

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

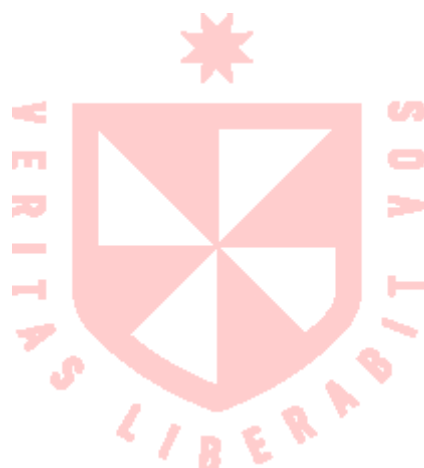
**LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL PERSONAL
PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA EMPRESA
G.W. YICHANG & CIA S.A SEDE CHICLAYO, 2023**

PRESENTADO POR
NAZNY GIBELLY PEÑA ADRIANZEN
ALDAIR ZAMBRANO AREVALO

ASESOR
LUIS GUILLERMO ARBULU RIVERA

TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

CHICLAYO, PERÚ
2024



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP

UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL PERSONAL PARA EL
CUMPLIMIENTO DE METAS EN LA EMPRESA G.W. YICHANG &
CIA S.A SEDE CHICLAYO, 2023**

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

**PRESENTADA POR:
PEÑA ADRIANZEN, NAZNY GIBELLY
ZAMBRANO AREVALO, ALDAIR**

**ASESOR:
MG. LUIS GUILLERMO ARBULU RIVERA**

CHICLAYO, PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedicado a mis padres Gustavo Peña y Delia Adrianzen, por brindarme su apoyo en mi etapa universitaria, por mostrarme siempre el camino correcto para nunca desistir de mis sueños. También a mi abuelito Oscar Peña y mi mascota Hachy que ahora están en el cielo estoy segura que desde ahí estarán felices de cada logro que voy realizando.

Nazny Gibelly

Dedico el presente trabajo a mis padres María Arévalo Guevara y Martín Zambrano Pineda por su apoyo en todo este recorrido de mi vida y carrera universitaria. Gracias a todas las personas especiales por siempre estar a mi lado durante este tiempo y ayudarme en mi formación personal y profesional.

Aldair

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres y hermana por ayudarme a cumplir todos mis objetivos académicos y personales, por impulsarme a seguir adelante, perseguir mis sueños y no desistir ante las adversidades, gracias por haberme brindado un soporte económico y moral para seguir avanzando.

Nazny Gibelly

Agradezco a Dios en primera instancia por cada una de sus bendiciones recibidas en mi vida, a mis padres y familiares quienes me han guiado, apoyado y han sido mis principales fuentes de fortaleza y motivación a lo largo del gran trayecto recorrido y nunca me soltaron.

Aldair

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
INDICE DE TABLAS Y FIGURAS	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	15
1.1 Antecedentes	15
1.1.1 Internacionales	15
1.1.2 Nacionales	17
1.1.3 Locales	19
1.2 Bases teóricas	21
1.3 Definición de términos básico	31
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	32
2.1 Formulación de la hipótesis	32
2.2.1 Hipótesis general	32
2.2.2 Hipótesis específica	32
2.2 Variables y definición operacional	33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	36
3.1 Diseño metodológico	36
3.2 Diseño muestral	37
3.3 Técnica de recolección de datos	38
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	39
3.5 Aspectos Éticos	40
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	41
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	53
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS	61
ANEXOS	69

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1.	<i>Distribución de los datos de la muestra</i>	38
Tabla 2.	<i>Distribución del liderazgo en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023</i>	39
Tabla 3.	<i>Distribución del cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023</i>	39
Tabla 4.	<i>Prueba de normalidad</i>	40
Tabla 5.	<i>Prueba de dependencia del liderazgo en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023</i>	41
Tabla 6.	<i>R cuadrado de la influencia del liderazgo en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023</i>	41
Tabla 7.	<i>Prueba de dependencia de la visión compartida en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023</i>	42
Tabla 8.	<i>R cuadrado de la influencia de la visión compartida en el personal para el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023</i>	43
Tabla 9.	<i>Prueba de dependencia de desafiar el proceso en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023</i>	44
Tabla 10.	<i>R cuadrado de la influencia de desafiar el proceso en el personal para el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023</i>	44
Tabla 11.	<i>Prueba de dependencia de habilitar a otros a actuar en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023</i>	45
Tabla 12.	<i>R cuadrado de la influencia de habilitar a otros actuar en el personal para el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023</i>	46
Tabla 13.	<i>Prueba de dependencia de servir de modelo en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023</i>	47

- Tabla 14.** *Prueba de dependencia de brindar aliento en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023* 48
- Tabla 15.** *R cuadrado de la influencia de brindar aliento en el personal para el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023* 48

RESUMEN

El propósito del estudio se centró en determinar la influencia del liderazgo en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023. Se utilizó la metodología de un estudio cuantitativo, observacional de nivel explicativo y diseño no experimental, transversal, con una población y muestra de 30 trabajadores y como instrumentos dos cuestionarios. En los resultados, el 93,3% de los trabajadores tenían de 22 a 32 años, el 63,3% eran de sexo masculino, el 76,7% eran de ventas y el 63,3% tenían menor igual a un año trabajando en la empresa. El 80% tuvo un liderazgo alto y el 20% un nivel medio, el 73,3% con un cumplimiento de metas alto y el 26,7% en un nivel medio, el liderazgo influye en un 45,3% ($R^2=0,453$) en el cumplimiento de metas. Las dimensiones desafiar el proceso en un 42,9% ($R^2=0,429$), brindar aliento en un 52,5% ($R^2=0,525$) y habilitar a otros a actuar en un 51,0% ($R^2=0,510$) son dimensiones del liderazgo que influyen en el cumplimiento de metas. En cambio, la dimensión servir de modelo y la visión compartida no influyen en el cumplimiento de metas; en conclusión, el liderazgo influye positivamente en el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo. Al igual que las dimensiones desafiar el proceso, brindar aliento y habilitar a otros actuar, en cambio, no influyeron la dimensión servir de modelo y la visión compartida.

Palabras clave: liderazgo, metas, rendimiento, influencia.

ABSTRACT

The purpose of the study was focused on determining the influence of leadership in the personnel for the fulfillment of goals in the company G.W. YICHANG & CIA S.A, Chiclayo 2023. The methodology used was a quantitative, observational study of explanatory level and non-experimental, cross-sectional design, with a population and sample of 30 workers and two questionnaires as instruments. In the results, 93.3% of the workers were between 22 and 32 years of age, 63.3% were male, 76.7% were sales workers and 63.3% had less than one year working in the company. Eighty percent had a high level of leadership and 20% a medium level, 73.3% with a high level of goal fulfillment and 26.7% at a medium level, leadership influences 45.3% ($R^2=0.453$) in the fulfillment of goals. The dimensions challenging the process by 42.9% ($R^2=0.429$), providing encouragement by 52.5% ($R^2=0.525$) and enabling others to act by 51.0% ($R^2=0.510$) are dimensions of leadership that influence goal fulfillment. On the other hand, the dimensions of serving as a role model and shared vision do not influence the achievement of goals; in conclusion, leadership positively influences the achievement of goals in the company G.W. YICHANG & CIA S.A. Chiclayo headquarters. As well as the dimensions challenge the process, provide encouragement and enable others to act, on the other hand, the dimension serve as a model and shared vision did not influence.

Keywords: leadership, goals, performance, influence.

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS FINAL_ARBULU.docx

AUTOR

PEÑA ZAMBRANO

RECUEENTO DE PALABRAS

14272 Words

RECUEENTO DE CARACTERES

76074 Characters

RECUEENTO DE PÁGINAS

86 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

5.2MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 25, 2024 6:04 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 25, 2024 6:05 PM GMT-5

● **13% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



ASESOR: LUIS GUILLERMO ARBULÚ RIVERA
DNI: 16415672

INTRODUCCIÓN

En el estudio se aborda dos variables muy importantes en una organización para la permanencia en el mercado, las cuales son de gran interés en la literatura: El liderazgo y el éxito del cumplimiento de metas. El primero lo definen como un conjunto de habilidades de un miembro de la organización para inspirar confianza y su vez dirigir a un equipo para conseguir con entusiasmo las metas (Ruiz, 2017). Por su parte, las metas en una organización son las pretensiones futuras, alcanzables, con resultados tangibles y que se pretende hacer realidad en un tiempo estipulado. Se caracterizan por ser desafiantes y realistas, abarcan un área organizacional, su alcance va acompañado de recompensas y deben ser informados al personal para su comprensión (Chiavenato y Sapiro, 2017).

Por eso, los líderes tienen la tarea de guiar de manera efectiva a la cristalización de los objetivos plasmados en una organización mientras consideran las habilidades de los miembros del equipo necesarias para producir el resultado deseado (Starks, 2021). Debido a que el personal en la ejecución de las tareas laborales diarias pueden enfrentar tanto éxitos como retrasos en las metas y frustrar la consecución de objetivos si no se cuenta con estrategias eficientes (Sijbom et al., 2019). Además, la falta de liderazgo genera un entorno de incertidumbre y afecta en concretar de las tareas en indicadores de tiempo y calidad, esto afecta en que se cumplan las metas tanto a nivel de áreas y en toda la organización (González et al., 2018).

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas (ONU 2019) entre el 50% al 70% de empresas fracasan y salen del mercado a los 3 años de iniciar su operaciones, por falta de metas claras. Para Kotter (2020) más del 50% de las empresas no tienen una agilidad estratégica para plasmar sus metas y mucho menos para medir si lograron los resultados. Tal como indica, Orozco (2019) que en la empresa SiriusDecisions, el 57% de los vendedores no completan en un 100% los indicadores de ventas. En el Perú, de acuerdo a un consultor del Banco Mundial el 95% de los emprendimientos están destinados al fracaso por falta de planeamiento a largo plazo y no cuentan con metas claras (Córdova, 2019). Son los líderes que asumen el control y son responsables de que el personal logre los objetivos y ayudan en alcanzar mejores resultados para una empresa (Towers, 2019). Además, los líderes son elementos importantes y claves para el éxito empresarial y de las acciones del personal (Lara, 2022).

En el país, las empresas de consumo masivo tuvieron un aumento en sus ventas en un 30,5% sus ventas (Salazar, 2021). Mientras, en la empresa Alicorp, según indica el gerente indica el éxito de las empresas, más que en sus estrategias de ganancias, han tenido un cambio debido al direccionamiento en la gestión hacia adentro, centrado en el personal, siendo el mejor aliado para el compromiso con las metas de la organización (Quispe, 2022). Así que la meta se orienta en el desarrollo sostenible, a través del desarrollo de áreas y equipos de personas con diversas habilidades, para enfrentar los cambios, desafíos y puedan cumplir con los objetivos de la empresa (Pérez, 2020).

De lo antes mencionado, se formuló la pregunta de estudio ¿Cuál es la influencia del liderazgo en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023?. Se plantean los siguientes problemas específicos del estudio: ¿Cuál es la influencia de la visión compartida en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023?, ¿Cuál es la influencia de desafiar el proceso en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023?, ¿Cuál es la influencia de

habilitar a otros a actuar en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023?, ¿Cuál es la influencia de servir de modelo en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023? y ¿Cuál es la influencia de brindar aliento en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023?

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo en el cumplimiento de metas por parte del personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A durante el año 2023. Para alcanzar este objetivo general, se plantearon varios objetivos específicos que exploran diferentes aspectos del liderazgo en relación con el logro de metas dentro de la organización.

Estos son los siguientes : Evaluar la influencia de la visión compartida en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023, establecer la influencia de desafiar el proceso en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023, establecer la influencia de servir de modelo en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023, establecer la influencia de habilitar a otros a actuar en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023 y evaluar la influencia de brindar aliento en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023. Por último, la hipótesis del estudio fue la siguiente: Existe influencia del liderazgo en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA

El estudio se revela como una contribución importante debido a la escasez de literatura que aborde específicamente la relación entre el liderazgo y el cumplimiento exitoso de metas organizacionales. Hasta la fecha, se ha identificado únicamente un estudio que ofrece una descripción teórica al respecto (Hernández et al., 2022) Además, la mayoría de los estudios existentes no distinguen claramente entre las metas

organizacionales y los objetivos específicos de los distintos departamentos o áreas dentro de una empresa.

El presente estudio se enfoca en evaluar si las metas del personal están influenciadas por el liderazgo, un aspecto crucial para mejorar los resultados en la empresa. Esta investigación se consideró viable gracias a la disponibilidad de información y herramientas adecuadas, así como al acceso a fuentes primarias de información y suficientes recursos financieros, proporcionados por los investigadores. Además, se dispuso del tiempo necesario para llevar a cabo todas las etapas de la investigación.

Sin embargo, se identificaron algunas limitaciones durante el desarrollo del estudio. En primer lugar, se encontró dificultad en acceder a información detallada sobre la empresa, debido a políticas de privacidad institucionales y restricciones en el acceso a datos considerados privados o de uso interno. Además, existe la posibilidad de sesgo en los resultados, ya que la evaluación del logro de metas en la institución se realizó de manera subjetiva a través de cuestionarios.

El estudio sigue una metodología basada en un enfoque cuantitativo, con un alcance observacional y explicativo, utilizando un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores, que conforman el personal total de la empresa. Los datos se recopilaron mediante la técnica de la encuesta y utilizando dos cuestionarios específicos.

Para evaluar el liderazgo se utilizó, el cuestionario de Estilos de Liderazgo de Kouses y Posner adaptado por Laos (2022). El segundo cuestionario se adaptó del cuestionario de Logro de metas desarrollado por Kaqui (2020) que consta de 16 ítems.

La estructurada del estudio se compone de cinco apartados. El capítulo I; aborda la revisión de la literatura, presentando antecedentes, bases teóricas y definiciones pertinentes al estudio, con el propósito de captar el interés de cualquier interesado en el

tema. El capítulo II, describe los supuestos del estudio, incluyendo la hipótesis, las variables de estudios y su operacionalización.

El del capítulo III, detalla la metodología utilizada incluyendo el diseño metodológico, la descripción de la muestra, la técnica de recolección de datos, las principales técnicas estadísticas empleadas y los criterios éticos de la investigación. En el Capítulo IV se presentan los principales resultados de la investigación, mostrados mediante tablas descriptivas y de contingencia.

El capítulo V, se centra en la discusión de los resultados, utilizando la triangulación de estos con los antecedentes y teorías pertinentes. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

1.1.1 Internacionales

En China, Wang et al. (2023) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de evaluar la relación entre el liderazgo basado en fortalezas y el desempeño de tareas a través del compromiso laboral del personal. La muestra incluyó a 556 trabajadores chinos y 104 gerentes, utilizando un diseño correlacional y el cuestionario de liderazgo basado en fortalezas. Según los resultados, el 14.9 % de los participantes mostraron tener un liderazgo basado en fortalezas, el 31.7 % demostró compromiso laboral, el 45.8 % alcanzó rendimiento en tareas lideradas, concluyeron que el liderazgo basado en fortalezas se correlacionó significativamente con el compromiso laboral y el desempeño de las tareas ($p < 0,05$).

Meirinhos et al. (2023) llevaron a cabo un estudio con el propósito de establecer los estilos de liderazgo y su incidencia en el logro del desempeño en empresas de Portugal. El estudio adoptó un enfoque explicativo e incluyó a 227 directivos. Se utilizó el cuestionario de liderazgo multifactorial (MLQ). Los resultados mostraron que el estilo transformacional fue el estilo dominante con una

puntuación de 4.19, seguido del liderazgo transaccional 3.47, y el estilo laissez-faire fue menos frecuente con un 1.17. En cuanto al desempeño se obtuvo un porcentaje menor puntaje en volumen de ventas (3,29) y un porcentaje más alto de responsabilidad de las actividades (4,35). Concluyeron que el liderazgo transformacional influye en el esfuerzo adicional ($R=0,319$; $p=0,000$), la efectividad ($R=0,190$; $p=0,004$) e impacto empresarial ($R=0,545$; $p=0,000$). Mientras, el liderazgo transaccional influye positivamente en el esfuerzo extra ($R=0,136$; $p=0,042$) y negativamente en el impacto empresarial ($R=-0,332$; $p=0,000$). En contraste, el estilo laissez-faire se asoció con una disminución en el esfuerzo adicional ($R=-0,260$; $p=0,000$).

En Chile, Cabana et al. (2022) llevaron a cabo un artículo científico con el objetivo de identificar la generación de competitividad en empresas Mipyme a través de la influencia del liderazgo. El estudio incluyó una muestra de 384 integrantes del personal y se desarrolló bajo un enfoque descriptivo. Se aplicó un cuestionario de elaboración propia que constaba de 73 preguntas. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional fue reportado en un nivel medio por el 58.1% de los participantes, mientras que el liderazgo transaccional fue destacado por el 68,9%. Se Concluyó que los estilos de liderazgo como el transaccional, tienen un impacto significativo en variables como la efectividad en el desempeño, el esfuerzo adicional y la satisfacción laboral, influyendo en un 69% en el cambio de la competitividad empresarial.

Effendy y Santiago (2022) en su artículo plantearon el objetivo de medir el efecto del estilo de liderazgo y las políticas para aumentar la productividad del personal en Indonesia. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo correlacional y utilizó un cuestionario aplicado a una muestra de 30 participantes. Los resultados

fueron evaluados mediante la prueba t, con un valor de significancia de 0.003 para el estilo de liderazgo y 0.002 para las políticas de empleo, ambos inferiores a 0.5. Concluyeron que el liderazgo tiene un impacto significativo en la productividad de los colaboradores. Recomendaron que las empresas interesadas en aumentar la productividad de su personal deberían enfocarse en líderes que puedan medir y cuantificar los logros individuales, de equipo y organizacionales mediante indicadores claros.

Vílchez (2021) estableció en su estudio el objetivo de determinar si el estilo de liderazgo incide en el compromiso organizacional en una empresa de Ecuador. La investigación fue de naturaleza cuantitativa, con un alcance correlacional y la participación de 150 trabajadores. Se aplicaron dos cuestionarios de escala ordinal, encontrando que el 64,2% de los participantes mostraron un estilo de liderazgo transformacional, y el 27,2% reportaron un alto nivel de compromiso organizacional. Utilizando la prueba chi-cuadrado con un nivel de significancia de 0,000, demostró que el estilo de liderazgo tiene un impacto significativo en el compromiso laboral.

1.1.2 Nacionales

Armas (2022) realizó un estudio con el propósito de establecer si el liderazgo tiene una fuerte influencia significativa en el cumplimiento de la productividad de los trabajadores de una empresa de Lima. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo no experimental de tipo correlacional, utilizando un cuestionario como instrumento aplicado a 85 auditores. Según los resultados obtenidos, 52.94% calificó el liderazgo como regular, mientras que el 50.59% indicó que el nivel de productividad era eficiente. Se concluyó que, a mayor nivel de liderazgo los trabajadores tienen un 80,6% más posibilidades de lograr éxito en su productividad ($R=0.806$). Este estudio es importante por su contribución a la comprensión de la relación directa

entre el liderazgo y organización, proporcionando un antecedente relevante para contrastar hallazgos en futuras investigaciones.

Coronel (2021) llevó a cabo un estudio para medir la relación entre el liderazgo y la productividad del personal en una empresa de inversiones en Lima. Utilizó un diseño correlacional y aplicó un cuestionario compuesto por 20 ítems a 40 miembros de la empresa. Los resultados indicaron que el 55% del personal percibió el liderazgo como regular, y el 65% calificó la productividad laboral como regular. Se confirmó una correlación moderada entre estas variables mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman, con un valor con de $Rho = 0.562$ y significancia $p < 0,05$.

Arias (2021) estableció como objetivo en su artículo analizar los estilos de liderazgo y su relación con el compromiso del personal en una entidad financiera de Arequipa. Utilizó un enfoque correlacional y aplicó el cuestionario CELID-A junto con la escala UWES a una muestra de 253 analistas de crédito. Encontró que el 60,5% del personal informó un estilo de liderazgo transaccional 60,5% del personal informó un estilo de liderazgo transaccional y el 57,7% mostró un alto nivel de compromiso laboral. Sin embargo, no se encontró evidencia suficiente para confirmar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral ($p > 0,05$). Esto sugiere que el estilo de liderazgo específico no necesariamente garantiza un mayor compromiso con los objetivos de la empresa, sino que los empleados definen su actuar y su sentimiento de permanencia en la organización de otras maneras.

Kaqui (2020) investigó si el liderazgo gerencial tiene relación con el logro de metas en una empresa bancaria de Huaraz. Utilizó un enfoque correlacional con una muestra de 28 trabajadores y aplicó dos cuestionarios. Encontró que el

liderazgo gerencial mostró una correlación significativa con el logro de metas, confirmada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.633 y una significancia de 0.000. El 67.9 % de los participantes reportaron un nivel medio de liderazgo gerencial y el 17.9 % un nivel bajo. El estudio destacó que mejorar las habilidades de líder puede beneficiar significativamente a la organización mediante el logro de metas.

Aragonez y Changanqui (2020) se propusieron determinar la correlación entre el liderazgo y la productividad laboral en una empresa auditora en Lima. Utilizaron un diseño correlacional y aplicaron una encuesta de 340 colaboradores. Los resultados revelaron que el 39% del personal percibía casi siempre un liderazgo transformacional, con una influencia idealizada también casi siempre (39%). Se encontró una fuerte relación entre el liderazgo y la productividad del personal, como lo indicó un coeficiente de manera que liderazgo presentó una fuerte relación con la productividad del personal tal como establece el valor del coeficiente correlación de Spearman de 0.765.

1.1.3 Locales

Cornejo (2022) en su tesis se propuso demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los colaboradores, siguiendo una metodología correlacional, en una muestra de 30 trabajadores y utilizaron dos cuestionarios de elaboración propia, en los hallazgos el 46,7% del personal manifestó un liderazgo transformacional de nivel medio, concluyó que las variables liderazgo y desempeño se relacionan ($R=0,540$). Por lo tanto, un liderazgo muy bien estructurado permite que el personal tenga claro las metas de la empresa; asimismo, el líder con un buen seguimiento lograr traducir en un buen desempeño destacado en el personal respecto a otros compañeros sin un buen liderazgo.

Silva (2022) en su tesis, investigó la influencia del liderazgo en el clima laboral en tres restaurantes de Chiclayo, aplicó dos cuestionarios el modelo Blake and Mouton a 50 trabajadores en un estudio correlacional, en los resultados el liderazgo destacó en un nivel alto (3,77), al igual que el componente orientación a las tareas, y en un nivel medio el componente orientación a las personas. Evidenció la relación directa de proporción baja entre las variables ($R=0,337$, $p=0,015$).

Arévalo (2022) planteó en su tesis identificar la relación entre el liderazgo y la gestión de equipos en una organización del rubro de seguros. Siguió un enfoque correlacional y utilizó el cuestionario MLQ 5X, aplicado a 24 trabajadores de ventas y cobranzas. El 100% de los trabajadores reportaron un liderazgo regular, con un 79% manifestando liderazgo transformacional y un 61% liderazgo transaccional. Concluyó que la gestión de equipos no está directamente relacionada con el tipo de liderazgo existente en una organización ($p = 0.614$).

Negreiros (2021) estableció la relación entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral en una empresa de transporte, mediante un estudio correlacional con una muestra de 130 colaboradores. Utilizó dos cuestionarios de elaboración propia, encontrando que el 56% reportó un nivel regular de liderazgo y un 62% de motivación en el mismo nivel. Utilizando la prueba de correlación de Spearman, encontró un valor de 0.88 con significancia estadística menor a 0.05, concluyendo en una relación alta entre las variables.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Liderazgo

1.2.1.1 Definición de liderazgo

Kouzes y Posner (2018) definen el liderazgo como un conjunto de habilidades para inspirar confianza e influencia sobre otras personas que deciden seguirles, además, atribuye al liderazgo a las habilidades concretas que pueden estar disponibles en cualquier persona, y no sólo en personas de altos cargos directivos. Para Rasmus y Carter (2019) el liderazgo es dar prioridad a la parte humana que la gestión; por tanto, el liderazgo indica la capacidad de una persona para descubrir las motivaciones intrínsecas, crear culturas centrada en la persona y conseguir resultados extraordinarios.

Por su parte, Chiavenato (2020) considera al líder como agentes de cambio, con alta confianza en las personas, se motivan por valores personales, visionarios, aprendices eternos y manejan el cambio en entornos de incertidumbre.

1.2.1.2. Enfoques

1.2.1.2.1 Teoría de liderazgo situacional

La teoría del liderazgo situacional (SLT), propuesta por los autores Hersey y Blanchard, se fundamenta en las competencias y el compromiso del seguidor, los cuales se obtienen mediante una alta dosis de educación y conocimiento para que estos desarrollen habilidades. Además, se enfoca en el interés por la motivación centrada en la tarea y la confianza. Según este enfoque, un líder debe adoptar los siguientes comportamientos: el apoyo, que implica la habilidad para expresar calidez y consideración, y la dirección, que se refiere

a guiar y estructurar el trabajo del equipo para asegurar el cumplimiento de los objetivos (Thompson y Glaso, 2018).

También, la teoría menciona que no sólo se puede seguir un único estilo de liderazgo, más bien este responde de acuerdo a la necesidad de un contexto en la que el líder se desenvuelve. Además, atribuye en cierta forma el comportamiento del líder a ciertos factores el cual incluye al grado de madurez de los diferentes seguidores tienen respecto a su trabajo, y es el líder quien asumirá este comportamiento con la finalidad de desarrollar un efectivo estilo de liderazgo frente a los subordinados. Incluso el estilo suele cambiar en el tiempo, no siempre la disposición de un trabajador va ser siempre el mismo sino este se incrementa durante la fase de relación con el líder (Serrano y Portalanza, 2018).

1.2.1.2.2 Enfoque de Ralph

Se fundamenta en las características del liderazgo propuesta por Ralph M. Stogdill, las cuales se distinguen en cinco características físicas, cuatro de habilidad e inteligencia, dieciséis de personalidad, seis relacionadas con el trabajo en sí y nueve sociales (Koontz et al., 2017).

1.2.1.3 Características del líder

De acuerdo Navia et al. (2019), el líder muestra ciertas características que lo definen como tal, estos pueden ser:

- Tener la capacidad de establecer objetivos y metas
- Habilidad para saber comunicar los estándares e indicadores a lograr en una organización, pues de nada sirve si estos sólo planifican y no los comunican.

- Regula adecuadamente sus emociones frente a sus seguidores, demostrando un buen control de sus emociones y reconocimiento en otros.
- Planifica con anticipación y establece el rumbo más apropiado para que los subordinados se puedan comprometer en cada una de las estrategias.
- El líder sabe cuáles son sus fortalezas y las aprovecha, conoce sus debilidades y trata de mejorar.

Como expresa Lara et al. (2021) el liderazgo se ha convertido en una herramienta crucial importante para alinear los intereses personales y organizacionales, al crear una visión y un ambiente de trabajo atractivo que genera valor para el cliente.

Para Ruiz (2017), un líder tiene las siguientes características:

- Muestra alta disposición de curiosidad por aprender más y la da un sentido retador por cumplir las metas.
- Sabe escuchar, como una gran habilidad de comunicación, en el que muestra una alta disposición por escuchar, respeta los estilos de personalidad, no juzga, respeta las emociones, buen manejo verbal y estimula al interlocutor para que realice preguntas.
- Al conectarse con los demás saber preguntar, que demuestran el arte guardar silencio, escuchar y saber preguntar que lo posicionan como un líder con muy buena autoridad.
- Su forma de direccionar y establecer las soluciones es congruente con los objetivos organizacionales a través de la adopción de un estilo que

adopta (autocrático, democrático, autoritario, administrativo, colaborador).

- Integridad personal, lo cataloga con atributos de responsabilidad, dedicación y saber elegir a los colaboradores.
- Alta dosis de imaginación, esto lo traduce en un líder que siempre innova y busca cambios e introduce novedades en la organización.
- Construye, maneja y mantiene su liderazgo con una buena autoridad esto lo cataloga por su disposición al servicio y sacrificio que muestra hacia los demás.
- Regulación y habilidad para la toma de decisiones en el que identifica los problemas y soluciona el problema con acciones. En base a un proceso de: conocimiento, comprensión, análisis, síntesis y evaluación.
- Brinda retroalimentación cuando las metas y forma de trabajo no es el esperado o para mejorar las capacidades del equipo.
- Gran entusiasmo para motivar al personal y ejercer influencia.

Los líderes orientados a tareas se enfocan en hacer su trabajo y completar las asignaciones. Tales líderes, por lo tanto, enfatizan las metas, fomentan su logro y monitorean la búsqueda de la meta por parte de los seguidores. En este sentido, las metas pueden verse como un medio para ejercer control en las interacciones líder-seguidor (Steinmann et al., 2018).

Los líderes pueden realizar evaluaciones de desempeño basadas en fortalezas que se centren en identificar, apreciar y desarrollar las cualidades de cada uno de sus subordinados y alinear sus capacidad a los objetivos de una entidad en particular (van Woerkom y Kroon, 2020).

1.2.1.4 Dimensiones del Liderazgo

Hebert (2021) afirma que la idea de diferentes estilos de liderazgo fue introducida por primera vez por Lewin en 1939, cuando explicó que existen tres tipos de liderazgo:

Autocrático: el líder realiza la toma de las decisiones asumiendo un rol autoritario, no pide consejos a otras personas además no da explicaciones sobre sus conductas y decisiones.

Democrático: permite que todos los colaboradores realicen sus opiniones y con el mismo grado de participación en su voto de formalidad.

Laissez-faire: destaca en los grupos cuyo líder renuncia a la autoridad y permite que los colaboradores tomen su propio camino, plasmen sus propias reglas o normas y no confía en sus habilidades de líder.

Por su parte, Kouzes y Posner (2018) establecen cinco dimensiones para evaluar el nivel de liderazgo en una empresa en base a las características del líder: indica el cómo se hace, genera una visión compartida, incide en el cuestionamiento del proceso, ayuda a que otros actúen y alienta con el corazón.

La primera dimensión demuestra cómo hacerlo (servir de modelo), indica que el líder pregona con el ejemplo el compromiso, tiene claro los valores fundamentales a regir en una empresa, y sus palabras corresponden a sus acciones con el cual se gana la autoridad de los miembros dirigidos.

La segunda dimensión inspira una visión compartida. El líder visualiza el futuro que desea alcanzar en la organización, comparten metas, transmite

entusiasmo al equipo y motiva a que vale el esfuerzo de la visión de la organización

La tercera dimensión cuestiona el proceso. Cuestiona el orden establecido, demuestran innovación y son pioneros para generar cambios, superan adversidades y aprovechan las oportunidades, promueve la iniciativa para innovar procesos, tareas, productos y servicios, asumen riesgos y hacen que las cosas buenas sucedan.

La cuarta dimensión permite que otros actúen. Las metas se logran no sólo por una persona, por el contrario, se apoyan en el equipo, tiene confianza y promueve las relaciones interpersonales, fomenta la colaboración, el trabajo en equipo, desarrolla competencias, habilidades y la autonomía de los miembros.

Por último, la quinta dimensión alienta con el corazón. Creen en su equipo, reconocen el logro y confían en el personal que dirigen, aprecian la excelencia, celebra victorias, tiene una cultura para reconocer y felicitar (reuniones, celebraciones) están son personalizadas y dan animo constante.

1.2.2 Cumplimiento de metas

1.2.2.1 Definición

Las metas indican el resultados esperado a futuro, se determinan en un tiempo, por lo tanto indica los deseos que espera alcanzar una organización a través de toda una organización, estas metas deben ser medibles, alcanzables, realistas e indican temporalidad (Uribe, 2021).

Chiavenato y Sapiro (2017) definen las metas en una organización como pretensiones futuras, alcanzables, con resultados tangibles, que se pretende hacer realidad en un tiempo, esto exige planes de recompensas y estrategias para lograrlo.

Por su parte, Acosta y Terán (2018) indica que “son resultados preestablecidos por una organización, se refiere a las aspiraciones de sus actividades comerciales además están muy ligadas a dos términos controversiales como la eficacia y eficiencia” (p. 30).

1.2.2.2 Teorías

Según la teoría de fijación de metas propuesto por Locke E. los deseos intencionados por concretar una meta se convierten a su vez en una fuente primordial de su motivación en el desarrollo de sus tareas y funciones realizando un trabajo comprometido. Es la teoría más importante al momento de gestionar el talento humano. Establece que un individuo puede reflejar su motivación al buscar cumplir las metas establecidas por el sólo hecho de estar propuesto. Además, el cumplimiento de las metas está regida por la autoeficacia en la que se delimita la confianza de la persona en sus habilidades, además la motivación será mayor cuanto más autoeficacia tiene la persona (Ruiz, 2019).

1.2.2.2 Tipos de metas

Por su parte, Ruiz (2019) establece que las metas tienen la función de:

- Dirección la actuación y como dirigir la atención a la tarea.
- Utilizar los recursos, energía y el esfuerzo del colaborador.
- Incrementar los niveles perseverancia y persistencia.

- Apoyar a establecer los retos institucionales.

Las metas se clasifican, al igual que los objetivos (Díaz, 2018):

- Metas de tiempo. Que se relacionan con las metas de corto, mediano y largo plazo.
- Metas de calidad y cantidad se emplean métricas para trazar la viabilidad de una meta o proyecto.
- Metas de rendimiento. Miden el rendimiento del factor humano que interviene en el desarrollo de una meta. Por eso es necesario que se delimiten las responsabilidades y se asignan las tareas.
- Metas de resultado, se enfocan en las acciones que se deben realizar para obtener un resultado.
- Metas de procesos, estos se plantean en base a la realización de tareas.

Chiavenato y Sapiro (2017) refieren que las metas pueden ser logros con altos anhelos de ser alcanzados. Estos por lo general son a corto plazo, mediano y largo plazo. Además, aplica a los miembros, las unidades, equipos y la organización por eso deben contar con sus objetivos y logros claros, medibles en cantidad y temporalidad.

Chiavenato y Sapiro (2017) mencionan que para establecer la importancia de las metas se tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- Inspira el trabajo en equipo y anula las tendencias individuales existentes en la empresa.
- Los objetivos proporcionan directriz, rumbo o finalidad.

- Ayudan en la evaluación del progreso desarrollado, lo necesario para que se concrete el logro deseado.
- Brindan un mejor panorama del futuro de la organización.
- Guía el proceso y puede evitar el fracaso.
- Mejorar la distribución de los recursos con un mejor criterio.

1.2.2.4 Características de las metas

Chiavenato y Sapiro (2017) establecen que las metas son:

- Mensurables y concretas se desprenden de los objetivos y se caracterizan por ser realistas en términos cuantitativos, estos pueden indicar cantidad numérica en porcentajes, en proporciones incluso comparan periodos, áreas, personal, productos. Aunque también hay de característica cualitativa para comparar avances.
- Cubren cada una de las áreas de resultados de una empresa: abarcan las áreas que más resultados generan en una organización
- Son desafiantes, pero realistas: indican desafíos y oportunidades para las personas, con el que se otorga el valor de la superación y estimulan el logro de las metas.
- Están definidos para un tiempo determinado: Se fijan de forma explícita el periodo para lograrlo. Estos, facilitan la comparación con periodos anteriores.
- Deben estar ligados a recompensas: Son perceptibles para que favorezcan en las recompensas por su logro.

- Son relevantes por ser grandes motivadores en el personal, debido a que direccionan sus esfuerzos a una causa concreta, además sirve para reafirmar y reconocer al personal con resultados más destacables.
- Además, cada uno de los miembros de la organización deben conocer las metas que se persiguen, de manera escrita o comunica en cada uno de sus reuniones como forma de reafirmar el compromiso y motivación.

1.2.2.5 Dimensiones del cumplimiento de metas

En las dimensiones que motivan hacia la acción voluntaria hacia el logro de metas, se encuentran la dirección, emoción, intensidad y persistencia de las acciones voluntarias enfocadas hacia las metas (Ruiz, 2019).

- La emoción se refiere a la motivación en términos de cuanto se emocionan y comportan para concretar las acciones establecidas (Ruiz, 2019).
- La dirección está delimitada de como las metas refuerzan al hacer de las personas para dar su mayor esfuerzo, de alentar su atención, ejecutar las estrategias y continuar frente al fracaso. Por lo tanto, al hacerse responsable de una meta asignada o considerar una meta para sí mismo sirven para concretar la atención y desviar las distracciones (Ruiz, 2019).
- La persistencia, se denomina a la predisposición o intención de alcanzarla, este éxito depende de la motivación, ya que esto permite en una persona tener un mayor esfuerzo para lograrlo (Ruiz, 2019).

1.3 Definición de términos básico.

Democrático

El líder democrático guía y dirige a su equipo, los motiva, incentiva la participación de los colaboradores, este tipo de líder aportan un buen desempeño en las organizaciones así los colaboradores trabajan motivados y de manera enérgica (Thompson y Glaso, 2018).

Laissez-faire.

Este tipo de líder otorga cierta libertad a sus trabajadores al momento de la toma de sus propias decisiones y hacer su trabajo de la manera que más les convenga, este tipo de líder no sale de su oficina a interactuar con su equipo porque sabe que trabajan con su propia motivación e iniciativa (Kouzes y Posner, 2018).

Liderazgo

Proceso mediante el cual un líder demuestra contar con ciertas capacidades que le permite tener un grado de influencia y puede liderar a un grupo de personas, motivándolos a laborar con entusiasmo para concretar las metas de la organización (Ruiz, 2017).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

2.2.1 Hipótesis general

Existe influencia del liderazgo en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. 2023

2.2.2 Hipótesis específica

Existe influencia de la visión compartida en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023.

Existe influencia de desafiar el proceso en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023.

Existe influencia de habilitar a otros a actuar en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023.

Existe influencia de servir de modelo en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023.

Existe influencia de brindar aliento en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, 2023.

2.2 Variables y definición operacional

Variable	Definición operacional	Tipo por su naturaleza o por su relación	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición	Categorías y sus valores	Medio de verificación
Variable 1								
Liderazgo	La variable liderazgo estuvo basado las dimensiones propuestas por las características del líder de Kouzes y Posner	Cualitativa	Visión compartida	Conoce el plan estratégico Conoce la filosofía institucional Objetivos razonables	1,2, 3, 4,5	Ordinal	Bajo (19 - 38) Medio (39 - 57) Alto (58 - 76)	Cuestionario de liderazgo de Kouzes y Posner adaptado de Laos (2022)
			Desafiar el proceso	Busca retos y oportunidades Fomenta la creatividad	6,7 8			
			Habilitar a los otros a actuar	Estilo de dirección Escucha activa Disponibilidad del líder	9,10,11,12			
			Servir de modelo	Posee creencias congruentes	13,14,15			

			Brindar aliento	Reconocimiento de logros	16,17,18,19			
				Buen trato al personal				
				Incentiva el trabajo en equipo				
Variable 2								
Logro de metas	A través de la escala de un cuestionario	Cualitativa	Cumplimiento de productos	Cumplimiento de Ventas Cumplimiento de tareas	1,2,3	Ordinal	Bajo (12 – 24) Medio (25 – 36) Alto (37 – 48)	cuestionario de (Kaqui, 2020)
			Atención al cliente	Tiempo de atención Solución de consultas	4,5,6			
			Satisfacción de clientes	Manejo de quejas Ahorro de tiempo de atención Cumplimiento de los requerimientos	7,8,9			
			Línea de carrera	Incentivos Ascensos	10,11,12			
Variables intervinientes								
Sexo	Función biológica manifestada por	Cualitativa		Sexo del trabajador		Nominal	Femenino Masculino	Ficha de recolección

	el trabajador sobre su género							
Edad	Años indicado del trabajador desde su nacimiento hasta el momento de la encuesta	Cuantitativa discreta		Edad del trabajador		Razón	Años	Ficha de recolección
Estado civil	Situación jurídica frente a la sociedad	Cualitativa		Estado civil actual		Nominal	Soltero (a) Casado (a) Conviviente Viudo (a) Divorciado (a)	Ficha de recolección

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La investigación es de enfoque cuantitativo y de alcance observacional.

El Enfoque Cuantitativo, es un tipo de investigación en la que los diferentes datos alcanzados fueron procesados y cuantificados mediante estándares de estadística, un estudio estadístico se caracteriza por seguir un proceso objetivo y el fin consiste en demostrar una hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

De alcance observacional, esto se debe a que el investigador no ejerce manipulación en la variable dependiente, sino sólo observa los hechos de una realidad (Maldonado, 2018).

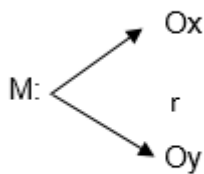
Explicativo porque aparte de establecer relación entre de dos o más variables se encarga de establecer causalidad y busca la respuesta del porque las variables se relacionan (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño es no experimental - transversal

Tipo transversal relacionado con la recolección de los datos se recopiló en un sólo momento y la finalidad se centró en la descripción de las variables; y de acuerdo a la temporalidad pertenece a la prospectiva debido a que estas se recopilaron en la ejecución de la investigación mediante cuestionarios (Maldonado, 2018).

El diseño no experimental, a razón de que no hay un contexto para manipular la variable independiente, y se centró en observar los acontecimiento de los conceptos estudiados en su forma natural sin modificaciones y luego fueron analizados (Hernández y Mendoza, 2018).

Esquema:



Donde:

M: Muestra

Ox: Liderazgo (independiente)

Oy: Logro de metas (dependiente)

r: Influencia existente entre las variables

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población universal

Personal de la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A

3.2.2 Población de estudio

Personal de la empresa. Siendo la población de 30 trabajadores.

3.2.3 Muestra

El estudio tuvo una población pequeña por eso no se calculó la muestra, sino que fue el total de la población.

3.2.4 Muestreo

Pertenece a un tipo de muestreo no probabilístico.

3.3 Técnica de recolección de datos

3.3.1 Procedimientos de recolección de datos

Los datos siguieron el siguiente procedimiento en su recolección, primero se solicitó un permiso al gerente de la empresa, en el cual se envió una solicitud, una vez aceptada, se procedió a implementar el proceso de cuestionario.

Después, se entregó el consentimiento informado de los participantes y a los que firmaron se le aplicó los instrumentos al personal de la empresa.

3.3.2 Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de estilo de liderazgo

Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Kouses y Posner

El cuestionario fue adaptado por Laos (2022) compuesto por 19 preguntas con una escala de Likert de 1 al 4. Evalúa el liderazgo con un puntaje de 19 a 76 puntos, agrupa el liderazgo en tres niveles bajo (19 - 38) medio (39 - 57) y alto (58 - 76). Muestra una confiabilidad de 0,766 y fue validado por juicio de expertos. En el estudio el alfa de Cronbach fue de 0,913 mediante una aplicación piloto a 10 trabajadores

El cuestionario de logro de metas se adaptó del cuestionario de (Kaqui, 2020) conformado por 16 ítems:

Cumplimiento de productos: 1 – 7

Atención al cliente: 8 – 10

Satisfacción del cliente: 11-13

Servir de modelo: 14 -16

La confiabilidad del instrumento fue de 0,847 y fue validado por tres expertos.

Y en este estudio el Alfa de Cronbach fue de 0,852.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Se realizó la construcción de los formularios y luego que se tuvieron los cuestionarios completos y llenos se trasladaron a una base de datos en el cual consistió en elaborar los códigos numéricos, después se realizó el análisis de los datos en el programa estadístico SPSS Versión 25.

Se presentaron los resultados descriptivos a través de tablas de frecuencias absolutas y relativas; también, mediante tablas de doble entrada a través de la prueba de Tau-b de Kendall, se aceptó la relación si el nivel de significancia es menor del 5% ($p < 0,05$). Luego las variables con relación significativa, se realizó el análisis de regresión simple a fin de establecer la influencia de las variables.

3.5 Aspectos Éticos

El estudio se basó en el principio de beneficencia, en la que el estudio se enfocó en generar el máximo beneficio a través de los hallazgos y que pueden servir para la toma de decisiones de la organización. Además, los participantes no se encontraron expuesto a ningún tipo de riesgo que pudo poner en peligro su salud mental y/o física.

También se contó con la revisión y aprobación del comité - CIE de la USMP. Con la finalidad de mantener en salvaguarda el respeto hacia los participantes a través del cuidado hacia su autonomía se solicitó previamente el consentimiento informado de los trabajadores y después que esto lo firmaran recién se procedió con la aplicación de los cuestionarios sin solicitar ningún dato personal que permitirá identificar las respuestas del mismo con un participante en particular, siendo incluso en el procesamiento de los datos tratados con códigos para mantener el anonimato.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Descripción de la muestra

Tabla 1

Distribución de los datos de la muestra

		N	%
Edad	De 22 a 32 años	28	93.3
	De 43 a 54 años	2	6.7
Sexo	Femenino	11	36.7
	Masculino	19	63.3
Servicio donde labora	Ventas	25	76.7
	Administrativos	7	23.3
Condición laboral	Contratada(o)	28	93.3
	Nombrada(o)	2	6.7
Tiempo de servicio	<= 1 año	19	63.3
	De 2 a 10 años	9	30.0
	> 10 años	2	6.7
	Total	30	100.0

En la tabla 1, se observa que, de los 30 trabajadores de la empresa, casi la mayoría tenían de 22 a 32 años (93,3%) y un 6,7% de 43 a 54 años. Más de la mitad eran del sexo masculino (63,3%) y el 36,7% del sexo femenino, el 76.7% laboraba en ventas y el 23,3% eran administrativos, el 93,3% estaban

contratados, el 63,3% tenían menos igual a un año trabajando y el 30% de 2 a 10 años.

4.1.2 Variable liderazgo

Tabla 2

Distribución del liderazgo en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023

		N	%
Válido	Bajo	0	0,0
	Medio	6	20,0
	Alto	24	80,0
	Total	30	100,0

En la tabla 2, se observa que de los 30 trabajadores de la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo, el 80% tenían un liderazgo de nivel alto y el 20% de nivel medio.

4.1.3 Variable cumplimiento de metas

Tabla 3

Distribución del cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023

		N	%
Válido	Bajo	0	0,0
	Medio	8	26,7
	Alto	22	73,3
	Total	30	100,0

En la tabla 3, se observa que de los 30 trabajadores de la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo, el 73,3% indicaron un cumplimiento de metas de nivel alto y el 26,7% de nivel medio.

4.2 Resultados bivariados

4.2.1 Prueba de normalidad de datos

H0: La distribución de los datos es normal

Hi. La distribución de los datos no es normal

$\alpha < 0,05$; rechazar H0; si $\alpha \geq 0,05$, aceptar H0

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,952	30	,188
Cumplimiento de metas	,885	30	,054

En la tabla 4, se muestra que la variable liderazgo con un valor de shapiro Wilk de 0,952 y una significancia de 0,188 y para la variable cumplimiento de metas de shapiro Wilk de 0,885 y una significancia de 0,054. Ambos valores fueron mayores de 0,05 por la que no se puede rechazar H0. Confirmando que los datos son normales. Por lo tanto, se establece el uso de pruebas paramétricas como el coeficiente de Pearson.

4.2.2 Hipótesis general

Prueba de dependencia general

Hi. El liderazgo se relaciona con el cumplimiento de metas

H0. El liderazgo no se relaciona con el cumplimiento de metas

Tabla 5

Prueba de dependencia del liderazgo en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023

Liderazgo	Cumplimiento de metas				Total		Tau-b de Kendall	p-valor
	Medio		Alto		N	%		
	N	%	N	%				
Medio	5	16.7%	1	3.3%	6	20.0%	0,641	0,006
Alto	3	10.0%	21	70.0%	24	80.0%		
Total	8	26.7%	22	73.3%	30	100.0%		

En la tabla 5, el valor de tau-b de Kendall fue de 0,641 y el valor de significancia $< 0,05$ ($p=0,006$). Se rechaza H_0 y se confirma que el liderazgo se relaciona con el cumplimiento de metas.

Después se realizó la prueba de regresión logística a fin de establecer la influencia.

Existe influencia del liderazgo en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A.

Tabla 6

R cuadrado de la influencia del liderazgo en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error	Sig.
1	,453 ^a	.205	.176	5.022	.012

a. Predictores: (Constante), Liderazgo

b. Variable dependiente: Cumplimiento de metas

En la tabla 6, el valor de la prueba de Pearson de 0,453, el cual indica una relación de grado moderado entre el liderazgo y el cumplimiento de metas.

Además, la dependencia de la variable cumplimiento de metas, a través del valor del valor de R² estima en un 20,5% (0,205) de las variables es explicada por el liderazgo y con una significancia menor de 0,05 ($p= 0,012$). Es decir, se niega H_0 , confirmando que existe influencia del liderazgo en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A.

En los estudios de influencia es importante determinar primero la relación, cuando son variables ordinales se emplea Tau-b de Kendall, una vez que se

confirma el supuesto de relación, se debe establecer el grado de relación con la prueba de Pearson. Por último, la influencia con la prueba R ajustado al cuadrado que indica la dependencia y cuanto % de la variable 1 influye en la variable 2.

4.2.3 Hipótesis específica 1

Prueba de dependencia

Hi. La dimensión visión compartida en el personal se relaciona con el cumplimiento de metas

Tabla 7

Prueba de dependencia de la visión compartida en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023

Visión compartida	Cumplimiento de metas				Total		Tau-b de Kendall	p-valor
	Medio		Alto		N	%		
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0	1	3.3	1	3.3	0,418	0,009
Medio	6	20.0	3	10.0	9	30.0		
Alto	2	6.7	18	60.0	20	66.7		
Total	8	26.7	22	73.3	30	100.0		

En la tabla 7, el valor de tau-b de Kendall fue de 0,418 y el valor de significancia $< 0,05$ ($p=0,009$). Se rechaza H_0 y se confirma que la visión compartida se relaciona con el cumplimiento de metas.

Después se realizó la prueba de regresión logística a fin de establecer la influencia.

Existe influencia de la visión compartida en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A.

Tabla 8

R cuadrado de la influencia de la visión compartida en el personal para el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error	Sig.
1	,268	,072	,039	5,426	.052

a. Predictores: (Constante), visión compartida

b. Variable dependiente: Cumplimiento de metas

En la tabla 8, mediante la prueba de correlación de Pearson de 0,268 y una significancia 0,052. No se establece relación entre la visión compartida y el cumplimiento de metas.

Además, se muestra indica la dependencia de la variable cumplimiento de metas, a través del valor del valor de R² estima en un 7,2% (0,072) de la variable es explicada por la dimensión visión compartida y un error estándar de 5,426; sin embargo, la significancia fue mayor de 0,05 (p=0,052). Es decir, no hay evidencia para negar H₀ y se confirma que no existe influencia de la visión compartida en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A.

Hipótesis específica 2

Prueba de dependencia

Hi. La dimensión desafiar el proceso en el personal se relaciona con el cumplimiento de metas

Tabla 9

Prueba de dependencia de desafiar el proceso en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023

Desafiar el proceso	Cumplimiento de metas				Total		Tau-b de Kendall	p-valor
	Medio		Alto		N	%		
	N	%	N	%				
Medio	8	26,7	10	33,3	18	60,0		
Alto	0	0,0	12	40,0	12	40,0	0,427	0,000
Total	8	26,7	22	73,3	30	100,0		

En la tabla 9, el valor de tau-b de Kendall fue de 0,427 y el valor de significancia $< 0,05$ ($p=0,000$). Se rechaza H_0 y se confirma que la desafiar el proceso se relaciona con el cumplimiento de metas.

Después se realizó la prueba de regresión logística a fin de establecer la influencia. Existe influencia de desafiar el proceso en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A.

Tabla 10

R cuadrado de la influencia de desafiar el proceso en el personal para el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error	Sig.
1	,429	,184	,155	5,087	.018

a. Predictores: (Constante), desafiar el proceso

b. Variable dependiente: Cumplimiento de metas

En la tabla 10, mediante la prueba de correlación de Pearson de 0,429 y una significancia 0,018. Con el que se establece relación entre desafiar el proceso y el cumplimiento de metas en un grado moderado.

Además, se muestra indica la dependencia de la variable cumplimiento de metas, a través del valor del valor de R2 estima en un 18,4% (0,184) de la variable es explicada por la dimensión desafiar el proceso y un error estándar de 5,087; además, la significancia fue menor de 0,05 ($p=0,018$). Es decir, se niega H0 y se confirma que existe influencia de desafiar el proceso en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A.

Hipótesis específica 3

Prueba de dependencia

Hi. La dimensión habilitar a otros a actuar en el personal se relaciona con el cumplimiento de metas

Tabla 11

Prueba de dependencia de habilitar a otros a actuar en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023

Habilitar a otros a actuar	Cumplimiento de metas				Total		Tau-b de Kendall	p-valor
	Medio		Alto		N	%		
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	1	3,3	0	0,0	1	3,3	0,338	0,037
Medio	5	16,7	8	26,7	13	43,3		
Alto	2	6,7	14	46,7	16	53,3		
Total	8	26,7	22	73,3	30	100,0		

En la tabla 11, el valor de tau-b de Kendall fue de 0,338 y el valor de significancia $< 0,05$ ($p=0,037$). Se rechaza Ho y se confirma que la dimensión habilitar a otros actuar se relaciona con el cumplimiento de metas.

Después se realizó la prueba de regresión logística a fin de establecer la influencia. Existe influencia de habilitar a otros actuar en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A.

Tabla 12

R cuadrado de la influencia de habilitar a otros actuar en el personal para el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error	Sig.
1	,510	,260	,234	4,844	.004

a. Predictores: (Constante), Habilitar a otros actuar

b. Variable dependiente: Cumplimiento de metas

En la tabla 12, mediante la prueba de correlación de Pearson de 0,510 y una significancia 0,004. Se establece relación entre habilitar a otros a actuar y el cumplimiento de metas, en un grado moderado.

Además, se muestra indica la dependencia de la variable cumplimiento de metas, a través del valor del valor de R2 estima en un 26,0% (0,260) de la variable es explicada por la dimensión habilitar a otros actuar y un error estándar de 4,844; además, la significancia fue menor de 0,05 ($p=0,004$). Es decir, se niega H0 y se confirma que existe influencia de habilitar a otros actuar en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A.

Hipótesis específica 4

Prueba de dependencia

Hi. La dimensión servir de modelo en el personal se relaciona con el cumplimiento de metas

Tabla 13

Prueba de dependencia de servir de modelo en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023

Servir de modelo	Cumplimiento de metas				Total		Tau-b de Kendall	p-valor
	Medio		Alto		N	%		
	N	%	N	%	N	%		
Medio	5	16,7	8	26,7	13	43,3		
Alto	3	10,0	14	46,7	17	56,7	0,204	0,204
Total	8	26,7	22	73,3	30	100,0		

En la tabla 13, el valor de tau-b de Kendall fue de 0,204 y el valor de significancia $> 0,05$ ($p=0,204$). Se acepta H_0 y se confirma que la dimensión habilitar a otros actuar no se relaciona con el cumplimiento de metas.

Por lo tanto, como existe dependencia, ya no es necesario realizar la prueba de regresión logística para establecer la influencia con el que se confirma que no existe influencia de servir de modelo en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A.

Hipótesis específica 5

Prueba de dependencia

Hi. La dimensión brindar aliento en el personal se relaciona con el cumplimiento de metas

Tabla 14

Prueba de dependencia de brindar aliento en el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023

Brindar aliento	Cumplimiento de metas				Total		Tau-b de Kendall	p-valor
	Medio		Alto		N	%		
Medio	5	16,7	1	3,3	6	20,0	0,453	0,006
Alto	3	10,0	21	70,0	24	80,0		
Total	8	26,7	22	73,3	30	100,0		

En la tabla 14, el valor de tau-b de Kendall fue de 0,453 y el valor de significancia $< 0,05$ ($p=0,006$). Se rechaza H_0 y se confirma que la dimensión brindar aliento se relaciona con el cumplimiento de metas.

Después se realizó la prueba de regresión logística a fin de establecer la influencia. Existe influencia de brindar aliento en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A.

Tabla 15

R cuadrado de la influencia de brindar aliento en el personal para el cumplimiento de metas en el personal en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A sede Chiclayo 2023

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error	Sig.
1	,525	,276	,250	4,793	.003

a. Predictores: (Constante), brindar aliento

b. Variable dependiente: Cumplimiento de metas

En la tabla 15, mediante la prueba de correlación de Pearson de 0,525 y una significancia 0,003, se establece relación entre brindar y el cumplimiento de metas en un grado moderado. Se indica la dependencia de la variable cumplimiento de metas, a través del valor del valor de R2 estima en un 27,6% (0,276) de la variable es explicada por la dimensión brindar aliento y un error estándar de 4,793; además, la significancia fue menor de 0,05 ($p=0,003$). Es decir, se niega H0 y se demuestra que existe influencia de brindar aliento en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En este estudio, se encontró que el liderazgo influye en el cumplimiento de las metas en un 20,5%($R^2=0,205$) y muestra una relación directa de grado moderado ($R=0,453$). Este hallazgo es similar al estudio de Armas (2022), que también confirmó la relación directa entre el liderazgo y el cumplimiento de la productividad ($R=0.806$). De igual manera, el estudio de Coronel (2021) reportó una relación con un $Rho=0,562$. Asimismo, en una entidad bancaria, se confirmó la relación entre el liderazgo gerencial y el logro de metas obteniendo un ($Rho =0.633$; sig. = 0.000). Por lo tanto, se confirma que el liderazgo influye en el cumplimiento de metas. Estos resultados difieren con el estudio de Cotto (2018) que no estableció una relación entre el liderazgo y el nivel de cumplimiento ($p=0.166$). Esta discrepancia puede atribuirse a que hay un alto porcentaje de liderazgo en la empresa; es decir, un vendedor líder se comporta como un agente de cambio, tiene alta confianza en las personas, se motiva, es visionario, un aprendiz eterno y flexible para entornos de incertidumbre. Todas estas características facilitan el logro de metas, ya que estos líderes están más comprometidos y tienen una gran motivación para alcanzar las metas de ventas.

Respecto, al objetivo de establecer la influencia de la visión compartida en el personal en el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, el resultado no estableció influencia; por lo tanto, el cumplimiento de metas no depende de la visión compartida. Esto difiere con el estudio de Kaqui (2020), que encontró relación con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,912. Según Castro et al. (2021), compartir una visión por sí sólo no logra que el personal se comprometa en las metas, sino que debe ir acompañada de acciones mediante estrategias y recursos para sus logros. Además, esto puede deberse a que sólo se ha comunicado en la empresa, pero no hay un interés real por lograr la interacción en todo el personal. También, porque no se apoyó en el trabajo en equipo, la cooperación y colaboración eficaz entre los miembros de la empresa.

En lo referente a la influencia moderada de desafiar el proceso en el personal y el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A, en este estudio el resultado encontró una influencia del 18,4% ($R^2=0,184$). Esto indica que cuanto más se desafía al personal esto exige que sean más creativos, innoven y generen nuevas ideas que consiguen mejores resultados en la empresa. Tal como encontró Kaqui (2020) que desafiar el proceso mostró una relación directa de grado moderado con el cumplimiento de metas al encontrar un coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0,554$). Y Restrepo (2023) también estableció la influencia ($R=0,528$) con el cumplimiento individual de las metas empresariales. Además, Drach y Erez (2019) confirman como los trabajadores con un alto sentido de desafío experimentan más oportunidad de crecimiento personal y buscan destacar a través de las metas alcanzadas en la empresa. Esto se debe que el personal cuando desafía el proceso al asumir riesgos, aprovecha oportunidades, genera nuevas formas de trabajo y métodos, lo cual le permite siempre estar delante de sus

compañeros; por lo tanto, tienen un mayor compromiso y esfuerzo para lograr las metas (van Woerkom y Kroon, 2020).

Al establecer la influencia de habilitar a otros a actuar en el personal en el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo. Esta investigación demostró una influencia moderada en un 26,0% ($R^2=0,206$). Tal como encontraron Kaqui (2020) la relación directa de grado moderado ($Rho=0,599$). Al igual que Cangalaya (2020) encontró un Rho de Spearman de 0,212 confirmado la relación de habilitar a otros actuar y un mayor compromiso para las metas y la organización. Por su parte, Restrepo (2023) encontró un coeficiente de Pearson ($R=0,260$) con el cumplimiento individual de metas en una empresa. Esto indica que el personal que trata a otros compañeros con respeto, los incentiva, escucha activamente e involucra a los empleados en la toma de decisiones favorece el desempeño en una empresa porque al final repercute en el cumplimiento de las metas (Hebert, 2021).

En la determinación de la influencia de la dimensión servir de modelo en el personal y el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A, este estudio no estableció influencia ($p=0,204$). Este resultado es similar con el hallazgo de Cangalaya (2020) quien encontró que servir de modelo no influye en el compromiso con las metas empresariales ($Rho=0,361$; $p=0,130$). Sin embargo, difiere del estudio de Kaqui (2020), que demostró una relación con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.570 con una significancia de 0.002. En este estudio, el hallazgo se debe a que no se ha logrado fomentar el trabajo en equipo, existe poca confianza, no se promueven las relaciones interpersonales y no se potencia la autonomía de los miembros.

Por último, al establecer la influencia de brindar aliento en el personal en el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, esta investigación confirmó una influencia moderada en un 27,6% ($R^2=0,276$) en el cumplimiento de metas. Este hallazgo es similar con Kaqui (2020) quien encontró la relación con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,786 con una significancia de 0,000 y Cangalaya (2020) estableció un Rho de 0,423 confirmando la influencia moderada de alentar al personal y mostrar mayor compromiso con las metas. También, Hernández et al (2022) indicaron respecto a alentar, motivar y comunicar propicia un buen ambiente de trabajo para que el personal se comprometa con las metas empresariales. Estos resultados indican que el personal cree en su equipo, reconoce los logros y confía en el personal a su cargo. Además, aprecia la excelencia, celebra las victorias y mantiene una cultura de reconocimiento y felicitación (reuniones, celebraciones), que son personalizadas y ofrecen ánimo constante (Hebert, 2021).

El estudio tiene una limitación, debido a que se empleó una muestra pequeña y los datos no fueron aleatorios, también hay una variabilidad de instrumento en la evaluación del liderazgo, así como escasos estudios del cumplimiento de metas. Por lo tanto, los resultados del estudio solo se pueden utilizar para la organización y no se pueden generalizar en otras organizaciones.

CONCLUSIONES

Existe una influencia directa significativa del liderazgo en un 20,5% ($R^2=0,205$) en el cumplimiento de metas, siendo la relación entre las variables directa significativa de grado moderado ($R=0,453$) confirmando que el cumplimiento de metas varía según el nivel de liderazgo; es decir a mayor habilidad del líder para dirigir e influir en el personal, mejor será el entusiasmo para concretar las metas planificadas.

La visión compartida en el personal no influye en el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A., sede Chiclayo. Por lo tanto, el cumplimiento de las metas es independiente de la variación de los niveles de la visión compartida, debido a que el líder no motiva al personal a asumir riesgos y no hay un sentido de propósito a largo plazo.

Si existe influencia directa en un 18,4% de la dimensión desafiar el proceso de la variable liderazgo en el cumplimiento de las metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, además se estableció una relación directa de grado moderado ($R=0,429$). Es decir, a mayores desafíos, innovar y adaptarse al cambio en el personal aumenta el cumplimiento de las metas.

Se concluye que habilitar a otros a actuar influye en un 20,6% en el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, siendo esta fuerza de relación de grado moderado ($R=0,510$).

No existe influencia de la dimensión servir de modelo en el personal en el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A ($p=0,204$). Por lo

tanto, el cumplimiento de metas es independiente de que un líder sea un modelo a seguir, sino que está influenciado por otros factores no considerados en este estudio.

Brindar aliento en el personal influye en un 27,6% en el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. sede Chiclayo, siendo la relación directa y significativa de grado moderado ($R=0,525$). Es decir, a mayor motivación del líder más se esfuerza el personal de ventas para concretar las metas.

RECOMENDACIONES

Al jefe de recursos humanos de la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A. se le recomienda fomentar talleres y programas de liderazgo, así como predefinir el perfil del personal de ventas con competencias de liderazgo para maximizar el cumplimiento de metas. También, es fundamental realizar reuniones diarias para comunicar los avances de las metas de la empresa, asegurando así una comunicación constante y motivadora.

A la comunidad científica se le sugiere impulsar más estudios sobre la visión compartida y el logro de metas para un mayor entendimiento de estos conceptos. Evaluar el conocimiento sobre lo que significa una visión compartida y realizar estudios que identifiquen factores asociados al cumplimiento de metas contribuirán significativamente a este campo de investigación.

El jefe de ventas de la empresa debe generar retos y metas ambiciosas, además de reconocer los resultados obtenidos. Esta estrategia impulsará la competencia y el compromiso del personal, maximizando los resultados de las metas de ventas. Es crucial que los líderes de ventas promuevan un ambiente en el que se valoren y celebren los logros de los empleados.

La gerencia de la empresa debe impulsar programas de recompensas y premiaciones al mejor vendedor del mes, acompañado de un reconocimiento público en una ceremonia de la empresa. Estas acciones no solo motivan al personal, sino que también crean un ambiente de trabajo positivo y competitivo.

Es vital que la empresa promueva la capacitación y el desarrollo profesional del jefe de ventas para que este pueda inspirar a sus miembros a destacar. Implementar incentivos para el cumplimiento de los indicadores de ventas también será clave para mantener un alto nivel de rendimiento entre el personal de ventas.

Al jefe de recursos humanos realizar reuniones diarias para comunicar los avances de las metas de la empresa. Asimismo, a la comunidad educativa y científica impulsar una mayor cantidad de estudios sobre el liderazgo, en el que incluyan información histórica de los resultados de ventas o información financiera de diferentes empresas.

Finalmente, la comunidad educativa y científica debería fomentar una mayor cantidad de estudios sobre el liderazgo, incluyendo información histórica de los resultados de ventas o información financiera de diferentes empresas. Es necesario abordar temas como la visión compartida y servir de modelo, ya que aún no está claro cómo influyen en el logro de metas.

Además, se deben incluir estudios de evaluación de metas utilizando datos cuantitativos y análisis documental en relación con las prácticas de liderazgo de los jefes, para proporcionar una comprensión más completa y matizada de estos factores.

REFERENCIAS

- Acosta, C., & Terán, M. (2018). *Administración estratégica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Aragonez, J., & Changanahui, A. (2020). Liderazgo Transformacional y su relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://doi.org/10.19083/tesis/652906>
- Arévalo, L. Y. (2022). *El liderazgo y su relación con la gestión de equipos en una compañía de seguros de Perú en el año 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10078>
- Arias, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1). <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Armas, A. (2022). Influencia del liderazgo transformacional en el cumplimiento de productividad operativa en la empresa RGIS PERU SRL Miraflores 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95027>

- Cabana, S., Rivera, M., Véliz, R., & Aguilera, M. (2022). Influencia del liderazgo y otras variables críticas en la competitividad de Mipymes chilenas. *Contaduría y Administración*, 67(4), 48-71. 10.22201/fca.24488410e.2022.2972
- Cangalaya, J. A. (2020). Las prácticas de liderazgo directivo y su relación con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa privada de Lima [Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3244>
- Castro, A., Nader, M., & Casullo, M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar Argentina. *Revista de Psicología de la PUCP*, XII(1), 63-88.
- Chiavenato, E., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones* (3ra ed.). MCGRAW HILL Interamericana.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones* (5ta Ed.). McGraw-Hill Publishing Co.
- Córdova, H. (2019). *Consultor internacional del Banco Mundial explica por qué el 95% de los emprendimientos peruanos fracasan* » UDEP Hoy. UDEP Hoy. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2019/05/consultor-internacional-del-banco-mundial-explica-por-que-el-95-de-los-emprendimientos-peruanos-fracasan/>
- Cornejo, G. A. (2022). *El liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/9932>
- Coronel, R. (2021). *Liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra S.A.C., 2020*. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/10312>

- Díaz, E. (2018). *Cumplimiento de metas y su relación con la ejecución del gasto en el área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, periodo 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26040>
- Drach, A., & Erez, M. (2019). Challenge versus threat effects on the goal–performance relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 88(2), 667-682. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00004-3](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00004-3)
- Effendy, D. A., & Santiago, F. (2022). The Effect of Leadership Style and Employment Policy on Employee Productivity: A Case Study. *Interdisciplinary Social Studies*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.55324/iss.v2i2.319>
- González, I. B., Gómez, D. M. L., & Melo, N. A. P. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84). <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/html/>
- Hebert, M. (2021). *THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLE & EMPLOYEE PRODUCTIVITY*. MDT Training. <https://www.mdtraining.vn/post/the-relationship-leadership-employee-productivity>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. MCGRAW HILL Interamericana.
- Hernandez, N. A., Osorio, R. D. A., Ramírez, A. G. C., Santiago, D. J. P., Garcia, D. R., & Vázquez, S. V. (2022). La importancia del liderazgo y su influencia en el personal para el cumplimiento de metas organizacionales. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), Article 17. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.8082>

- Huallpa, D. (2022). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2018* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional «Santiago Antunez de Mayolo».
- Kaqui, M. J. (2020). *Liderazgo gerencial y logro de metas de los colaboradores en el banco Scotiabank de la ciudad de Huaraz, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51796>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2017). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial.* 14. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Kotter, J. P. (2020). La organización del futuro: Un nuevo modelo para un mundo de cambio acelerado. *OpenMind.* <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/la-organizacion-del-futuro-un-nuevo-modelo-para-un-mundo-de-cambio-acelerado/>
- Kouzes, J., & Posner, B. (2018). *El Desafío Del Liderazgo: Cómo Hacer Realidad Cosas Extraordinarias en una Organización.* Editorial Reverté.
- La Organización de las Naciones Unidas. (2019). *5 razones por las que fracasan las pymes y cómo evitarlo.* Uanataca. <https://web.uanataca.com/pe/blog/transformacion-digital/como-evitar-el-fracaso-en-pymes>
- Laos, C. A. (2022). *Liderazgo y su influencia en el clima organizacional de las enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza—Essalud—Ica, 2020* [Tesis Doctoral, Nacional de San Luis Gonzaga]. <https://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/3588>

- Lara, M. (2022). Importancia del liderazgo y su influencia en el personal para el cumplimiento de objetivos. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), 49-50.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/issue/archive>
- Lara, M., Avilés, P., & Barba, J. (2021). *Relación del liderazgo con la productividad empresarial* | *Revista Publicando*.
<https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2228>
- Maldonado, J. E. (2018). *Metodología de la investigación social* (Ediciones de la U).
- Meirinhos, G., Cardoso, A., Neves, M., Silva, R., & Rêgo, R. (2023). Leadership Styles, Motivation, Communication and Reward Systems in Business Performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2).
<https://doi.org/10.3390/jrfm16020070>
- Navia, F., Campi, I., & De Lucas, L. (2019). *Liderazgo: Una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI* | *RECIMUNDO*.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/559>
- Negreiros, R. (2021). *Liderazgo estratégico y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de transporte pesado – Trujillo*. [Tesis de pregrado]. Chiclayo. Universidad Señor de Sipán.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8708>
- Orozco, T. (2019). *¿Por qué los equipos comerciales no cumplen las metas de ventas?* Indexcol. <https://www.indexcol.com/blog/growth-hacking/por-que-los-equipo-comerciales-no-cumplen-las-metas-de-ventas/>
- Pérez, A. (2020). *Cambios estratégicos en el Comité de Gerencia de Alicorp*.
<https://www.alicorp.com.pe/es/noticias/cambios-estrategicos-en-el-comite-de-gerencia-de-alicorp/>

- Quispe, L. (2022). *Alicorp: “Tener una mirada de largo plazo es la mejor manera de generar valor”*. Forbes Perú. <https://forbes.pe/sostenibilidad/2022-12-22/alicorp-tener-una-mirada-de-largo-plazo-es-la-mejor-manera-de-generar-valor/>
- Rasmus, H., & Carter, J. (2019). *La Mente Del Líder: Cómo Liderarte a Ti Mismo, a Tu Gente y a Tu Organización para Obtener Resultados Extraordinarios*. Editorial Reverté.
- Restrepo, J. A. (2023). Liderazgo basado en inteligencia emocional como pilar para el cumplimiento de la estrategia corporativa [Tesis Maestría, Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA)]. <https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/5180>
- Ruiz, L. (2019). *La teoría de fijación de metas de Edwin Locke*. <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>
- Ruiz, O. (2017). *Liderazgo*. Editorial Alfil, S. A.
- Salazar, E. (2021, noviembre 8). *Empresas peruanas que controlan mercados facturaron millones en pandemia*. Ojo Público. <https://ojo-publico.com/3146/las-empresas-peruanas-que-facturaron-millones-en-pandemia>
- Serrano, B. J., & Portalanza, C. (2018). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Sijbom, R. B. L., Lang, J. W. B., & Anseel, F. (2019). Leaders' achievement goals predict employee burnout above and beyond employees' own achievement goals. *Journal of Personality*, 87(3), 702. <https://doi.org/10.1111/jopy.12427>

- Silva, C. E. (2022). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas familiares. Caso 3 restaurantes de la ciudad de Chiclayo 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5504>
- Starks, F. (2021). *Leaders Influence Team Performance and Goal Achievement*. About Leaders. <https://aboutleaders.com/leaders-influence-team-performance-and-goal-achievement/>
- Steinmann, B., Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2018). The Path Is the Goal: How Transformational Leaders Enhance Followers' Job Attitudes and Proactive Behavior. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02338>
- Thompson, G., & Glasø, L. (2018). Situational leadership theory: A test from a leader-follower congruence approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(5), 574-591. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2018-0050>
- Towers, W. (2019). El liderazgo como pilar en la búsqueda y fidelización del talento humano. *TrendTIC*. <https://www.trendtic.cl/2019/03/el-liderazgo-como-pilar-en-la-busqueda-y-fidelizacion-del-talento-humano/>
- Uribe, M. (2021). *Administración estratégica, proceso de aplicación para la organización latinoamericana*. Ediciones de la U.
- van Woerkom, M., & Kroon, B. (2020). The Effect of Strengths-Based Performance Appraisal on Perceived Supervisor Support and the Motivation to Improve Performance. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.01883>

- Vilchez, E. R. (2021). Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador—2020 [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10213>
- Wang, J., van Woerkom, M., Breevaart, K., Bakker, A. B., & Xu, S. (2023). Strengths-based leadership and employee work engagement: A multi-source study. *Journal of Vocational Behavior*, 142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103859>

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

El propósito del estudio es determinar la influencia del liderazgo en el personal para el cumplimiento de metas en la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a dos cuestionarios que le tomará 25 minutos de su tiempo.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

Al aceptar este protocolo estoy de acuerdo con mi participación. Cualquier duda puedo comunicarme con al número o al correo y al número o al correo.

Dentro de los beneficios está la contribución al desarrollo de la investigación, la cual servirá de aporte científico a la mejora continua con resultados que podrán extenderse a ámbitos nacionales.

Doy mi consentimiento para participar en el estudio:

Si ()

No ()

Si usted desea, obtener los resultados de la investigación por favor llenar los siguientes datos:

DNI :.....

Nombre completo :.....

Correo electrónico :.....

.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO

Lea cada una de las preguntas y marque con un aspa (x) las características que usted suele tener en la red de salud.

I. DATOS GENERALES

1. Edad: _____

2. Sexo:

Femenino () Masculino ()

3. Servicio donde labora: _____

4. Condición laboral:

Contratada(o) () Nombrada(o) ()

5. Tiempo de Servicio: (en años) _____

II. Liderazgo

Cuestionario de Liderazgo

Por favor, lea con detenimiento cada pregunta y marque con un círculo en el espacio correspondiente la respuesta que usted considera adecuada según la escala siguiente:
En el instrumento de Liderazgo tenga en cuenta la siguiente escala al marcar su respuesta:

- 4 Muy satisfecho
- 3 Satisfecho
- 2 Insatisfecho
- 1 Muy insatisfecho

Ítems		1	2	3	4
Visión compartida					
1	Conoce el Plan Estratégico de su institución.				
2	Conozco cual es la misión de mi centro de trabajo.				
3	Los objetivos de mi trabajo están claramente definidos.				
4	Los objetivos de mi puesto son razonablemente alcanzables.				
5	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de los objetivos de mi organización.				
Desafiar el proceso					
6	Frecuentemente reviso con mi jefe mi trabajo en busca de nuevas ideas que incrementen mi efectividad				
7	Mi jefe me estimula a ser creativo e innovador				
8	En la empresa puedo aportar ideas				
Habilitar a otros a actuar					
9	El estilo de dirección de mi jefe me influye positivamente.				
10	Mi jefe se interesa en escuchar lo que tengo que decir.				
11	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
12	Puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo con él o ella.				

Servir de modelo					
13	MI jefe es una de las mejores personas con las que se puede trabajar.				
14	MI jefe está comprometido con su trabajo y con nosotros.				
15	MI jefe se preocupa en comprometer a todo el personal				
Brindar aliento					
16	Cuando logro un buen resultado o hago algo sobresaliente en mi trabajo, mi jefe reconoce mi aportación.				
17	MI jefe me trata con amabilidad.				
18	Considero que en mi trabajo se fomenta el trabajo en equipo				
19	En la empresa hay fechas de premiación de logros				

Cuestionario de cumplimiento de metas

Por favor, lea con detenimiento cada pregunta y marque con un círculo en el espacio correspondiente la respuesta que usted considera adecuada según la escala siguiente:
En el instrumento de cumplimiento de metas tenga en cuenta la siguiente escala al marcar su respuesta:

- 4 Siempre
- 3 Casi siempre
- 2 A veces
- 1 Nunca

		1	2	3	4
	D1. Cumplimiento de productos				
1	Alcanzas las metas de ventas de la empresa				
2	Cumples con las actividades diarias				
3	Cumples con tareas encomendadas en un tiempo adecuado				
	D2. Atención al cliente				
4	¿Cumples con el tiempo establecido en la atención al cliente?				
5	solucionas los problemas de los clientes				
6	Los clientes reconocen tu buena atención				
	D3. Satisfacción de clientes				
7	Manejas las quejas sin buscar la ayuda del jefe inmediato				
8	Usas alguna herramienta para disminuir el tiempo de atención				
9	Atiendes los requerimientos de los clientes				
	D4. Línea de carrera				
10	Se premia a los mejores trabajadores con ascensos				
11	Has recibido algún premio por logro destacado en la empresa				
12	Su área ha recibido algún premio por un logro				

Anexo 3. Confiabilidad del cuestionario liderazgo

Tabla 16

Confiabilidad del cuestionario liderazgo

Alfa de Cronbach	N
,913	13

La tabla 16, muestra el valor de la confiabilidad del cuestionario de liderazgo que fue de 0,913; la valoración indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta

Tabla 17

Estadísticas de los elementos del cuestionario liderazgo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
LI1	62,10	24,767	,864	,901
LI2	61,90	24,989	,738	,904
LI3	61,90	24,989	,738	,904
LI4	62,10	24,767	,864	,901
LI5	62,30	26,900	,657	,908
LI6	62,10	26,767	,431	,912
LI7	62,10	24,767	,864	,901
LI8	62,10	25,878	,619	,907
LI9	61,90	25,211	,693	,905
LI10	62,10	24,767	,864	,901
LI11	62,20	27,733	,280	,915
LI12	62,30	26,900	,657	,908
LI13	62,20	25,511	,814	,903
LI14	61,80	27,733	,212	,919
LI15	61,80	27,733	,212	,919
LI16	61,60	27,156	,415	,912
LI17	61,70	26,233	,543	,909
LI18	61,50	28,500	,165	,916
LI19	61,50	28,278	,231	,915

Base de datos de la encuesta piloto de liderazgo

	LI1	LI2	LI3	LI4	LI5	LI6	LI7	LI8	LI9	LI10	LI11	LI12	LI13	LI14	LI15	LI16	LI17	LI18	LI19
1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
7	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4

Confiabilidad del cuestionario cumplimiento de metas

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario cumplimiento de metas

Alfa de Cronbach	N
,852	12

La tabla 3, muestra el valor de la confiabilidad del cuestionario de cumplimiento de metas que fue de 0,852; la valoración indica que el instrumento tiene una confiabilidad muy alta

Tabla 4

Estadísticas de los elementos del cuestionario cumplimiento de metas

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CM1	40,80	7,289	,701	,832
CM2	40,70	7,789	,491	,850
CM3	40,80	7,289	,701	,832
CM4	40,30	8,233	,649	,840
CM5	40,40	7,822	,641	,838
CM6	40,40	7,822	,641	,838
CM7	40,90	7,878	,516	,847
CM8	40,80	7,956	,442	,854
CM9	40,40	7,822	,641	,838

CM10	40,30	8,233	,649	,840
CM11	40,20	9,511	,000	,864
CM12	40,20	9,511	,000	,864

Base de datos de la encuesta piloto cumplimiento de metas

	CM1	CM2	CM3	CM4	CM5	CM6	CM7	CM8	CM9	CM10	CM11	CM12
1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
8	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
10	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4

Anexo 4. Validación de expertos

Experto 1

1



FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Instrucciones:

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que corresponda, según su evaluación basad en la presente rúbrica.

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

Chiclayo, 25 de octubre de 2023

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 1

Variable 1 (escribir el nombre de variable)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de liderazgo					
Autor del Instrumento	Nazny Peña Adrianzen Aldair Zambrano Arévalo					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Liderazgo					
Población:	30 Trabajadores de la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Visión compartida	Conoce el Plan Estratégico de su institución.	3	4	3	4	
	Conozco cual es la misión de mi centro de trabajo.		3	4	3	
	Los objetivos de mi trabajo están claramente definidos.		3	3	3	
	Los objetivos de mi puesto son razonablemente alcanzables.		4	3	4	
	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de los objetivos de mi organización.		3	4	4	
D2: Desafiar el proceso	Frecuentemente reviso con mi jefe mi trabajo en busca de nuevas ideas que incrementen mi efectividad	3	4	3	4	
	Mi jefe me estimula a ser creativo e innovador		4	3	3	
	En la empresa puedo aportar ideas		3	3	3	
D3: Habilitar a otros a actuar	El estilo de dirección de mi jefe me influye positivamente.	3	3	3	3	
	Mi jefe se interesa en escuchar lo que tengo que decir.		4	3	4	
	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.		4	4	3	
	Puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo con él o ella.		3	4	4	

D4: Servir de modelo	MI jefe es una de las mejores personas con las que se puede trabajar.		3	4	3	
	Mi jefe está comprometido con su trabajo y con nosotros.	4	4	4	4	
	Mi jefe se preocupa en comprometer a todo el personal	3	4	3	3	
D5: Brindar aliento	Cuando logro un buen resultado o hago algo sobresaliente en mi trabajo, mi jefe reconoce mi aportación.	4	3	4	4	
	Mi jefe me trata con amabilidad.	3	3	3	4	
	Considero que en mi trabajo se fomenta el trabajo en equipo	4	3	4	3	
	En la empresa hay fechas de premiación de logros	4	4	3	3	

Firma de validador experto



FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 2
VARIABLE 2 : CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de cumplimiento de metas					
Autor del Instrumento	Nazny Peña Adrianzen Aldair Zambrano Arevalo					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Cumplimiento de metas					
Población:	30 Trabajadores de la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Cumplimiento de productos	Alcanzas las metas de ventas de la empresa	4	3	3	4	
	Cumples con las actividades diarias		3	4	3	
	Cumples con tareas encomendadas en un tiempo adecuado		4	3	3	
D2: Atención al cliente	Cumples con el tiempo establecido en la atención al cliente	4	3	4	3	
	solucionas los problemas de los clientes		3	4	4	
	Los clientes reconocen tu buena atención		4	3	3	
D3: Satisfacción de clientes	Manejas las quejas sin buscar la ayuda del jefe inmediato	4	3	3	4	
	Usas alguna herramienta para disminuir el tiempo de atención		4	3	4	
	Atiendes los requerimientos de los clientes		3	3	4	
D4: Línea de carrera	Se premia a los mejores trabajadores con ascensos		3	3	4	
	Has recibido algún premio por logro destacado en la empresa		4	4	3	
	Su área ha recibido algún premio por un logro		3	3	4	

Firma de validador experto



INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (<input checked="" type="checkbox"/>) Externo (<input type="checkbox"/>) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	RUIZ CHACÓN STEPHANIE VIRGINIA
Sexo:	Hombre (<input type="checkbox"/>) Mujer (<input checked="" type="checkbox"/>)
Profesión:	Licenciada en Administración de Empresas
Grado académico	Licenciado ¹ (<input type="checkbox"/>) Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="checkbox"/>) De 11 a 15 (<input checked="" type="checkbox"/>) De 16 a 20 (<input type="checkbox"/>) De 21 a más (<input type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input type="checkbox"/>) Por correo electrónico (<input type="checkbox"/>)



 Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA Nº 1
Variable 1 (escribir el nombre de variable)

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de liderazgo					
Autor del instrumento	Nazny Peña Adrianzen Aldair Zambrano Arévalo					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Liderazgo					
Población:	30 Trabajadores de la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Visión compartida	Conoce el Plan Estratégico de su institución.	4	4	4	4	
	Conozco cual es la misión de mi centro de trabajo.		4	4	3	
	Los objetivos de mi trabajo están claramente definidos.		3	4	4	
	Los objetivos de mi puesto son razonablemente alcanzables.		4	3	4	
	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de los objetivos de mi organización.		4	4	4	
D2: Desafiar el proceso	Frecuentemente reviso con mi jefe mi trabajo en busca de nuevas ideas que incrementen mi efectividad	4	4	4	3	
	Mi jefe me estimula a ser creativo e innovador		4	4	4	
	En la empresa puedo aportar ideas		4	4	4	
D3: Habilitar a otros a actuar	El estilo de dirección de mi jefe me influye positivamente.	3	3	4	4	
	Mi jefe se interesa en escuchar lo que tengo que decir.		3	4	3	
	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.		4	4	4	
	Puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo con él o ella.		4	3	4	

D4: Servir de modelo	Mi jefe es una de las mejores personas con las que se puede trabajar.	3	4	4	4
	Mi jefe está comprometido con su trabajo y con nosotros.	4	4	4	4
	Mi jefe se preocupa en comprometer a todo el personal	4	4	4	4
D5: Brindar aliento	Cuando logro un buen resultado o hago algo sobresaliente en mi trabajo, mi jefe reconoce mi aportación.	4	4	4	3
	Mi jefe me trata con amabilidad.	3	4	4	4
	Considero que en mi trabajo se fomenta el trabajo en equipo	4	3	4	4
	En la empresa hay fechas de premiación de logros	4	4	4	4

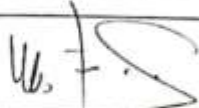
Firma de validador experto



FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 2
VARIABLE 2 : CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de cumplimiento de metas					
Autor del Instrumento	Nazny Peña Adrianzen Aldair Zambrano Arevalo					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Cumplimiento de metas					
Población:	30 Trabajadores de la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Cumplimiento de productos	Alcanzas las metas de ventas de la empresa	4	4	4	4	
	Cumples con las actividades diarias		4	4	3	
	Cumples con tareas encomendadas en un tiempo adecuado		4	4	3	
D2: Atención al cliente	Cumples con el tiempo establecido en la atención al cliente	4	4	4	4	
	solucionas los problemas de los clientes		4	4	4	
	Los clientes reconocen tu buena atención		4	4	3	
D3: Satisfacción de clientes	Manejas las quejas sin buscar la ayuda del jefe inmediato	4	3	4	4	
	Usas alguna herramienta para disminuir el tiempo de atención		4	4	4	
	Atiendes los requerimientos de los clientes		4	4	3	
D4: Línea de carrera	Se premia a los mejores trabajadores con ascensos	4	4	4	4	
	Has recibido algún premio por logro destacado en la empresa		4	4	3	
	Su área ha recibido algún premio por un logro		4	4	4	

Firma de validador experto	
----------------------------	---

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (X) Externo () [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	CASAS HUAYOZ William Teófilo
Sexo:	Hombre (X) Mujer ()
Profesión:	ECONOMISTA
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro () Doctor (X)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 (X) De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	UNIVERSIDAD SAN MARCO DE BARRIS
Cargo actual:	Docente
Área de especialización	ADMINISTRACIÓN - ECONOMÍA
N° telefónico de contacto	977199807
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: wcas@com.edu.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico (X)



Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA Nº 1
Variable 1 (escribir el nombre de variable)

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de liderazgo					
Autor del Instrumento	Nazny Peña Adrianzen Aldair Zambrano Arévalo					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Liderazgo					
Población:	30 Trabajadores de la empresa G.W. YICHANG & CIA S.A					
Dimensión / Indicador	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Visión compartida	Conoce el Plan Estratégico de su institución.	4	4	4	4	
	Conozco cual es la misión de mi centro de trabajo.		4	4	4	
	Los objetivos de mi trabajo están claramente definidos.		3	4	4	
	Los objetivos de mi puesto son razonablemente alcanzables.		4	4	4	
	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de los objetivos de mi organización.		3	4	4	
D2: Desafiar el proceso	Frecuentemente reviso con mi jefe mi trabajo en busca de nuevas ideas que incrementen mi efectividad	4	4	4	4	
	Mi jefe me estimula a ser creativo e innovador		3	4	4	
	En la empresa puedo aportar ideas		3	4	4	
D3: Habilitar a otros a actuar	El estilo de dirección de mi jefe me influye positivamente.	4	4	4	4	
	Mi jefe se interesa en escuchar lo que tengo que decir.		4	4	4	
	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.		3	4	4	
	Puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo con él o ella.		4	4	4	

D4: Servir de modelo	Mi jefe es una de las mejores personas con las que se puede trabajar.	3	4	4	4	
	Mi jefe está comprometido con su trabajo y con nosotros.	4	4	4	4	
	Mi jefe se preocupa en comprometer a todo el personal	3	4	4	4	
D5: Brindar aliento	Cuando logro un buen resultado o hago algo sobresaliente en mi trabajo, mi jefe reconoce mi aportación.	4	4	4	4	
	Mi jefe me trata con amabilidad.	3	4	4	4	
	Considero que en mi trabajo se fomenta el trabajo en equipo	3	4	4	4	
	En la empresa hay fechas de premiación de logros	4	4	4	4	

Firma de validador experto	
----------------------------	--

D4: Servir de modelo	Mi jefe es una de las mejores personas con las que se puede trabajar.	3	4	4	4
	Mi jefe está comprometido con su trabajo y con nosotros.	4	4	4	4
	Mi jefe se preocupa en comprometer a todo el personal	3	4	4	4
D5: Brindar aliento	Cuando logro un buen resultado o hago algo sobresaliente en mi trabajo, mi jefe reconoce mi aportación.	4	4	4	4
	Mi jefe me trata con amabilidad.	3	4	4	4
	Considero que en mi trabajo se fomenta el trabajo en equipo	3	4	4	4
	En la empresa hay fechas de premiación de logros	4	4	4	4

Firma de validador experto	
----------------------------	--

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (X) Externo () [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Suyo Rojas Dante Godofredo
Sexo:	Hombre (X) Mujer ()
Profesión:	Ing. Industrial
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro (X) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más (X)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico ()



Firma Validador Experto

¹ Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o Investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licenciatura correspondiente.