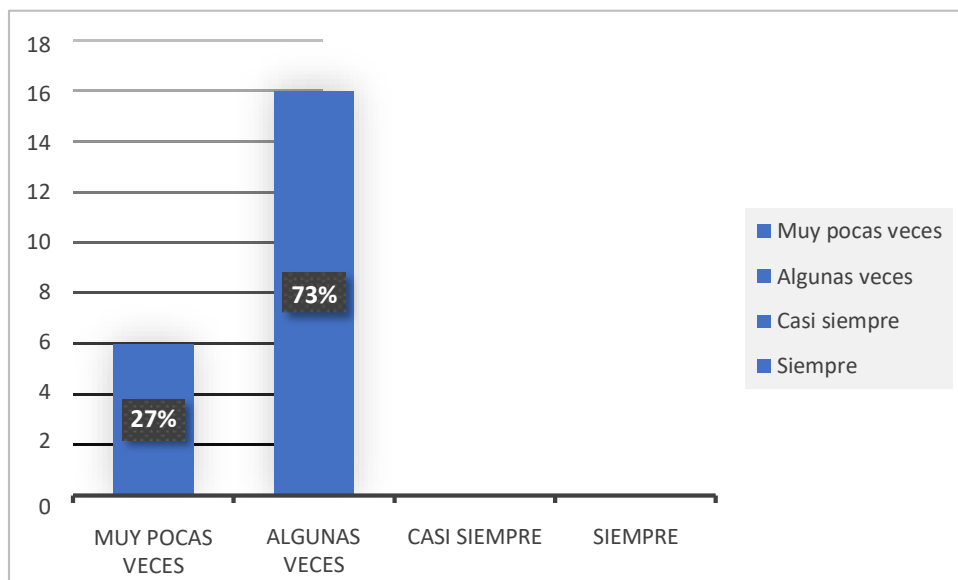
**Figura 10:** Responsabilidad de la empresa en la entrega de la fruta hacia el cliente.

**Fuente:** Tabla 2



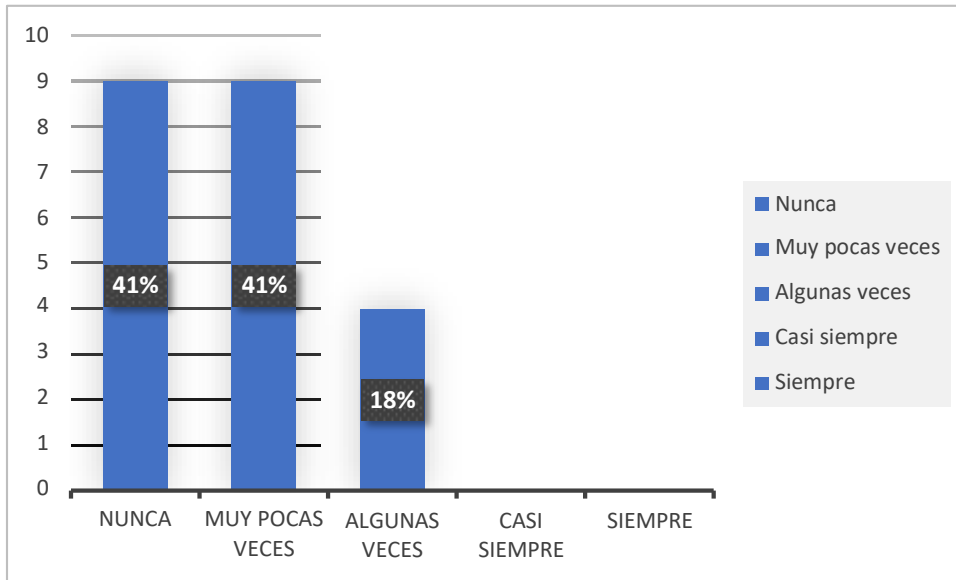
**Figura 11:** Solidaridad ambiental promovida por el gerente en la organización de acuerdo a la normativa global Gap.

**Tabla 3:** La capacitación como estrategia para incrementar las exportaciones en la cooperativa agraria exportadora de producto orgánicos don agosto de la provincia de Sullana, año 2022



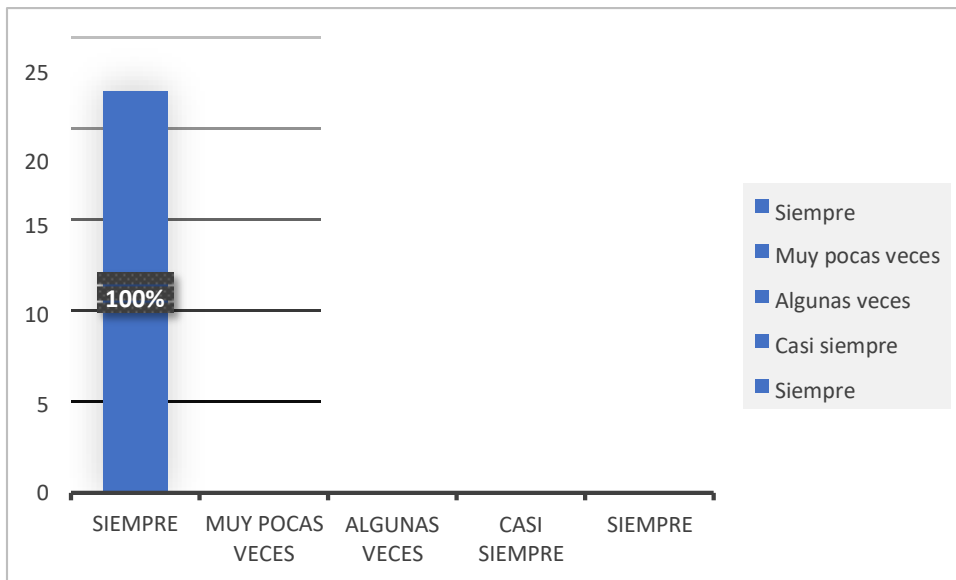
**Figura 12:** Capacitaciones relacionadas a la producción de banano orgánico promovida por el gerente para obtener buenos resultados para la exportación

**Fuente:** Tabla 3



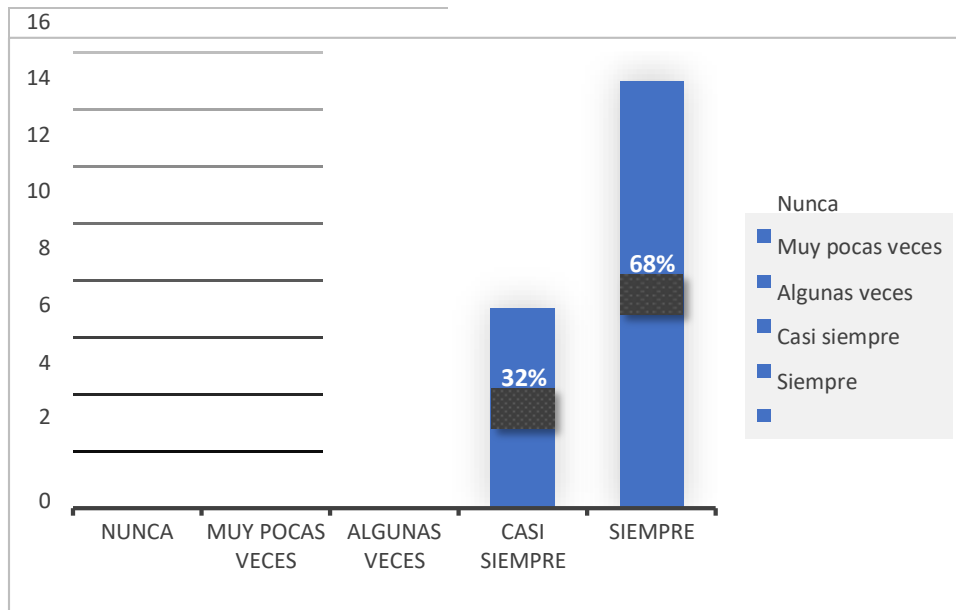
**Figura 13:** Conquista de mercados extranjeros

**Fuente:** Tabla 3



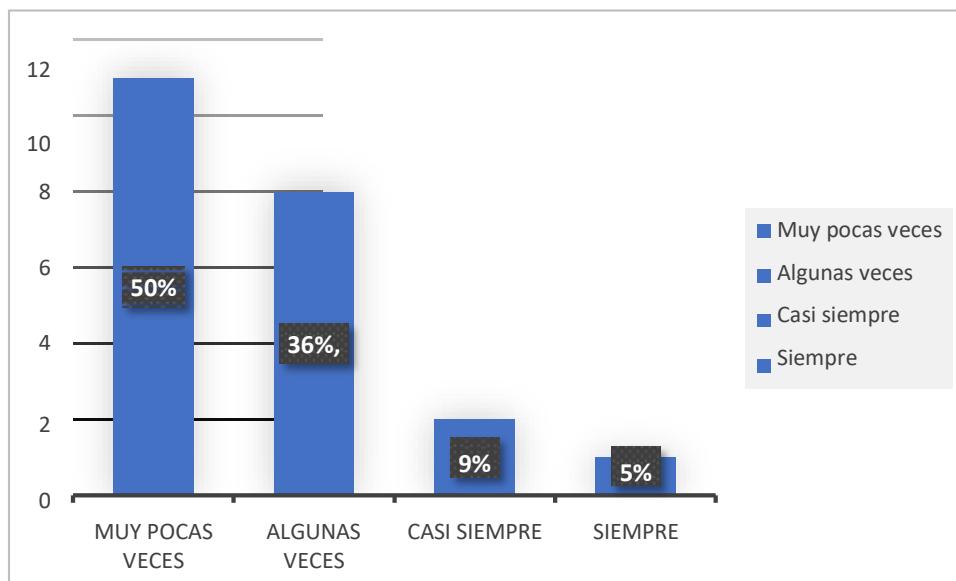
**Figura 14:** Descarte de productos impide el incremento de la exportación

**Fuente:** Tabla 3



**Figura 15:** Importancia de las capacitaciones para la autonomía laboral del empelado.

**Fuente:** Tabla 3



**Figura 16:** Satisfacción del trabajador con las instrucciones que la empresa trasmite a través de especialistas capacitadores.

**Fuente:** Tabla 3





## Anexo 10: Hoja de resultados de trabajo

VARIABLE LIDERAZGO		LIBRO DE CODIGOS																						PROCENTAJE					
		Frecuencia																						1	2	3	4	5	%
INDICADOR	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	1	2	3	4	5	%
CARISMA	¿El gerente de la organización es empático con los miembros del equipo?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	11	8%	3%			100
Transaccional	¿El gerente impulsa a los trabajadores a confiar en sus habilidades para desarrollar bien su trabajo?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	91	9%				100
Transformacional	¿Considera Ud. Que el gerente ha logrado transformar sus ideas en hechos reales para el bien de la organización?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	64	27	9%			100
Autocrático	¿considera Ud., que el gerente toma decisiones sin consultar al equipo?	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					100	100
Pragmático	¿considera Ud. Que el gerente cuenta con habilidades comunicativas y sociables para expresar ideas respecto a sus proyectos?	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3		68	32			100
Ausente	¿considera Ud. que los miembros del equipo toman las responsabilidades del gerente cuando éste no está presente?	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		50	41	9%	100
moralista	¿Considera Ud. Que El gerente es sensible a actitudes y situaciones negativas en el área de trabajo?	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		23	50	27		100
Compromiso	¿EL Gerente está comprometido con las capacitaciones técnicas respecto a las normas sanitarias para la exportación de banano orgánico?	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	18	36	23	14	9%	100
Honestidad	¿Considera Ud. que las organizaciones de este rubro utilizan datos reales en el llenado de Trazabilidad y documentación de Global Gap requiere?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	50	32	18			100
Responsabilidad	¿Considera Ud. que la empresa es responsable con la entrega de la fruta hacia el cliente?	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		59	41			100
Solidaridad	¿El gerente incentiva la solidaridad ambiental en la organización de acuerdo a la normativa Global GAP?	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3		68	32			100
Recursos	¿Considera Ud. Que el gerente promueve el buen uso de recursos, a través de capacitaciones relacionadas a la producción de banano orgánico para obtener buenos resultados para la exportación ?	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		27	73			100
Mercados	¿Considera que el gerente intenta conquistar otros mercados extranjeros para vender su producto orgánico?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	41	41	18			100
Descarte	¿Considera que el descarte de producto atrasa el nivel máximo de exportación?	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					100	100
Capacitacion	¿Considera Ud. que las capacitaciones son importantes para su autonomía laboral?	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			32	68		100
	¿Se siente satisfecho con las instrucciones que la empresa trasmite a través de especialistas capacitadores?	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	50	36	9%	5%	100

## Anexo 11: Turnitin

The image shows a Turnitin report interface. On the left, the document title is "LIDERAZGO DE LA GERENCIA PARA EL INCREMENTO DE LA EXPORTACION EN LA COOPERATIVA AGRARIA EXPORTADORA DE PRODUCTO ORGANICOS DON AUGUSTO DE LA PROVINCIA DE SULLANA, AÑO 2022". Below the title is the thesis title "TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN". The author is listed as "AUTOR: CHUNGA HERRERA, JOSE DEYVI" with ORCID: 0000-0001-9051-458X. The advisor is "ASESOR: CENTURIÓN MEDINA, REINERO ZACARÍAS". On the right, a red header reads "Resumen de coincidencias" with a close button. Below it, a large "0 %" is displayed. A vertical toolbar on the left of the report area contains icons for search, refresh, filter, download, and help. At the bottom of the report area, it says "No existen fuentes coincidentes para este informe."

LIDERAZGO DE LA GERENCIA PARA EL INCREMENTO DE  
LA EXPORTACION EN LA COOPERATIVA AGRARIA  
EXPORTADORA DE PRODUCTO ORGANICOS DON  
AUGUSTO DE LA PROVINCIA DE SULLANA, AÑO 2022

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

**AUTOR**  
CHUNGA HERRERA, JOSE DEYVI  
ORCID: 0000-0001-9051-458X

**ASESOR**  
CENTURIÓN MEDINA, REINERO ZACARÍAS

Resumen de coincidencias

**0 %**

No existen fuentes coincidentes para este informe.