



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y
EDUCACIÓN**

**Escuela Profesional de Administración y Negocios
Internacionales**

TESIS

**“EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL LOGRO DE
OBJETIVOS DE LA EMPRESA SERVIC AGRO JWC CORPOR
S.A.C. CIUDAD DE ICA, 2018”.**

Para optar el Título Profesional de:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

Presentada por:

Bach. Peter Jordan Solis Alva

Asesora:

Dra. Carmen Navarro de Bernaola

ICA - PERÚ

2019

**“EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA
EMPRESA SERVIC AGRO JWC CORPOR SAC CIUDAD DE ICA, 2018”.**

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos, por su apoyo constante, en la realización de este estudio. Son ellos mi mayor motivación e inspiración para esforzarme día a día y lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A nuestro creador, a mi familia, a mis maestros por trasmitirme sus experiencias y conocimientos, sus consejos que me encaminaron en la realización de este trabajo de investigación.

A la universidad Alas Peruanas, por darme la oportunidad de ser profesional.

RESUMEN

La presente tesis tuvo por objetivo: Analizar el nivel de relación que existe entre el liderazgo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018. Se utilizó la investigación Aplicada, porque busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. La investigación tomó en cuenta a los 20 empleados del área administrativa de la empresa Servic Agro JWC CORPOR S.A.C. ciudad de Ica.

Se concluye que:

- Existe relación significativa entre el liderazgo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018. Se estableció que el 100% de los encuestados, perciben que el liderazgo se relaciona algunas veces con el logro de los objetivos. Además, se encontró que un 80%, nos manifiestan que se establecen estándares de calidad, un 75% nos dice que existen controles definidos en los diversos procesos que se realizan, un 70% percibe que resulta no adecuado manipular las acciones del personal, además que un 70% nos dice que la dirección muestra su poder por el incumplimiento de los objetivos.
- Entonces, el liderazgo empresarial consiste en la habilidad o proceso por medio del cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa.

Palabras claves: Liderazgo, Logro de objetivos, Gestión de Recursos Humanos

ABSTRACT

The objective of this thesis was to: Analyze the level of relationship between leadership is related to the achievement of objectives of the company Agro JWC CORPOR SAC, Ica, 2018. Applied research was used, because it seeks to generate knowledge with direct application to the problems of society or the productive sector. The investigation took into account the 20 employees of the administrative area of the company Servic Agro JWC CORPOR S.A.C. city of Ica.

It is concluded that:

- It is concluded that there is a significant relationship between leadership and the achievement of objectives of the company Agro Servic JWC CORPOR SAC city of Ica, 2018. It was established that 100% of respondents perceive that leadership is sometimes related to achievement of the objectives. It was also found that 80% say that quality standards are established, 75% say that there are defined controls in the various processes that are carried out, 70% perceive that it is not appropriate to manipulate the actions of the personnel, besides that a 70% tells us that the address shows its power for non-compliance with the objectives.
- Then business leadership is the skill or process by which the leader of the company is able to influence others to achieve the objectives and meet the needs of the company.

Keywords: Leadership, Achievement of objectives, Human Resources Management

ÍNDICE

	Pág.
TÍTULO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	ix
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1.Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	4
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación del Estudio	5
1.4.1. Justificación Teórica	5
1.4.2. Justificación Práctica	5
1.4.3. Justificación Metodológica	6
1.5. Limitaciones de la Investigación.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes del Problema	7
2.2. Bases Teóricas	17
2.3. Definición de Términos.....	56
2.4. Hipótesis de la Investigación	61
2.4.1. Hipótesis General	61
2.4.2. Hipótesis Específicas.....	62
2.5. Variables	62
2.5.1. Definición Conceptual de las Variables.....	62
2.5.2. Definición Operacional de las Variables	64
2.5.3. Operacionalización de las Variables.....	66
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y Nivel de la Investigación	67
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	68
3.3. Población y Muestra de la Investigación	68
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	69

3.5. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	70
3.6. Plan para la recolección y procesamiento de datos	71
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	73
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	97
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES.....	101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
- Bibliografía	102
- Páginas Web.....	108
ANEXOS	111
Matriz de Consistencia	112
Cuestionario	113
Análisis de Confiabilidad	117

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

INDICE DE TABLAS

TABLA N°1: Liderazgo proactivo	74
TABLA N°2. Liderazgo pasivo	76
TABLA N°3. Liderazgo por contingencias	78
TABLA N°4. Formulación de objetivos	80
TABLA N°5. Conocimiento de los objetivos.....	81
TABLA N°6 Retroalimentación de los objetivos.....	83
TABLA N°7 Logro de objetivos según el liderazgo proactivo	86
TABLA N°8 Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°1	87
TABLA N°9 Logro de objetivos según liderazgo pasivo	86
TABLA N°10 Pruebas de chi-cuadrado	86
TABLA N°11 Logro de objetivos según liderazgo por contingencias.....	92
TABLA N°12 Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°3	92
TABLA N°13 Logro de objetivos según el liderazgo.....	95
TABLA N°14 Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis General.....	95

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°1: Liderazgo proactivo	75
GRÁFICO N°2: Liderazgo pasivo	77
GRÁFICO N°3: Liderazgo por contingencias	79
GRÁFICO N°4: Formulación de objetivos	80
GRÁFICO N°5: Conocimiento de los objetivos.....	82
GRÁFICO N°6: Retroalimentación de los objetivos.....	84
GRÁFICO N°7: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°1	87
GRÁFICO N°8: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°2.....	90
GRÁFICO N°9: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°3.....	93
GRÁFICO N°10: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis general.....	96

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.¹ También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

Entre las características que debe tener un líder se encuentran, la capacidad de tomar buenas decisiones, ya que sobre él recae gran responsabilidad, el carisma a la hora de dirigirse hacia un empleado para que éste se desempeñe al máximo, disciplina, debe mostrar autoridad si la situación lo amerita, la organización es de vital importancia para liderar, ya que debe ordenar y administrar bien los recursos que hay en la empresa, debe tener también la visión de una persona emprendedora, debe ser creativo para diseñar y ejecutar ideas únicas que ayuden al desarrollo de la empresa.

Esta investigación estuvo estructurada de la siguiente manera:

- En el capítulo I, se elaboró el planteamiento del problema de investigación, describiéndose la realidad problemática a ser estudiada, se planteó el problema general, y específicos, luego se definieron los objetivos generales y específicos de la investigación, para posteriormente realizar la justificación y las limitaciones del estudio.
- En el capítulo II, se buscó los antecedentes del estudio definiéndose los antecedentes internacionales, nacionales y regionales, y luego se fundamentó las bases teóricas, desarrollándose los conceptos relacionados con las variables de investigación: microcréditos y desarrollo empresarial. También se identificaron los términos básicos y se definieron, luego se realizó la formulación de la

hipótesis general y específicas, las variables y con ello la definición conceptual y operativa, y también la operacionalización de las variables del estudio.

- En el capítulo III, se definió la metodología que se utilizó en la investigación, estableciéndose: el tipo y nivel de la investigación, la definición del ámbito de la investigación, además se estableció la población y muestra, la técnica y el instrumento para la recolección de información, y luego se estableció la validez y confiabilidad a los instrumentos para recolectar información, así mismo se diseñó el plan de recolección y procesamiento de datos.
- En el capítulo IV, se presentaron los resultados hallados en la investigación, además de las pruebas de las hipótesis.
- En el capítulo V: se procedió a la discusión de los resultados, comparándolos con otras investigaciones, similares a la nuestra.
- Y finalmente se elaboraron las conclusiones y recomendaciones del estudio, así como los anexos, donde se consideró: la matriz de consistencia, los cuestionarios, y el análisis de confiabilidad.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El liderazgo constituye uno de los elementos centrales para que los objetivos se cumplan en las organizaciones, es entonces necesario que se aprecien las habilidades que son importantes para el buen rendimiento laboral. Dirigir grupos de personas en una empresa es una responsabilidad sumamente compleja, y se requiere primordialmente de un constante análisis y herramientas que son útiles para que sean viables esta y otras labores que forman parte de una sociedad cambiante. El equipo de trabajo estructurado y coordinado, como una unidad logrará de manera exitosa el buen desempeño de sus funciones, por lo que es primordial que el clima de trabajo sea adecuado y este factor se desarrollará satisfactoriamente por las personas que lo integren. En tiempos actuales, se puede decir que existen diversos estilos de liderazgo, y estos ayudan a lograr efectos positivos y hasta negativos teniendo en cuenta el tipo cultura organizacional.

Hay que tener en cuenta que el liderazgo es centralmente una función no solo de los directores ni de los mandos superiores de la organización, sino también de cada miembro del equipo de trabajo, por lo tanto no se considera ya como un puesto único, y es importante que los gerentes tengan iniciativa frente a la óptima resolución de los problemas que se

presenten, la importancia en la toma de decisiones, una buena negociación, el buen desempeño, la empatía, una buena comunicación, una delegación efectiva de tareas a personas lo suficientemente capacitada, con el objetivo de ejercer un liderazgo compartido, horizontal que cuente con las herramientas orientadas a lograr el éxito de la gestión y en la dinámica de los grupos. Castillo, F. (2010).

Del liderazgo se ha hablado mucho, debido a su importancia en la historia de las organizaciones, ya sea social, política hasta incluso militar. Siempre ha sido un tema debatido entre grandes dueños de los negocios, sin embargo, no importando si el líder en la organización nace o se hace, es indudable que gente líder es valorada en su empresa por ser impulsor y generador de valor agregado en ella.

La segunda perspectiva, es la que tiende a predominar como estudio del liderazgo, por lo que se puede entender al liderazgo como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella. Rivera, L. (2012).

Situación problemática en la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC.

En esta empresa se presentan algunos problemas relacionados con el desarrollo del liderazgo que afectan el cumplimiento de los objetivos.

- Existen un control centralizado; no se delega la toma de decisiones a los empleados, en otras palabras, no se renuncia al querer llevar el control de todos los procesos internos.
- Otro problema que se da en torno al liderazgo, es que a muchas personas no les gusta asumir nuevas responsabilidades, así mismo se pone énfasis solo en las tareas y en los contenidos.
- No se toman en cuenta la participación y el aporte de los empleados

y, por lo tanto, el reconocimiento es ajeno cuando se logra realizar un buen trabajo y no se aumenta la responsabilidad de los empleados

- No se distribuye información que se genera lo que hace que no podamos analizar diversas situaciones empresariales y poder tomar decisiones oportunas y adecuadas.
- No lograr una mayor eficiencia en la culminación de sus tareas en un menor tiempo, esto hace que no sea posible priorizar la acción y la ejecución efectiva de las actividades.
- Además, no se empodera adecuadamente a los empleados, además de no capacitarlos adecuadamente, lo que trae como consecuencia que no se tomen decisiones oportunas y adecuadas.

En el cumplimiento de los objetivos, estos no se han establecido adecuadamente, por lo tanto, los empleados no saben realmente que metas alcanzar, no se les comunica que es lo que se espera de ellos. Se aprecia que no se han definido indicadores de gestión, para evaluar el cumplimiento de las metas por área de trabajo, por lo tanto, no se puede medir el nivel de productividad alcanzado. Entonces, se nota un retraso en la gestión que realizan los empleados y problemas para cumplir con los pedidos y requerimientos de los clientes.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida el liderazgo se relaciona con el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Problema específico 1

¿En qué medida el liderazgo proactivo se relaciona con el logro de

objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR S.A.C. ciudad de Ica, 2018?

Problema específico 2

¿En qué medida el liderazgo pasivo se relaciona con el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR S.A.C. ciudad de Ica, 2018?

Problema específico 3

¿En qué medida el liderazgo contingencial se relaciona con el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR S.A.C. ciudad de Ica, 2018?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación del liderazgo con el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR S.A.C., ciudad de Ica, 2018.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de relación entre el liderazgo proactivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR S.A.C. ciudad de Ica, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de relación entre el liderazgo pasivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR S.A.C. ciudad de Ica, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de relación entre el liderazgo contingencial y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR S.A.C. ciudad de Ica, 2018.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Esta investigación se justifica por los siguientes motivos:

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Nos permitió identificar los roles que cumplen los empleados dentro de la empresa e identificar aquellos que tengan una mayor predisposición para ser líderes. En la actualidad las empresas trabajan con personas a quienes ya no se les considera como herramientas de trabajo, ahora se les considera parte fundamental de la empresa como talento humano, sin embargo, las capacidades intelectuales de quienes integran un equipo de trabajo sólo se pueden explotar de manera correcta si a la cabeza del equipo hay un líder.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Además, el presente estudio, nos servirá para conocer algunos aspectos relevantes positivos y negativos en relación con los estilos de liderazgo, y la orientación de los empleados al logro de los objetivos.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.

El desarrollo del presente estudio me permitió apreciar la utilidad del método científico y de la investigación científica, para poder fundamentar adecuadamente la investigación. Además, conocí

aspectos básicos del diseño metodológico, para poder desarrollar y aplicar adecuadamente un instrumento para recolectar datos.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Se encontraron algunas limitaciones al momento de realizar la investigación, como:

- Lograr el permiso de los directivos de la empresa para levantar información y poder hacer la encuesta.
- Motivar a los empleados para que contesten las preguntas, explicándoles que es una investigación académica.
- Diseñar el instrumento de la investigación, definiendo adecuadamente las dimensiones e indicadores.
- La búsqueda de la información actualizada y de los antecedentes regionales demandó un tiempo prudencial.
- Los costos para realizar la investigación, los asumí, una parte con recursos propios y otra con un microcrédito.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- Cano, Y (2015). En la tesis titulada: "**Liderazgo y Motivación**". (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala.

La investigación es cuantitativa. El tipo de estudio es descriptivo. La muestra fue de 100 (vendedores, supervisores). Se llegó a la siguiente conclusión: Se determina que la influencia de liderazgo que tienen los supervisores en los subordinados es positiva, puesto que ellos realizan sus labores de forma efectiva y con un alto grado de excelencia. En distribuidora CBC es un requisito importante que el equipo encargado de ventas eleve su desempeño continuamente, para ello los supervisores encargados aplican diferentes estrategias de liderazgo para el desarrollo de habilidades, por lo que se confirma que los vendedores se sienten motivados por su jefe.

Rodas, C (2014). En la tesis titulada: **“Administración por objetivos en la empresa”**. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala.

La investigación es cuantitativa. El tipo de estudio es descriptivo ex post facto. La muestra fue de 79 empleados. La recolección de datos fue a través de boleta de opinión, para poder determinar si se trabaja bajo el sistema de administración por objetivos. Se llegó a la siguiente conclusión: La empresa en general cuenta con un adecuado sistema de delegación, y que está regido por los parámetros básicos de la delegación que consisten en asignar tareas, autoridad y responsabilidad para el cumplimiento de las mismas; no tiene una adecuada planeación.

- Cruz, Y & Velásquez, M. (2014). En la tesis titulada: **“Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados” (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca)**. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Estado de México. México.

La investigación es de nivel descriptivo. La muestra fue 12 empleados. Se determinó que todos los empleados de la empresa necesitan un cierto porcentaje para llegar a ser un líder transformador por tal motivo haremos ciertas sugerencias que ayudaran a cada individuo a llegar al punto máximo de líder transformador si bien sabemos que el liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio.

- Hernández, J (2013). En la tesis titulada: **“El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica”**. (Tesis de Maestría). Universidad del Rosario. Bogotá. Colombia.

Se llegó a la siguiente conclusión: Teniendo al líder de una

organización como el más capacitado en cuanto a la formación en valores y ética, el manejar un lenguaje claro, poseer unas habilidades especiales en escuchar a sus subalternos y tener presente las habilidades de cada uno, para fortalecerlas y trabajar horizontalmente en el organigrama de la empresa, con liderazgo comunitario, debe además estar en formación o aprendizaje constante de nuevas técnicas de planeación, realización y además, controlar y evaluar de manera permanente los procesos para llevar al éxito la organización, sin olvidar que no debe perder lo humano que nos caracteriza.

- Chamorro, D (2005). En la tesis titulada: “**Factores determinantes del estilo de liderazgo del director**”. (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid. España.

La investigación fue descriptiva. La muestra fue de 85 personas (docente y directores). Se llegó a la siguiente conclusión: Los resultados obtenidos indican que, con respecto a los estilos de liderazgo en el cuestionario de los docentes, el estilo Transformacional está constituido por un solo factor que explica el 61,032% de la varianza. El obtener un único factor es una muestra de la simplificación de la estructura y la fuerte asociación de los ítems que representa un único concepto. Estos resultados vienen a confirmar lo que en los estudios de liderazgo en la escuela aparece como una constante, el estilo transformacional se caracteriza por un conjunto de rasgos que aluden al carisma, el liderazgo hacia arriba, la consideración individual, la inspiración y la estimulación intelectual.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

- Olivares, R. (2015). En la tesis titulada: “**Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en el club campestre puma de piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015**”. (Tesis de Maestría). Universidad

Nacional José María Arguedas. Andahuaylas.

La investigación es de un enfoque cuantitativo. La investigación es sustantiva descriptiva. La muestra fue 34 personas de nivel jerárquico. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Se llegó a la siguiente conclusión: En cuanto a los resultados obtenidos de la correlación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral, se muestra, que se obtuvo un valor de significancia (sig.) de 0,000 el cual es menor al 0,05 el nivel de significancia, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,594, el cual significa que existe una correlación positiva media, entre la variable estilo de liderazgo y la variable satisfacción laboral, aceptado así la hipótesis general del trabajo de investigación.

- Ramos, J. (2015). En la tesis titulada: ***“Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del Distrito de Paucarpata Arequipa 2015”***. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Arequipa.

EL objetivo de del estudio fue determinar en qué nivel influye el liderazgo directivo en la gestión educacional de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del distrito de Paucarpata-Arequipa. Se estudió la población identificada por los docentes y directivos de las diferentes instituciones educativas conformantes de la muestra de estudio. Al analizar y medir la variable independiente: liderazgo directivo, se ha determinado que existen muchas deferencias en cuanto respecta a los tipos y estilos de liderazgo que imprimen los directores de las diferentes instituciones educativas; situación que denota la falta de liderazgo directivo la que tiende a conducir de mejor forma la institución. Se traducen estas situaciones debido a que desde el punto de vista de la conformación social, los integrantes de la comunidad educativa provienen de diferentes estratos sociales y han sido

formados profesionalmente en universidades e institutos de formación docente tanto regulares como a x distancia; por otro lado, estas deficiencias en la dirección y conducción de las IE se establecen porque la responsabilidad dentro de la dirección no se cumple en la mayoría de los casos, específicamente al rol directivo. Finalmente, en cuanto respecta a las relaciones sociales estas están deterioradas por el clima institucional por factores políticos, culturales y sociales.

- Quesada, T (2014). En la tesis titulada: ***“El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012”***. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

La investigación es de un enfoque cuantitativo. La investigación es básica- descriptivo. La muestra fue de 106 personas (docentes y directivos). Se llegó a la siguiente conclusión: Los resultados de la investigación demuestran que existe relación significativa entre la variable: liderazgo transaccional y la variable comportamiento organizacional; lo mismo sucede con las dimensiones: dirección por excepción pasiva, dirección por excepción activa y dirección por contingencia, todas ellas con la variable: comportamiento organizacional.

- Rivas, L (2010). En la tesis titulada: ***“Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010.”*** (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

El nivel de estudio es descriptivo–correlacional. La muestra fue 212 estudiantes de enfermería. El instrumento de recolección de

datos fue el cuestionario. Se llegó a la siguiente conclusión: se afirma que el desempeño del docente de enfermería de la UNMSM es regular, lo que conlleva a que las autoridades de enfermería, es decir la Directora de la EAP de Enfermería y Coordinadora del Departamento deben coordinar el establecimiento de estrategias tendientes a la actualización del recurso humano docente en pedagogía, manejo de estrategias de enseñanza aprendizaje innovadoras que incluyan una formación integral, motivadora y formadora de recursos humanos que respondan a las necesidades reales de salud del país, considerando sus características socioculturales.

- Martínez, Y (2007). En la tesis titulada: ***“El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco”***. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

La investigación es de tipo descriptivo ex post facto. La muestra fue 19 docentes. Se llegó a la siguiente conclusión: Mientras que el director de la I.E. Pública estudiada se reconoce todas las características del liderazgo transformacional, los docentes solo le reconocen algunas principalmente vinculadas a la dirección de la organización y en la forma como se vincula con ellos. Todos los docentes opinaron que la atención en el docente por parte del director es una característica a desarrollar porque es necesario mejorar el trato personal a fin de armonizar el trabajo diario con una relación comunicativa horizontal.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

- López, D. y Magallanes, C. (2017). En la tesis titulada: ***“Estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la Empresa Manuelita F y H, ubicada en el Distrito de los Aquijes-Ica, 2016”***. (Tesis de Licenciatura). Chincha.

La investigación es de tipo descriptivo-correlacional con un diseño no experimental que buscó determinar influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la empresa Manuelita F y H, distrito de los Aquijes- Ica, 2016. La muestra fue aleatoria simple. Se utilizó una encuesta de elaboración propia como instrumento de evaluación, el cual fue aplicado a 66 trabajadores de la empresa. Para la variable Estilos de liderazgo se tuvo en cuenta tres dimensiones: estilo autocrático, estilo democrático, estilo liberal. Y para la variable niveles de satisfacción laboral, indicadores. Al correlacionar los datos, se determinó que existe una correlación estadística positiva significativa entre los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral, sobre todo que existe mayor influencia del estilo autocrático que el democrático y liberal.

- Román, J. (2016). En la tesis titulada: ***“Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica durante el año 2015”***. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Ica.

La investigación tuvo como propósito, determinar el grado de relación existente, entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica durante el año 2013. Se llegó a concluir que: El liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva y directa (0.779 valor r de Pearson) con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica, durante el año 2013. De acuerdo a la percepción de los encuestados la administración estratégica tiene correlación positiva (0.626 valor r de Pearson) con la generación de niveles de empatía entre docentes del instituto; El trabajo en equipo, no se relaciona de

manera significativa con los niveles de Motivación que presentan los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho de Ica, durante el año 2013.

- Rengifo, M. (2016). En la tesis titulada: **“Condiciones laborales y el logro de objetivos en el proyecto; "encuesta a establecimientos sobre consumo y uso de combustibles derivados de hidrocarburos - 2016 - INEI", departamento de Huánuco, periodo 2016”**. (Tesis de Licenciatura). Universidad Alas Peruanas. Ica.

Se determinó que existe influencia significativa entre las condiciones laborales y el cumplimiento de objetivos en el proyecto "Encuesta a establecimientos sobre consumo y uso de combustibles derivados de hidrocarburos - 2016 - INEI". En la prueba del Chi cuadrado, lo encontrado entre ambas variables fue de 0.000, lo que hace significativa la relación, al ser menor que $p=0.05$, y se acepta la hipótesis de investigación H_a . Donde el 84.9%% de los encuestados que manifestó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones laborales y establece que si se logran los objetivos planteados, a su vez el 15.1% de los encuestados que dijo estar de acuerdo con las condiciones laborales y establece que si se logran los objetivos.

- Hernández, J. (2014). En la tesis titulada: **“El liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral en el personal de una entidad estatal el Gobierno Regional de Ica”**. (Tesis de Maestría). Universidad San Luis Gonzaga de Ica. Ica.

La presente investigación muestra el proceso que se ha seguido con el fin de alcanzar los resultados de la medición de las variables y establecimiento de las relaciones entre ellos. En el primer capítulo detallamos el problema a través de la descripción de la realidad problemática. Los antecedentes de la investigación, investigaciones estructurales nacionales e internacionales se

plasman en el segundo capítulo, así como el marco teórico y el marco conceptual. La investigación se circunscribe al diseño no experimental; La muestra, el diseño y el método de la investigación se presenta en el tercer capítulo. El instrumento empleado fue el cuestionario, un inventario de reactivos para cada variable; se presenta además las actividades vinculadas al procedimiento y recolección de datos y se explica el uso del estadígrafo Chicuadrado para analizar los datos. En el cuarto capítulo se presenta la descripción de resultados, cada dimensión y cada variable aparecen en tablas de distribución de frecuencia acompañadas de sus respectivas figuras de barras donde se aprecia la distribución de los resultados por categorías. La prueba de hipótesis muestra las tablas bidimensionales, es decir tablas de contingencia, con los resultados de la prueba Chicuadrado, los grados de libertad y el valor de significancia, todos ellos con el objetivo de realizar la constatación de hipótesis. Finalmente, el quinto capítulo expone un resumen de resultados priorizando los objetivos de la investigación, las conclusiones expresadas a partir de las hipótesis propuestas para el presente trabajo y las recomendaciones coherentes y congruentes con la realidad del Gobierno Regional de Ica.

- Centeno, V. (2013). En la tesis titulada: ***“Estilo de liderazgo de los docentes en relación al desempeño laboral en el nivel secundaria en la Institución Educativa Margarita Santa Ana de Benavides – Ica”***. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Ica.

Se propuso como propósito comprobar cuánto influyen los estilos de liderazgo de los docentes en el desempeño laboral desarrollado por los docentes de la Institución Educativa Margarita Santa Ana de Benavides – Ica. La investigación fue de naturaleza descriptiva y de tipo correlacional. El trabajo de campo se orientó a recoger información relativa a las variables y

dimensiones en estudio. La investigación obtuvo como resultados que el estilo de liderazgo de los docentes de secundaria de la Institución Educativa “Margarita Santa Ana de Benavides” de Ica es situacional, pues incluye el ejercicio del liderazgo transformacional, transaccional y Laissez Faire. Asimismo, el desempeño laboral de los docentes que implica el despliegue eficaz de sus capacidades pedagógicas, su inteligencia emocional, nivel de responsabilidad profesional y proactividad son calificados predominantemente como “regular” por los estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria de la institución educativa Margarita Santa Ana de Benavides de Ica. La investigación concluyó señalando que el estilo de liderazgo de los docentes de secundaria de la Institución Educativa “Margarita Santa Ana de Benavides” de Ica se correlaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes.

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1. LIDERAZGO:

2.2.1.1. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO

Según García (2006, p.103), el liderazgo “es el proceso de influir en las actividades de un individuo o grupo en los esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación”.

Así mismo, Hellriegel y Slocum (2004, p.250) lo definen como “proceso de desarrollar ideas y una visión, viviendo según los valores que apoyan esas ideas y esa visión, influyendo en otros para que las incorporen en su propia conducta y tomando decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros aspectos”.

Por parte de este autor, Silíceo et al (2001) sintetizan el significado del término liderazgo como “la influencia para el logro de un fin valioso” (p. 32)

Para Robbins y Coulter (2010, p. 370) aseveran que “líder es alguien que puede influir en los demás y que posee autoridad gerencial. Liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en él para que alcance sus metas”.

Un director o un gerente debieran ser líderes, pero el liderazgo no debe confundirse con la dirección o la gerencia, y como afirman Silíceo et al. (2001) su ejercicio implica que un líder “ha de definir su tarea a partir de una visión, de una misión y de un código de valores” (p.13). Los líderes deben estar en los niveles institucionales, intermedios y operacionales de las organizaciones expuesto que las empresas los requieren en todos sus niveles y áreas de actuación. Se acota que liderazgo no significa lo mismo que administración; el administrador es responsable de los recursos y de funciones como planear, presupuestar, organizar, dirigir, ejecutar y controlar la acción organizacional para alcanzar objetivos.

Involucran líderes y liderados: comisiones, equipos de trabajo, relaciones entre línea y asesoría, supervisores y subordinados, etc. “Una persona emerge como líder si el grupo le atribuye características propias del liderazgo emparentadas con las teorías implícitas de los seguidores” (Castro, 2006, p. 89).

2.2.1.2. TEORÍAS DEL LIDERAZGO

Según Bass (1990) expone tres maneras básicas que convierten a las personas en líderes.

- Teoría del Atributo: algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo, aunque esto no es común. También se le conoce como la teoría del “líder que nace o líder natural.” Hemos conocido algunas personas así, como el entrenador de la escuela secundaria, el líder del grupo explorador, el profesor o un buen jefe. Algunas personas tienen el talento natural para dirigir a otras.
- Teoría del Liderazgo Transformador: las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. Ésta es la teoría más aceptada hoy y es la premisa en la que se basa este manual.
- Teoría de Grandes Acontecimientos: una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria.

Cuando las personas le están decidiendo que lo respetan como líder, no están pensando en sus atributos. Están observando sus acciones para saber quién es usted realmente, si es respetable, si se debe confiar en usted o si usted puede hacer un mal uso de autoridad por interés personal.

Los buenos líderes tienen una personalidad honorable, son flexibles en su estilo personal y de liderazgo, y han puesto la misión de la organización por encima de su propio

interés y reconocimiento personal. Los líderes respetados se concentran en lo que son, lo que saben y lo que hacen.

Para Likert (1968) citado en Reyes (2012) se determinó la existencia de cuatro sistemas administrativos basándose en las características y estilos de la dirección presente en una organización. Estos cuatro son: Autoritarismo-coercitivo, autoritario-benevolente, participativo y consultivo. Estos encabezamientos o epígrafes fueron presentados por primera vez en su obra *New Patterns of Management*, Likert (1961).

No obstante, el tiempo transcurrido y la aparición de nuevas teorías de liderazgo, la propuesta de Likert, que aparece como materia de conocimiento en cualquier libro especializado, no ha perdido su utilidad. Además, esta base teórica fue seleccionada debido al empleo que ha tenido en las investigaciones nacionales relacionadas al tema motivo del presente estudio. Al respecto, refiere también el investigador Valencia (2008) que “las personas no trabajan en las organizaciones, Según Likert; sino que las personas son la organización” (p. 43).

Respetando esta orientación personalista propuso los cuatro estilos directivos, pero antes de establecer los mismos se tiene que considerar la descripción de los cuatro criterios o factores que los determinan, a saber: los procesos decisorios, los sistemas de comunicación, las relaciones interpersonales, y el sistema de recompensas y castigos. Los procesos decisorios constituyen el factor esencial en la permanencia de una organización cuya influencia se relaciona con el sujeto que tiene el poder y la

autoridad para ejercerlo (ejemplo: el líder directivo), se direccionan objetivamente partiendo de la valoración de las fuentes informativas y la consiguiente evaluación de los alcances de la toma de decisiones, así como su impacto.

Por otra parte, el sistema de comunicación alude a la manera cómo se manifiesta el intercambio de información entre la autoridad y los subordinados. Sin la clara, adecuada y pertinente comunicación no se puede dar un eficaz y eficiente trabajo colectivo, pues la información errónea, insuficiente o no transmitida de manera oportuna ocasiona diversos fallos en los dirigidos y genera el resquebrajamiento o nulidad de un proceso decisional. Como afirma Reyes (2004, p. 30) el comportamiento del directivo efectivo “se basa en la comunicación para mantener a todas las partes funcionales en una unidad”.

Asimismo, las relaciones interpersonales, vistas como el conjunto de habilidades demostradas para el trabajo en equipo con fines y metas precisos, se refieren a la interacción que por medio de la comunicación se desarrolla entre el director, para este caso, y el personal docente, el cual constituye el grupo profesional de la educación que tiene al frente. Las recompensas y castigos pretenden enrumbar las acciones del personal en el logro de los objetivos, reforzando conductas positivas que alienten la consecución de metas y desalentando comportamientos negativos que vayan en contra de los fines institucionales. Ejemplos de recompensas son la felicitación escrita o la designación para participaren eventos o capacitaciones representando a la institución; en cuanto a las sanciones o medidas correctivas, se tienen la llamada de atención

verbal, la amonestación escrita y el proceso administrativo.

A. Liderazgo autoritario coercitivo:

Para Sorados (2010) lo nombra como autoritario explotador. “Los directivos son muy autoritarios, confían poco en los subordinados, motivan mediante el temor y el castigo, ofrecen recompensas ocasionales y sólo participan en la comunicación descendente. Las decisiones se toman en los niveles superiores de la organización” (p. 37).

Este estilo se halla centralizado totalmente en la cúpula por lo que las decisiones unidireccionales son monopolizadas por el nivel superior y siempre vienen de arriba hacia abajo. Se presenta una comunicación vertical descendente de carácter precario para llevar órdenes, notándose un claro distanciamiento entre el directivo y los subordinados que se encuentran aislados en los cargos. La ejecución se encuentra supeditada al temor de los castigos, las sanciones y las medidas disciplinarias con obediencia estricta al reglamento interno. El establecimiento de metas se rige por la cadena de mando al carecer de confianza en los subalternos. La satisfacción de necesidades se halla en un nivel fisiológico y de seguridad.

B. Liderazgo autoritario benevolente.

Según Valencia (2008 p.50) indica que “la administración obsequia una confianza condescendiente a sus empleados, como la del amo con sus servidores”. Asimismo, las actitudes de subordinación del personal no son tan pronunciadas como en el caso anterior, pero se mantiene la

centralización, las decisiones importantes se toman en la cúspide de la estructura de la organización y hay delegación solamente en asuntos rutinarios. La comunicación es relativamente precaria y se mantiene una impronta vertical descendente con la escucha de las opiniones de los subalternos. Existe cierta confianza tolerante y condescendiente con los empleados manifestada en las decisiones que se les otorga bajo un marco establecido con políticas de control. La organización informal que aparece de manera incipiente es considerada todavía como una posible amenaza para el desarrollo de la empresa.

C. Liderazgo consultivo.

Este estilo o sistema es indicado por Gil y Giner (2007) como el que permite la consulta a los subordinados y la delegación, pero el derecho a la última palabra siempre proviene de la dirección. “Tienen cierta confianza en los subordinados, pero no completa; suelen usar constructivamente las ideas y opiniones de éstos” (p. 324), es decir, las decisiones vitales, generales y de política amplia provienen del nivel superior, permitiendo la toma de decisiones concretas a niveles inferiores. La comunicación discrecional fluye en ambos sentidos tanto vertical como horizontalmente. Los subalternos tienen cierta autonomía en su trabajo promoviéndose la participación en los procesos de control. La empresa intenta facilitar la evolución de una organización informal saludable puesto que existe confianza en la persona y sus relaciones. Énfasis en las recompensas materiales y en el otorgamiento de reconocimientos para promover el involucramiento del personal con las metas del centro de labores, las sanciones no son frecuentes.

D. Liderazgo participativo.

El denominado sistema (4) donde los directivos tienen completa confianza en el trabajo de los integrantes del grupo en todos los aspectos, es “el más efectivo en la toma de decisiones y además de ser el más productivo” de la empresa (Reyes, 2004, p.31). Aquí se proporcionan recompensas económicas y reconocimientos sociales, las sanciones son raras y se deciden por el grupo, se pone en práctica un sistema de participación grupal con políticas definidas, se consigue el involucramiento del grupo en la realización de altos objetivos de performance, se promueve el desarrollo de nuevas metodologías y procesos, la comunicación es en todos los sentidos, existe proximidad psicológica entre superior y subordinado, toma de decisiones a nivel de grupo, etc. “Los intercambios entre la administración y los empleados son extensos y amistosos, con un alto grado de confianza. La responsabilidad del proceso de control está muy distribuida, e incluso las unidades inferiores participan por completo” (Valencia, 2008, p. 51).

En este caso, las organizaciones formal e informal por lo general son la misma; se llega, por ende, a la obtención de las metas debido a la confluencia de los grupos sociales en un interés común. Gil y Giner (2007, p. 324) expresan que “Likert y su grupo llegan a la conclusión de que el sistema más eficiente era el liderazgo participativo y democrático”. Con la finalidad de ampliar el bagaje teórico sobre liderazgo y confrontar los otros criterios tomados para definir una tipología específica sobre el tópico a continuación se examinan en orden cronológico, algunos de los principales enfoques teóricos existentes

respecto al liderazgo:

Las teorías de rasgos de personalidad; Münch (1997) señala con carácter enunciativo y no limitativo, las cualidades sobresalientes de los líderes como individuos: el dominio de sí mismo, la iniciativa, el sentido común, el optimismo, la sinceridad, justicia y lealtad, el espíritu de logro, y la sencillez y humildad.

Según Palomo (2008) cita las cualidades personales de cualquier líder mencionadas por el investigador Gibben a saber: seguridad en sí mismo, alta extroversión, buen nivel de inteligencia, buena empatía y ajuste. Las teorías sobre estilos de liderazgo. Las teorías situacionales de liderazgo. Liderazgo transaccional. Liderazgo transformacional.

2.2.1.3. LAS ACTITUDES DEL LIDERAZGO

Según Hurtado (2015) manifiesta las siguientes actitudes:

A. Habilidades de liderazgo: Los líderes poseen atributos (creencias, valores, ética, carácter, conocimiento, valentía y destrezas) que hacen que la gente se sienta orgullosa de seguirlos. Proporcionan un sentimiento de confianza y pueden reunir a las tropas y levantar la moral cuando hay dificultades.

B. Visión: Los líderes tienen la capacidad de incrementar la productividad en las áreas más necesitadas de mejoras. Crean y establecen metas y pueden claramente presentar una visión que los subordinados y colegas se sientan motivados de lograr.

C. Desarrollo de equipos: Los líderes desarrollan equipos de alto rendimiento que se unen para colaborar en una misión o meta común, en lugar de dejar simplemente que los objetivos queden sin asignar.

D. Resolución de conflicto con ganancia por ambas partes: Los líderes pueden efectivamente resolver desacuerdos y conflictos. Resuelven disputas al enfocarse en solucionar problemas sin ofender el ego de las personas. Proporcionan apoyo y experiencia a otros líderes y evalúan la idoneidad de mecanismos alternativos de resolución de disputas

E. Un buen líder es firme en los asuntos y flexible con las personas.

F. Evaluación exacta y rápida de la situación: Los líderes asumen la responsabilidad cuando la situación lo demanda y hacen que las cosas correctas se hagan a tiempo.

G. Capacitación/preparación: Los líderes saben que hasta los errores pueden ser oportunidades de aprendizaje. Proporcionan un análisis sobre el rendimiento, preparación y asistencia para el desarrollo profesional de las personas en una manera que aumenta el éxito individual y organizativo.

H. Compromiso de participación del empleado: Los líderes promueven el sentido de pertenencia al involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones y planificación.

- I. Dan más poder de decisión a los empleados al otorgarles la autoridad de hacer que las cosas se cumplan de la manera más eficiente y oportuna.

2.2.1.4. PRINCIPIO DE LIDERAZGO

Según Kouzes y Posner, (2002) citado en Hurtado (2015) manifiesta los siguientes principios:

- Conózcase a sí mismo y trate de mejorar. Fortalezca sus habilidades de liderazgo leyendo, estudiando, tomando clases apropiadas, etc.
- Sea técnicamente capaz. Como líder, debe conocer su trabajo y tener un conocimiento sólido del trabajo de sus empleados.
- Busque y asuma la responsabilidad por sus acciones. Busque maneras de conducir a su organización hacia nuevos horizontes. Y cuando las cosas vayan mal, no culpe a los demás. Analice la situación, tome la acción correcta y avance hacia el próximo reto.
- Tome decisiones firmes y oportunas. Utilice herramientas apropiadas para la resolución de problemas, toma de decisiones y planificación.
- Mantenga informada a las personas. Sepa cómo comunicarse con los empleados, directivos y otras personas claves dentro de la organización.
- Desarrolle un sentido de responsabilidad en los demás. Promueva buenos atributos de personalidad entre las personas para que les permitan llevar a cabo sus responsabilidades profesionales.
- Asegúrese que las tareas se entiendan, se supervisen y se cumplan.

La comunicación es clave para esta responsabilidad.

- Prepare a sus empleados como un equipo. Aunque muchos líderes llaman “equipo” a su departamento, sección, etc., se trata en realidad de un grupo de personas que hacen su trabajo. Los buenos líderes forman equipos sólidos.
- Use toda la capacidad de su organización. Al desarrollar un espíritu de equipo, podrá hacer que su organización, departamento, sección, etc. utilice toda su capacidad.
- Predique con el ejemplo. Sea un modelo para sus empleados. Ellos no sólo deben escuchar lo que usted espera que hagan, sino también ver que usted lo hace.
- Conozca a sus empleados y vele por su bienestar. Entienda la importancia de interesarse sinceramente en sus trabajadores.

2.2.1.5. FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL LIDERAZGO

Para los investigadores de Lussier y Achua (2002) recuerdan que Mintzberg definió función como el conjunto de comportamientos que se espera de una persona al realizar una labor e identificó diez funciones que los líderes realizan para lograr los objetivos en las organizaciones. Al decir de ellos, “representan las actividades de comportamiento predominantes que llevan a cabo administradores o seguidores” (p.10).

El autor citado planteó la agrupación de estas funciones en tres categorías, actividades de naturaleza interpersonal, informativa y decisional.

- Las funciones interpersonales de liderazgo; comprenden actividades de representación, de líder y de enlace.
- Las funciones informativas de liderazgo; comprenden

acciones de monitoreo, de difusión y de portavoz.

- Las funciones decisionales; se dividen en las funciones de emprendedor, manejo de dificultades, de asignación de recursos y de negociador.
- Resulta importante mencionar estas funciones administrativas que a partir de éstas los psicólogos sociales identificaron los estilos de acción del líder en la consecución de los propósitos personales y grupales.

2.2.1.6. LIDERAZGO TRANSFORMADOR

Para Anderson (1992) y otros teóricos del tema de liderazgo abogan por un nuevo estilo de liderazgo, al que se refieren como “liderazgo transformador,” enfocado en fortalecer y reconocer el valor de todas las personas. Es necesario que las organizaciones sean menos jerárquicas. El liderazgo transformador incluye visión, planificación, comunicación y acción creativa. Tiene un efecto unificador positivo en un grupo de personas en torno a una serie de valores y creencias claras para cumplir un conjunto claro de metas mensurables.

El método de transformación impacta simultáneamente en el desarrollo personal y la productividad organizativa de todos los involucrados (Bass, 1990).

De acuerdo a la teoría del liderazgo transformador, los líderes toman acciones que:

- Tienen un efecto positivo y unificador. Ayudan a establecer la visión, los valores y las creencias.
- Conducen al cumplimiento de metas. Ayudan a establecer metas y crear un ambiente participativo en el

cual los demás puedan cumplir con éxito las actividades laborales.

- Enfatizan el desarrollo personal y la productividad organizativa mediante la eliminación de obstáculos y la mayor participación de los seguidores.

2.2.1.7. DIMENSIONES DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

Según Anderson (1992) citado en Hurtado (2015) manifiesta lo que los líderes asumen la responsabilidad de:

- Crear una visión para los seguidores (participantes del equipo, socios, miembros y asociados).
- Facilitar y tomar acción para ayudar al grupo en la definición de actividades y metas para avanzar hacia la visión indicada.
- Ayudar a los demás a desarrollar el compromiso, las habilidades y las conductas que incrementen la productividad personal y organizativa.

El líder designado se responsabiliza de asegurar que la visión se articule y comunique, que el grupo defina metas y que los miembros desarrollen las herramientas y los recursos necesarios para alcanzar el éxito en el cumplimiento de la misión. El líder hace esto de una forma regular y consistente.

La participación y fortalecimiento a nivel básico tiene implicaciones en la función y conducta de los líderes. Ellos pueden llegar a ser:

- Profesores y entrenadores
- Facilitadores de otros que hacen el trabajo
- Abastecedores de recursos

- Comunicadores de la visión
- Los que desarrollan ambientes

2.2.1.8. ESTILOS BÁSICOS DEL LIDERAZGO

A. Autoritario (Manda)

El líder identifica un problema, considera soluciones alternativas, escoge una de ellas y luego les indica a otros lo que hay que hacer. El líder puede o no considerar lo que los miembros del grupo pensarán o sentirán sobre la decisión, pero claramente los miembros del grupo no participarán directamente en el proceso de toma de decisiones. Puede utilizarse o no la coacción.

B. Político (Vende)

El líder, como en el ejemplo anterior, toma la decisión sin consultar con el grupo. Sin embargo, en lugar de sencillamente anunciar la decisión, trata de persuadir a los miembros del grupo para que la acepten. El líder explica la manera en que ha considerado las metas de la organización y el interés de los miembros del grupo e indica cómo se beneficiarán con esa decisión.

C. Evaluador (Prueba)

El líder identifica un problema y propone una solución tentativa. Sin embargo, antes de finalizarla, busca las opiniones de quienes la implementarán.

D. Participativo (Consulta)

Desde el comienzo, el líder da a los miembros del grupo la oportunidad de influir en la decisión. Se presentan los problemas y la información relevante, y se pide ideas de los miembros del grupo. El grupo, en efecto, es invitado

a aumentar el número de acciones alternativas que se deben considerar. El líder selecciona después la solución que considera más prometedora.

E. Libre iniciativa (Une)

El líder participa en la discusión solamente como “otro miembro del grupo,” y acepta de antemano llevar a cabo cualquier decisión que tome el grupo. Los únicos límites que tiene el grupo son lo que recibe el líder de sus superiores. (Muchos equipos de investigación y desarrollo toman las decisiones de esa manera).

2.2.1.9. CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO

Características del liderazgo centrado en principios de Covey, citado en Manzanilla (2013) tenemos a continuación:

- El líder centrado en principios aprende continuamente; existe una gran diferencia entre los verdaderos líderes y los que sólo están por su posición. Los líderes de posición creen que lo saben todo y construyen su valor en mostrar su “sabiduría” a otros. Los líderes centrados en principios son personas que entienden que a medida que crece su círculo de conocimiento, también crece su nivel de ignorancia. A medida que abren una puerta más del conocimiento, se dan cuenta que existe un vasto terreno nuevo por recorrer. El líder centrado en principios lee, investiga, tiene una pasión por el conocimiento y la sabiduría, toma clases, asiste a charlas, escucha a otros y tiene una gran pasión por expandir sus límites de lo conocido aventurándose a lo desconocido.
- El líder centrado en principios es orientado a servir; este tipo de líder entiende que su rol tiene que ver con llevar a las personas a donde quieren o deben llegar a través

del servicio. El servicio puede ser abrirles puertas a las cuales ellos no tienen acceso, conectarlo con otras personas de influencia, servir de mentor, corregirlos, retarlos y a veces hasta confrontarlos. Para este líder el liderazgo no es una carrera, es una misión de vida.

- Irradia energía positiva; el líder centrado en principios es una persona optimista que irradia felicidad. Su espíritu está lleno de entusiasmo y con esperanza sobre un futuro cada vez mejor. Las personas positivas atraen personas positivas y neutralizan a las personas negativas.
- Creen en las otras personas; el líder centrado en principios comprende que existe una diferencia entre el desempeño actual y el potencial a futuro. Este tipo de líder no reacciona negativamente a los comportamientos erróneos, crítica y debilidad. Por el contrario, aprovecha dichas experiencias para ayudar a su equipo a crecer al siguiente nivel. Creer en el potencial aún no visto genera un clima de crecimiento y oportunidad.
- Se mueve en balance; este tipo de líder entiende que los extremos no llevan a su organización a un mejor lugar. Entiende que existen diferencias y conflictos, pero los maneja de la mejor manera para lograr los objetivos prioritarios del equipo. Logra mantener un balance entre el aprendizaje del pasado, la sensibilidad en el presente y la visión hacia el futuro.
- Enfocan su vida como una gran aventura; el líder centrado en principios ve la vida como una gran expedición donde necesita conquistar territorios nunca antes explorados. Este tipo de líder no está seguro de lo que va a encontrar, sin embargo, está convencido de que las barreras y conflictos valen la pena. Su seguridad no necesariamente viene de la abundancia de sus recursos o algo externo, sino de su iniciativa personal, creatividad,

voluntad, coraje y su inteligencia (interno).

- Entiende y practica la sinergia: la Sinergia significa que el poder de un equipo es mucho mayor que la suma de ejecuciones y fortalezas individuales. El líder entiende que las fortalezas y las debilidades en un equipo se complementan. Para lograr este estado el líder desarrolla una excelente comunicación en el equipo.
- Los dos pilares de la sinergia son la comunicación y la cooperación. El líder escucha, reflexiona, responde y coopera.
- Practica la renovación personal; el líder centrado en principios comprende la importancia de la constante renovación personal. Constantemente se desarrolla en los siguientes cuatro pilares:
 - Cuerpo: Se ejercita para desarrollar fortaleza, flexibilidad y resistencia física.
 - Alma: Ora, medita y reflexiona. Lee buena literatura, arte o música.
 - Mente: Lee, se educa, investiga, aprende, se embarca en nuevos territorios.
 - Corazón: Trabaja en desarrollar una conexión emocional y empatía con otras personas.

2.2.1.10. CAPACIDADES DESEABLES EN UN LÍDER

El líder, como responsable que tiene la capacidad de coordinar, organizar y sobre todo, motivar un equipo de gente para que sigan su visión y consigan sus objetivos y metas, ha de reunir tres capacidades para poder crear, consolidar e incrementar su posición (Sánchez, 2010). Estas tres capacidades son:

- Una capacidad técnica; que supone un conocimiento

- alto del trabajo, con o sin especialización, y que se manifiesta por una capacidad analítica, una facilidad de manejo de instrumentos y técnicas, y una habilidad a la hora de compaginar de forma coherente materias primas, maquinarias, etc.; ideas y circunstancias que se traducen en la obtención de resultados tangibles.
- Una capacidad humana; que hace referencia básicamente al trabajo con personas, y que le permite manejarse con desenvoltura ante las actitudes, opiniones y suposiciones de otras personas o grupos, así como intuir y mostrar sensibilidad hacia sus sentimientos, lo cual le permite influir en su conducta.

Puede basar esta capacidad en la creación de una atmósfera de miedo e inseguridad que cree dependencia o sumisión de los otros. O, por el contrario, en la creación de un ambiente de aprobación, de respeto y de seguridad entre su gente.

La auténtica capacidad para trabajar con otras personas debe convertirse en una actividad natural y continua ya que no es algo que se necesite solamente en los momentos de tomar decisiones, sino en la actuación individual de cada día.

2.2.1.11. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

Las relaciones humanas siempre consisten de un complejo entramado de poder, jerarquía y dominación y es por eso que hoy en día una de las formas más importantes y efectivas para hacer que un vínculo entre individuos funcione es la del liderazgo. Cuando hablamos del liderazgo, estamos haciendo referencia a personas

que ocupan de manera permanente o temporaria el rol de líder, de aquel que dirige los destinos de los otros con la idea del bien común o al menos de lograr un objetivo previamente establecido.

Si bien la idea de liderazgo se relaciona mayoritariamente con el ámbito del trabajo, la realidad nos muestra que la importancia del liderazgo se puede hacer visible en un sinfín de situaciones y vínculos: en grupos de amistad, en la familia, en los ámbitos educativos, etc.

Dicho esto, queda claro que en todo vínculo humano existe o puede existir un individuo que cumpla el rol de líder frente a los demás. Solemos pensar en un líder como alguien impuesto a los demás, por ejemplo, en el ámbito laboral, cuando un jefe actúa como director de determinadas actividades o cuando el cargo amerita el liderazgo. Pero no debemos olvidar que esto se hace presente también en otro tipo de vínculos y roles: los padres son los que ejercen el liderazgo en la familia, especialmente el padre si nos encontramos en sociedades patriarcales. En un grupo de amigos puede darse fácilmente la dinámica en la cual uno se erige a sí mismo y por necesidad del grupo en líder y al cual todos siguen.

Se considera que el líder es una figura importante cuando se trata del trabajo en grupo o en conjunto. Así, una persona líder es aquella que es colocada al mando del grupo y que toma decisiones de acuerdo a las necesidades o requerimientos de cada circunstancia. En

algún sentido, la idea de líder puede generar cierto resquemor, pero esto sólo si hablamos de líderes autoritarios que no tienen en cuenta las opiniones de sus seguidores o que obran para beneficio propio utilizando la fuerza y el trabajo de todos.

En los ámbitos laborales hoy en día la figura del líder es esencial para llevar a cabo diferentes tipos de proyectos que puedan dar buenos réditos. Esto es así porque se estima que un buen líder puede guiar mucho mejor a un grupo que si cada persona trabajara por sí sola o de manera independiente. Esta misma situación se transporta a muchos otros ámbitos sociales como los mencionados más arriba. Sin embargo, a diferencia de lo que pasa con otro tipo de líderes, quien ocupa ese rol en el mundo del trabajo debe actuar en beneficio de la empresa o institución y no de sus propios intereses.

Estudios psicológicos y científicos afirman que no cualquier persona está preparada para ocupar estos roles y que menos de la mitad de los líderes observados en empresas y firmas demuestran actitudes realmente sanas en cuanto a cómo se ejerce el liderazgo entre sus pares y sus subordinados (Arnau, 2016).

2.2.1.12. EL LIDERAZGO Y LAS ORGANIZACIONES

Según Barrios (2010) manifiesta que “Un líder necesita desarrollar con eficacia un proceso de comunicación en la organización. Es importante la comunicación para lograr un ejercicio eficiente del liderazgo y en consecuencia ayudar al cambio cultural en la

organización. La comunicación es un elemento esencial para la vida de las organizaciones. Es consubstancial a la empresa e imprescindible para su buen funcionamiento pues, desempeña un papel de primordial importancia en la creación, mantenimiento y cambio en la cultura e identidad corporativa”.

La herramienta clave de un líder en cualquier organización es la comunicación que tenga con sus subalternos, ya que de la eficacia con que logre llevar sus ideas a los integrantes de la organización dependerá que se logren los objetivos y metas propuestas tanto a corto como mediano y largo plazo.

Por otro lado, Silva (2008) concibe que en las organizaciones se mencionan dos conceptos importantes: líderes y liderazgo. Los líderes son aquellos que son capaces de influir en otros y que tienen autoridad administrativa. El liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos. Ser líder en esta época es un reto. Las organizaciones buscan líderes con mentalidad de liderazgo. Esto implica la necesidad de que el líder forme líderes y se multiplique”.

El liderazgo en una empresa es muy importante porque con él se tiene la capacidad de guiar y dirigir. También una empresa con un buen líder, puede tener una planeación correcta, un excelente control, y puede hacer que la empresa fluya sin algún tipo de tardanza, cabe mencionar que un líder no es necesario para que una empresa funcione, pero sí la hace más efectiva. Cuando

hay un líder, seguramente habrá una responsabilidad asignada a esta persona y es tarea del líder cumplir con esas responsabilidades por medio de su trabajo y sus seguidores.

2.2.1.13. DIMENSIONES DEL LIDERAZGO

Sáenz, M. (2016). El problema principal al que se enfrentan las organizaciones es que no saben qué tipo de liderazgo tienen que fomentar. La indefinición en torno a si lo que hay que priorizar son las habilidades de comunicación, la capacidad de generar visiones compartidas u otro tipo de competencias en el líder.

- A. Liderazgo proactivo.** Para ser un líder proactivo hay que saber escuchar, y optimizar las aptitudes de cada uno.
- B. Liderazgo pasivo.** Un líder pasivo no se preocupa del correcto funcionamiento de su trabajo ni del de su equipo. No tiene una estrategia o planificación previa.
- C. Liderazgo contingencial.** Describe la manera en que se obtiene una alta efectividad de un grupo u organización mediante la personalidad de un líder y la situación.

2.2.2. LOGRO DE OBJETIVOS

2.2.2.1. DEFINICIÓN DE LOGRO DE OBJETIVOS

Según (APCER, 2016), para una definición de objetivos clara y que facilite su consecución, es

importante tener en cuenta algunos factores:

- Coherencia con la política de calidad: la política sirve de guía para toda la organización, pero los objetivos son los que hacen que la política sea práctica y manejable.
- Medibles y controlables: para lograr los objetivos, es fundamental que podamos medirlos, saber en qué paso nos encontramos y que podamos actuar para alcanzarlos.
- Comunicar y actualizar: es importante comunicar al equipo los objetivos definidos y las actualizaciones que se estén llevando a cabo.
- Conformidad con respecto a productos/servicios y a la satisfacción del cliente: la atención de los objetivos debe estar siempre centrada en la satisfacción del cliente.

2.2.2.2. COMO LOGRAR LOS OBJETIVOS

El primer punto para que la organización alcance con éxito sus objetivos es trazar un plan de acción asertivo, con términos como “implementar”, “hacer”, etc., para que no queden dudas con respecto a su aplicación. El segundo punto importante es que los recursos (humanos y materiales) deben estar siempre presentes para que el plan de acción pueda cumplirse.

También es muy importante designar a un responsable para el logro de objetivos y establecer una fecha de actuación límite, pues esto garantizará un compromiso con el plan establecido y contribuirá a la participación y entrega del equipo (APCER, 2016).

Finalmente, debe determinarse desde el principio cómo se realizará la confirmación del logro de objetivos. Puede tratarse de un aumento en las ventas de un producto, una reducción en el tiempo de entrega de productos o servicios, o una disminución de productos defectuosos. Lo importante es que sea una medición adaptada al contexto (APCER, 2016).

El logro de objetivos es uno de los caminos, que nos lleva a la felicidad, a la satisfacción a autorrealizarnos y a vivir de la manera que anhelamos. Un buen ejemplo son las empresas o entidades que por medio del logro de objetivos llegan a la cima fácil y rápidamente, mientras ven otras empresas que simplemente viven el momento y actúan cuando tienen que hacerlo, pero sin nada previsto, las cuales llegan a un punto donde su crecimiento se limita completamente. Sin embargo, algo importante cuando hablamos del logro de objetivos, es lo importante de la claridad acerca de los resultados que vamos a tener y para qué servirán en nuestra vida.

2.2.2.3. OBJETIVOS EMPRESARIALES

Se puede definir un objetivo como un "resultado que se desea lograr" (Byars, 1984).

Para poder comprender mejor los objetivos de una empresa debemos tener una idea de cuáles son las funciones que éstos desempeñan (Menguzzato y Renau, 1991):

- Guiar y coordinar las decisiones y las acciones en el seno de la empresa.
- Proporcionar una base de evaluación y control de los resultados obtenidos.

- Motivar a los miembros de la empresa por el conocimiento, entendimiento y aceptación de sus metas.
- Transmitir al exterior (proveedores, clientes, competidores, sociedad en general) las intenciones de la empresa, en busca de apoyos y de imagen.
- Ahora bien, para cumplir con estas funciones, los objetivos deben reunir ciertas cualidades como son:
 - Claridad y especificidad, sin las cuales los miembros de la empresa no entenderán a dónde quiere ir la empresa ni lo que se espera de ellos.
 - Realismo, ya que la fijación de objetivos inalcanzables supondría desanimar, mientras unos objetivos excesivamente fáciles fallarían en su función de estímulo y movilización de los esfuerzos.
 - Medibles, para facilitar la función de evaluación y control.

2.2.2.4. NIVELES DE OBJETIVOS

A. La "Misión" u objetivo supremo o fines. La misión representa la declaración fundamental de propósitos de la empresa, definiendo el lugar dentro del entorno en el cual se sitúa la organización, es decir, quiénes somos, qué hacemos y hacia dónde nos dirigimos. El fin o misión de una empresa refleja conceptos tan generales como su personalidad y carácter o las actividades que tiene que desarrollar. Con ser relevante esta declaración de principios, sin embargo, es muy vaga por lo que no sirve de patrón operativo para la organización. Es preciso, por ello, definir objetivos más concretos, asegurar su factibilidad, dimensionarlos en el tiempo y delimitar las unidades de

medida, desagregando a nivel de cada función, incluso traduciéndolos en metas operativas para las distintas actividades que desarrolla la empresa (Menguzzato y Renau, 1991).

B. Los objetivos generales. Estos deben expresar las metas que se propone alcanzar la empresa a nivel global, y a largo plazo, en función por supuesto de su misión, pero también en función de la situación actual de entorno y sobre todo de su evolución futura y de las oportunidades y amenazas que este presenta para la empresa, y de la propia situación interna de la empresa, de sus fuerzas y debilidades, de su capacidad actual y potencial, en relación con su entorno.

C. Los objetivos operacionales o metas. Representan el tercer nivel y son los objetivos que se fijan a todos los niveles de decisión, en las distintas unidades que configuran la empresa, a fin de concretar los objetivos generales y hacerlos operativos, o sea, a fin de posibilitar su realización. (Menguzzato y Renau, 1991).

2.2.2.5. JERARQUÍA DE OBJETIVOS

Los objetivos de una organización se pueden clasificar de acuerdo a su jerarquía en objetivos estratégicos, objetivos tácticos y objetivos operacionales (Universidad ESAN, 2016).

A. Objetivos estratégicos: Son objetivos generales y de largo plazo que buscan definir el rumbo de la empresa (Universidad ESAN, 2016). Por ejemplo: "ser la

empresa líder del mercado"; "ser el mejor banco"; "ser una empresa reconocida por los consumidores", etc.

B. Objetivos tácticos: Son objetivos de mediano plazo que se dan en el ámbito de las áreas o departamentos de la organización (Universidad ESAN, 2016). Por ejemplo:

"aumentar la participación en el mercado en 25%"; "elevar la productividad en 15%"; "reducir el ausentismo laboral en 10%", etc.

C. Objetivos operacionales: Son objetivos específicos y de corto plazo establecidos a nivel operativo. Comprenden las actividades desarrolladas por cada área de la empresa (Universidad ESAN, 2016). Por ejemplo: "reducir los desechos en el corte de telas para confección de pantalones en 30%"; "lograr mayor eficiencia en la implementación de los acabados de una edificación".

2.2.2.6. MOTIVACIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS

Según Robles (2012) el logro del objetivo suele ser alcanzado cuando la persona es muy disciplinada y muy constante en su trabajo. Es decir, el éxito suele ser fruto de esa preparación previa, realizada en la mayoría de los casos con gran esfuerzo personal. La motivación; realizar motivaciones es muy fundamental cuando se quiere obtener el logro de los objetivos. Cuando los ejecutivos de una empresa consideran necesario motivar a su personal para el logro de determinados objetivos, muchas veces suelen contratar especialistas o consultores externos, quienes generalmente son buenos oradores y

hacen uso de determinadas técnicas orientadas principalmente a incidir en el aspecto emocional de la persona.

Para ello, desarrollan temas tales como: liderazgo, cómo vencer el miedo, excelencia y calidad, trabajo en equipo, ser triunfador, entre otros. En el mejor de los casos, estos programas van acompañados con temas relacionados con el quehacer de la empresa. Si bien es cierto que estas actividades pueden llevar a que la persona tome conciencia de determinados problemas y pretenda superarlos, sin embargo, carecen de consistencia y permanencia en el tiempo. Peor aún, el efecto deseado como contribución a los objetivos de la empresa no se concreta en gran parte. Se habrá perdido confianza, tiempo y dinero por pretender una motivación simplista. Sin embargo, hay que distinguir aquellos trabajos que realizan consultoras responsables, donde con trabajo planificado y serio obtienen resultados tangibles. Entre otros: cambio positivo en el comportamiento del trabajador, generación de un clima organizacional favorable y, sobre todo, lograr la satisfacción del cliente y el usuario externo (Robles, 2012).

Las personas dotadas de esta competencia, se hallan orientadas hacia los resultados y poseen una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos y sus exigencias, no vacilan en afrontar objetivos desafiantes y en asumir riesgos calculados, recaban la información necesaria para reducir la incertidumbre y descubrir formas más adecuadas de llevar a cabo las tareas en las que se hallan implicados. Buscan información con respecto a sus

logros, es decir buscan una retroalimentación y no solo a nivel económico (Robles, 2012).

Motivar a una persona; es proveerle ciertos estímulos para que adopte un determinado comportamiento deseado. Es crear las condiciones adecuadas para que aflore un determinado comportamiento en las personas. La importancia de las motivaciones; son las que radica permitiendo canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona.

2.2.2.7. ESTRATEGIAS PARA LOGRAR EL COMPROMISO DE SU TALENTO HUMANO.

A. Metas adecuadas. El establecimiento de objetivos claros, justos y alcanzables es el primer paso para impulsar el compromiso en una empresa. Cuando las personas saben qué es exactamente lo que se espera de ellos y tienen claras sus funciones, tareas y metas, pueden planear mejor su estrategia para alcanzar sus propósitos individuales y contribuir a lograr los objetivos globales de la compañía, con lo cual se sentirán satisfechos con su esfuerzo y listos para encarar el próximo reto (Felipe, 2016).

B. Clima laboral flexible. Las organizaciones deben implementar estrategias encaminadas a beneficiar a sus colaboradores para mejorar el compromiso. El trabajo desde casa y los horarios laborales flexibles ajustados a las necesidades de las personas son una gran alternativa para promover el equilibrio entre la vida laboral y la personal, un aspecto que los

colaboradores aprecian mucho, en especial los millennials, y con el cual aumentan su sentido de pertenencia y satisfacción con la compañía al sentirse valorados no solo como trabajadores sino como personas (Felipe, 2016).

C. Desarrollo profesional. La gestión y evaluación del desempeño de los colaboradores permite crear planes individuales de desarrollo para aprovechar el potencial de los colaboradores y optimizar la productividad de la compañía. Un plan de carrera al interior de la empresa es fundamental para generar compromiso en el equipo, permitirles evolucionar profesionalmente y adquirir nuevos conocimientos para complementar su formación y aplicarlos en el desempeño de sus funciones (Felipe, 2016).

D. Reconocimiento. El reconocimiento es un elemento vital para obtener el compromiso de los colaboradores. Las personas no trabajan solamente por dinero, también quieren sentir que su trabajo es valioso, que su esfuerzo es valorado y compensado. El reconocimiento tiene un impacto notable en la productividad, la retención y el ánimo de las personas. Reconocer y apreciar el esfuerzo de sus colaboradores puede ser tan sencillo como darles una tarde libre para estar con su familia o entregarles un almuerzo gratis, esas pequeñas acciones harán la diferencia (Felipe, 2016).

E. Evaluación y retroalimentación. Según (Felipe, 2016) la evaluación continua es la base para consolidar el compromiso de su equipo. Es necesario que las evaluaciones vengán acompañadas de un proceso de divulgación de resultados y de una reunión

de retroalimentación que permita crear estrategias para aprovechar las oportunidades de mejora identificadas y cerrar las brechas de cada uno de los miembros.

2.2.2.8. IMPORTANCIA DE COMPROMISO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS

“El compromiso trae consigo el respeto y la credibilidad de las personas, factores que son determinantes para que las empresas perduren en el tiempo. Esto aplica a nivel interno y externo tanto para clientes y proveedores, como para empleados, ya que la supervivencia de una organización depende de muchos factores”, explicó Jairo Pinilla.

Es importante destacar que, para poder determinar que un empleado es productivo se debe medir su trabajo no por lo que hace sino por lo que logra, con base en esta información es que se debe decidir acerca de la degradación, ascenso o permanencia de una persona en la organización. Muchas empresas en Colombia no miden resultados, que es fundamental para la toma de decisiones. De acuerdo a un estudio hecho por el Departamento Nacional de Estadísticas (Dane) en 2012 “el 41,3% de las empresas de servicios, 35,9% de industria y el 25,8% de comercio afirmaron haber medido su productividad”.

Clientes, proveedores y empresa; “Entregue lo que promete en los tiempos establecidos, explique bien a sus clientes toda la información necesaria, ya que una

confusión puede ser muy negativa para la reputación de la empresa. Jairo Pinilla.

2.2.2.9. DIMENSIONES DEL MODELO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL BASADO EN EL LOGRO DE OBJETIVOS.

La propuesta de modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos, tiene como fundamento la ubicación de una serie de dimensiones, siendo estas, la dimensión de desarrollo humano, condiciones laborales, productividad. Estas dimensiones se entrelazan, permitiendo la identificación de factores clave de éxito organizacional.

Entendida como el constante incremento de la calidad de vida personal y de la población, en términos de procesos de aprendizaje, considerando la influencia del contexto donde se convive, a partir de acceso a salud, educación y empleo, y la interacción social encaminada al desarrollo de la personalidad (Martin y Pear, 1999).

Es por esto, que la productividad debe tener en cuenta los elementos asociados al desarrollo humano, a partir de la conciencia de la productividad derivada de un proceso autónomo. Para lo anterior, se consideran una serie de factores que se analizan al momento de la construcción de indicadores, como son:

- Desarrollo humano social: Desarrollo de habilidades individuales en términos de capacidades y conocimientos para establecer relaciones armónicas en un conjunto social.

- Desarrollo Humano a partir del contexto: En términos de Interacción permanente con la relación pro activa del entorno socioeconómico y ambiental.
- Desarrollo humano físico corporal: Medido en términos de habilidades motrices, mentales y orgánicas, para optimizar el desempeño de la labor.
- Desarrollo humano emocional: Es un despliegue integral de emociones para analizar el accionar cotidiano.
- Desarrollo humano cognitivo–intelectual: Proceso evolutivo de aprendizaje.

2.2.2.10. LAS RELACIONES INTERPERSONALES PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

Hoy en día la complejidad en las organizaciones, ha generado que sus ambientes de trabajo se vean impactados con factores externos que les obligan a reaccionar de manera inmediata a estos, porque de ello depende la permanencia o salida del mercado o sector en el cual participan. Lo anterior involucra una serie de procesos y conductas dentro y fuera de la organización que le permiten adaptarse a los cambios que se generan, si consideramos a la organización como un ente o grupo que al mismo tiempo está formado por individualidades que interactúan entre sí y que, dependiendo de esta interacción pueden accionar o retrasar lo que sea necesario para esta adaptación, no es difícil concluir que las relaciones interpersonales dentro de cada organización y/o empresa es un factor sumamente importante para el buen funcionamiento de la misma, en la actualidad la habilidad de relacionarnos es de vital importancia y fundamental en el ámbito individual y como

parte de una organización.

Las organizaciones en nuestro entorno incluso a nivel estatal demandan constantemente capacitación en habilidades sociales y de comunicación, ya que sus empleados carecen de la habilidad de relacionarse sana y efectivamente en las organizaciones impactando esto en su desarrollo y productividad.

En el marco de los esfuerzos encaminados a conocer los factores que influyen en el buen funcionamiento de las organizaciones; por su naturaleza, se identificaron las concepciones de comunicación interpersonal como factor determinante para ello.

Así mismo las relaciones Interpersonales según Bisquerra (2003) expresa que una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas” (pág. 23). Esta reciprocidad es trascendente por el impacto en el quehacer compartido y corresponsabilidad que conlleva la interacción labora.

Las relaciones interpersonales son un proceso complejo dada la naturaleza del ser humano y a la heterogeneidad de los grupos por tanto es necesario valorar los factores que participan y afectan su desarrollo, citando a Oliveros (2004) quien considera que “al establecer las características de las relaciones interpersonales se debe tomar en cuenta diversos aspectos como lo son: Honestidad y sinceridad, respeto y afirmación, compasión, comprensión y sabiduría, habilidades interpersonales y destrezas” (pág. 51)

podemos darnos una idea de tal complejidad.

Para Cruz (2003) afirma, “el éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas, y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación” (pág. 25).

El buen funcionamiento de las organizaciones es determinado en gran manera por el ambiente de trabajo y este se construye a partir de relaciones interpersonales sanas y efectivas por su parte Fernández (2003) expresa, “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional” (pág.25).

Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores: Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.) y factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, entre otros) (Brunet y Likert, 2001: 78).

Tomando los factores antes mencionados podemos crear puntos de referencia que nos den una directriz para enfocar nuestra atención a cada uno de ellos y determinar áreas de oportunidad que puedan mejorar la relación interpersonal de los individuos que forman un grupo o grupos de trabajo.

Si tomamos en cuenta que toda organización parte de

estilos de liderazgos adoptados o heredados que a sus veces van formando un clima dentro de la organización, y que a lo largo del tiempo han dado resultados duraderos o temporales creando con esto un ambiente definido; los que integran estos equipos o grupos se han adaptado al estilo de su líder y de alguna forma han generado un patrón de comportamiento y de interacción que les ha dado resultado en el logro de sus metas y objetivos, si bien como señala

Maxwell (2008) “El liderazgo tiene que ver con colocar a las personas en el lugar correcto para que puedan tener éxito, el líder necesita conocer y valorar a su gente por lo que es y dejarla trabajar según sus puntos fuertes” (pág.100); pudiéramos derivar que el estilo del liderazgo aplicado define en gran parte que la relación interpersonal del grupo o grupos sea la correcta, el líder juega un papel importante en el desarrollo de la relaciones dentro de un grupo o grupos de trabajo, este debe de tener la habilidad de integrar y seleccionar a las personas que puedan desarrollar todo el potencial necesario para que interactúen en forma correcta y como objetivo final logren sus metas y objetivos, Maxwell (2006) al respecto señala: “La clave para la realización no es que toda la interacción con los demás vaya sobre ruedas, sino desarrollar relaciones sólidas con ellos”. Y agrega “Es más importante llevarse bien con las personas que adelantárseles” (pág. 60).

Según Albores (2005) agrega al respecto que “La comunicación es la vía esencial por la cual circulan todos los mensajes que se emiten cada día en el mundo. Es por eso que su importancia decisiva y su utilización imprescindible.” (Pág.3).

Por otro lado, no podríamos considerar el buen funcionamiento de la comunicación en las organizaciones sin reconocer el valor intrínseco que tienen las relaciones interpersonales. Goldhaber (1994) señala, que “las relaciones son el último de los conceptos claves que utilizamos en la definición de comunicación organizacional. Por tal motivo es de vital importancia distinguir el tipo de relaciones que son importantes para el estudio de una organización”. (pág. 31), el reconocerlas dentro de las relaciones laborales será herramienta indispensable para el buen funcionamiento de la organización.

Para Albores (2005) afirma “La comunicación es posible en la medida que exista una correspondencia” (pág. 36), entonces no hay relaciones interpersonales sin comunicación una es pilar de la otra, son acciones interdependientes.

El relacionarnos es una tarea compleja dada la naturaleza del ser humano y la heterogeneidad de los componentes de los grupos, al respecto Maxwell (2010) establece factores críticos que debemos tener en cuenta si queremos ganarnos a la gente: “disposición, conexión, confianza, inversión y sinergia” (pág. 16).

2.2.2.11. DIMENSIONES DE LOS OBJETIVOS

Según Ugalde, A. (2016) las dimensiones de los objetivos son las siguientes:

A. Formulación de los objetivos. Tiene el propósito de orientar el camino a seguir, para alcanzar el camino a

seguir, para alcanzar el logro propuesto por quien decide.

B. Conocimiento de los objetivos. Cada Departamento define y acuerda sus objetivos, los cuales deben estar alineados con los Objetivos.

C. Retroalimentación de los objetivos. Es aquella información que ayuda a los empleados a entender qué tan bien su desempeño cumple con las expectativas de la empresa.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **ALIANZAS.**

Conjunto de pactos y compromisos que el líder genera en torno a él y la organización para cumplir la misión de la organización.

- **ATRIBUTOS.**

Características, cualidades o particularidades. Los atributos de un líder se incluyen en tres categorías: mental, física y emocional.

- **CAPACITACIÓN.**

Es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades.

- **CARISMÁTICO.**

Cualidad o don natural que tiene una persona para atraer a los

demás por su presencia, su palabra o su personalidad.

- **COMPROMISO.**

Es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado.

- **CONFLICTO.**

Es una situación en la que dos o más personas con intereses contrapuestos entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas, con el objetivo de neutralizar, dañar o eliminar a la parte rival.

- **CULTURA.**

La cultura organizativa es un sistema de valores, suposiciones, creencias y normas que unen a los miembros de una organización.

- **DEFICIENCIA.**

La carencia de establecimiento de un estándar de rendimiento.

- **DESARROLLO PERSONAL.**

Es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida.

- **EFICAZ.**

Es un adjetivo que significa que algo o alguien tiene eficacia, es

decir, que tiene la capacidad de alcanzar un objetivo o propósito y produce el efecto esperado.

- **EMPRESA.**

Acción o tarea que entraña esfuerzo y trabajo.

- **EQUIPO.**

Grupo de personas que se organiza para realizar una actividad o trabajo.

- **FORTALECIMIENTO.**

Una condición por la cual los empleados tienen autoridad para tomar decisiones y acciones en sus áreas laborales, trabajos o tareas sin aprobación previa.

- **GENERACIÓN.**

Se conoce como generación en genealogía al total de seres que forman parte de la línea de sucesión anterior o posterior de un individuo de referencia.

- **GRUPO.**

Conjunto de personas, animales o cosas que están juntos o reunidos o que tienen alguna característica común.

- **HABILIDADES.**

El concepto habilidad proviene del término latino habilitas y hace

referencia a la destreza o facilidad para desarrollar algunas actividades o tareas.

- **LEGÍTIMO.**

Que está de acuerdo con la razón o con lo que se considera justo o razonable.

- **LIDER.**

Es el que ejerce una mayor influencia en los demás, se le considera jefe u orientador, éste presenta la habilidad de convencer a otros de que trabajen con entusiasmo.

- **LIDERAZGO.**

Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado.

- **LIDERAZGO AUTORITARIO.**

Es un estilo en que la figura de autoridad dirige de forma unilateral, vertical y totalitaria al grupo de trabajo.

- **LIDERAZGO PARTICIPATIVO.**

Es cuando el líder involucra a uno o más empleados para determinar qué hacer y cómo hacerlo.

- **LOGRO.**

Obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando

desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo.

- **MODELO.**

Es el sujeto objetivo que alguien desea emular, o como la representación de un proceso o sistema que muestra las variables más importantes a fin de proporcionar los detalles del sistema.

- **OBJETIVO.**

Es el fin último al que se dirige una acción u operación. Un objetivo es el fin último al que se dirige una acción u operación.

- **PERSONAS.**

Hace referencia a un ser con poder de raciocinio que posee conciencia sobre sí mismo. La palabra persona designa a un individuo de la especie humana, hombre o mujer, que, considerado desde una noción jurídica y moral, es también un sujeto consciente y racional, con capacidad de discernimiento y de respuesta sobre sus propios actos.

- **PODER.**

Se utiliza para describir la facultad, habilidad, capacidad o autorización para llevar a cabo una determinada acción.

- **PRINCIPIOS.**

Son reglas o normas que orientan la acción de un ser humano cubriendo las facultades espirituales racionales y sexuales.

- **REFLEXIÓN.**

Pensamiento o consideración de algo con atención y detenimiento para estudiarlo o comprender lo bien.

- **RESPONSABILIDAD.**

La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona.

- **VALORES ÉTICOS.**

Los valores éticos son guías de comportamiento que regulan la conducta de un individuo.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre el liderazgo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el liderazgo proactivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR S.A.C., ciudad de Ica, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el liderazgo pasivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR S.A.C., ciudad de Ica, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el liderazgo contingencial y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR S.A.C., ciudad de Ica, 2018.

2.5. VARIABLES

Variable Independiente: LIDERAZGO

Variable Dependiente: LOGRO DE OBJETIVOS

2.5.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

1. VARIABLE INDEPENDIENTE

LIDERAZGO.

R. Stogdill (1948) formuló una definición clásica de liderazgo: "el proceso de influir sobre las actividades de un grupo organizado en sus esfuerzos hacia el establecimiento y logro de metas".

DIMENSIONES

- LIDERAZGO PROACTIVO.

Para ser un líder proactivo hay que saber escuchar, y optimizar las aptitudes de cada uno. Se trata de hacerse entender, no de hacerse temer. Entrepreneur.com (2007).

- LIDERAZGO PASIVO.

Un líder pasivo no se preocupa del correcto funcionamiento de su trabajo ni del de su equipo. No tiene una estrategia o

planificación previa y sólo se presenta como tal cuando surge algún tipo de problema; no se anticipa a los imprevistos que sí se podrían haber evitado si la gestión hubiese sido diferente. Lambdatres.com (2017).

- **LIDERAZGO CONTINGENCIAL.**

Los modelos de contingencia son los que afirman que el estilo de liderazgo más apropiado depende del análisis de la naturaleza de la situación que enfrenta el líder en la relación a contexto en el cual se desarrollan. Méndez, R. (2009).

2. VARIABLE DEPENDIENTE

LOGRO DE OBJETIVOS.

Un objetivo puede ser definido como una meta o propósito que se desea alcanzar en un tiempo determinado con la inversión de ciertos recursos, la definición de objetivos es uno de los pilares de la planificación empresarial. DeFinanzas.com (2015).

DIMENSIONES

- **FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS.**

En el proceso de planificación, la formulación de los objetivos es antecedida por un acucioso trabajo de diagnóstico y análisis de la situación que prevalece en la actividad. Juárez, C. (2002).

- **CONOCIMIENTO DE LOS OBJETIVOS.**

Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, y para cumplirlo se tiene que cumplir metas parciales, por lo tanto, debe ser difundido a todas las

áreas de la empresa y conocido por todos. Gonzales, J. (2009).

- **RETROALIMENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS.**

Se basa en el hecho que los resultados obtenidos de una tarea o actividad son reintroducidos nuevamente en el sistema con el fin de controlar y optimizar su comportamiento. Dueñas, F. (2015).

2.5.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE

A. VARIABLE INDEPENDIENTE

LIDERAZGO.

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. Gonzales, T. (2009).

B. VARIABLE DEPENDIENTE

OBJETIVOS.

Los objetivos empresariales son aquellas metas de negocio que cualquier organización empresarial debe tener a la hora de definir estrategias y acciones, siempre en un periodo de tiempo especificado. Emrendepyme. (2012).

2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente Liderazgo	Carnota, O. (1985) "Acto de organizar y dirigir los intereses y actividades de un grupo de personas unidas para algún proyecto o empresa, por una persona que fomenta su cooperación por el hecho de lograr que todas ellas aprueben más o menos voluntariamente, determinados fines y métodos."	El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. Gonzales, T. (2009).	<p>Liderazgo proactivo</p> <p>Liderazgo pasivo</p> <p>Liderazgo contingencial</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tomar medidas correctivas - Controles en los procesos - Control de calidad - Establecimiento de estándares de calidad - interés por la satisfacción de los empleados - Existencia de mecanismos de sanción - Búsqueda de mejores niveles de eficiencia - Contar con un reglamento - Existen controles y castigos definidos en las diversas actividades - Existencia de un poder coercitivo - Mostrar poder por el incumplimiento de los objetivos - Presionar al empleado para lograr un cambio de actitud - Manipular las acciones del personal - Negociación en el trabajo - interés por satisfacer las necesidades de los empleados - Otorgar autonomía y libertad a los empleados - Motivación a los empleados al logro de resultados - Tomar en cuenta el aporte de los empleados - Efectividad del líder va en relación al tiempo que dure la motivación
Variable dependiente Logro de los objetivos	Un objetivo puede ser definido como una meta o propósito que se desea alcanzar en un tiempo determinado con la inversión de ciertos recursos, la definición de objetivos es uno de los pilares de la planificación empresarial, Definanzas.co m (2015).	Los objetivos empresariales son aquellas metas de negocio que cualquier organización empresarial debe tener a la hora de definir estrategias y acciones, siempre en un periodo de tiempo especificado. Emprendepyme . (2012).	<p>Formulación de los objetivos</p> <p>Conocimiento de los objetivos</p> <p>Retroalimentación de los objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos planteados correctamente - Tomar en cuenta a los empleados para plantear objetivos - Se toma en cuenta la opinión de los empleados para establecer objetivos - Se tiene en cuenta resultados anteriores para plantear objetivos - Se explica los objetivos a ser alcanzados - Se logran las metas planteadas - Se cumplen los objetivos planteados - Se realiza el seguimiento de los objetivos - Esfuerzo por los objetivos planteados - Se acostumbra a retroalimentar para alcanzar los objetivos - Se reformulan los objetivos o permanecen estáticos - Tomar en cuenta al personal para reformular objetivos - Costumbre de motivar a los empelados

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El tipo de Investigación que se utilizó fue la Aplicada, porque busca la generación de nuevos conocimientos con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto. Lozada, J. (2015).

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

La presente investigación es de nivel Descriptiva-correlacional, se utiliza, para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar. Y correlacional porque tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, en un contexto en particular. Siqueira, C. (2017).

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada: El Liderazgo y su relación con el logro de objetivos de la Empresa Servic Agro JWC CORPOR S.A.C., ciudad de Ica, 2018; se desarrolló en los siguientes ámbitos.

- **Ámbito social:** La investigación tomó en cuenta a los empleados del área administrativa de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC.
- **Ámbito espacial:** El estudio se realizó en la ciudad de Ica.
- **Ámbito temporal:** La investigación se llevó a cabo entre los meses de junio a octubre del año 2018.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. POBLACIÓN.

Es un conjunto de sujetos o elementos que presentan características comunes. Sobre esta población se realiza el estudio estadístico con el fin de sacar conclusiones. El tamaño poblacional es el número de individuos que constituyen la población. Según el número de sujetos, el tamaño puede ser finito o infinito. Los conjuntos infinitos son algo artificial o conceptual, ya que toda población de entidades físicas es finita. (Pineda et al 1994:108, a).

La investigación tomó en cuenta a los 20 empleados del área administrativa de la empresa Servic Agro JWC CORPOR S.A.C. ciudad de Ica.

**Cuadro de asignación de cargos en la Empresa Servic Agro
JWC CORPOR S.A.C.**

Cargo	N°
Gerente General	1
Gerente de Finanzas	1
Jefe de Producción	1
Asistente contable	1
Digitadoras	2
Logística	1
Almacén	1
Empleados	12
Total	20

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. MUESTRA.

Es el método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población. "Consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que representan lo que sucede en toda esa población". (Mata et al, 1997:19).

Se aplicó el muestreo por conveniencia de tipo censal, y se encuestaron a los 20empleados del área administrativa en su totalidad.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

3.4.1. TÉCNICAS.

Se utilizó la técnica de la encuesta, que nos ayuda a recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado y validado.

3.4.2. INSTRUMENTOS.

Se utilizó el cuestionario. Este cuestionario está elaborado teniendo en cuenta las dos variables de investigación, para ello se ha considerado la variable liderazgo y la variable logro de objetivos.

En la elaboración del cuestionario se consideró los siguientes aspectos. Variable independiente: Liderazgo con sus dimensiones, Liderazgo proactivo, con siete ítems, Liderazgo pasivo, con seis ítems, Liderazgo contingencial, con seis ítems. También se consideró la variable: Logro de objetivos con sus dimensiones: Formulación de objetivos, con cuatro ítems, Logro de objetivos, con cinco ítems, Retroalimentación de objetivos, con seis ítems. Utilizándose para ello una escala de Likert de tres opciones, las cuales son: Sí, Algunas veces, Nunca. Además de utilizarse una escala nominal donde: Sí es 1, Algunas veces es 2, y Nunca es 3.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

3.5.1. VALIDEZ

Para realizar la validez del instrumento se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, Este índice es una media de relaciones múltiples entre las variables e indicadores elegidos para la investigación Fabres, J. (2014).

- **Validez de contenido:** Se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Un instrumento de medición debe tener representados a todos los ítems del dominio de contenido de las variables a medir.
- **Validez de criterio:** Este criterio es estándar con el que se juzga la validez del instrumento. en este caso se usa el juicio de expertos.

- **Validez de constructo:** Es la más importante sobre todo desde una perspectiva científica y se refiere al grado en que una medición se relacione consistentemente con otras mediciones de acuerdo con hipótesis derivadas teóricamente.

3.5.2. CONFIABILIDAD

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Fabres, J. (2014).

3.6. PLAN PARA LA RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.

- Determinación del tema y área de investigación, teniendo en cuenta la materia Administrativa.
- Establecer el requerimiento de información y la disponibilidad de la misma.
- Entrevistar a personas que conozcan el tema, para tener una idea general.
- Descripción de la problemática a ser investigada.
- Formulación de los problemas de investigación, objetivos e hipótesis, teniendo en cuenta la metodología de la investigación científica.
- Operacionalización de variables, (de forma conceptual y operativa)
- Diseño y elaboración del marco teórico, tomando en cuenta las variables de investigación.
- Diseño y aplicación de los instrumentos de obtención de datos.
- Trabajo de campo: aplicación de los instrumentos de obtención de datos en el trabajo de campo.
- Trabajo estadístico: Tabulación, sistematización y análisis de datos mediante la aplicación de las técnicas estadísticas correspondientes.
- Pruebas de Hipótesis, aplicación del aprueba del Chi cuadrado.
- Establecer las conclusiones y recomendaciones.
- Presentación de la tesis y revisión del jurado revisor.
- Levantamiento de observaciones.

CAPITULO IV
RESULTADOS

4.1. CONFIABILIDAD DE LOS RESULTADOS

Resumen de procesamiento de casos

		N°	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

	N° de elementos
Alfa de Cronbach	
.796	34

Se establece que el nivel de confiabilidad del cuestionario es de 79.6%.

4.2. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

TABLA N° 01:

Liderazgo proactivo

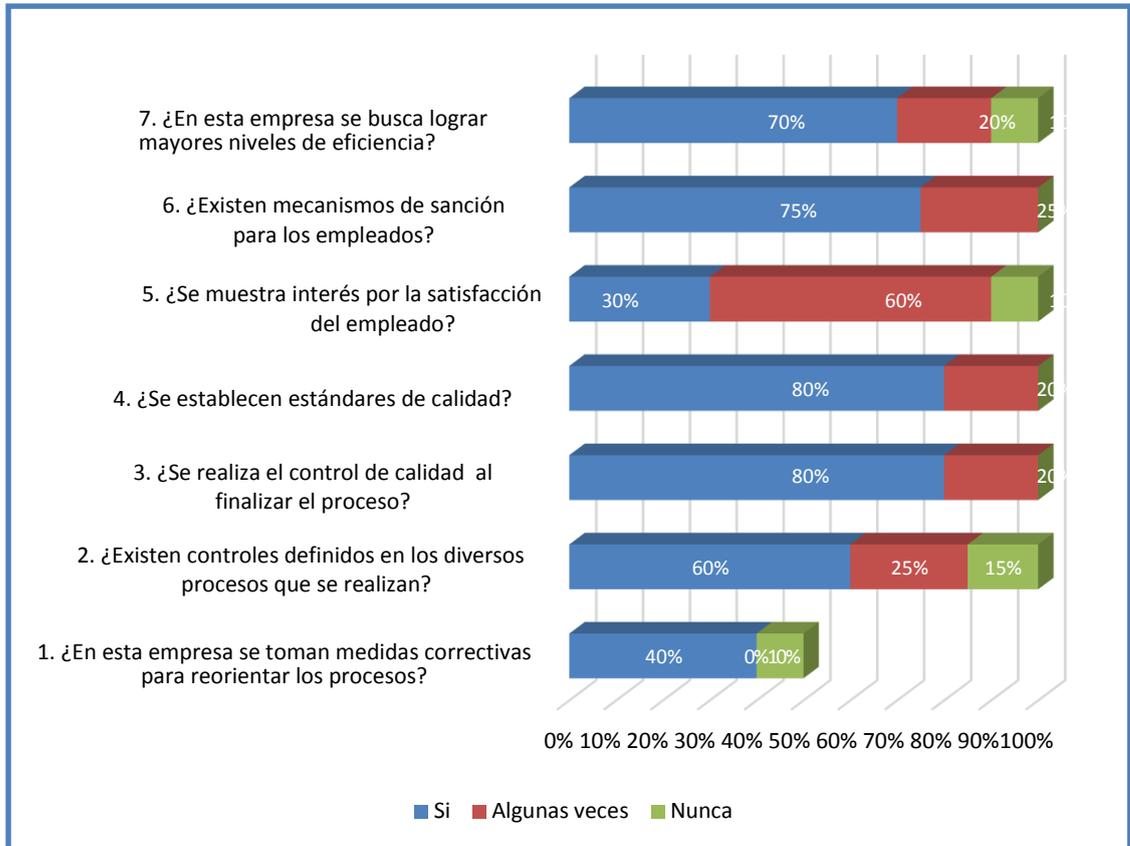
Preguntas	Sí		Algunas veces		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿En esta empresa se toman medidas correctivas para reorientar los procesos?	6	30.00%	12	60.00%	2	10.00%	20	100.00%
2. ¿Existen controles definidos en los diversos procesos que se realizan?	12	60.00%	5	25.00%	3	15.00%	20	100.00%
3. ¿Se realiza el control de calidad al finalizar el proceso?	16	80.00%	4	20.00%	0	0.00%	20	100.00%
4. ¿Se establecen estándares de calidad?	16	80.00%	4	20.00%	0	0.00%	20	100.00%
5. ¿Se muestra interés por la satisfacción del empleado?	6	30.00%	12	60.00%	2	10.00%	20	100.00%
6. ¿Existen mecanismos de sanción para los empleados?	15	75.00%	5	25.00%	0	0.00%	20	100.00%
7. ¿En esta empresa se busca lograr mayores niveles de eficiencia?	14	70.00%	4	20.00%	2	10.00%	20	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 01:

Liderazgo Proactivo



Fuente: Tabla N°1
Autor: Elaboración propia

Interpretación

En relación a la dimensión liderazgo proactivo: un 80% de encuestados, manifestó que sí y establece que se realiza el control de calidad al finalizar el proceso; un 80% de encuestados manifestó sí y se establecen estándares de calidad; un 75%, dijo que sí y establece que existen mecanismos de sanción para los empleados; un 70%, dijo que sí y establece que en esta empresa se busca lograr mayores niveles de eficiencia; un 60%, manifestó que sí y establece que existen controles definidos en los diversos procesos que se realizan.

TABLA N° 02:**Liderazgo pasivo**

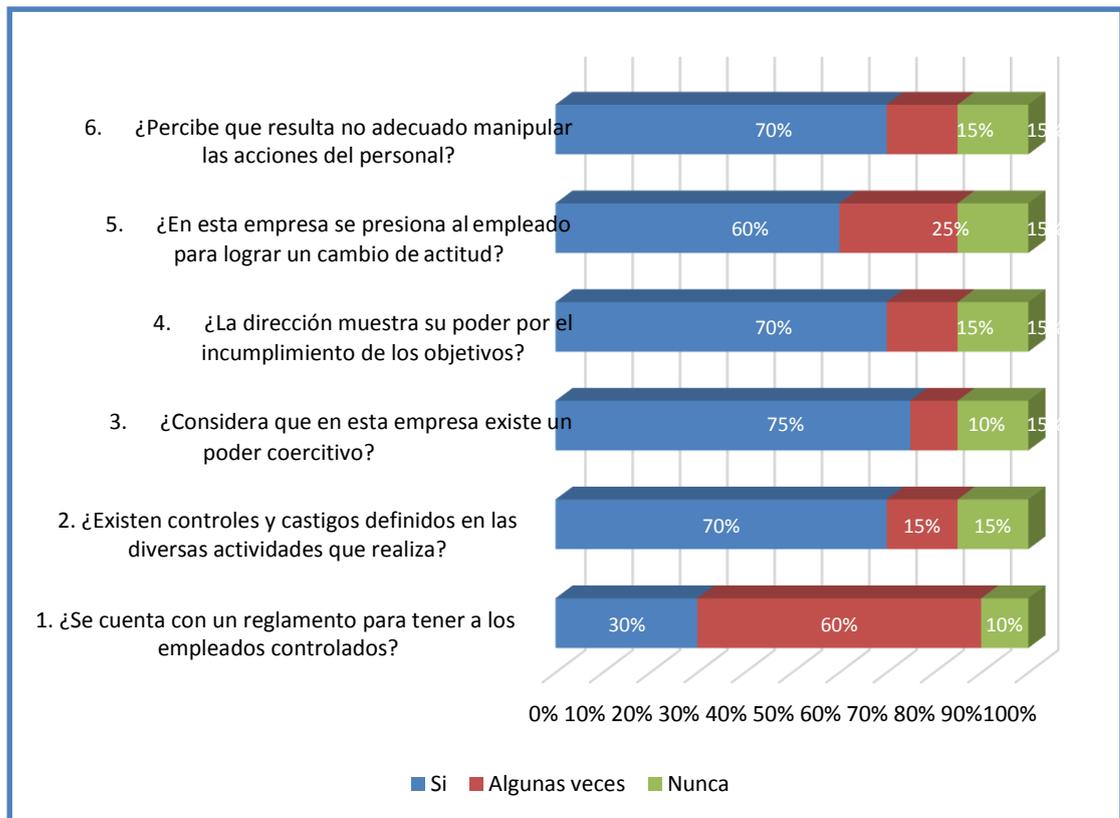
Pregunta	Sí		Algunas veces		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿Se cuenta con un reglamento para tener a los empleados controlados?	6	30.00%	12	60.00%	2	10.00%	20	100.00%
2. ¿Existen controles y castigos definidos en las diversas actividades que realiza?	14	70.00%	3	15.00%	3	15.00%	20	100.00%
3. ¿Considera que en esta empresa existe un poder coercitivo?	15	75.00%	2	10.00%	3	15.00%	20	100.00%
4. ¿La dirección muestra su poder por el incumplimiento de los objetivos?	14	70.00%	3	15.00%	3	15.00%	20	100.00%
5. ¿En esta empresa se presiona al empleado para lograr un cambio de actitud?	12	60.00%	5	25.00%	3	15.00%	20	100.00%
6. ¿Percibe que resulta no adecuado manipular las acciones del personal?	14	70.00%	3	15.00%	3	15.00%	20	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 02:

Liderazgo pasivo



Fuente: Tabla N°2
Autor: Elaboración propia

Interpretación

En relación a la dimensión liderazgo pasivo: un 75%, dijo que sí y considera que en esta empresa existe un poder coercitivo; un 70%, dijo que sí y nos dicen que existen controles y castigos definidos en las diversas actividades que realiza; un 70%, manifestó que sí y establece que la dirección muestra su poder por el incumplimiento de los objetivos; un 70%, estableció que sí y manifiesta que percibe que resulta no adecuado manipular las acciones del personal; un 60%, estableció que algunas veces y establece que se cuenta con un reglamento para tener a los empleados controlados; un 60%, manifestó que en esta empresa se presiona al empleado para lograr un cambio de actitud.

TABLA N° 03:**Liderazgo por contingencias**

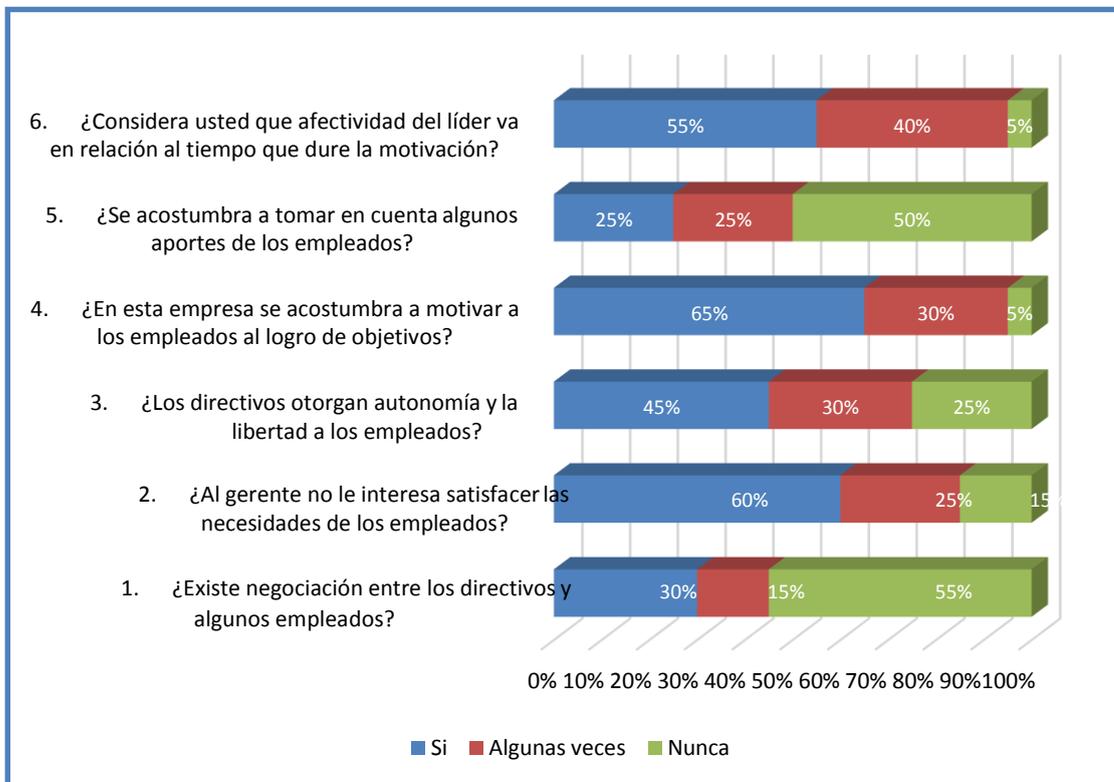
Preguntas	Sí		Algunas veces		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿Existe negociación entre los directivos y algunos empleados?	6	30.00%	3	15.00%	11	55.00%	20	100.00%
2. ¿Al gerente no le interesa satisfacer las necesidades de los empleados?	12	60.00%	5	25.00%	3	15.00%	20	100.00%
3. ¿Los directivos otorgan autonomía y la libertad a los empleados?	9	45.00%	6	30.00%	5	25.00%	20	100.00%
4. ¿En esta empresa se acostumbra a motivar a los empleados al logro de objetivos?	13	65.00%	6	30.00%	1	5.00%	20	100.00%
5. ¿Se acostumbra a tomar en cuenta algunos aportes de los empleados?	5	25.00%	5	25.00%	10	50.00%	20	100.00%
6. ¿Considera usted que afectividad del líder va en relación al tiempo que dure la motivación?	11	55.00%	8	40.00%	1	5.00%	20	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N°3

Liderazgo por contingencias



Fuente: Tabla N°3
Autor: Elaboración propia

Interpretación

En relación a la dimensión liderazgo por contingencias: un 65%, dijo que sí y considera que en esta empresa se acostumbra a motivar a los empleados al logro de objetivos; un 60%, dijo que sí y establece que al gerente no le interesa satisfacer las necesidades de los empleados; un 55%, manifestó que sí y establece que existe negociación entre los directivos y algunos empleados; un 55%, estableció que sí y manifiesta que considera usted que afectividad del líder va en relación al tiempo que dure la motivación; un 50%, dijo que nunca se acostumbra a tomar en cuenta algunos aportes de los empleados; un 45%, manifestó que sí y establece que los directivos otorgan autonomía y la libertad a los empleados.

TABLA N° 04:

Formulación de objetivos

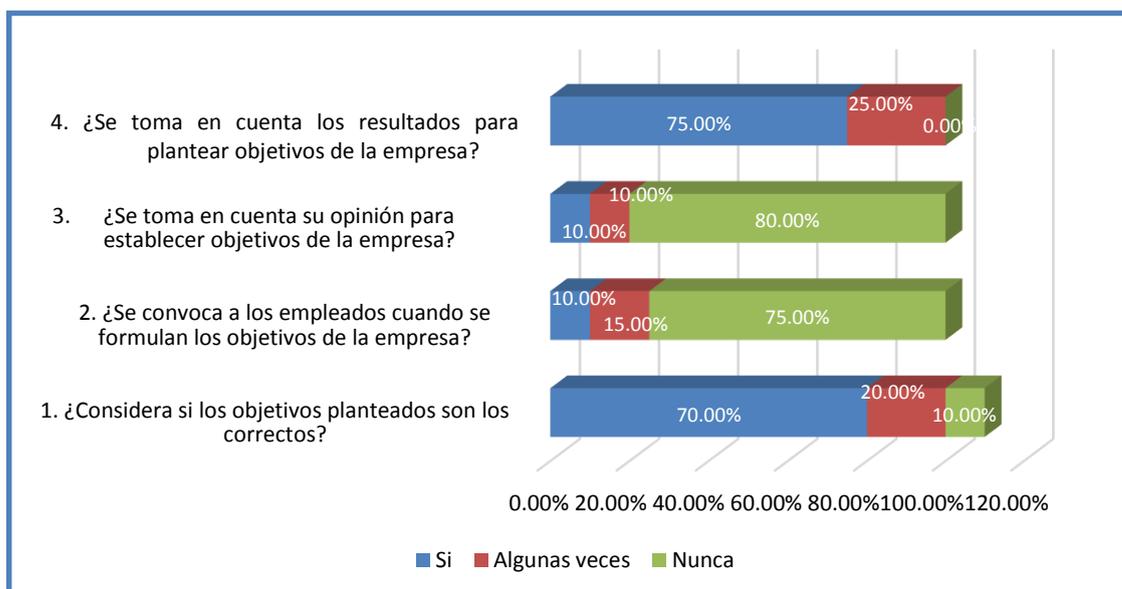
Preguntas	Sí		Algunas veces		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿Consideración si los objetivos planteados son los correctos?	14	70.00%	4	20.00%	2	10.00%	20	100.00%
2. ¿Se convoca a los empleados cuando se formulan los objetivos de la empresa?	2	10.00%	3	15.00%	15	75.00%	20	100.00%
3. ¿Se toma en cuenta su opinión para establecer objetivos de la empresa?	2	10.00%	2	10.00%	16	80.00%	20	100.00%
4. ¿Se toma en cuenta los resultados para plantear objetivos de la empresa?	15	75.00%	5	25.00%	0	0.00%	20	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N°4

Formulación de objetivos



Fuente: Tabla N°4

Autor: Elaboración propia

Interpretación

En relación a la dimensión formulación de los objetivos: un 80.0%, manifestó que nunca se toma en cuenta su opinión para establecer los objetivos; un 75.0% manifestó que nunca se convoca a los empleados cuando se formulan los objetivos de la empresa; un 75.0% manifestó que se toma en cuenta los resultados para plantear los objetivos en la empresa; y un 70.0% manifestó que si y considera que los objetivos planteados son los correctos.

TABLA N° 05:

Conocimientos de los objetivos

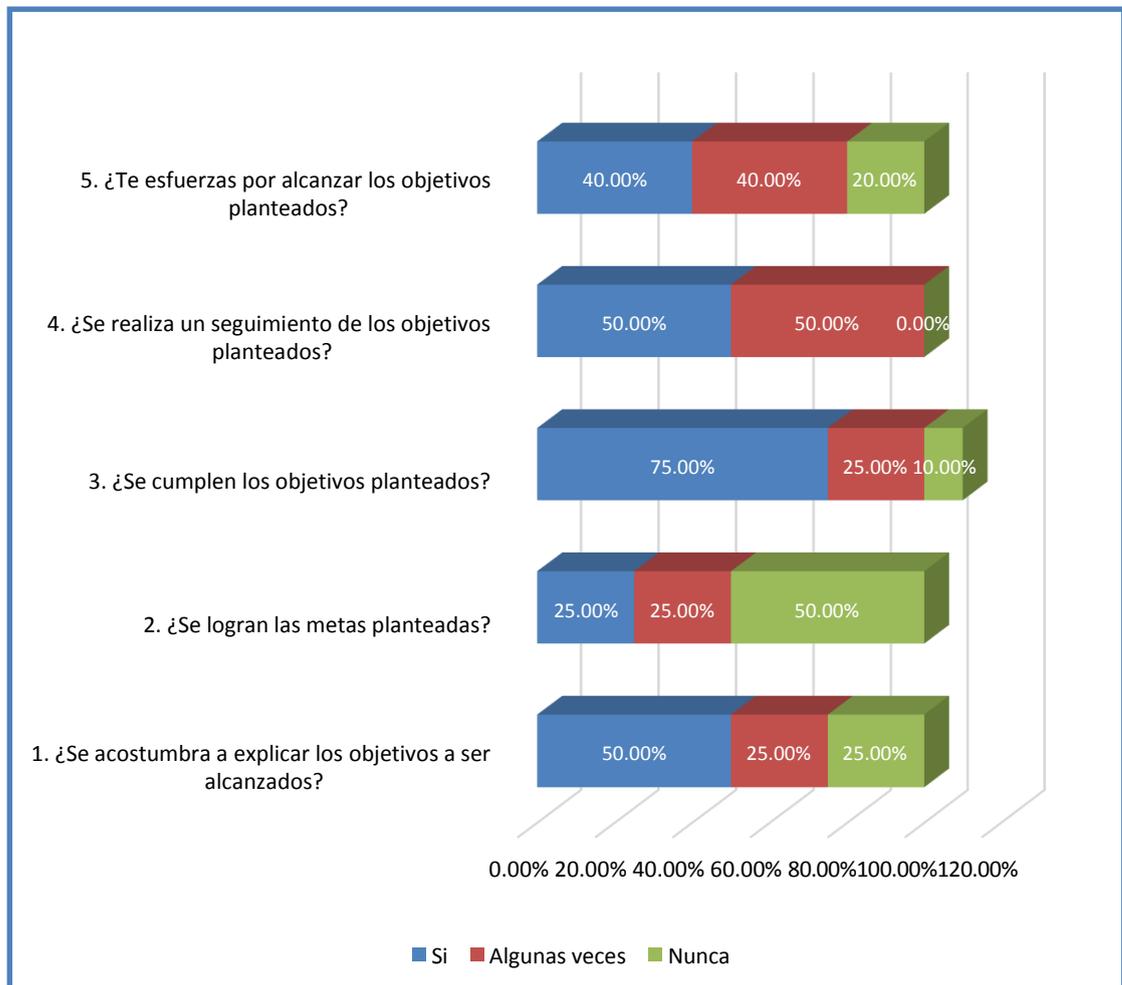
Preguntas	Sí		Algunas veces		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿Se acostumbra a explicar los objetivos a ser alcanzados?	10	50.00%	5	25.00%	5	25.00%	20	100.00%
2. ¿Se logran las metas planteadas?	5	25.00%	5	25.00%	10	50.00%	20	100.00%
3. ¿Se cumplen los objetivos planteados?	15	75.00%	5	25.00%	0	0.00%	20	100.00%
4. ¿Se realiza un seguimiento de los objetivos planteados?	10	50.00%	10	50.00%	0	0.00%	20	100.00%
5. ¿Te esfuerzas por alcanzar los objetivos planteados?	8	40.00%	8	40.00%	4	20.00%	20	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N°5

Conocimientos de los objetivos



Fuente: Tabla N°5

Autor: Elaboración propia

Interpretación

En relación a la dimensión conocimiento de los objetivos: un 75.0%, dijo que sí y manifiesta que se cumplen los objetivos planteados; un 50.0%, contestó que sí y establece que se acostumbra a explicar los objetivos a ser alcanzados; un 50.0%, dijo que nunca y manifiesta que se logran las metas planteadas; un 50.0%, estableció que sí y manifiesta que se realiza un seguimiento de los objetivos planteados; además un 40.0%, dijo que sí y estableció que se esfuerza por alcanzar los objetivos planteados.

TABLA N° 06:

Retroalimentación de objetivos

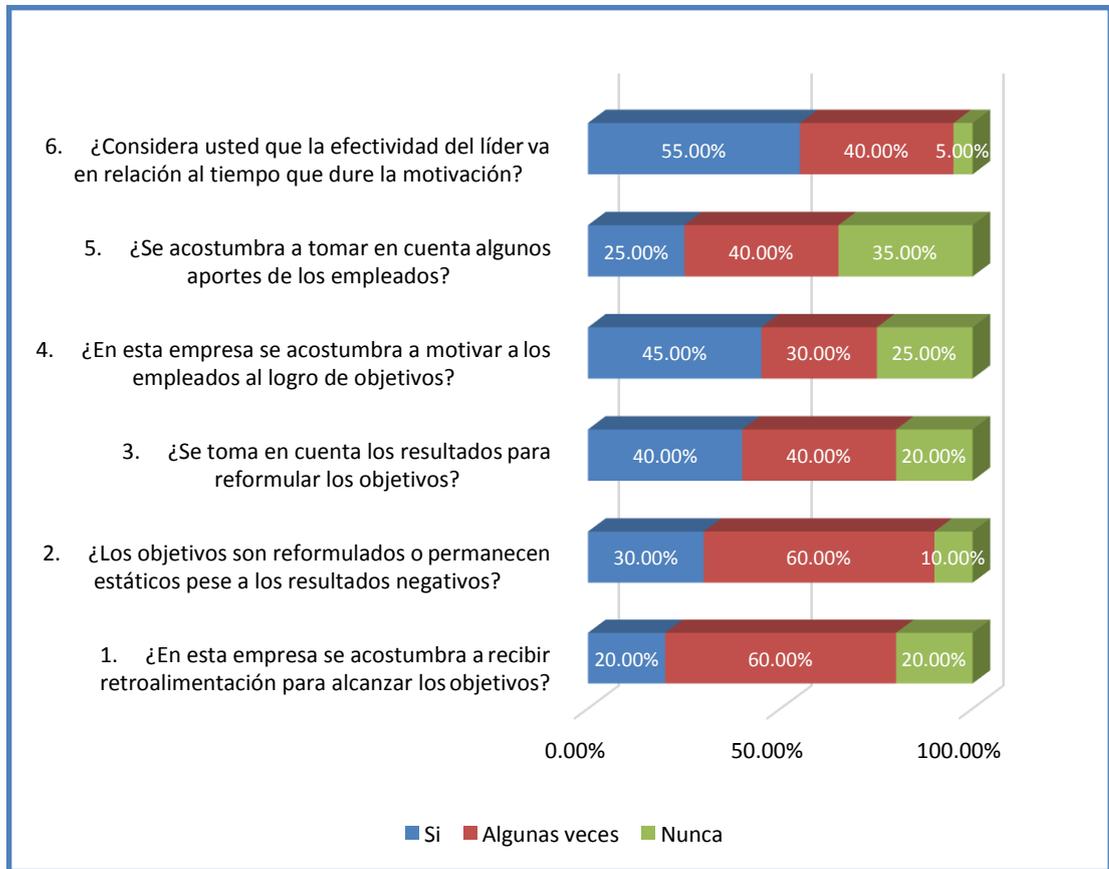
Retroalimentación de los objetivos	Sí		Algunas veces		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿En esta empresa se acostumbra a recibir retroalimentación para alcanzar los objetivos?	4	20.00%	12	60.00%	4	20.00%	20	100.00%
2. ¿Los objetivos son reformulados o permanecen estáticos pese a los resultados negativos?	6	30.00%	12	60.00%	2	10.00%	40	100.00%
3. ¿Se toma en cuenta los resultados para reformular los objetivos?	8	40.00%	8	40.00%	4	20.00%	20	100.00%
4. ¿En esta empresa se acostumbra a motivar a los empleados al logro de objetivos?	9	45.00%	6	30.00%	5	25.00%	20	100.00%
5. ¿Se acostumbra a tomar en cuenta algunos aportes de los empleados?	5	25.00%	8	40.00%	7	35.00%	20	100.00%
6. ¿Considera usted que la efectividad del líder va en relación al tiempo que dure la motivación?	11	55.00%	8	40.00%	2	5.00%	20	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N°6

Retroalimentación de objetivos



Fuente: Tabla N°6

Autor: Elaboración propia

Interpretación

En relación a la dimensión retroalimentación de los objetivos: un 60.0%, dijo que algunas veces en esta empresa se acostumbra a recibir retroalimentación para alcanzar los objetivos; un 60.0%, dijo que algunas veces los objetivos son reformulados o permanecen estáticos pese a los resultados negativos; un 55.0%, establece que sí y que la efectividad del líder va en relación al tiempo que dure la motivación; un 45.0%, manifiesta que sí y establece que en esta empresa se acostumbra a motivar a los empleados al logro de objetivos; un 40.0%, dice que sí y establece que se toma en cuenta los resultados para reformular los objetivos.

4.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.3.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE DATOS Y TABLAS

En la realización de la Prueba de Hipótesis, se utilizó La base de datos y el análisis, recodificación de variables y la determinación de la estadística descriptiva e inferencial, hemos utilizado el software SPSS, en su versión 22. Para la determinación de la Prueba de Hipótesis, seguimos el criterio más aceptado por la comunidad científica, empleando un nivel de significancia α del 5 % (0,05), y también hemos fijado un Nivel de Confianza del 95 %.

Eso quiere decir que los resultados hallados en el Software SPSS, denominado p Estadístico (Dado como valor Sig.), se compara con el nivel de significancia α 5 % (0,05). Si el p Estadístico es mayor que α , entonces se acepta la Hipótesis Nula. Si el p Estadístico, que es el nivel de significancia más pequeño que conduce al rechazo de la hipótesis nula H_0 .

4.3.2. CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.

Hipótesis alterna (H_a).

Existe relación significativa entre el liderazgo proactivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.

Hipótesis nula (H_0).

No existe relación significativa entre el liderazgo proactivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.

Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta H_a y se rechaza H_0 . Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta H_0 y se rechaza H_a .

La hipótesis planteó que existe relación significativa entre el liderazgo proactivo y el logro de objetivos de la empresa Servico Agro JWC CORPOR SAC, según los resultados hallados en la tabla N°10, la relación hallada entre ambas variables fue de 0,003 lo que hace significativa esta prueba, al ser menor que $p=0.05$ se acepta hipótesis alterna.

TABLA N°7

LOGRO DE OBJETIVOS SEGÚN LIDERAZGO PROACTIVO

			Logro de objetivos			Total
			Sí	Algunas veces	Nunca	
Liderazgo proactivo	Sí	N	2	0	0	2
		%	50.0%	0.0%	0.0%	8.3%
	Algunas veces	N	2	11	0	13
		%	50.0%	100.0%	0.0%	66.7%
	Nunca	N	0	0	5	5
		%	0.0%	0.0%	100.0%	25.0%
Total		N	4	11	5	20
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

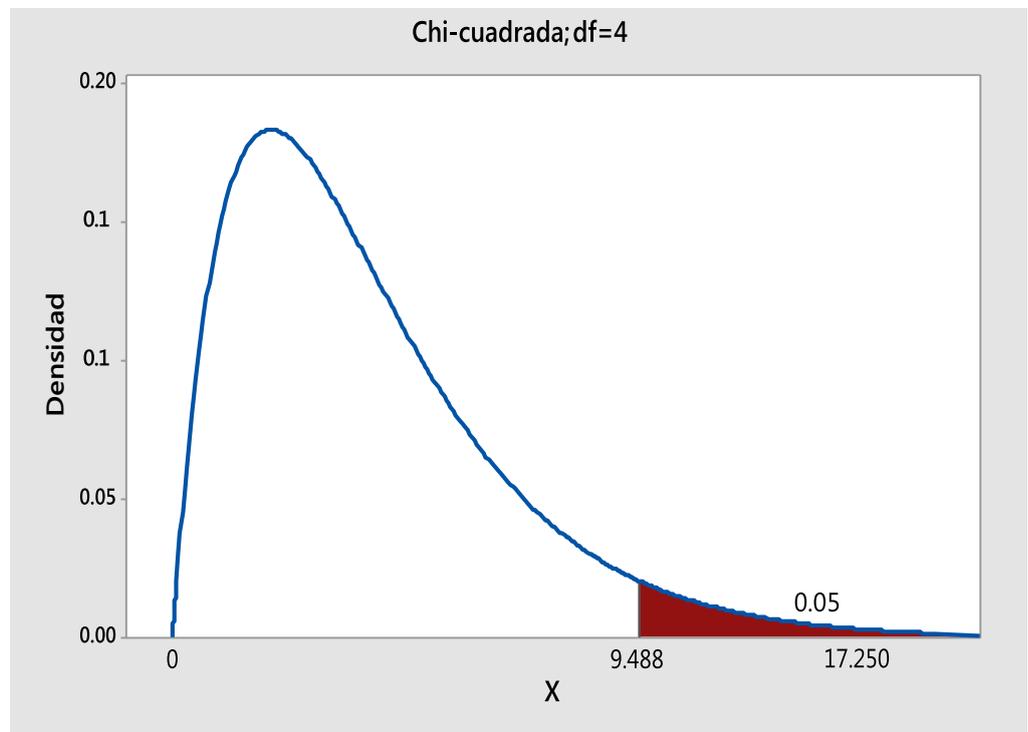
TABLA N°8

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,250	4	.003
N de casos válidos	20		

GRÁFICO N°7

Gráfico del Chi cuadrado



Fuente: Tabla N°8
Autor; Elaboración propia

Interpretación:

El nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrada con $(3-1) (3-1) = 4$ grados de libertad según tabla, es de 9.488, y que el estadístico de prueba χ^2

$\chi^2=17.250 > 9.488$, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación.

- COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.

Hipótesis alterna (Ha).

Existe relación significativa entre el liderazgo pasivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.

Hipótesis nula (Ho).

No existe relación significativa entre el liderazgo pasivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.

Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta Ha y se rechaza Ho. Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta Ho y se rechaza Ha.

La hipótesis planteó que existe relación significativa entre el liderazgo pasivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC, y según los resultados de la tabla N°10, la relación hallada entre ambas variables fue de 0,002 lo que hace significativa esta prueba, al ser menor que $p=0.05$ se acepta hipótesis alterna.

Por tanto, se comprueba la hipótesis. Es decir, que existe relación significativa entre el liderazgo pasivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC.

TABLA N°9**Logro de objetivos según liderazgo pasivo**

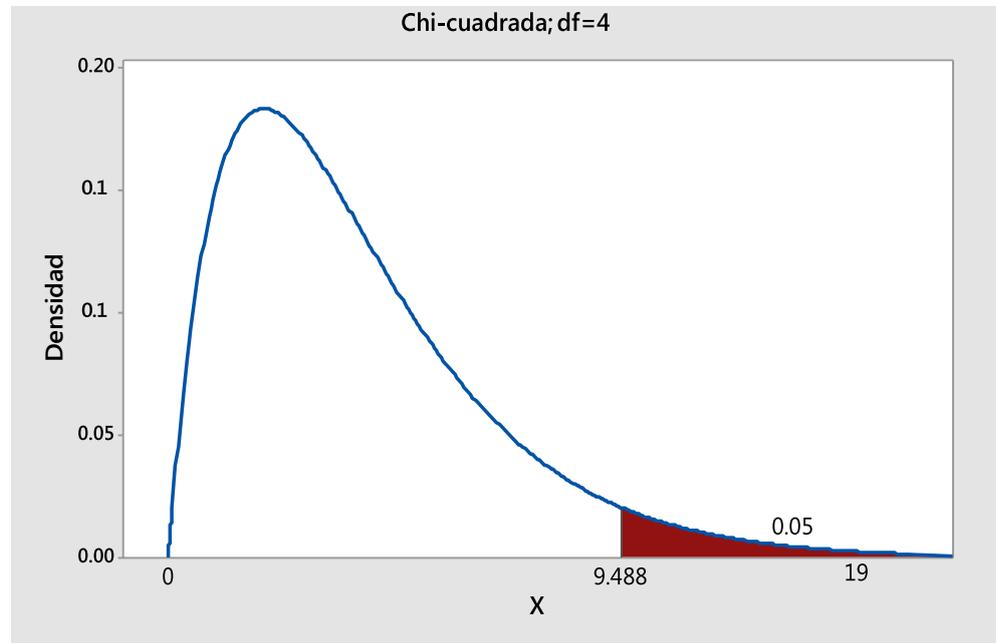
		Logro de objetivos				Total
		Sí	Algunas veces	Nunca		
Liderazgo pasivo	Sí	N	4	0	0	4
		%	100.0%	0.0%	0.0%	16.7%
	Algunas veces	N	0	11	2	13
		%	0.0%	100.0%	33.3%	66.7%
	Nunca	N	0	0	3	3
		%	0.0%	0.0%	66.7%	16.7%
Total		N	4	11	3	20
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

TABLA N°10**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl.	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,000	4	.002
N de casos válidos	20		

GRÁFICO N°8

Gráfico del Chi cuadrado



Fuente: Tabla N°10
Autor; Elaboración propia

Interpretación:

El nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrada con $(3-1) (3-1) = 4$ grados de libertad según tabla, es de 9.488, y que el estadístico de prueba

$\chi^2=19 > 9.488$, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación.

- COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.

Hipótesis alterna (H_a).

Existe relación significativa entre el liderazgo por contingencias y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.

Hipótesis nula (Ho).

No existe relación significativa entre el liderazgo por contingencias y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.

Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta H_a y se rechaza H_o . Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta H_o y se rechaza H_a .

La hipótesis planteó que existe relación significativa entre el liderazgo por contingencias y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018., según los resultados de la tabla N°14, la relación hallada entre ambas variables fue de 0,008 lo que hace significativa esta prueba, al ser menor que $p=0.05$ se acepta hipótesis alterna.

Por tanto, se comprueba la hipótesis. Es decir, que existe relación significativa entre el liderazgo por contingencias y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.

TABLA N°11**Logro de objetivos según liderazgo por contingencias**

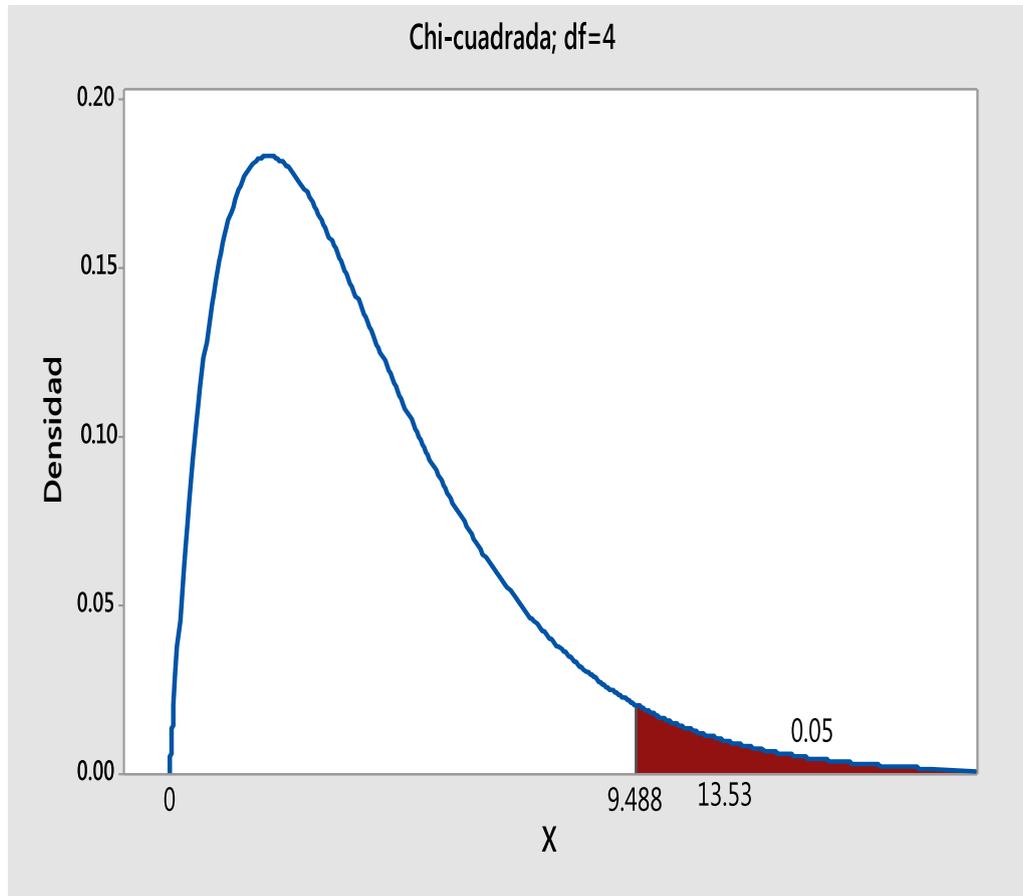
			Logro de objetivos			Total
			Sí	Algunas veces	Nunca	
Liderazgo por contingencias	Sí	N	2	2	0	4
		%	50.0%	14.3%	0.0%	16.7%
	Algunas veces	N	2	10	0	12
		%	50.0%	85.7%	0.0%	58.3%
	Nunca	N	0	0	4	4
		%	0.0%	0.0%	100.0%	25.0%
Total		N	4	12	4	20
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

TABLA N°12**Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°3**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	13,531	4	.008
N de casos válidos	20		

GRÁFICO N°9

Gráfico del Chi Cuadrado



Fuente: Tabla N°12
Autor; Elaboración propia

Interpretación:

El nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrada con $(3-1) (3-1)= 4$ grados de libertad según tabla, es de 9.488, y que el estadístico de prueba $x^2=13,531>9.488$, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación.

4.3.2. CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS

GENERAL Hipótesis alterna (Ha).

Existe relación significativa entre el liderazgo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.

Hipótesis nula (Ho).

No existe relación significativa entre el liderazgo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.

La hipótesis planteó que existe relación significativa entre el liderazgo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018, la tabla N°8, la hallada entre ambas variables fue de 0,003, lo que hace significativa esta prueba, al ser este valor menor que $p=0.05$, se acepta hipótesis alterna. En consecuencia, se comprueba la hipótesis.

Es decir, que hay relación significativa entre el existe relación significativa entre el liderazgo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica

TABLA N°13

Logro de objetivos según el liderazgo

			LOGRO DE OBJETIVOS			Total
			Sí	Algunass veces	Nunca	
EL LIDERAZGO	Sí	N	3	0	0	3
		%	50.0%	0.0%	0.0%	8.3%
	Algunas veces	N	3	11	0	14
		%	50.0%	100.0%	0.0%	66.7%
	Nunca	N	0	0	3	3
		%	0.0%	0.0%	100.0%	25.0%
Total		N	6	11	3	20
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

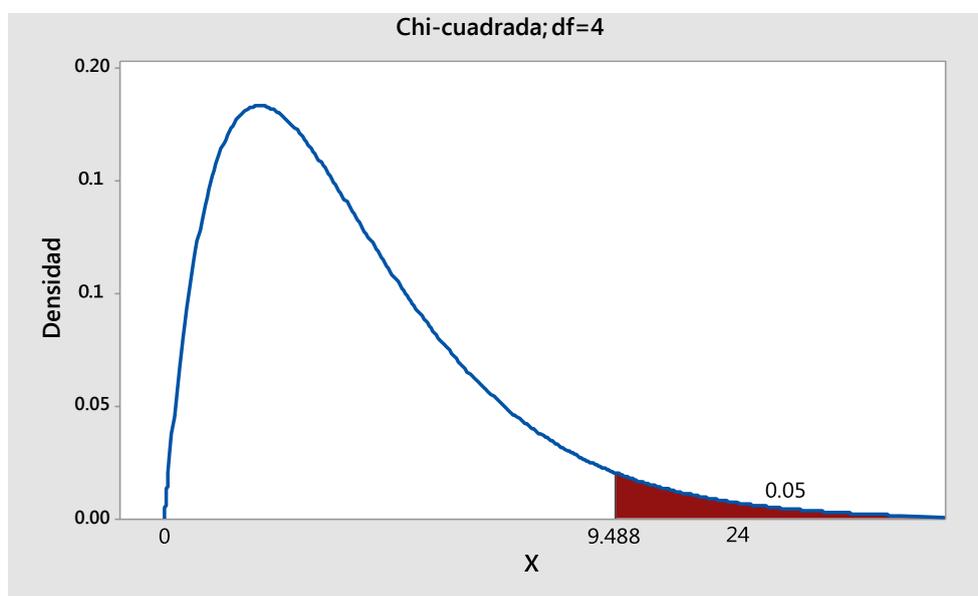
TABLA N°14

Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis general

		Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado Pearson	de	24,000	4	0,003
N de casos válidos		20		

Gráfico N°10

Gráfico del Chi cuadrado



Fuente: Tabla N°8
Autor; Elaboración propia

Interpretación:

El nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrada con $(3-1) (3-1) = 4$ grados de libertad según tabla, es de 9.488, y que el estadístico de prueba $\chi^2 = 24 > 9.488$, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente estudio se planteó como objetivo el análisis de relación entre el liderazgo con el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018, lográndose determinar algunos aspectos relevantes a tener en consideración, entre ellos tenemos: un 80% nos manifiesta que acostumbra a realizar el control de calidad al finalizar el proceso, de igual manera se apreció que se establecen estándares de calidad en los procesos, un 75% manifestó que existen mecanismos de sanción para los empleados, a su vez un 75% nos dice que se ejerce un poder coercitivo hacia los empleados, pero por otro lado, un 65.0% estableció que los directivos de la empresa acostumbran a motivar a los empleados al logro de objetivos.

Según Cano, Y (2015). Nos dice que muchas de las personas se consideran líderes solamente porque obtienen un puesto de supervisión, pero muy pocas veces se preparan correctamente para formar y dirigir a un equipo de trabajo que alcance exitosamente los objetivos establecidos y que beneficien tanto a la empresa como a todos los colaboradores involucrados, para lograrlo es de vital importancia que los jefes a cargo exploten sus habilidades de motivación y dirección.

Esta investigación se propuso establecer la influencia del liderazgo en la motivación de los vendedores, por lo que se realizó un trabajo de campo

con resultados que a continuación se analizan y discuten de acuerdo a dato estadístico y propia experiencia en la convivencia con los sujetos de estudio.

Para comparar resultados, se les realiza la misma interrogante a los vendedores y el 79% de los colaboradores responde que la relación entre su jefe y ellos es adecuada, afirman que el supervisor les brinda confianza, mantiene una muy buena comunicación y siempre les brinda apoyo. El 10% de los colaboradores comenta que la relación que tiene su jefe con ellos debe mejorar, pues ellos piensan que hace falta confianza, comunicación y que se les escuche atentamente. Se considera que la comunicación es un factor crucial en el ámbito laboral, enviar la información clara a los colaboradores asegurará la realización eficiente de sus actividades y mejorará la relación de comprensión entre el supervisor y el subordinado.

Para Olivares, R. (2015). En la actualidad las organizaciones, están prestando más importancia al talento humano con el que cuentan, ya que todo directivo conoce la importancia que tienen las personas para el éxito de las empresas, se necesita de las personas para realizar diversas actividades especializadas y así contribuir al logro de los objetivos, entonces podemos decir que no solo se necesita un buen equipo de trabajo si no también que estén bien dirigidos. Menciona, que las organizaciones no funcionan al azar, ni tienen éxito en forma aleatoria. Deben ser administradas y los ejecutivos que las dirigen o administran deben conocer a fondo el capital humano que las hace funcionar, el éxito o el fracaso de la mayoría de los proyectos de las organizaciones depende del capital humano; es necesario tener la habilidad para saber tratar con personas que tienen distintas personalidades y comunicarse con ellas.

Para Ramos, J. (2015). Con la formación en liderazgo directivo para los directores de las diferentes modalidades y niveles del sistema educativo peruano, un aspecto preponderante es la falta de instituciones que formen específicamente para la tarea directriz en las instituciones educativas de la

educación básica regular. Para el caso es necesaria partir de una premisa que constituye un factor preponderante, el perfil del director de una institución educativa, de ahí que consideramos que es deficiente la gestión educacional en el sistema educativo. Se afirma que, las instituciones educativas del nivel de educación primaria tienen en la práctica un manejo deficitario de gestión educacional y no se estaría dirigiendo con criterios de eficiencia, eficacia y productividad. Posiblemente la falta de organización de los miembros de la comunidad educativa y su entorno sea su principal amenaza o el poco reparo a la hora de especificar políticas, estrategias y proyectos para la consecución de sus fines.

CONCLUSIONES

1. Se concluye, que existe relación significativa entre el liderazgo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018. Se estableció que el 100% de los encuestados, perciben que el liderazgo se relaciona algunas veces con el logro de los objetivos. Además, se encontró que un 80%, nos manifiestan que se establecen estándares de calidad, un 60%, dice que existen controles definidos en los diversos procesos que se realizan; un 70%, percibe que resulta no adecuado manipular las acciones del personal, además, que un 70%, nos dice que la dirección muestra su poder por el incumplimiento de los objetivos.
2. Se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo proactivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018. Se estableció que el 100% de los encuestados, perciben que el liderazgo proactivo se relaciona algunas veces con el logro de los objetivos. Además, un 75% de encuestados, nos dicen que existen mecanismos de sanción para los empleados y un 70%, establece que en esta empresa se busca lograr mayores niveles de eficiencia. También, se pudo apreciar que un 75% manifestó que en esta empresa existe un poder coercitivo; un 70%, nos dice que existen controles y castigos definidos en las diversas actividades que realiza
3. Se determinó, que existe una relación significativa entre el liderazgo pasivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018. Se estableció, que el 100% de los encuestados, perciben que el liderazgo pasivo se relaciona algunas veces con el logro de los objetivos. También, se pudo apreciar que un 65% nos dice que en esta empresa se acostumbra a motivar a los empleados al logro de objetivos; un 60% nos dice que, al gerente no le interesa satisfacer las necesidades de los empleados.
4. Se determinó, que existe relación significativa entre el liderazgo por contingencias y el logro de objetivos de la empresa Servi.c Agro JWC

CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018. Se estableció que el 85.7% de los encuestados, perciben que el liderazgo por contingencias se relaciona, algunas veces con el logro de los objetivos. También, que el 14.3% dice que si existe relación directa entre liderazgo por contingencias y el logro de objetivos.

RECOMENDACIONES

1. Se propone desarrollar el liderazgo en los directivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC y sobre todo en su personal, debido a que el liderazgo no consiste en lograr que otros hagan las cosas, sino en conseguir que otros quieran hacer cosas, para ello se debe desarrollar: i) El liderazgo proactivo; estableciendo medidas correctivas para reorientar los procesos, mostrando un interés mayor por el bienestar de los empleados. ii) El liderazgo pasivo; estableciendo las normas y reglas a ser cumplidas por los empleados, dejando de lado el poder coercitivo, conversar y llegar a acuerdos en vez de aplicar el poder por el incumplimiento de los objetivos. iii) Liderazgo por contingencias, mejorar el interés por satisfacer las necesidades de los empleados, mejorar los niveles de autonomía, tomar en cuenta algunos aportes de los empleados. Con la intención de lograr los objetivos propuestos por la dirección de la empresa.
2. Se propone desarrollar el liderazgo proactivo en los directivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC, para ello se debe de establecer los manuales, el reglamento, además de una evaluación constante para tomar medidas correctivas y reorientar los procesos que tengan deficiencias, y mostrar con hechos el interés por la satisfacción del empleado.
3. Se propone desarrollar el liderazgo pasivo en los directivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC, para ello se debe reducir los controles y castigos a los empleados, para lograr ello se debe de capacitar más y dar autonomía a los empleados, cambiar la coerción por el dialogo, el castigo por la orientación y el consenso.
4. Se propone desarrollar el liderazgo contingencial en los directivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC, para ello se debe de otorgan autonomía y la libertad a los empleados en el desarrollo de sus funciones, desarrollar un sistema de incentivos adecuado a las necesidades de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albores, C. (2005). Comunicaciones interpersonales. Como obtener óptimos resultados profesionales gracias a una comunicación eficaz. Editorial: Ideas propias.
- Anderson, T. (1992). Liderazgo: nuevas habilidades para un futuro extraordinario. Amherst, Mass: Prensa de Desarrollo de Recursos Humanos.
- Barrios, J. (2010). La comunicación organizacional y el liderazgo en empresas mixtas del sector petrolero.
- Bass, B. (1990). "Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: aprender a compartir la Visión". *Dinámica Organizacional*, vol.18 n° 3, pág. 10-31.
- Bisquerra, J. (2003). Relaciones Interpersonales. Editorial: Mc Graw Hill.
- Brunet, L. y Likert, F. (2001). El Clima de Trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Cano, Y (2015). Liderazgo y Motivación. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar.
- Castro, A. (2006). Teorías implícitas de liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *Anales de psicología*. Universidad de Murcia, 22 (1),89-97.
- Centeno, V. (2013). Estilo de liderazgo de los docentes en relación al desempeño laboral en el nivel secundaria en la Institución Educativa Margarita Santa Ana de Benavides – Ica. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Ica.

- Chamorro, D (2005). Factores determinantes del estilo de liderazgo del director. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. España.
- Cruz, A. (2003). La comunicación y las relaciones interpersonales. Colombia: Mc Graw Hill.
- Cruz, Y y Velásquez, M. (2014). Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados. (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca). Universidad Autónoma del Estado de México.
- Felipe, C (2016). Estrategias para lograr el compromiso de su talento humano. Editorial: recursos humanos.
- Fernández, J. (2003). Relaciones Interpersonales. México: Mc Graw Hill.
- García, I. (2006). La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo. Granada (España): (Tesis doctoral). Universidad de Granada.
- Gil, M. y Giner, F. (2007). Cómo crear y hacer funcionar una empresa (7ª Ed.). Madrid: ESIC.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). Comportamiento organizacional (10ma ed.). México, D.F.: Thomson.
- Hernández, J (2013). El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica. (Tesis de maestría). Universidad del Rosario. Bogotá.
- Homs, R (1990). La comunicación en la empresa. México: Iberoamérica.

- Hurtado, G (2015). Módulo de liderazgo: Desarrollo de liderazgo. Washington.
- Kaplan, R y Norton, D. (1992). El balancedscorecard - Medidas que impulsan el rendimiento. Harvard Business Review, 70.
- Kouzes, J y Posner, B. (2002). El desafío del liderazgo. Editorial: Jossey-Bas.
- López, D. y Magallanes, C. (2017). Estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la Empresa Manuelita F y H, ubicada en el Distrito de los Aquijes-Ica, 2016. (Tesis de Licenciatura). Chincha.
- Lussier, R. y Achua, C. (2002). Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México, D.F.: Internacional Thomson.
- Martin, G y Pear, J (1999). Modificación de conducta. ¿Qué es y cómo aplicarla? (5^{ta}). España: Prentice Hall.
- Martínez, O y et al. (2007). Liderazgo en acción: su análisis en las pequeñas y medianas empresas (pymes). Caso de estudio: pymes de la ciudad de San Sebastián, España.
- Martínez, Y (2007). El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. Lima.
- Mata, M. (1994). Cómo conocer la audiencia de una emisora, los son deos de audiencia. Cuadernos de investigación No. 3. ALER, Quito.
- Maxwell, J. (2006). Líder de 360*. EUA: Grupo Nelson.
- Maxwell, J. (2008). Liderazgo principios de oro. EUA: Grupo Nelson.

- Maxwell, J. (2010). Como ganarse a la gente. EUA: Caribe inc.
- Medina, J (2007). Modelo Integral de Productividad: “Una Visión Estratégica”.
Editorial: Universidad Sergio Arboleda.
- Menguzzato, M. y Renau, J. (1991). La dirección estratégica de la empresa.
Barcelona: Ariel.
- Münch, L. (1997). Fundamentos de administración: casos y prácticas (2da ed.). México, D.F.: Trillas.
- Olivares, R. (2015). Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en el club campestre puma de piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015. (Tesis de maestría). Universidad Nacional José María Arguedas.
- Oliveros, F. (2004). Relaciones Interpersonales. Editorial: Palabra.
- Palomo, M. (2008). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (5ta ed.).
Madrid: ESIC.
- Pineda, B.; De Alvarado, E.; & De Canales, F. (1994). Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington.
- Quesada, T (2014). El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04, provincia y departamento de Lima, año 2012”. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Ramos, J. (2015). Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del Distrito de Paucarpata Arequipa 2015. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Arequipa.
- Reyes, D. (2004). Principales características de liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Tegucigalpa.
- Reyes, N (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla –callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rincón, A. (2003). “Mauro: El camino del líder”. Barcelona: Robinbook, SL Cop.
- Rivas, L (2010). Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración (10ma ed.). México, D.F.: Pearson Educación.
- Robles, E (2012). Motivación para el logro de los objetivos. Editorial: Escuela de organización industrial.
- Rodas, C (2014). “Administración por objetivos en la empresa” (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar.
- Román, J. (2016). “Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico

Público Catalina Buendía de Pecho de Ica durante el año 2013”. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Ica.

Sánchez, J. (2010). “Liderazgo: Teorías y aplicaciones”. Salamanca: Publicaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca. Demiurgo Colecciones.

Silíceo. A., Angulo, B. y Silíceo, F. (2001). Liderazgo: el don de servicio. México, D. F.: McGraw Hill.

Silva, M. (2008). Análisis Crítico del libro. Liderazgo eficaz-Cómo influir en los demás. Colombia: Editorial Vida.

Sorados, M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Universidad ESAN (2016). Planes y jerarquías de objetivos en las empresas. Lima.

Valencia, P. (2008). Estilos gerenciales y satisfacción laboral.(Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

PÁGINAS WEB

APCER (2016). ISO 9001: definición y logro de objetivos. Recuperada de <https://www.apcergroup.com/espana/index.php/es/newsroom/827/iso-9001-definicion-y-logro-de-objetivos>

Arnau, X. (2016). Importancia del Liderazgo. Recuperado de <https://www.importancia.org/liderazgo.php>.

Byars, (1984). Objetivos empresariales. Disponible en: www4.ujaen.es/~cruiz/diplot-2.pdf

Castillo, F. (4 nov. 2010). IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO [Mensaje en un blog]. Blog/freddycastillo. Recuperado de: blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/.../importancia-de-la-gestion-del-talento-humano...

DeFinanzas.com (2015). Definición de objetivos. Disponible en: <https://definanzas.com/definicion-de-objetivos/>

Dueñas, F. (2015). RETROALIMENTACIÓN, UN BENEFICIO PARA TU EMPRESA – Afiscal. Disponible en: www.afiscal.com/2017/09/15/retroalimentacion-beneficio-empresa/

Emprendepyme.(2012). Los objetivos empresariales. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net/objetivos>.

Entrepreneur.com (2007). ¿Cómo ser un líder proactivo?. Disponible en: <https://www.entrepreneur.com/article/258405>

Fabres, J. (2014). Confiabilidad y Validación de Instrumentos. Disponible en: <https://gtalenguaje10.files.wordpress.com/2010/07/validez-confiabilidad.ppt>

Goldhaber (1994). Logro De Los Objetivos Organizacionales - Libro Gratis - Eumed.net. Disponible en: www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1336/objetivos-organizacionales.html

Gonzales, J. (2009). Conocimiento de los objetivos. Disponible en: sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/flores_ka/cap04.pdf

Gonzales, T. (2009). EL LIDERAZGO. Disponible en: epn.gov.co/elearning/distinguidos/MANDO/2_el_liderazgo.html

Hernández, J. (2014). En la tesis titulada: El liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral en el personal de una entidad estatal el Gobierno Regional de Ica. (Tesis de Maestría). Universidad San Luis Gonzaga de Ica. Ica.

Juárez, C. (2002). Formulación de objetivos. Disponible en: www.emakunde.euskadi.eus/u72.../contenidos/.../metodologia-definitiva-web.pdf.

Manzanilla, V (2013). Características del liderazgo centrado en principios de Stephen Covey. Recuperada de <https://www.liderazgohoy.com/8-caracteristicas-del-liderazgo-centrado-principios-stephen-covey/>

Martínez de la Peña, D. (2007). Liderazgo organizacional. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/liderazgo-organizacional.htm>.

Lozada, J. (2015). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Disponible en:

www.uti.edu.ec/antiguo/index.php/investigacion-volumen3-cap6.htm por.../554-

Rengifo, M. (2016). Condiciones laborales y el logro de objetivos en el proyecto; "encuesta a establecimientos sobre consumo y uso de combustibles derivados de hidrocarburos - 2016 - INEI", departamento de Huánuco, periodo 2016. (Tesis de Licenciatura). Universidad Alas Peruanas. Ica.

Rivera, L. (27 feb. 2012). Importancia del Liderazgo en las Organizaciones [Mensaje en un blog]. Escuela de Organización Industrial. Recuperado de www.eoi.es/blogs/.../2012/02/27/importancia-del-liderazgo-en-las-organizaciones/

Sáenz, M. (2016). Sáenz, M. (2016). Dimensiones del Liderazgo Disponible en: <https://excelencemanagement.wordpress.com/.../decodificando-el-liderazgo-las-4-dim.>

Siqueira, C. (2017). Tipos de investigación: descriptiva, exploratoria y explicativa. Disponible en: noticias.universia.cr/.../tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html.

Ugalde, A. (2016). La Administración por Objetivos - Pymerang Disponible en: www.pymerang.com ›... › Toma de Decisiones › Operativas

ANEXOS

Matriz de Consistencia

EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA EMPRESA SERVIC AGRO JWC CORPOR SAC CIUDAD DE ICA, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1 ¿En qué medida el liderazgo proactivo se relaciona con el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿En qué medida el liderazgo pasivo se relaciona con el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018?</p> <p>Problema específico 3 ¿En qué medida el liderazgo por contingencias se relaciona con el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018?</p>	<p>Objetivo general Analizar el nivel de relación entre el liderazgo se relaciona con el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivos específicos 1 Determinar el nivel de relación entre el liderazgo proactivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.</p> <p>Objetivos específicos 2 Determinar el nivel de relación entre el liderazgo de pasivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.</p> <p>Objetivos específicos 3 Determinar el nivel de relación entre el liderazgo por contingencias y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre el liderazgo proactivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre el liderazgo pasivo y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre el liderazgo por contingencias y el logro de objetivos de la empresa Servic Agro JWC CORPOR SAC ciudad de Ica, 2018.</p>	<p>Variable Independiente.</p> <p>Liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo proactivo - Liderazgo pasivo - Liderazgo contingencial <p>Variable dependiente</p> <p>Logro de los objetivos</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formulación de objetivos - Conocimiento de los objetivos - Retroalimentación de objetivos 	<p>Tipo de Investigación: Aplicada.</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptiva-correccional</p> <p>Población: 20 empleados</p> <p>Muestra: 20 empleados</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FILIAL ICA**

CUESTIONARIO SOBRE: EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA SERVICIO AGRO JWC CORPOR SAC CIUDAD DE ICA, PERIODO 2018.

Estimado Sr. (a). Se le pide su participación, contestando las siguientes preguntas. Esta información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una X, la respuesta que Ud. considere pertinente. A continuación, usted tiene tres alternativas, que son:

1. Si
2. Algunas veces
3. Nunca

LIDERAZGO.

LIDERAZGO PROACTIVO	Si	Algunas veces	Nunca
1. ¿En esta empresa se toman medidas correctivas para reorientar los procesos?			
2. ¿Existen controles definidos en los diversos procesos que se realizan?			
3. ¿Se realiza el control de calidad al finalizar el proceso?			
4. ¿Se establecen estándares de calidad?			
5. ¿Se muestra interés por la satisfacción del empleado?			
6. ¿Existen mecanismos de sanción para los empleados?			
7. ¿En esta empresa se busca lograr mayores niveles de eficiencia?			

LIDERAZGO PASIVO	Si	Algunas veces	Nunca
1. ¿Se cuenta con un reglamento para tener a los empleados controlados?			
2. ¿Existen controles y castigos definidos en las diversas actividades que realiza?			
3. ¿Considera que en esta empresa existe un poder coercitivo?			
4. ¿La dirección muestra su poder por el incumplimiento de los objetivos?			
5. ¿En esta empresa se presiona al empleado para lograr un cambio de actitud?			
6. ¿Percibe que resulta no adecuado manipular las acciones del personal?			
LIDERAZGO POR CONTINGENCIAS	Si	Algunas veces	Nunca
1. ¿Existe negociación entre los directivos y algunos empleados?			
2. ¿Al gerente no le interesa satisfacer las necesidades de los empleados?			
3. ¿Los directivos otorgan autonomía y la libertad a los empleados?			
4. ¿En esta empresa se acostumbra a motivar a los empleados al logro de objetivos?			
5. ¿Se acostumbra a tomar en cuenta algunos aportes de los empleados?			
6. ¿Considera usted que afectividad del líder va en relación al tiempo que dure la motivación?			

Fuente: Elaboración propia



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FILIAL ICA**

**CUESTIONARIO SOBRE: EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA EMPRESA
SERVIC AGRO JWC CORPOR SAC CIUDAD DE ICA, PERIODO 2017.**

Estimado Sr. (a). Se le pide su participación, contestando las siguientes preguntas. Esta información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una X, la respuesta que Ud. considere pertinente. A continuación usted tiene tres alternativas, que son:

1. Si
2. Algunas veces
3. Nunca

LOGRO DE OBJETIVOS

FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS	Si	Algunas veces	Nunca
1. ¿Consideración si los objetivos planteados son los correctos?			
2. ¿Se convoca a los empleados cuando se formulan los objetivos de la empresa?			
3. ¿Se toma en cuenta su opinión para establecer objetivos de la empresa?			
4. ¿Se toma en cuenta los resultados para plantear objetivos de la empresa?			
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	Si	Algunas veces	Nunca
1. ¿Se acostumbra a explicar los objetivos a ser alcanzados?			
2. ¿Se logran las metas planteadas?			
3. ¿Se cumplen los objetivos planteados?			

4. ¿Se realiza un seguimiento de los objetivos planteados?			
5. ¿Te esfuerzas por alcanzar los objetivos planteados?			
RETROALIMENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS	Si	Algunas veces	Nunca
1. ¿En esta empresa se acostumbra a recibir retroalimentación para alcanzar los objetivos?			
2. ¿Los objetivos son reformulados o permanecen estáticos pese a los resultados negativos?			
3. ¿Se toma en cuenta para reformular los objetivos?			
4. ¿En esta empresa se acostumbra a motivar a los empleados al logro de objetivos?			
5. ¿Se acostumbra a tomar en cuenta algunos aportes de los empleados?			
6. ¿Considera usted que la afectividad del líder va en relación al tiempo que dure la motivación?			

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

	Promedio de la 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
1) ¿En esta empresa se toman medidas correctivas para Reorientar los procesos?	47.02	64.301	.334	.829
2) ¿Existen controles definidos en los diversos procesos que se realizan?	47.66	65.795	.318	.823
3) ¿Se realiza el control de calidad al finalizar el proceso?	47.04	60.216	.680	.857
4) ¿Se establecen estándares de calidad?	46.87	64.923	.324	.829
5) ¿Se muestra interés por la satisfacción del empleado?	47.16	59.710	.578	.810
6) ¿Existen mecanismos de sanción para los empleados?	47.63	64.241	.518	.835
7) ¿En esta empresa se busca lograr mayores niveles de eficiencia?	47.33	64.751	.379	.858
8) ¿Se cuenta con un reglamento para tener a los empleados controlados?	47.00	64.957	.409	.845
9) ¿Existen controles y castigos definidos en las diversas actividades que realiza?	47.67	63.971	.598	.849

10) ¿Considera que en esta empresa existe un poder coercitivo?	47.00	65.043	.321	.846
11) ¿La dirección muestra su poder por el incumplimiento de los objetivos?	47.08	65.993	.186	.824
12) ¿En esta empresa se presiona al empleado para lograr un cambio de actitud?	47.33	64.145	.336	.848
13) ¿Percibe que resulta no adecuado manipular las acciones del personal?	46.54	64.172	.481	.817
14) ¿Existe negociación entre los directivos y algunos empleados?	47.04	67.955	.002	.854
15) ¿Al gerente no le interesa satisfacer las necesidades de los empleados?	47.46	62.085	.728	.850
16) ¿Los directivos otorgan autonomía y la libertad a los empleados?	46.92	64.167	.199	.858
17) ¿En esta empresa se acostumbra a motivar a los empleados al logro de objetivos?	45.33	71.797	-.237	.873
18) ¿Se acostumbra a tomar en cuenta algunos aportes de los empleados?	47.63	62.245	.666	.841
19) ¿Considera usted que afectividad del líder va en relación al tiempo que dure la motivación?	47.54	61.389	.633	.820

20) ¿Consideración si los objetivos planteados son los correctos?	46.88	60.636	.618	.837
21) ¿Se convoca a los empleados cuando se formulan los objetivos de la empresa?	47.21	64.693	.294	.816
22) ¿Se toma en cuenta su opinión para establecer objetivos de la empresa?	47.29	62.040	.490	.811
23) ¿Se toma en cuenta los resultados para plantear objetivos de la empresa?	46.88	62.549	.559	.840
24) ¿Se acostumbra a explicar los objetivos a ser alcanzados?	47.46	61.216	.718	.839
25) ¿Se logran las metas planteadas?	47.21	61.389	.515	.815
26) ¿Se cumplen los objetivos planteados?	47.29	59.693	.714	.837
27) ¿Se realiza un seguimiento de los objetivos planteados?	47.09	66.080	.177	.815
28) ¿Te esfuerzas por alcanzar los objetivos planteados?	47.04	62.948	.516	.809
29) ¿En esta empresa se acostumbra a recibir retroalimentación para alcanzar los objetivos?	47.46	61.216	.718	.809
30) ¿Los objetivos son reformulados o permanecen estáticos pese a los resultados negativos?	47.21	61.389	.515	.815

31) ¿Se toma en cuenta para reformular los objetivos?	47.29	59.693	.714	.837
32) ¿En esta empresa se acostumbra a motivar a los empleados al logro de objetivos?	47.09	66.080	.177	.855
33) ¿Se acostumbra a tomar en cuenta algunos aportes de los empleados?	47.04	62.948	.516	.849
34) ¿Considera usted que afectividad del líder va en relación al tiempo que dure la motivación?	46.88	62.549	.559	.840