



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“GESTIÓN GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO-2019”**

PRESENTADO POR:

NOREÑA PANDURO, OSCAR

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. EDUARDO YGNACIO ARRAYA CELIS

HUÁNUCO-PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor infinito, por guiar mis pasos y el apoyo sin condición que siempre me dieron para alcanzar mis objetivos.

Oscar

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas mi alma mater por la oportunidad de acogerme en sus aulas para realizarme como profesional.

A los docentes de la Universidad Alas Peruanas por compartir sus conocimientos y consejos pertinentes.

A los funcionarios y trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de la región Huánuco por su apoyo en la toma de datos de la presente investigación.

A mis familiares, colegas y amigos por sus buenos deseos en bien de mi formación personal y profesional.

El autor

RESUMEN

La presente investigación titulada Gestión gerencial y productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, cuya finalidad fue determinar la relación o grado de asociación que existe entre las variables investigadas. La investigación es de tipo no experimental, sustantiva con un diseño correlacional. La población lo constituyeron todos los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019 entre nombrados y contratados que suman un total de 222. La muestra es de tipo probabilístico y lo constituyeron 68 trabajadores. La técnica a utilizada fue la encuesta y como instrumentos se utilizó dos cuestionarios que midieron a cada una de las variables conformado por 20 ítems cada uno de ellos, los mismos que fueron validados por expertos y cuya confiabilidad se realizó empleando el coeficiente Alpha de Cronbach.

Los resultados de la presente investigación indican que la relación es significativa entre la gestión gerencial y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, puesto que el nivel de significancia o p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo dichas variables se relacionan con un coeficiente positivo muy fuerte cuyo valor es 0.958. De igual manera las dimensiones de la gestión gerencial como la planificación, organización, dirección y control se relacionan significativamente con la productividad laboral con coeficientes de correlación positivas. Así mismo tanto la gestión gerencial como la productividad laboral se encuentran en una valoración de adecuada.

Palabras clave: Gestión gerencial, productividad laboral, eficiencia, clima laboral, efectividad laboral.

ABSTRACT

This research entitled Management and labor productivity in the Regional Bureau of Agriculture, Huánuco-2019, whose purpose was to determine the relationship or degree of association that exists between the variables investigated. The research is non-experimental, substantive with a correlational design. The population was constituted by all the workers of the Regional Directorate of Agriculture, Huánuco-2019, between appointed and hired, which totals 222. The sample is probabilistic and was made up of 68 workers. The technique used was the survey and as instruments we used two questionnaires that measured each of the variables consisting of 20 items each, which were validated by experts and whose reliability was made using the Cronbach's Alpha coefficient.

The results of this research indicate that the relationship is significant between management and labor productivity in the Regional Office of Agriculture, Huánuco-2019, since the level of significance or p-value equal to zero is less than the estimated error (0.01), the research hypothesis is accepted. In the same way, these variables are related to a very strong positive coefficient whose value is 0.958. In the same way, the dimensions of managerial management such as planning, organization, direction and control are significantly related to labor productivity with positive correlation coefficients. Likewise, both managerial management and labor productivity are in an adequate valuation.

Keywords: Management management, labor productivity, efficiency, labor climate, labor effectiveness.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	viii
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	14
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación del estudio	15
1.5 Limitaciones de la investigación	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes del estudio	17
2.2 Bases Teóricas	19
2.3 Definición de términos básicos	33
2.4 Hipótesis	34
2.4.1 Hipótesis general	34
2.4.2 Hipótesis específica	34
2.5 Variables	35
2.5.1 Definición conceptual de la variable	35
2.5.2 Definición operacional de la variable	35
2.5.3 Operacionalización de la variable	36
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1 Tipo y nivel de investigación	38
3.2 Descripción del ámbito de la investigación	39
3.3 Población y muestra	39

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	40
3.5 Validez y confiabilidad del instrumento	41
3.6 Plan de recolección y procesamiento de datos	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	
4.1 Presentación e interpretación de los resultados	43
4.2 Prueba de hipótesis	56
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	61
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS.	
ANEXO 1: Instrumentos	71
ANEXO 2: Matriz de consistência	75
ANEXO 3. Ficha de validación	77

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01. Gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	43
Tabla 02. Planificación de la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	44
Tabla 03. Organización de la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	46
Tabla 04. Dirección de la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	47
Tabla 5. Control de la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	48
Tabla 06. Productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	50
Tabla 07. Clima laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	51
Tabla 08. Eficiencia laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	52
Tabla 09. Efectividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	53
Tabla 10. Capacitación laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	54
Tabla 11. Medidas de tendencia central de la gestión gerencial y la productividad laboral	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01. Gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	44
Gráfico 02. Planificación de la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	45
Gráfico 03. Organización de la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	46
Gráfico 04. Dirección de la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	47
Gráfico 5. Control de la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	49
Gráfico 06. Productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	50
Gráfico 07. Clima laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	51
Gráfico 08. Eficiencia laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	52
Gráfico 09. Efectividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	54
Gráfico 10. Capacitación laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019	55

INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos fundamentales en las organizaciones, pero que a la vez se le presta menos atención, es la gestión gerencial o de alta dirección que se conceptualiza como la actividad que busca, a través de las personas, mejorar la productividad y la competitividad dando un servicio de calidad.

Muchos expertos indican que la mejor herramienta de gestión continúa siendo el sentido común, es decir, las competencias comunes que un gerente o director debe manejar, pero lo primero que hay que tener en cuenta es que la gestión debe ser una parte más de nuestra actividad y hay que dedicarle tanto tiempo como a la estrategia personal, a la producción o a la innovación.

Una adecuada gestión siempre hace cosas correctas, para ello es importante focalizar los factores que influyen en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Toda organización debe iniciar la tarea de buscar los factores de éxito Para tener vigencia y prevalencia en el mercado y así asegurar el futuro institucional.

Las instituciones regionales hoy en día están perdiendo credibilidad en su gestión, puesto que la mayoría de ellas por no decir la totalidad permanecen por inercia con trabajos rutinarios sin que se note alta productividad que beneficie a la población y por ende que cumpla los objetivos y metas propuestas, ello debido principalmente por una mala gestión gerencial.

La productividad es un aspecto que todas las regiones y los gobiernos toman en cuenta para mejorar el nivel de vida de la comunidad, así como para reducir la inflación y tener un PBI aparente a la competitividad con la finalidad de sanear las finanzas ya sean internas o externas. El concepto de

productividad abarca resultados debido a un trabajo interconectado y en equipo así como el control de todo el proceso en el espacio y tiempo con la finalidad de propender al éxito organizacional.

La presente investigación de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Alas Peruanas contiene aspectos que debe tener toda investigación científica, como es el caso del planteamiento del problema, la formulación de las interrogantes, los objetivos propuestos, las hipótesis, el marco teórico con sus antecedentes y bases teóricas, la parte metodológica, los resultados incluyendo la prueba de hipótesis, la discusión, las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años la globalización de la economía ha acarreado que la gestión de todas las organizaciones sea más ágil y versátil, así también el sistema de la calidad en relación a la administración de los servicios es direccionada y alimentada con diferentes teorías, la integración de la economía y la demanda en la calidad de los servicios al usuario. Con el funcionamiento de esta “popularidad administrativa” solamente han sido posible obtener cambios puntuales que de por si no se mantienen en el tiempo, ni se investigan sobre los verdaderos aspectos de una gestión estratégica y calidad en la atención al usuario.

En un contexto tan dinámico, competitivo, globalizado y de crecientes demandas como el actual, se plantean nuevos retos, roles e interrelaciones para los distintos niveles de gobierno de un país, especialmente los emergentes, que no pueden ser respondidos unilateral o parcialmente, estar sujetos a la voluntad del gobernante o del mercado, sino que por su complejidad deben ser enfrentados de forma estratégica, participativa, concertada y articulada entre los niveles de gobierno y los actores involucrados.

Estos grandes cambios han incidido en la importancia de la gestión gerencial de la administración pública, para gestionar los asuntos de interés público. La demanda de servicios públicos de calidad exige en gran medida a los gobiernos nacionales, regionales y locales, brindar una gestión eficiente y eficaz que contribuya a la solución de los principales problemas de la sociedad.

En ese sentido, los gobiernos nacionales y regionales cuentan con una herramienta poderosa que comienza a revitalizarse de manera

particular en América Latina como es la planificación que permite seleccionar alternativas que permite analizar la prioridad y la factibilidad de los objetivos institucionales, del mismo modo seleccionar los instrumentos pertinentes para alcanzar dichos objetivos y por último poner en marcha dichos instrumentos con un control adecuado del proceso de gestión (Lira 1990).

El Perú, los últimos años ha tenido un crecimiento sostenido, por la reforma y modernización del estado, trayendo consigo el crecimiento y la estabilidad del país. Sin embargo las regiones y algunos sectores de la población marginados y vulnerables han tenido un progreso desigual en los últimos años, múltiples esfuerzos se han realizado para revertir esta situación, sin embargo, estos no han significado aportaciones efectivas al mejoramiento de los servicios básicos a la población en general. Las escasas capitalizaciones de los aportes extendidas se debieron principalmente a la falta de una planificación estratégica consistente que permitiera no sólo beneficiarse de las mejoras, sino que también adopte una decisión de establecer un sistema racional de administración moderna, eficiente, efectivo y fundamentalmente racional relacionado con la gestión y la satisfacción de los clientes usuarios.

En el Perú los funcionarios de los gobiernos regionales en gran medida presentan problemas en la gestión gerencial, así como bajos niveles de eficiencia y eficacia en la toma de decisiones repercutiendo esto en un gobierno con debilidades gerenciales, ya que estas deficiencias afecta el desarrollo y sostenibilidad de las regiones; es así que en este contexto es necesario comprender la necesidad de estudiar las variables que se relacionan con la gestión gerencial.

Siendo la gestión como el proceso mediante el cual se obtiene, despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización, siendo el recurso más importante el talento humano y su desempeño dentro de la organización que se evidencia en su productividad.

Otros autores opinan que la gerencia es el arte de hacer que las cosas ocurran, donde la combinación de ambos aspectos se le denomina gestión gerencial, sin embargo, debemos esclarecer que las cosas deben ocurrir para beneficio de la organización.

Uno de los aspectos esenciales para el logro de una gestión gerencial exitosa es que la fuerza laboral se encuentra motivada y esto se consigue a través de la calidad de las relaciones individuales que cada trabajador tiene con su gerente, estas relaciones individuales deben basarse en la confianza, respeto y consideración.

En las diferentes Direcciones Regionales del Gobierno Regional de Huánuco, a pesar que los funcionarios vienen haciendo denodados esfuerzos por cumplir con los objetivos trazados estos presentan problemas en la gestión y en la productividad laboral, que inciden negativamente en el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas. Si tales aspectos se tornan repetitivos y no son superados oportunamente puede dar lugar a que no solo se agudicen las deficiencias existentes sino que además ocasionen problemas de mayor magnitud en el futuro. Con la utilización adecuada de la planificación, organización, dirección, control y las normas, posibilitara a la Dirección Regional de Agricultura un buen manejo de los recursos humanos, materiales y financieros, así como reflejar la transparencia de la gestión con una optimización de la productividad laboral.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general:

¿Cuál es la relación entre la gestión gerencial y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019?

1.2.2 Problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre la planificación y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019?

¿Cuál es la relación entre la organización y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019?

¿Cuál es la relación entre la dirección y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019?

¿Cuál es la relación entre el control y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general:

Determinar la relación entre la gestión gerencial y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

1.3.2 Objetivos específicos:

Determinar la relación entre la planificación y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

Determinar la relación entre la organización y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

Determinar la relación entre la dirección y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

Determinar la relación entre el control y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación se justifica toda vez que aporta teorías e informaciones actualizadas sobre el gestión gerencial y productividad laboral, puesto que en muchas organizaciones se han deteriorado por la mala gestión gerencial que repercute directamente en la productividad de los trabajadores.

Esta investigación es importante para la sociedad, porque una buena gestión gerencial implica un servicio óptimo a los usuarios mediado por la

buena productividad laboral, ya que la Dirección Regional de Agricultura es un apéndice del gobierno regional donde los objetivos es propender el desarrollo sostenido de toda la región.

Consideramos que metodológicamente es importante ésta investigación porque las técnicas e instrumentos aplicados en el estudio, se podrán aplicar a otras investigaciones similares, adecuándolos al contexto a investigar

Del mismo modo resulta importante conocer los indicadores de las variables investigadas para contrastar si se están cumpliendo los objetivos institucionales, así como tomar las medidas pertinentes para corregir los problemas detectados y de esta manera cumplir con los objetivos de la organización.

1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Las limitaciones se centran fundamentalmente en la accesibilidad de la toma de datos, puesto que siempre existe resistencia de parte de los sujetos de la muestra de colaborar con las investigaciones que tienen que ver con conductas y comportamientos laborales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Internacional

Romero (2015), Modelo de Gestión de gerencia estratégica como elemento de mejora de la gestión habitacional en el estado Lara (Venezuela). Tesis de grado de maestría de la Universidad Nacional de Caracas cuyo objetivo general es determinar la influencia del modelo de gestión de gerencia estratégica en la gestión habitacional, siendo la conclusión principal que se debe formarse un grupo con asignación de tareas en la institución, y que debe ser el grupo líder para implementar los planes estratégicos. Es preferible que este grupo cuente con la asistencia de un asesor externo, lo que debería permitir un desarrollo armonioso, pero sistemático y organizado de las medidas que se tomarán para completar los planes.

Nacionales

Tito (2012). En su tesis titulada “Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzados de Lima Metropolitana”, cuyo objetivo general es implementar una gestión por competencias y productividad laboral; siendo la conclusión principal que el modelo que se presenta pondera los el talento de los colaboradores que es el punto de partida para obtener alta productividad y así tener el éxito de la organización, priorizando el área de producción donde se concentra todo el proceso de los bienes y servicios por lo que se debe poner singular y verdadera importancia a las competencias y capacidades de los colaboradores.

Mego (2011), Universidad Nacional de Trujillo ha formulado la tesis para optar el grado de doctor en administración denominado “Propuesta de un

sistema de gestión de calidad para la mejora del servicio en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, Lambayeque, 2011”, siendo el objetivo general proponer un sistema de gestión de calidad para la mejora del servicio y su conclusión principal indica que más de la mitad de los usuarios de dicha municipalidad afirman que la calidad de servicio se encuentra en una escala valorativa de regular y deficiente, los mismos que muestran disconformidad de la calidad y cantidad del servicio ocasionando un malestar general.

Baldeos (2015), en su tesis titulada: La Gestión Administrativa en el Gobierno Regional de Lima, plantea como objetivo general establecer la influencia de la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Lima, concluye que la gestión administrativa influye significativamente en la eficiencia del Gobierno Regional de Lima, así mismo la planificación de dicho gobierno regional incide adecuadamente en la eficiencia de la Gestión Administrativa, ya que en ella se definen las políticas, los objetivos, las estrategias, las metas, y las actividades que se realizarán y sobre todo servirán de guía a cada uno de los trabajadores y finalmente la dirección y la toma de decisiones influyen adecuadamente en la gestión administrativa de dicho gobierno regional.

Regional

Quintana (2009), de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán ha formulado su tesis para optar el grado de magister gestión de negocios denominado “La gestión estratégica y la competitividad en los servicios administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco periodo 2008-2009” siendo el objetivo general determinar la influencia de la gestión estratégica en la competitividad de los servicios administrativos, llegando a la conclusión general que la calidad de gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, no están aplicando la calidad de servicio administrativo por lo que se encuentra con un porcentaje de 71.08% debiéndose implementar capacitaciones y charlas y de esta manera mejorar la escala valorativa de regular que se encuentra para ser más competitivo y dar mejor atención al usuario. Asimismo indica que el nivel de organización en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, existe un flujo de trámite administrativo que

califica la evaluación de manera desordenada al control interno, por lo que se debe de seguir implementando programas adecuados y con nueva tecnología y en lugares adecuados para los usuarios de esta manera hacer más eficiente la labor administrativa del personal y del control interno en la Corte Superior de Justicia de Huánuco debiéndose de implementar el círculo de calidad.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Gestión gerencial

La gestión es considerada como la acción y efecto de administrar (RAE, 2002). De acuerdo con esta definición, gestión y administración no son sinónimas, se considera por lo tanto que la gestión es un término amplio y que la administración es un componente de ella.

La gestión es la capacidad de alcanzar los objetivos, mediante procesos y utilizando todo tipo de recursos, especialmente el humano. De ahí que se pudiera hacer una distinción entre los conceptos de “gestión” y de “administración”. (Chaín, 1997).

La gestión y administración son conceptos relacionados en el sentido que ambos permiten que las organizaciones optimicen sus recursos con eficiencia y alcancen sus objetivos con eficacia” (Pulido y Hernández, 2011, p.3).

Las definiciones de gestión gerencial son numerosas y variadas.

Crosby (1988), citado por Fermín (2004) compara a la gerencia como un arte de hacer cosas correctamente (p.1).

Krygier (1988) la define como un campo de conocimientos que se deben aplicar en toda organización para garantizar una dirección pertinente (p.12).

En otros términos la gerencia es todo proceso que compromete al talento humano de cumplir sus funciones para optimizar la productividad empresarial alcanzando los objetivos propuestos; Mintzberg (2000) define a la gerencia

las competencias creativas de los colaboradores en el logro de los objetivos organizacionales poniendo todo el esfuerzo en el proceso de la vida institucional. (p.142)

Morris (1998) indica que la gerencia es importante y fundamental en las organizaciones empresariales puesto que es imperativo en mejorar la productividad, ejecutando eficientemente el proceso que conlleva al cumplimiento de los objetivos (p.20).

Consideramos así mismo que la gerencia está ligada estrechamente con la planificación como un proceso importante de la gestión.

El proceso de planeación gerencial de una organización depende fundamentalmente del compromiso e identidad institucional de los colaboradores, para ello es necesario considerar las cuatro perspectivas temporales: (Ackoff, 1996)

Reactivista (pasado)

Es la persona que se enfoca en el pasado, sus decisiones y planes son en base a lo que ya paso y a lo que siempre se ha hecho, se resiste a los cambios, no acepta proyectos innovadores ni sugerencias creativas.

Inactivista (presente)

Es aquella persona que está satisfecha con la realidad, entra en un estado de comodidad en el cual siente que no hay necesidad de hacer cambios, es decir, se conforma con lo que tiene, no apuesta por un mejor emprendimiento ni por la innovación.

Preactivista (futuro)

Es la persona que siempre ve una necesidad de cambios, tiene una visión clara de hacia dónde quiere llegar o como se proyecta para el futuro, son los innovadores y creativos, los que se insertan con una visión futurista a los cambios socio económicos y políticos de la organizaciones

Interactivista (integración)

El interactivista como su nombre lo dice integra los diferentes tiempos para desarrollar sus planes estratégicos, sabe cuál es el pasado y del pasado toma lo mejor, aprende de sus errores y toma acciones para que no se vuelvan a cometer. Conoce el presente y tiene métricos que le dicen cómo van sus tendencias, lo cual le permiten desarrollar objetivos para el futuro, sabe perfectamente hacia dónde va y hacia dónde quiere llegar Cassasus (2000).

Origen y teorías sobre gestión gerencial

Con base al estrecho vínculo entre la administración y la gestión, se podría afirmar que ambos comparten las mismas teorías o fundamentos; e inclusive, su origen. Se puede sostener que la historia, evolución y revoluciones de la administración avanzan en paralelo con la historia del hombre. Desde una administración primitiva hasta la gestión del talento humano que en la actualidad juega un papel importante en todas las organizaciones (Zacarías, 2014).

La administración y la gerencia comenzaron a sistematizarse a partir del siglo XIX y comienzo del siglo XX. Desde ese entonces hasta la actualidad son múltiples los autores que han investigado y elaborado métodos de aplicación generando diversos enfoques:

Enfoque pre-taylorianas:

Mill, en el año 1820, publica un ensayo referente al análisis y síntesis de los movimientos humanos en la producción de aquel entonces.

Babbage, Charles (1792 -1871). Creador de la primera “computadora” y autor del libro “Economía en la Maquinaria y la Manufactura” en el cual aplica el método científico en los sistemas productivos para efectos de determinar los costos de la producción.

Robinson H. Towyne (1844-1924) Propuso que la administración sea considerada una ciencia.

Joseph Wharthon (1826-1909). Creador de la primera escuela de administración incorporando conceptos de oratoria y economía como fue el caso de la Universidad de Pennsylvania.

Frederick Taylor (1856-1915). Pionero de la teoría de la administración científica con el fin de aumentar la productividad en la industria norteamericana, condicionada al incremento en la eficiencia de los trabajadores a finales del siglo XX.

Post- Taylorianas

Los Gilbreth: Frank y Lillian Gilbreth (1868-1924 y 1878-1972). Pareja de casados considerado un movimiento de la administración como ciencia, estudiarían a profundidad la fatiga y el movimiento como un factor de bienestar de los colaboradores (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996).

Henry Gantt (1861-1919). Desarrolla y presenta ante la Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos (ASME, en sus siglas en inglés) la gráfica de balance diario o gráfica de Gantt, a través de su obra "Control Gráfico Diario de la Producción" que consistió un método gráfico para observar los flujos productivos.

Hugo Munsterberg (1863-1942). En 1913, publica "Psicología y eficiencia industrial" proponiendo el primer modelo administrativo el cual incorpora criterios psicológicos

Henry Ford (1863-1947). Fundador de la Ford Motor Co. quien desarrolló un modelo de automóvil con piezas intercambiables o repuestos estandarizados para efectos de facilitar el ensamble y reparación. Se basó en disminuir los tiempos de producción, inventarios en proceso y aumento de productividad con la especialización de operarios y línea de montaje.

Max Weber (1864-1920), estudió la teoría de las organizaciones la cual sustenta que las personas aceptan leyes que rigen la organización por ser racionales, tales como la jerarquía, la autoridad y la burocracia; y que a su vez, satisfacen los intereses de estas personas.

Considerado el padre de la psicología industrial. Realizó investigaciones profundas sobre el comportamiento humano organizacional en la industria llevándose a cabo en la Western Electric Company entre 1927-1932. El resultado del estudio sustentó que los factores sociales grupales (moral, interrelaciones positivas y la administración eficaz) contribuían a la productividad en la empresa y al comportamiento individual. Bajo este resultado, se plantearon dos clases de grupos sociales en las organizaciones: Formales e informales. (Hernández y Palafox, 2012).

Abraham Maslow (1908-1970). Planteó la pirámide de motivaciones humanas y su jerarquización, describiendo las necesidades primarias (fisiológicas y de seguridad) y secundarias (psicológico-social). Estudió el comportamiento humano dentro de las organizaciones confirmando la tesis de Maslow y afirmando que las actitudes de los jefes son determinantes en la madurez de los trabajadores, distinguiendo a los jefes en dos grupos: Teoría X (Jefes con poca confianza en los trabajadores) y Teoría Y (Jefes que ve a los colaboradores como personas con cualidades y motivaciones)..

En la presente investigación consideramos las siguientes dimensiones de la gestión gerencial:

a) Planificación

Es la acción de planificar, de prevenir. Una planificación es fundamental para toda organización que desee cumplir su visión empresarial y cumplir con sus objetivos y metas trazadas, toda empresa diseña planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas, esto planes pueden ser a corto, mediano y largo plazo, según la amplitud y magnitud de la empresa. Planificar es el proceso que consiste en definir el curso

de acción y los procedimientos requeridos para alcanzar los objetivos y metas. El plan establece lo que hay que hacer para llegar al estado final, es decir, traza el camino para llegar al objetivo. (Ackoff, 1993)

Formular la estrategia empresarial, y luego implementarla, es un proceso dinámico, complejo, continuo e integrado, que requiere

Planificación es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos, es un modelo a seguir para alcanzar las metas propuestas

b) Organización

Con la organización se debe lograr un uso más efectivo de los factores de la producción, que lo que se alcanza a nivel individual. Es una suma de esfuerzos y trabajo en equipo que permite alcanzar el desarrollo más fácilmente, ordenarnos de la manera correcta para mejorar el posicionamiento debe ser una prioridad. Cuando se habla de estrategia de reorganización se refiere al concepto que en estos últimos años se ha utilizado mucho, incluso hasta egocéntricamente demasiados profesionales del ámbito de la gestión y la dirección empresarial. Lo importante es re-organizarse y saber qué lugar es más adecuado para cada quien. (Chiavenato, 2009).

c) Dirección

Esta etapa del proceso administrativo, llamada también ejecución, comando o liderazgo, es una función de tal trascendencia, que algunos autores consideran que la administración y la dirección son una misma cosa, esta trascendencia es debido a que esta etapa del proceso administrativo materializa todo lo que se proyectó en la etapa de planificación. La Dirección Administrativa es el órgano encargado de programar, organizar y dirigir las actividades de apoyo al Decanato y al Consejo de Facultad, en las áreas de Personal, Economía,

Impresiones y Publicaciones, Servicios Generales, Mantenimiento, y Trámite Documentario (Chiavenato, 1996).

La dirección envuelve los conceptos de motivación, liderazgo, guía, estímulo y actuación. A pesar de que cada uno de estos términos tiene una connotación diferente, todos ellos indican claramente que esta función gerencial tiene que ver con los factores humanos de una organización. (Flores, 2007)

Una dirección adecuada nos permitirá mantener una situación equilibrada entre las áreas de la empresa, solución de problemas y al aprovechamiento de los trabajadores. Esta etapa también implica atender las necesidades de capacitación y desarrollo del personal, para lo cual se debe conformar un programa de desarrollo de personal de acuerdo con las perspectivas de desarrollo de la Empresa. (Torres, 2006).

d) Control

El control ha sido definido bajo dos grandes perspectivas, una perspectiva limitada y una perspectiva amplia. Desde la perspectiva limitada, el control se concibe como la verificación a posteriori de los resultados conseguidos en el seguimiento de los objetivos planteados y el control de gastos invertido en el proceso realizado por los niveles directivos donde la estandarización en términos cuantitativos, forma parte central de la acción de control. Todo esto lleva a pensar que el control es un mecanismo que permite corregir desviaciones a través de indicadores cualitativos y cuantitativos dentro de un contexto social amplio, a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos claves para el éxito organizacional, es decir, el control se entiende no como un proceso netamente técnico de seguimiento, sino también como un proceso informal donde se evalúan factores culturales, organizativos, humanos y grupales. (Kreitner y Kinicki, 1997).

Control es una función administrativa, es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso

esencialmente regulador. El Control Empresarial es un Proceso Administrativo muy ligado con la Planeación, el control es la fase a través del cual se evalúan los resultados obtenidos en relación con lo planeado, a fin de corregir desviaciones y errores para mejorar continuamente. La función que permite la supervisión y comparación de los resultados obtenidos contra los resultados esperados originalmente, asegurando además que la acción dirigida se esté llevando a cabo de acuerdo con los planes de la organización y dentro de los límites de la estructura organizacional. (Chiavenato, 2006)

2.2.2 Productividad laboral

La productividad laboral se define como la capacidad de obtener el trabajo óptimo para dar resultados positivos en menos tiempo. Torres (2008), "la productividad es un indicador que refleja que tan bien se está utilizando los recursos de una economía, es el reflejo de la eficiencia y eficacia" (p.642).

La productividad evalúa varios factores como el desempeño, capacidades, etcétera; pero otros de los factores que evalúa es el tiempo que se utiliza para la realización de una actividad o producto; Rojas (2011), "la productividad evalúa la capacidad del sistema para elaborar los productos o actividades que son requeridos (que se adecuan al uso) y a la vez el grado en que se aprovechan los recursos utilizados" (p. 442).

Burga (2004) macroeconómicamente define a la productividad como "la maximización del valor real de la producción obtenida en una dotación dada de factores de producción (p. 289).

Existen numerosas interpretaciones de la productividad, sin embargo todas tienen que ver con la relación insumo producto.

La productividad en su expresión más elemental es como la relación entre insumo y producto. La mejora de esta relación, conllevaría teóricamente a mayores niveles de bienestar. Este axioma es

cuestionable por múltiples razones (Mertens, 2000),

Levitan (1984) “La productividad es la que la refiere como una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos y denota la eficiencia con la cual los recursos, humanos, capital, conocimientos, energía, etc, y son usados para producir bienes y servicios en el mercado”.

Para Martínez (2013) la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos.

Factores que intervienen la Productividad.

Eficiencia

La eficiencia es la utilización necesaria de los recursos para alcanzar los objetivos de la organización, Chiavenato (2009), “la eficiencia se refiere a la capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización, hacer las cosas bien” (p. 9). Por ello un gerente debe ser eficiente, sabiendo cómo va utilizar (mano de obra, materiales y tiempo) para así alcanzar resultado positivo.

Para las organizaciones el desempeño es el reflejo de la productividad, porque se muestra el esfuerzo del trabajador; Dolan (2007) manifiesta que “la eficiencia en el trabajo no es solo fruto del mayor o menor empeño/esfuerzo del individuo, sino también de sus capacidades, habilidades, sistemas de retribución (p.14)”

Eficacia

La eficacia consiste en alcanzar las metas establecidas en toda organización. Técnicamente, los procesos son eficaces cuando a su fin se produce el resultado previsto. La eficacia es alcanzar los objetivos de la forma correcta, utilizando los recursos necesarios.

Toda empresa se establece una visión y una misión, y estas deben ser cumplidas de acuerdo al tiempo en la que se requieran cumplir. (Mertens, 1998).

Según Robbins y Coulter (2010) “la eficacia se suele describir cómo “hacer las cosas correctas”; es decir, realizar aquellas actividades que ayudarán a la organización a alcanzar sus metas. La eficacia tiene que ver con los fines o los logros de los objetivos de la organización” (p. 7).

Jones y George (2010) indican que “las organizaciones son eficaces cuando los gerentes escogen metas apropiadas y las consiguen, por lo tanto la eficacia es una medida de la pertinencia de las metas que los gerentes decidieron que persiguiera la organización y del grado en que esa organización alcanza tales metas.” (p. 6)

Clima laboral

Palma (2004) considera el clima laboral como una apreciación sobre las actividades relacionadas al ámbito laboral, por tal se constituye como un elemento diagnóstico que se ubica acciones anticipadas y disciplinarias necesarias para mejorar la realización de procesos y resultados empresariales.

Para Robbins (2004) significa estar en constante participación dentro de la empresa, lograr que los colaboradores sientan y experimenten como es el ambiente que se vive dentro de la organización.

Además, Chiavenato (2009) indica que el clima laboral está orientado a la motivación, ya que si el colaborador es plenamente reconocido y predomina la motivación el clima laboral será adecuado fortaleciendo la comunicación e integración de grupo fomentando el éxito empresarial.

Baguer (2009) interpreta que el clima laboral es el ambiente de personas en el cual ejecutan sus actividades laborales dentro de una

empresa.

Por otro lado Marchant (2005), interpreta que el clima laboral forma parte del ámbito psicosocial en el que se desarrollan los colaboradores de una empresa, así también exterioriza la relación con las actividades cotidianas y metas estratégicas.

Capacitación

En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos. Una planificación adecuada del componente humano en una organización requiere de una política de capacitación permanente. Los jefes deben ser los primeros interesados en su propia formación y los primeros responsables en capacitar al personal a su cargo. Así, los equipos de trabajo mejorarán su desempeño. (Barrios, 2010)

Teorías de productividad laboral

Competencias Clave y Tipologías: Bunk

Llamadas también competencias críticas y en inglés Core Competencias; referidas a aquellas que posibilitan desarrollar un desempeño exitoso en diferentes contextos. Según el alemán **G. Bunk** las competencias laborales se clasifican en: (Bunk, 1994).

- **Competencia técnica:** es la autoridad experta de las actividades y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello. Esta competencia es adquirida mediante la capacitación de todos los colaboradores
- **Competencia metodológica:** implica respuesta empleando el procedimiento apropiado a las tareas encargadas y a las irregularidades que se manifiestan, identificar soluciones y transmitir

experiencias a los nuevos escenarios de trabajo. Esta capacidad se adquiere con la práctica y el compromiso institucional

- **Competencia social:** cooperar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, revelar un comportamiento para guiar al grupo y una comprensión interpersonal. Es una actitud innata de los colaboradores que deben adquirirla y practicarla permanentemente.
- **Competencia participativa:** contribuir en la organización de ambiente de trabajo, tanto como en el del entorno de la capacidad de organizar y decidir, así como en el de asumir responsabilidades. Es otra actitud

Implantación del sistema de competencias en las organizaciones

Cuando la organización toma la decisión de establecer la gestión humana desde la perspectiva de las competencias, en la medida de lo posible, debe involucrar a los fundadores, gerentes, ejecutivos, empleados, operadores y otras personas consideradas necesarias para una excelente gestión. Comenzamos definiendo los perfiles de requisitos de trabajo para los cuales es aconsejable la participación de consultores externos, pues facilita la solución de problemas y entrenamiento de profesionales y técnicos en gestión de recursos humanos, las cuales son: (INEM, 1994).

El primer paso será comunicarse detalladamente con toda la organización del proceso que será seguido y explicar lo que la gestión por las competencias consiste y lo que significa para la organización y para las personas que trabajan en ella.

El equipo técnico delegado para preparar el catálogo lo hará a través de una investigación específica que identificará tres a seis competencias que hacen que alguien tenga éxito en la organización.

Para definir las competencias de una actitud específica, un proceso similar será usado, pero enfocado en quien conoce la posición mejor que cualquier otra persona. Dependiendo de la organización, lo ideal

es avanzar en la definición de habilidades específicas para cada cargo o familia de cargos, que responde a un departamento o unidad de trabajo.

Factores de producción

Los factores productivos o factores de producción son tales recursos, materiales o no, que, en combinación con el proceso de producción, proporcionan valor para la preparación de bienes y servicios.

Los cuatro factores más relevantes son: (Samuelson y Nordhaus, 2004).

1. El Capital:

El capital es el producto de la acumulación de la producción humana y que desde una perspectiva del capitalismo es factor fundamental del crecimiento económico. A través del capital es posible generar bienes y servicios a producir que servirán para generar la riqueza social de las personas e incrementar la calidad de vida.

2. El interés

El interés se define como un factor de producción, porque es la variable que más afecta el valor relativo del capital. Al utilizar el capital en el mundo de hoy, estarán sujetos a la evaluación de alternativas de inversión, donde las tasas de proyectos de retorno se contrastan con tasas de interés más atractivas ofrecidas.

3. La Tecnología

El saber hacer y el conocimiento aplicado son un nuevo factor de producción, a través del progreso tecnológico, el hombre ha logrado diversificar y ampliar sus horizontes, cada vez más rápido, mejor y más eficientemente en la búsqueda de sus objetivos.

4. El Trabajo

Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital". En realidad abarca muchas nociones, sin embargo las principales son:

- a) El esfuerzo humano en la búsqueda de un fin productivo.
- b) El esfuerzo que merece una remuneración. (Noción muy vaga)
- c) El uso de la inteligencia humana aplicada a las actividades.
- d) Ocupación retribuida.

A través del avance y de la diversificación, el trabajo humano fue dividido, dando origen a la especialización. Hoy en día, los empleos más complejos con el mayor valor económico son aquellos que vienen de complejidad o talento intelectual.

Él pasó de una sociedad basada en el trabajo manual para una sociedad basada en el trabajo intelectual, en cuyo caso los resultados se explican por 3 elementos:

- El incremento de la cantidad de los demás factores.
- El progreso de la tecnología, tanto la productiva como la administrativa.
- El crecimiento beneficioso del entorno económico-social, que tiene dominio positivo en las decisiones y expectativas de los agentes económicos.

Productividad laboral: enfoque económico

Ívico (1987) define la productividad laboral, es una relación entre la producción y el personal ocupado. Reflejada en la utilización del personal ocupado en el proceso productivo, permitiendo estudiar los cambios en la utilización del trabajo, en la movilidad ocupacional, planificar los requerimientos futuros de mano de obra, diagnosticar la política de formación de recursos humanos, inspeccionar los efectos del cambio tecnológico en el empleo y el desempleo, evaluar el

comportamiento de los costos laborales, comparar entre países los avances de productividad.

En cuanto a la productividad del trabajo (productividad laboral), en términos macroeconómicos se suele utilizar la medida del PBI

García (2007), afirma que la productividad del trabajo especificada como un producto por personal empleado, posee una asociatividad útil con productividad total .

Levitan y Werneke (1984) identifican como factores que determinan la productividad de la tecnología, la educación y la calificación del trabajo, los cambios en el uso de la planta y el equipo y la organización. Del mismo modo, las variables varían entre la disminución de la productividad a nivel internacional:

- Factores que dañan la tasa de uso de los factores productivos: empleo e inversión en bienes de capital.
- Los factores afectados por la tecnología ya están incorporados en el capital humano (calificación del trabajo), la tecnología aplicada en bienes de capital y las tecnologías incorporadas (patentes, soporte, libros, planes, etc.).
- Situaciones de equilibrio macroeconómico, fundamental conducta del tipo de cambio y de la inflación.
- Grado de eficiencia en la gestión de los mercados de factor y de bienes y servicios, que está relacionado al grado de competencia ya las prácticas regulatorias existentes.
- Conceder de infraestructuras públicas, especialmente de red.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Control. Control es una función administrativa, es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita.

Eficacia.- Consiste en alcanzar las metas establecidas en la empresa.

Eficiencia.- Se refiere a lograr las metas con la menor cantidad de recursos. Obsérvese que el punto clave en esta definición es ahorro o reducción de recursos al mínimo.

Gestión gerencial. La gestión gerencial es un proceso intelectual creativo que permite a un individuo diseñar y ejecutar las directrices y procesos estratégicos y tácticos de una organización.

Gestión. - Hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera.

Organizar. - Establecer o reformar algo para lograr un fin, coordinando las personas y los medios adecuados o bien poner algo en orden.

Planificar. - Constituye un proceso mediador entre el futuro y el presente. Prever una serie de acciones y organizar los pasos para lograr un fin.

Productividad laboral. La productividad se define como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción.

Trabajo en equipo. - Es un grupo cuyos esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de sus partes individuales.

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 Hipótesis general:

La relación es significativa entre la gestión gerencial y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

2.4.2 Hipótesis específicas:

La relación es significativa entre la planificación y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

La relación es significativa entre la organización y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

La relación es significativa entre la dirección y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

La relación es significativa entre el control y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

2.5 VARIABLES

2.5.1 Definición Conceptual de las Variables

a. Gestión gerencial.

La gestión gerencial es un proceso intelectual creativo que permite a un individuo diseñar y ejecutar las directrices y procesos estratégicos y tácticos de una organización mediante la comprensión, conceptualización y conocimiento de la esencia de su quehacer, y al mismo tiempo coordinar recursos o capitales económicos, humanos, tecnológicos y de relaciones sociales, políticas para alcanzar sus propósitos u objetivos.

b. Productividad laboral.

La productividad se define como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Se puede agregar que en la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, pero se debe tomar en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto, además del mejoramiento de las habilidades del recurso humano.

2.5.2 Definición Operacional de las Variables

a. Gestión gerencial.

La gestión gerencial es un proceso intelectual creativo que permite a un individuo diseñar y ejecutar las directrices y procesos estratégicos y tácticos de una organización mediante la comprensión, conceptualización y conocimiento de la esencia de su quehacer, el mismo que fue medido mediante un cuestionario conformado por 20 ítems.

b. Productividad laboral.

La productividad se define como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción, el mismo que se midió mediante un cuestionario conformado por 20 ítems.

2.5.3 Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable correlacional 1: Gestión gerencial	Planificación	-Interrelación de los objetivos -Regulación de los objetivos -Plan estratégico -Planes gerenciales de fortalecimiento institucional	Ordinal
	Organización	-Existencia de documentos normativos -Existencia de documentos operativos -Existencia de reglamentos de seguridad e higiene -Puestos o áreas suficientes	
	Dirección	-Habilidades comunicativas -Reconocimiento a los colaboradores -Manejo de conflictos -Liderazgo permanente	

	Control	<ul style="list-style-type: none"> -Cumplimiento de los planes estratégicos en los plazos establecidos -Seguimiento o del cumplimiento de los objetivos por áreas -Control oportuno de la gestión -Evaluación permanente de la gestión 	
Variable correlacional 2: Productividad laboral	Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Actitud del trabajador -Jornada Laboral -Relaciones Laborales -Adecuado ambiente de trabajo 	Ordinal
	Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Desempeño Laboral -Documentos de gestión vigentes. -Formación y participación -Coordinación 	
	Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento de metas y objetivos -Oportuna entrega de recursos -Optimización de los Recursos -Cumplimiento de metas y objetivos -Respeto hacia el colaborador 	
	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> -Capacitación permanente -Capacitación adecuada y pertinente -Capacitación y productividad 	

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de Investigación:

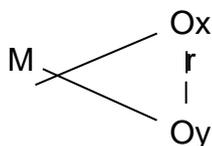
El tipo de Investigación del presente estudio es no experimental, puesto que no existe un tratamiento metodológico para evidenciar el efecto de una variable en otra, es decir, no existe manipulación de variables.

Por la naturaleza de las variables es de carácter sustantiva por que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido, está orientada, a describir y explicar la realidad investigada (Carrasco, 2013).

3.1.2 Nivel de Investigación

El nivel es correlacional ya que trató de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Hernández y otros, 2014)

En concordancia con el tipo y nivel de investigación el diseño es descriptivo correlacional-transversal cuyo esquema es



Dónde:

M = Muestra

Ox = Gestión gerencial

Oy = Productividad laboral

r = Relación entre variables

3.2 DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló en Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Huánuco el año 2018. La investigación se realizará desde el mes de agosto del 2018 al mes de febrero del 2019 con un promedio de siete meses, donde las últimas semanas se realizó el trabajo de campo, análisis estadístico, prueba de hipótesis y redacción del informe final.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población:

La población motivo de esta investigación estuvo conformada por el total de 222 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Huánuco que laboran el año 2019, en sus diferentes modalidades. La distribución se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Cuadro Nº 1. Población de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2018

Modalidad	Nº de trabajadores	Porcentaje
Nombrados	130	59%
Contratados	92	41%
Total	222	100%

Fuente: CAP de la DRA-Hco
Elaboración: Propia

3.3.2 Muestra:

La muestra es de tipo probabilístico, el tamaño de la muestra se determinó mediante la fórmula de muestras finitas:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

N: Población 100

p: Probabilidad de éxito: 0.5

q: Probabilidad de fracaso: 0.5

E: Nivel de precisión o error estimado: 0.1

Z: Limite de confianza: 1.96

Reemplazando datos, se tiene:

$$n = \frac{1.645^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 222}{(222 - 1)0.1^2 + 1.645^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 68$$

La distribución de la muestra se observa en el siguiente cuadro:

Cuadro Nº 2. Muestra de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2018

Modalidad	Muestra
Nombrados	38
Contratados	30
Total	68

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica. En la presente investigación se utilizó la encuesta.

Instrumentos. En la presente investigación se utilizaron dos instrumentos:

- Un cuestionario para medir la gestión gerencial conformada por 20 ítems.
- Un cuestionario para medir la productividad laboral conformada también por 20 ítems.

3.5 Validez y confiabilidad del instrumento

Validez. La validación de los instrumentos se realizó mediante juicios de expertos, para ello se les presentó la ficha de validación, los instrumentos y la matriz de consistencia.

Confiabilidad

La confiabilidad se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, que es un estadígrafo cuyo valor va de 0 a 1 con la siguiente valoración:

La confiabilidad del instrumento que midió la gestión gerencial es:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	20

Como el valor del coeficiente Alfa de Cronbach es 0.753, entonces el instrumento es altamente confiable

La confiabilidad del instrumento que midió la productividad laboral es:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,713	15

Como el valor del coeficiente Alfa de Cronbach es 0.713, entonces el instrumento es altamente confiable.

3.6 Plan de recolección y procesamiento de datos

Para la recolección y el procesamiento de los datos se empleó técnicas estadísticas. Se elaboraron los instrumentos de recolección de datos, una vez validados se aplicó a los sujetos de la muestra, se ordenó, la información obtenida, se procesaron los datos mediante el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 23.0; obteniendo las tablas de frecuencias

de las variables y de sus dimensiones, interpretándolos convenientemente en base a una escalara valorativa (baremo) elaborado por el investigador.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

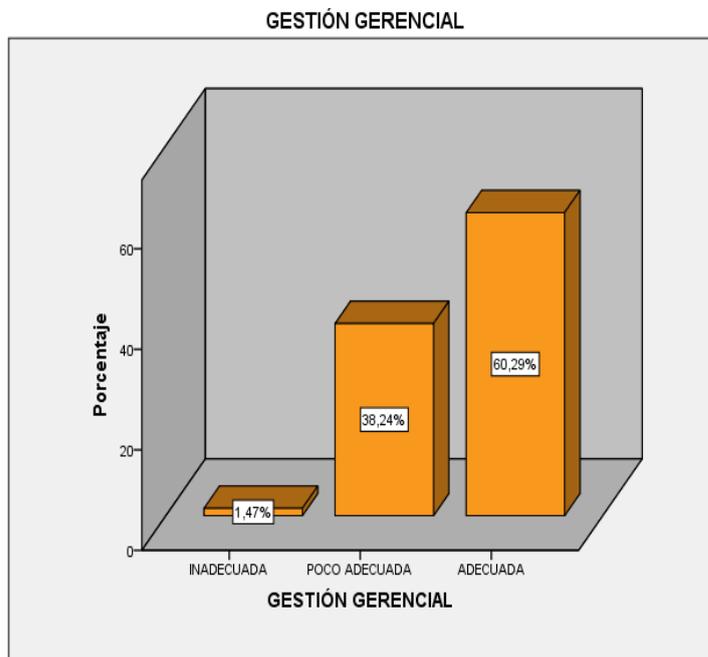
4.1. Presentación, descripción e interpretación de los resultados

Tabla 01. Gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
Inadecuada	20 a 46	1	1,5
Poco adecuada	47 a 73	26	38,2
Adecuada	74 a 100	41	60,3
TOTAL		68	100%
PROMEDIO	74.03		

Fuente: Cuestionario aplicado en enero del 2019
Elaboración: El autor

Gráfico 01. Gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019



Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 01, se tiene que el 60.3% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, opinan que la gestión gerencial es adecuada, el 38.2% opina que es poco adecuada y solo el 1.5%, opinan que es inadecuada. Del mismo modo en promedio dicha variable tiene una valoración de adecuada con 74.03 puntos de un total de 100. Esta valoración se debe principalmente porque las dimensiones de dicha variable como la planificación, organización, dirección y control también son adecuadas.

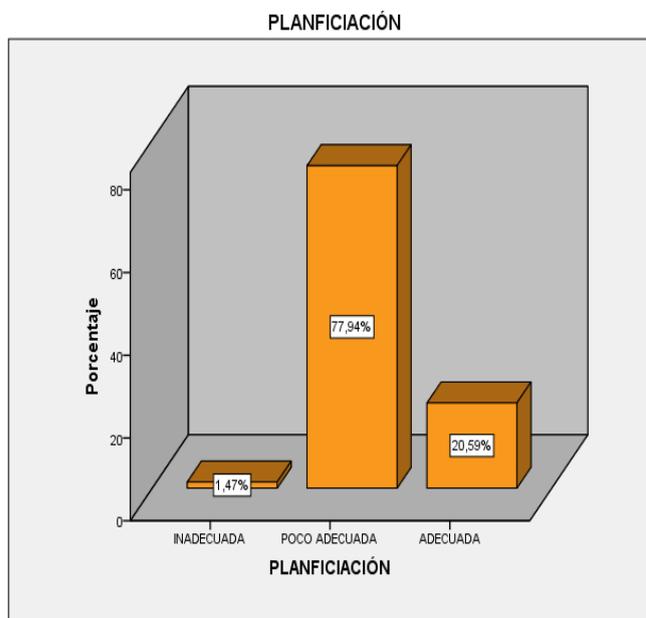
Tabla 02. Planificación en la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
Inadecuada	05 a 11	1	1,5
Poco adecuada	12 a 18	53	77,9
Adecuada	19 a 25	14	20,6
TOTAL		68	100%
PROMEDIO	17.40		

Fuente: Cuestionario aplicado en enero del 2019

Elaboración: El autor

Gráfico 02. Planificación en la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019



Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 02, se tiene que el 77.9% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, opinan que la planificación de la gestión gerencial es poco adecuada, el 20.6% opina que es adecuada y solo el 1.5%, opinan que es inadecuada. Del mismo modo en promedio dicha dimensión tiene una valoración de poco adecuada con 17.40 puntos de un total de 25. Esta valoración se debe principalmente porque los trabajadores consideran que en dicha institución no siempre se

cumplen los objetivos de la gerencia y poco se interrelacionan con los objetivos de la institución, pocas veces existen políticas que regulan la gestión de la Dirección Regional, no siempre la gerencia cuenta con un plan estratégico con respecto a la forma de administrar, organizar, dirigir, controlar e integrar los recursos humanos y del mismo modo a veces existen planes promovidos por la gerencia que permita fortalecer e implementar la carrera administrativa dentro de la Dirección Regional de Agricultura.

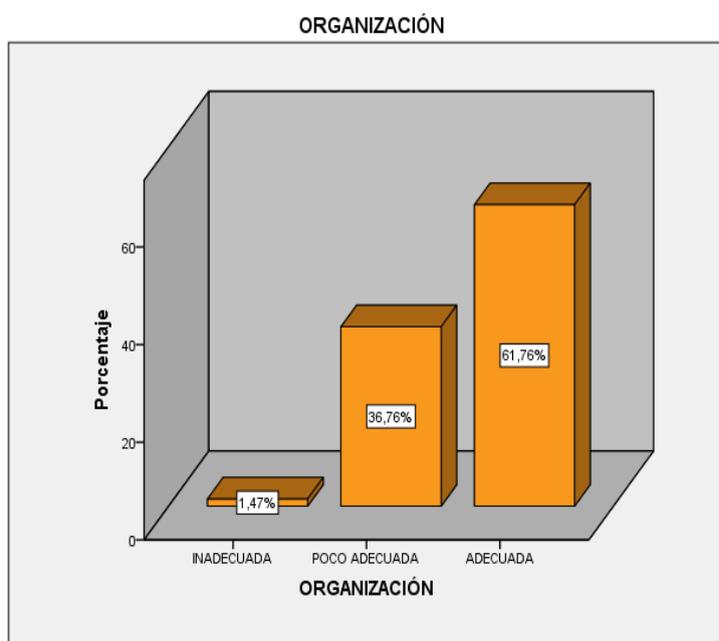
Tabla 03. Organización en la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
Inadecuada	05 a 11	1	1,5
Poco adecuada	12 a 18	25	36,8
Adecuada	19 a 25	42	61,8
TOTAL		68	100%
PROMEDIO	18.09		

Fuente: Cuestionario aplicado en enero del 2019

Elaboración: El autor

Gráfico 03. Organización en la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019



Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 03, se tiene que el 61.8% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, opinan que la organización de la gestión gerencial es adecuada, el 36.8% opina que es poco adecuada y solo el 1.5%, opinan que es inadecuada. Del mismo modo en promedio dicha dimensión tiene una valoración de poco adecuada, pero muy próximo al adecuado con 18.09 puntos de un total de 25. Esta valoración se debe principalmente porque muchas veces la Dirección Regional cuenta con el apoyo de todo el personal de la Dirección Regional, en la mayoría de los casos cuenta con manuales administrativos, con enfoque de competencias y habilidades laborales, la gerencia de la institución no siempre cuenta con los puestos directivos suficientes para lograr los objetivos trazados, del mismo modo los documentos normativos y operativos muchas veces no actualizados y en la institución el reglamento de seguridad e higiene impulsado no está casi actualizado.

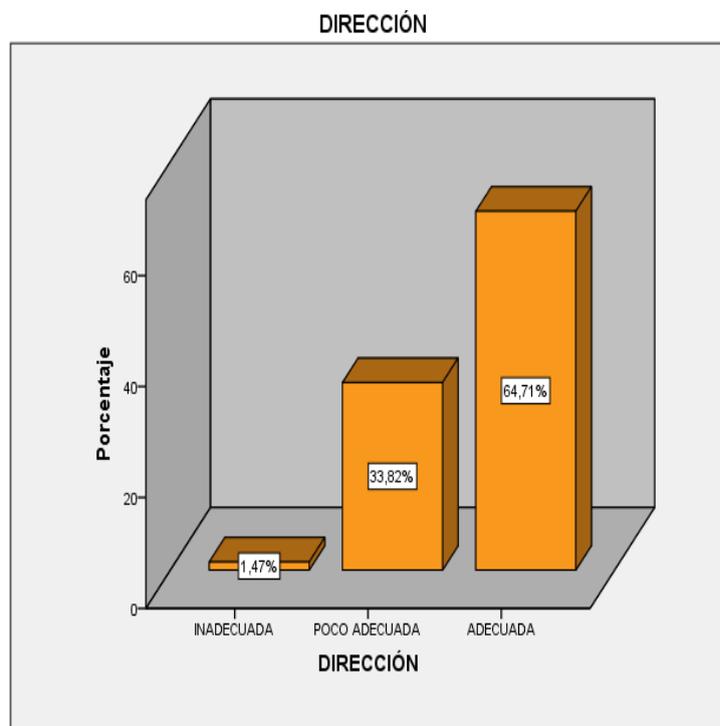
Tabla 04. Dirección en la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
Inadecuada	05 a 11	1	1,5
Poco adecuada	12 a 18	23	33,8
Adecuada	19 a 25	44	64,7
TOTAL		68	100%
PROMEDIO		18.41	

Fuente: Cuestionario aplicado en enero del 2019

Elaboración: El autor

Gráfico 04. Dirección en la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019



Descripción e interpretación

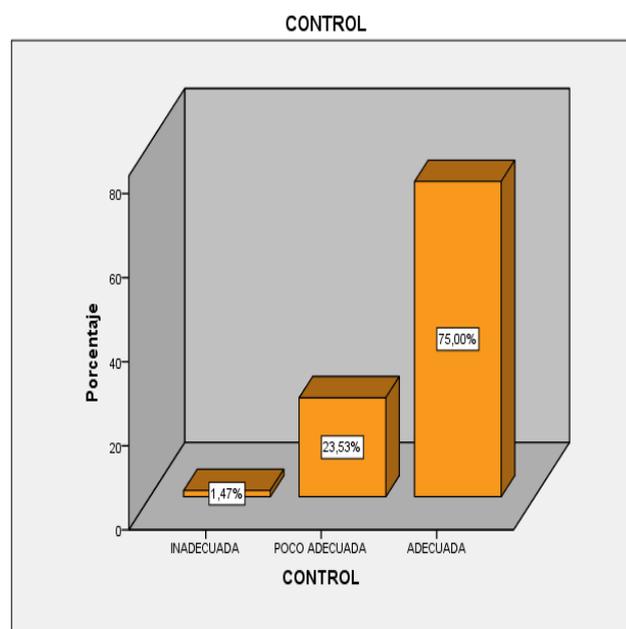
En la tabla y gráfico 04, se tiene que el 64.7% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, opinan que la dirección de la gestión gerencial es adecuada, el 33.8% opina que es poco adecuada y solo el 1.5%, opinan que es inadecuada. Del mismo modo en promedio dicha variable tiene una valoración de poco adecuada, pero muy próximo a la adecuada con 18.41 puntos de un total de 25. Esta valoración se debe principalmente porque en muchos casos la gerencia hace reconocimientos apropiados a sus trabajadores por su desempeño o desarrollo de sus competencias y habilidades para trabajar en equipo, la comunicación en la gerencia, fluye de manera adecuada a través de los canales correspondientes, no siempre la toma de decisiones es oportuna y pertinente, del mismo modo la gerencia no maneja los conflictos que se presentan con los usuarios y compañeros de trabajo en forma adecuada y el liderazgo que ejerce el gerente es en pocos casos no es bien acogido.

Tabla 05. Control den la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
Inadecuada	05 a 11	1	1,5
Poco adecuada	12 a 18	16	23,5
Adecuada	19 a 25	51	75,0
TOTAL		68	100%
PROMEDIO	20.13		

Fuente: Cuestionario aplicado en enero del 2019
Elaboración: El autor

Gráfico 05. Control den la gestión gerencial en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019



Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 05, se tiene que el 75.0% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, opinan que la gestión gerencial es adecuada, el 23.5% opina que es poco adecuada y solo el 1.5%, opinan que es inadecuada. Del mismo modo en promedio dicha variable tiene una valoración de adecuada con 20.19 puntos de un total de 25. Esta valoración se debe principalmente porque las áreas o subgerencias cumplen con los planes estratégicos en los plazos establecidos, también

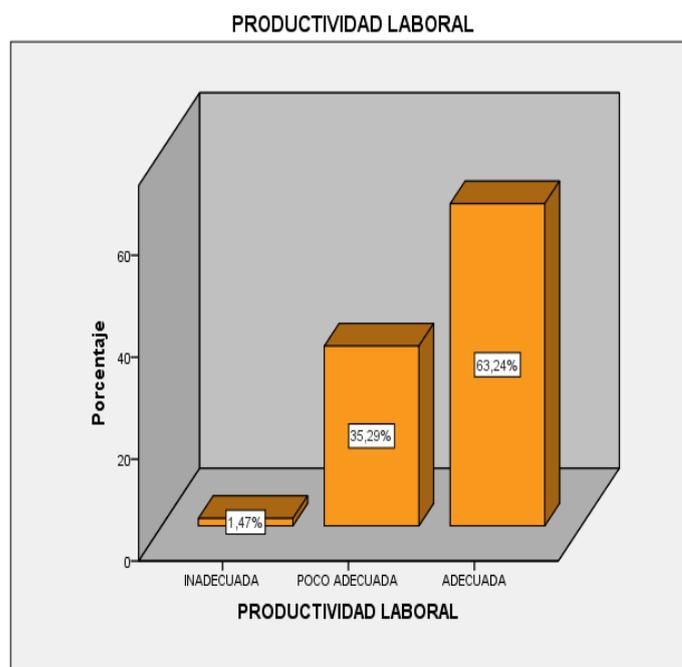
realiza seguimiento del cumplimiento de los objetivos por áreas, prepara periódicamente el informe de control de gestión que facilite la generación de alternativas para la toma de decisión, la gerencia cumple con rendir cuentas sobre la misión u objetivos que les haya sido encargado y la gerencia evalúa los resultados de su trabajo y de su equipo para mejorar la calidad de servicios.

Tabla 06. Productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
Inadecuada	20 a 46	1	1,5
Poco adecuada	47 a 73	24	35,3
Adecuada	74 a 100	43	63,2
TOTAL		68	100%
PROMEDIO	76.35		

Fuente: Cuestionario aplicado en enero del 2019
Elaboración: El autor

Gráfico 06. Productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019



Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 06, se tiene que el 63.2% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, opinan que la productividad laboral es adecuada, el 35.3% opina que es poco adecuada y solo el 1.5%, opinan que es inadecuada. Del mismo modo en promedio dicha variable tiene una valoración de adecuada con 76.35 puntos de un

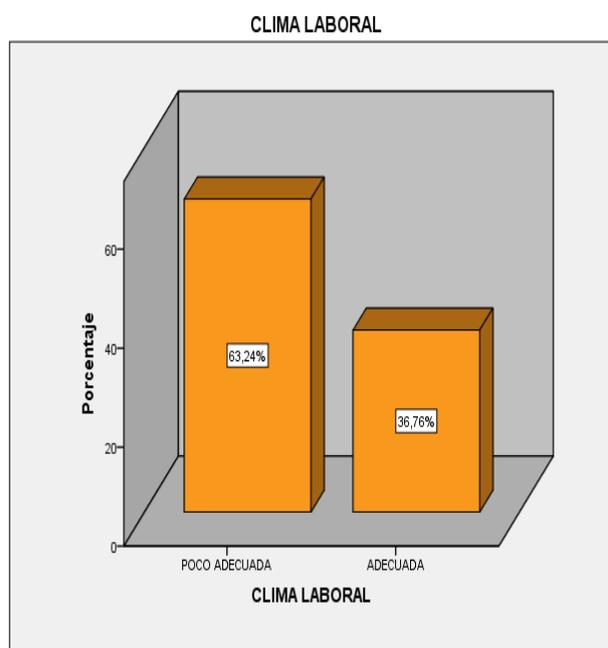
total de 100. Esta valoración se debe porque sus dimensiones como el clima, la eficiencia, la efectividad y la capacitación laboral también son adecuadas.

Tabla 07. Clima laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
Inadecuada	05 a 11	0	0,0%
Poco adecuada	12 a 18	43	63,2
Adecuada	19 a 25	25	36,8
TOTAL		68	100%
PROMEDIO	18.07		

Fuente: Cuestionario aplicado en enero del 2019
Elaboración: El autor

Gráfico 07. Clima laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019



Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 07, se tiene que el 63.2% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, opinan que el clima laboral es poco adecuado y el 36.8% opina que es adecuado. Del mismo modo en promedio de dicha dimensión tiene una valoración de poco

adecuada pero muy cerca a la adecuada con 18.07 puntos de un total de 25, Esta valoración se debe principalmente porque no siempre los trabajadores conocen las metas y los objetivos del área donde labora de la institución, muchas veces no es oportuna la entrega de los recursos por parte del área responsable durante la realización de sus actividades o trabajo, en algunos casos no existe optimización de los recursos de la Dirección Regional, a veces se cumple las metas y objetivos institucionales al finalizar el ejercicio fiscal y la relación existente en el entorno laboral, no siempre es de respeto al personal colaborador.

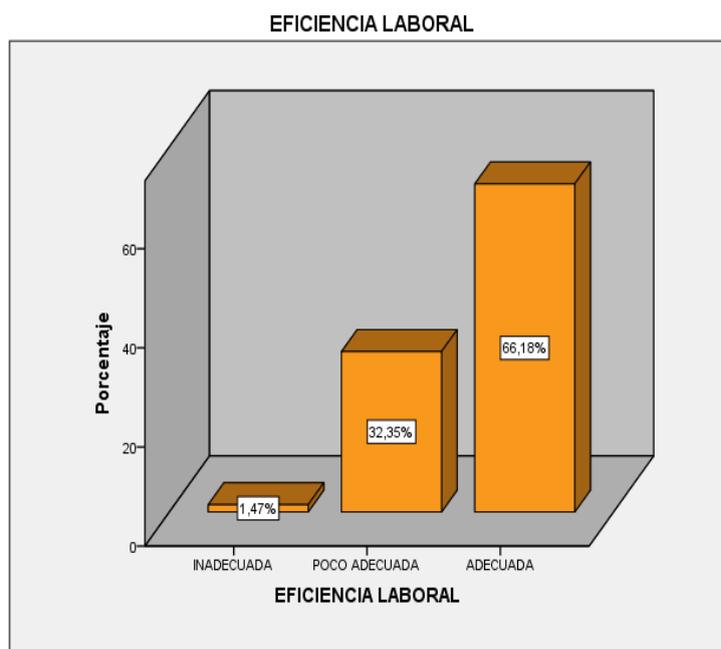
Tabla 08. Eficiencia laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
Inadecuada	05 a 11	1	1,5
Poco adecuada	12 a 18	22	32,3
Adecuada	19 a 25	45	66,2
TOTAL		68	100%
PROMEDIO	18.51		

Fuente: Cuestionario aplicado en enero del 2019

Elaboración: El autor

Gráfico 08. Eficiencia laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019



Descripción e interpretación

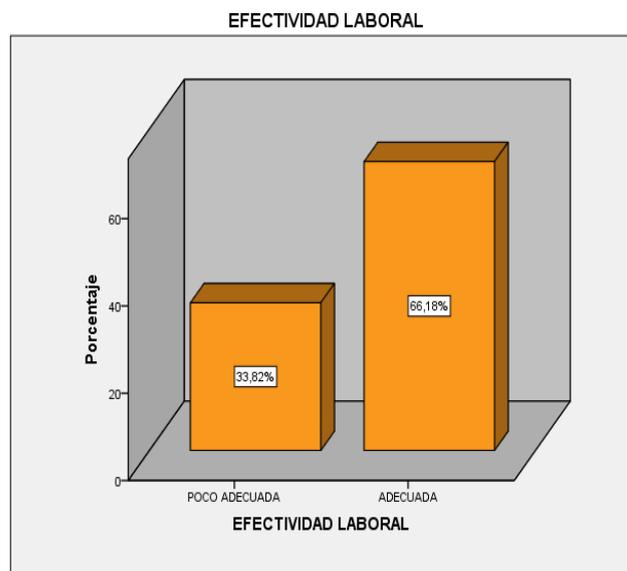
En la tabla y gráfico 08, se tiene que el 66.2% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, opinan que la eficiencia laboral es adecuada, el 32.3% opina que es poco adecuada y solo el 1.5% afirma que es inadecuada. Del mismo modo en promedio dicha dimensión tiene una valoración de poco adecuada pero muy cerca a la adecuada con 18.51 puntos de un total de 25, Esta valoración se debe principalmente porque muchas veces se considera eficiente el desempeño laboral en la Dirección Regional, casi siempre es de uso permanente en el desempeño de las funciones los documentos de gestión vigentes (CAP, PAP, ROF, MOF, PDRC, PEI, POI, etc, muchas veces se fomenta el trabajo en equipo que se orienta al bien común desde su conformación, casi en todos los casos se mantiene buena iniciativa de participación con coordinaciones permanentemente durante el desarrollo de los trabajos que se son encomendadas por su jefe superior.

Tabla 09. Efectividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
Inadecuada	05 a 11	0	0,0%
Poco adecuada	12 a 18	23	33,8
Adecuada	19 a 25	45	66,2
TOTAL		68	100%
PROMEDIO	19.06		

Fuente: Cuestionario aplicado en enero del 2019
Elaboración: El autor

Gráfico 09. Efectividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019



Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 09, se tiene que el 66.2% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, opinan que la efectividad laboral es adecuada y el 33.8% opina que es poco adecuada. Del mismo modo en promedio dicha dimensión tiene una valoración de adecuada con 19.06 puntos de un total de 25. Esta valoración se debe principalmente porque es adecuado el aspecto tecnológico, las funciones delegadas por su superior donde los trabajadores están conformes con la jornada laboral, las relaciones laborales son pertinentes generando un ambiente de trabajo saludable.

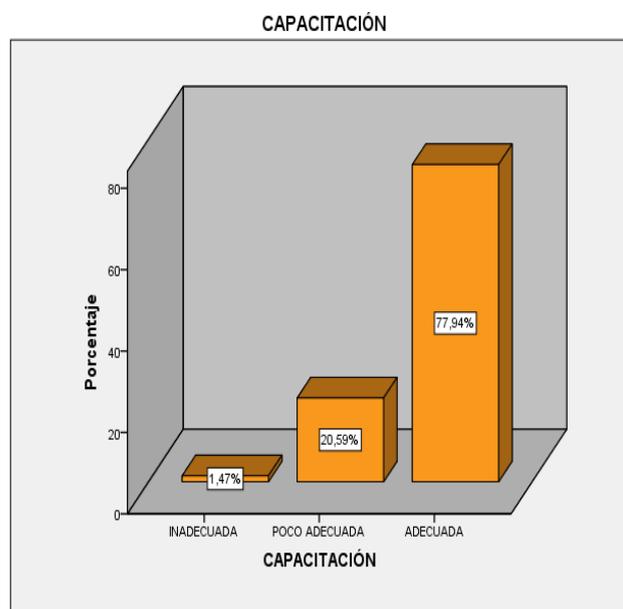
Tabla 10. Capacitación laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
Inadecuada	05 a 11	1	1,5
Poco adecuada	12 a 18	14	20,6
Adecuada	19 a 25	53	77,9
TOTAL		68	100%
PROMEDIO		20.71	

Fuente: Cuestionario aplicado en enero del 2019

Elaboración: El autor

Gráfico 10. Capacitación laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019



Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 09, se tiene que el 77.9% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, opinan que la capacitación laboral es adecuada y el 20.6% opina que es poco adecuada y solo el 1.5% opina que es inadecuada. Del mismo modo en promedio de dicha dimensión tiene una valoración de adecuada con 20.71 puntos de un total de 25. Esta valoración se debe principalmente porque las capacitaciones son permanentemente, adecuadas y pertinentes de acuerdo al perfil de los trabajadores, responden a las necesidades institucionales llevadas a cabo por su jefe de área antes de iniciar sus actividades o trabajos que requieren el logro de metas y objetivos, ayudan a la productividad organizacional y al desarrollo personal de todos los trabajadores.

Tabla 11. Medidas de tendencia central de la gestión gerencial y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019

	PLANIFICACIÓN	ORGANIZACIÓN	DIRECCIÓN	CONTROL	GESTIÓN GERENCIAL	CLIMA LABORAL	EFICIENCIA LABORAL	EFFECTIVIDAD LABORAL	CAPACITACIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Media	17,40	18,09	18,41	20,13	74,03	18,07	18,51	19,06	20,71	76,35
Mediana	18,00	19,00	19,00	22,00	78,00	18,00	19,00	19,50	22,00	78,00
Moda	18	20	21	22	78 ^a	18	20	21	22	83 ^a

Fuente: Cuestionario aplicado en enero del 2019

Elaboración: El autor

4.2. Prueba de hipótesis

Para la prueba de la hipótesis general y específica, se formuló la hipótesis nula y la hipótesis de investigación y por ser las variables cualitativas o categóricas y ser la muestra menor de 50 sujetos, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

Para el procesamiento de datos se utilizó el Software SPSS (v. 23.0)

Los pasos a seguidos fueron son los siguientes:

- 1) Formulación de la hipótesis nula y de investigación
- 2) Nivel de significación: 1% (0.01)
- 3) Estadístico de prueba: Rho de Spearman
- 4) Decisión

Si $P < 0,05$; se rechaza H_0

Si $P > 0,05$; se acepta H_0

Contrastación de la hipótesis general:

Hi: La relación es significativa entre la gestión gerencial y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

Ho: La relación no es significativa entre la gestión gerencial y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

Correlaciones

		GESTIÓN GERENCIAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,958**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Como el nivel de significancia o p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre la gestión gerencial y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019. Del mismo modo dichas variables se relacionan con un coeficiente positivo muy fuerte cuyo valor es 0.958

Contrastación de las hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Hi: La relación es significativa entre la planificación y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

Ho: La relación no es significativa entre la planificación y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

Correlaciones

		PLANIFICACIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Como el nivel de significancia o p-valor igual a cero menor que el error estimado (0,01), se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre la planificación y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019. Del mismo modo dicha dimensión con la productividad laboral se relacionan con un coeficiente positivo fuerte cuyo valor es 0.812

Hipótesis específica 2

Hi: La relación es significativa entre la organización y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

Ho: La relación no es significativa entre la organización y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

Correlaciones

		ORGANIZACIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Como el nivel de significancia o p-valor igual a cero menor que el error estimado (0,01), se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre la organización y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019. Del mismo modo dicha dimensión con la productividad laboral se relacionan con un coeficiente positivo considerable cuyo valor es 0.661

Hipótesis específica 3

Hi: La relación es significativa entre la dirección y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

Ho: La relación no es significativa entre la dirección y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

Correlaciones

		DIRECCIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Como el nivel de significancia o p-valor igual a cero menor que el error estimado (0,01), se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre la dirección y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019. Del mismo modo dicha dimensión con la productividad laboral se relacionan con un coeficiente positivo fuerte cuyo valor es 0.860

Hipótesis específica 4

Hi: La relación es significativa entre el control y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

Ho: La relación no es significativa entre el control y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.

Correlaciones

		CONTROL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,687**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Como el nivel de significancia o p-valor igual a cero menor que el error estimado (0,01), se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre el control y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019. Del mismo modo dicha dimensión con la productividad laboral se relacionan con un coeficiente positivo considerable cuyo valor es 0.687

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación indican que la relación es significativa entre la gestión gerencial y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, puesto que el nivel de significancia o p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo dichas variables se relacionan con un coeficiente positivo muy fuerte cuyo valor es 0.958. De igual manera las dimensiones de la gestión gerencial como la planificación, organización, dirección y control se relacionan significativamente con la productividad laboral con coeficientes de correlación positivas. Así mismo tanto la gestión gerencial como la productividad laboral se encuentran en una valoración de adecuada, teniendo un mejor puntaje valorativo la productividad laboral. Estos resultados se relacionan coincidentemente o en forma discrepante con investigaciones realizadas anteriormente como es el caso de:

Romero (2015), quien en su tesis concluye que debe formarse un grupo con asignación de tareas en la institución, y que debe ser el grupo líder para implementar los planes estratégicos. Es preferible que este grupo cuente con la asistencia de un asesor externo, lo que debería permitir un desarrollo armonioso, pero sistemático y organizado de las medidas que se tomarán para completar los planes.

Como se puede apreciar el autor hace mención de la importancia de un asesor externo a la institución para consolidar una gestión sistemática, organizada que permita el desarrollo armonioso y que debe enfocarse en un liderazgo del grupo que conduzca la gestión.

Tito (2012). Dicho autor en su tesis concluye que es necesario implementar en toda organización un modelo de gestión por competencias y que privilegio fundamentalmente los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de todos los trabajadores con la finalidad de levantar y mejorar la productividad de la organización.

Se puede apreciar que el autor pondera que la productividad se debe relacionar con una gestión adecuada con un modelo apropiado y da mucha importancia al talento humano, hecho que se relaciona con los resultados de la presente investigación donde la gestión gerencial se relaciona significativamente con la productividad laboral.

Mego (2011), el autor en su trabajo de investigación concluye que en la percepción general del servicio municipal la mayoría de los usuarios (el 57.8%), califican, en la escala de valoración utilizada, como regular y deficiente la calidad del servicio que reciben de la Municipalidad Provincial de Chiclayo; debido principalmente que no existe una gestión de calidad en dicha municipalidad. Dicha conclusión discrepa con la nuestra puesto que la gestión que perciben los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de la región Huánuco es adecuada, sin embargo podemos percibir que el resultado de la tesis de Mego es porque la opinión viene no de los trabajadores sino de los usuarios.

Baldeos (2015), en su tesis concluye la gestión administrativa, la planificación y la toma de decisiones influye significativamente en la eficiencia del Gobierno Regional de Lima, por lo que necesario cuidar y capacitar permanentemente al talento humano para su eficacia y eficiencia.

Como en nuestro caso el autor indica que toda gestión como es el caso de la administrativa influye y tiene influencia significativa en las actividades y acciones gerenciales como en la toma de decisiones y acciones colaterales a la misma.

Quintana (2009), en su estudio concluye que la calidad de gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia de Huánuco, no están aplicando la calidad de servicio administrativo por lo que se encuentra con

un porcentaje de 71.08% debiéndose implementar capacitaciones y charlas y de esta manera mejorar la escala valorativa de regular que se encuentra para ser más competitivo y dar mejor atención al usuario. Conclusión que no es similar a la nuestra, puesto que en la institución investigada la gestión gerencial es adecuada y tiene una relación positiva muy fuerte con la productividad laboral.

CONCLUSIONES

- La relación es significativa entre la gestión gerencial y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, puesto que el nivel de significancia o p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo dichas variables se relacionan con un coeficiente positivo muy fuerte cuyo valor es 0.958. De igual manera las dimensiones de la gestión gerencial como la planificación, organización, dirección y control se relacionan significativamente con la productividad laboral con coeficientes de correlación positivas. Así mismo tanto la gestión gerencial como la productividad laboral se encuentran en una valoración de adecuada, teniendo un mejor puntaje valorativo la productividad laboral.
- La relación es significativa entre la planificación y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, donde el nivel de significancia o p-valor igual menor que el error estimado y cuyo coeficiente de correlación tiene un valor de 0.812
- La relación es significativa entre la organización y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, donde el nivel de significancia o p-valor es error estimado y cuyo coeficiente de correlación tiene un valor de 0.661
- La relación es significativa entre la dirección y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, donde el nivel de significancia o p-valor es menor que el error estimado y cuyo coeficiente de correlación tiene un valor de 0.860
- La relación es significativa entre el control y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019, donde el nivel de significancia o p-valor es error estimado y cuyo coeficiente de correlación tiene un valor de 0.687

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los funcionarios de la Dirección Regional de Agricultura de la región Huánuco, realizar una cruzada de la mejora de la gestión gerencial, ya que si bien es cierto la mayoría de trabajadores indican que la gestión es adecuada, existe aún un porcentaje de trabajadores que indican que la gestión gerencial es poco adecuada, para ello es necesario reforzar sobre todo el trabajo en equipo y realizar capacitaciones sobre todo de gestión de calidad.
- Siendo la planificación una dimensión estratégica de gestión y teniendo una valoración menor que las demás dimensiones ocupando una valoración de poco adecuada es necesario que se mejore sustancialmente realizando acciones de planificación anticipada y compartida con todos los miembros de la institución.
- Es necesario que la organización de la gestión gerencial se potencie ubicando a cada trabajador en el área o puesto que mejor se desempeñe y que tenga las competencias adecuadas para ello y que no prime situaciones partidarias o políticas como a menudo se nota en los cambios de gobierno careando malestar en toda la institución que repercute indudablemente en la productividad laboral.
- Se recomienda también a los funcionarios y trabajadores mejorar el clima laboral puesto que de acuerdo a los resultados es una dimensión de la productividad que se ubica en una valoración de poco adecuada, para ello es necesario una adecuada comunicación, reconocimientos a la labor realizada y sobre todo trato justo y equitativo sin preferencias de ninguna clase.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackoff, R. (1993). *Estilos de la planeación estratégica*. Recuperado de <https://prezi.com/vzxt1xcmmjb/estilos-de-la-planeacion-estrategica-segun-russell-ackoff/>.
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas. Un timón en la tormenta*. (2ª ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Baldeos, Y. (2015). *La Gestión Administrativa en el Gobierno Regional de Lima* (tesis no publicada). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú.
- Barrios, Y. (2010). *La importancia de la capacitación*. publicado por el portal Pymempresario.com. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/apuntes.../la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
- Bunk, G.P. (1994). *La trasmisión de competencias en la formación y perionamiento profesionales de la RFA*. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1: 8-14
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Casassus, Juan (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. s/l: UNESCO. Disponible en: <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- Chaín, C. (1997). *Gestión de Información en las Organizaciones*. Murcia-España: DM,
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: McGraw Hill. Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, Idalberto (1996). *Os novos paradigmas. Como as Mudanças estão mexendo com as Empresas*. São Paulo: Atlas
- Crosby, P. B. (1988). *Dinámica gerencial*. México: McGraw Hill.

- Deming, Juran, Ishikawa y Crosby (1994). *Calidad, conceptos y filosofías*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/calidad-concepto-y-filosofias-deming-juran-ishikawa-y-crosby/>
- Dolan Simón (2007). *La gestión de recursos humanos* (3ra ed.). España-Madrid: Trillas
- García, N. (Diciembre, 2007). *¿Costos laborales y/o productividad?*. Recuperado de: <http://cies.org.pe/sites/default/files/files/otros/economiaysociedad/07-garcia.pdf>.
- Hernández, S. & Palafox, G. (2012). *Administración: Teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. (3ª. Ed). México D.F: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- INEM (1994). *Competencias relacionales*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo.
- Ivico, A. (1987). La productividad laboral en la industria manufacturera: nivel y evolución durante el periodo 1970-1981. Recuperado de: <http://www.worldcat.org/title/productividad-laboral-en-la-industria-manufacturera-nivel-y-evolucion-durante-el-periodo-1970-1981/oclc/20261842?referer=di&ht=edition>.
- Jones, G., y George, J. (2010). *Administración contemporánea*. (6.º ed.). México: Mc Graw Hill.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid, McGraw Hill.
- krigier (1988). *Gerencia y gerente*. Recuperado de: <http://www.ucla.edu/ve/dac/Departamentos/Gerencia/materiales/GERENCIA%20unidad1.pdf>
- Levitan A. y Werneke Diane (1984). *Worker participation and productivity change*. Recuperado de: <http://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/month107&div=120&id=&page=>.

- Lira, L. (1990). La confección de estrategias de desarrollo regional en: capítulo del libro *La Confección de Estrategias de Desarrollo Regional*. CED/PRED/PUC 1990.
- Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional. Primer Seminario*. Viña del Mar: Editorial Patagonia Impresores Ltda. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=K4lIttdXlITUC&pg=PA20&lpg=PA20&>
- Martínez, M. (2013). *“La gestión empresarial”*. Editorial Díaz de santos. España.
- Maslow, A. (2000) *Motivación y personalidad* (11ava. Ed.). España: Díaz de Santos
- Mego Núñez, O. (2011). *Propuesta de un sistema de gestión de calidad para la mejora del servicio en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, Lambayeque, 2011*. Tesis Doctoral publicada. Universidad Nacional de Trujillo.
- Mertens, B. (2000). *Impact of Macroeconomic Change on Deforestation in South Cameroon: Integration of Household Survey and Remotely*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X00000073>
- Mertens, L. (1998). *La medición de la productividad como referente de la formación –capacitación. Una propuesta metodológica*. México. Boletín cinterfor No. 143, Mayo- Agosto
- Mintzberg, H. (2000). *El proceso estratégico*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Porter, M. (1996). *Modelo de gerencia estratégica*. Recuperado de <http://gustavo-agudelo-velez.webnode.es/blog/gerencia/gerencia-estrategica/conceptos-basicos-gerencia/modelos-de-gerencia-estrategica/>.
- Pulido, A. & Hernández, S. (2011). *Fundamentos de la Gestión Empresarial. Enfoque Basado en Competencias*. México D.F: McGraw-Hill.
- Quintana Rojas, J. G. (2009) “La gestión estratégica y la competitividad en

los servicios administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco periodo 2008-2009". Tesis de Maestría no publicada, Universidad Nacional Hermilio Valdizan Huánuco - Perú. (Acceso el 3 de agosto de 2017).

- Real Academia Española (2002). *Diccionario Enciclopédico*. Madrid: Espasa.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (1999) *Administración*. (5ª ed.) México: Prentice-Hall hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10ª ed.). México: Pearson.
- Romero, R. (2015). *Modelo de gerencia estratégica como elemento de mejora de la gestión habitacional en el estado Lara-Venezuela*. (Tesis de maestría. Universidad de Caracas. Caracas, Venezuela.
- Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2004). *Economics, 18th ed., "Factors of production", "Capital", Human capital", and "Land" under Glossary of Terms*. Disponible en: https://ipfs.io/ipfs/.../wiki/Factors_of_production.html.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (6ª ed.). México, D.F: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3155/1/titohp%20282%29.pdf>.
- Zacarías, T. (2014). *Teoría general de la administración*. (2ª. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Zaleznik, A. (1977). *Gerentes y líderes: ¿son diferentes?*. Recuperado de: <https://www.e-quipu.pe/dinamic/publicacion/adjunto/HBR-Gerentes-y-lideres-1463456907JwLIHY.pdf>.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN GERENCIAL DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO-2019

I. DATOS GENERALES

Gerencia: _____ Cargo: _____
 Condición: _____
 Sexo: _____ Fecha: _____

II. INSTRUCCIONES

Estimado trabajador, el presente cuestionario es para realizar una investigación cuya finalidad es determinar la gestión gerencial de la Dirección Regional de Agricultura, para ello marque con una equis (X) o aspa la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad y objetividad posible de acuerdo a la valoración indicada.

De antemano le agradeceremos su colaboración

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

Nº	DIMENSIONES/PREGUNTAS	1	2	3	4	5
		PLANIFICACIÓN				
01	¿Considera que se cumplen los objetivos de la Dirección Regional?					
02	¿Cree que los objetivos de la gerencia se interrelacionan con los objetivos de la institución?					
03	¿Existen políticas que regulan la gestión de la Dirección Regional?					
04	¿Cuenta la gerencia con un plan estratégico con respecto a la forma de administrar, organizar, dirigir, controlar e integrar los recursos humanos?					
05	¿Existe algún plan promovido por la gerencia que permita fortalecer e implementar la carrera administrativa dentro de la Dirección Regional?					
	ORGANIZACIÓN					
06	¿Considera Ud., que la Dirección Regional cuenta con el apoyo de todo el personal de la Dirección Regional?					
07	¿La gerencia cuenta con manuales administrativos, con enfoque de competencias y habilidades laborales?					
08	¿La gerencia de la institución cuenta con los puestos directivos suficientes para lograr los objetivos trazados?					
09	¿Cuenta la gerencia con los documentos normativos y operativos actualizados?					
10	Existe en la institución un reglamento de seguridad e higiene impulsado por la Dirección Regional?					
	DIRECCION					
11	¿La gerencia hace reconocimientos apropiados a sus trabajadores por su desempeño o desarrollo de sus competencias y habilidades para trabajar en equipo?					
12	¿La comunicación en la gerencia, fluye de manera adecuada a través de los canales correspondientes?					

13	¿La toma de decisiones es oportuna y pertinente?					
14	¿La gerencia maneja los conflictos que se presentan con los usuarios y compañeros de trabajo?					
15	¿El liderazgo que ejerce el gerente es acogido por los compañeros de trabajo?					
	CONTROL					
16	¿Las áreas o subgerencias cumplen con los planes estratégicos en los plazos establecidos?					
17	¿La gerencia realiza un seguimiento del cumplimiento de los objetivos por áreas?					
18	¿La gerencia prepara periódicamente el informe de control de gestión que facilite la generación de alternativas para la toma de decisiones?					
19	¿La gerencia cumple con rendir cuentas sobre la misión u objetivos que les haya sido encargado?					
20	¿La gerencia evalúa los resultados de su trabajo y de su equipo para mejorar la calidad de servicios?					
	TOTAL					

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO-2019**

II. DATOS GENERALES

Gerencia: _____ Cargo: _____

Condición: _____

Sexo: _____ Fecha: _____

II. INSTRUCCIONES

Estimado trabajador, el presente cuestionario es para realizar una investigación cuya finalidad es determinar la gestión gerencial de la Dirección Regional de Agricultura, para ello marque con una equis (X) o aspa la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad y objetividad posible de acuerdo a la valoración indicada.

De antemano le agradeceremos su colaboración

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

Nº	INDICADORES	1	2	3	4	5
	CLIMA LABORAL					
1	¿Conoce las metas y los objetivos del área donde labora de la institución?					
2	¿Es oportuna la entrega de los recursos por parte del área responsable durante la realización de sus actividades o trabajo?					
3	¿Cuándo realiza sus actividades o trabajos, lleva a cabo la optimización de los recursos de la Dirección Regional?					
4	¿Cumple sus metas y objetivos institucionales al finalizar el ejercicio fiscal?					
5	¿La relación existente en su entorno laboral, es de respeto al personal colaborador?					
	EFICIENCIA LABORAL					
6	¿Considera de eficiente su desempeño laboral en la Dirección Regional?					
7	¿Es de su uso permanente en el desempeño de sus funciones los documentos de gestión vigentes (CAP, PAP, ROF, MOF, PDRC, PEI, POI, etc)?					
8	¿Fomenta el trabajo en equipo orientado al bien común desde su conformación?					
9	¿Mantiene buena iniciativa de participación?					
10	¿Realiza las coordinaciones permanentemente durante el desarrollo de los trabajos que se son encomendadas por su jefe?					
	EFFECTIVIDAD LABORAL					

11	¿Considera adecuado el aspecto tecnológico en la Dirección Regional?					
12	¿Considera usted adecuada las funciones delegadas por su superior?					
13	¿Está conforme con la jornada laboral?					
14	¿Es buena las relaciones laborales en la Dirección Regional?					
15	¿En el área donde labora ha generado un ambiente de trabajo donde hay respeto, confianza y participación?					
	CAPACITACIÓN					
16	¿Recibe capacitaciones permanentemente llevadas a cabo por su jefe de área antes de iniciar sus actividades o trabajos que requieren el logro de metas y objetivos?					
17	¿Las capacitaciones son adecuadas y pertinentes de acuerdo al perfil de los trabajadores?					
18	¿Las capacitaciones responden a las necesidades institucionales?					
19	¿Las capacitaciones ayudan a la productividad organizacional?					
20	¿Las capacitaciones ayudan al desarrollo personal?					

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO-2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión gerencial y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la planificación y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y la productividad laboral en la Dirección Regional de</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión gerencial y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la planificación y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.</p> <p>Determinar la relación entre la organización y la productividad laboral en la Dirección Regional de</p>	<p>Hipótesis general: La relación es significativa entre la gestión gerencial y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.</p> <p>Hipótesis específicas: La relación es significativa entre la planificación y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.</p> <p>La relación es significativa entre la organización y la productividad laboral en la Dirección Regional de</p>	<p>Variable 1: Gestión gerencial, cuyas dimensiones son -Planificación -Organización -Dirección -Control</p> <p>Variable 2: Productividad laboral, cuyas dimensiones son:</p>	<p>Tipo de estudio. El presente estudio es no experimental, sustantiva.</p> <p>Diseño de investigación. El diseño empleado fue el correlacional.</p> <p>Población y muestra. La población lo constituyeron todos los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019 entre nombrados y contratados que suman un total de 222. La muestra es de tipo probabilístico y lo constituyeron 68 trabajadores.</p> <p>Técnica e instrumento de</p>

<p>Agricultura, Huánuco-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019?</p>	<p>Agricultura, Huánuco-2019.</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.</p> <p>Determinar la relación entre el control y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.</p>	<p>Agricultura, Huánuco-2019.</p> <p>La relación es significativa entre la dirección y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2018.</p> <p>La relación es significativa entre el control y la productividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco-2019.</p>	<p>-Clima laboral</p> <p>-Eficiencia laboral</p> <p>-Efectividad laboral</p> <p>-Capacitación</p>	<p>recolección de datos. La técnica a utilizada fue la encuesta y como instrumentos se utilizó dos cuestionarios que midieron a cada una de las variables conformado por 20 ítems cada uno de ellos.</p>
---	---	---	---	---

ANEXO 3: FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS			
Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
		Cuestionario para medir la gestión gerencial	NOREÑA PANDURO, Oscar
TÍTULO: GESTIÓN GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO-2019			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y cantidad					
6. INTENCIONALIDAD	Orientado a la consecución de los objetivos					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación					
8. COHERENCIA	Relación entre los ítems, indicadores y las dimensiones					
9. METODOLOGÍA	Responde a la naturaleza y propósito de la investigación					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:						

<ul style="list-style-type: none"> • El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado () • El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado () 						
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: _____						
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto		Teléfono		

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS			
Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
		Cuestionario para medir la productividad laboral	NOREÑA PANDURO, Oscar
TÍTULO: GESTIÓN GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO-2019			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y cantidad					
6. INTENCIONALIDAD	Orientado a la consecución de los objetivos					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la investigación					
8. COHERENCIA	Relación entre los ítems, indicadores y las dimensiones					
9. METODOLOGÍA	Responde a la naturaleza y propósito de la investigación					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

- El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado ()
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado ()

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: _____

Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono