



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo participativo y su influencia en el cumplimiento de metas, empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Horna Flores, Kendy Julissa (orcid.org/0000-0001-9036-5764)

ASESORA:

Mgtr. Reyes Linares, Angela Elsa (orcid.org/0000-0003-3416-038X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios por guiarme e iluminarme durante cada paso que doy, a mis padres y a mis hermanos por su apoyo incondicional, quienes han velado por mi bienestar y educación dándome sus buenos consejos, inculcando buenos valores para así ser un gran profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por orientarme y protegerme durante el transcurso de vida, por darme la responsabilidad, la ética y la perseverancia suficiente para cumplir mis metas.

De igual manera agradezco a mis profesores que estuvieron a lo largo del desarrollo de mi carrera profesional ya que, todos han aportado de una u otra manera con un granito de arena durante mi formación. Asimismo, agradezco a mis padres y a todas las personas que han sido parte de mi vida durante mi vida profesional.

Para todos: Muchas gracias y que Dios les bendiga siempre.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles del liderazgo participativo en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.	19
Tabla 2. Niveles de compromiso de los trabajadores en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.	20
Tabla 3. Niveles de la toma de decisiones en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.	21
Tabla 4. Niveles de retroalimentación de los trabajadores en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.	22
Tabla 5. Niveles del cumplimiento de metas en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.	23
Tabla 6. Niveles de los objetivos de la empresa Mayorsa SAC. Surco - Lima, 2022.	24
Tabla 7. Niveles del conocimiento de los trabajadores en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022	25
Tabla 8. Niveles de los logros de la empresa Mayorsa SAC. Surco.	26
Tabla 9. Prueba de normalidad para las variables liderazgo participativo y cumplimiento de metas	27
Tabla 10. Correlación entre la variable liderazgo participativo y cumplimiento de metas	28
Tabla 11. Correlación entre la variable liderazgo participativo y la dimensión objetivos	29
Tabla 12. Correlación entre la variable liderazgo participativo y la dimensión conocimientos	39
Tabla 13. Correlación entre la variable liderazgo participativo y la dimensión logros	30

Índice de figuras

Figura 1. Porcentajes de la variable Liderazgo Participativo de los trabajadores de la empresa Mayorsa SAC – Surco.	19
Figura 2. Porcentajes de la dimensión compromiso de los trabajadores de la empresa Mayorsa SAC - Surco.	20
Figura 3. Porcentajes de la dimensión toma de decisiones de los trabajadores de la empresa Mayorsa SAC - Surco	21
Figura 4. Porcentajes de la dimensión retroalimentación de los trabajadores de la empresa Mayorsa SAC – Surco	22
Figura 5. Porcentajes de la variable cumplimiento de metas de los trabajadores de la empresa Mayorsa SAC- Surco	23
Figura 6. Porcentajes de la dimensión objetivos de los trabajadores de la empresa Mayorsa SAC- Surco	24
Figura 7: Porcentajes de la dimensión conocimiento de los trabajadores de la empresa Mayorsa SAC- Surco	25
Figura 8: Porcentajes de la dimensión logros de los trabajadores de la empresa Mayorsa SAC – Surco	26

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo: Determinar la influencia del liderazgo participativo en el cumplimiento de metas de la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022. La población en la investigación estuvo conformada por los trabajadores de todas las sucursales de la empresa Mayorsa y la muestra estudiada lo conformaron 60 trabajadores de la sucursal de Surco de dicha empresa. La técnica que se aplicó para recolectar los datos fue la encuesta y como instrumento un cuestionario. Se ha dado validez al instrumento de acuerdo al método del juicio de expertos; quienes están integrados por 3 docentes con grados de Doctor o Maestría. Además, la confiabilidad del instrumento se ha obtenido con soporte a una encuesta de 60 personas de la investigación, procesamiento o desarrollo de los resultados en el programa SPSS 25, mediante el estadístico Alfa de Cronbach, el mismo que tuvo índice de confiabilidad de 0.8, lo cual es considerada a la tabla de confiabilidad como BUENO. Finalmente se concluyó mediante los resultados obtenidos que, existe influencia significativa entre las variables liderazgo participativo y el cumplimiento de metas en la empresa Mayorsa, el cual fue demostrada por los resultados del coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva alta ($R = 0.748$), nivel de significancia alta ($Sig = 0.000$) y el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.559$).

Palabras clave: Liderazgo participativo, cumplimiento de metas, influencia, toma de decisiones, objetivos

ABSTRACT

The objective of the thesis was: To determine the influence of participatory leadership in meeting the goals of the company Mayorsa SAC. Surco, 2022. The population in the investigation was made up of workers from all the branches of the Mayorsa company and the sample studied was made up of 60 workers from the Surco branch of said company. The technique that was applied to collect the data was the survey and a questionnaire as an instrument. The instrument has been validated according to the expert judgment method; who are made up of 3 teachers with doctoral or master's degrees. In addition, the reliability of the instrument has been obtained with the support of a survey of 60 people from the investigation, processing or development of the results in the SPSS 25 program, through the Cronbach's Alpha statistic, the same one that had a reliability index of 0.8, which is considered GOOD in the reliability table. Finally, it was concluded through the results obtained that there is a significant influence between the participatory leadership variables and the fulfillment of goals in the Mayorsa company, which was demonstrated by the results of the high positive Spearman's Rho correlation coefficient ($R = 0.748$), high level of significance ($\text{Sig} = 0.000$) and the coefficient of determination ($R^2 = 0.559$).

Keywords: Participatory leadership, fulfillment of goals, influence, decision making, objectives

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, liderazgo participativo radica en la participación o colaboración de los trabajadores para la toma de decisiones y de esa manera permite dar cumplimiento a las metas trazadas en una empresa, que viene hacer una cuantificación de todos los objetivos que han sido planeados para ser desarrollados y que se encuentran dentro de un plan operativo. Asimismo, liderazgo participativo es el eje principal para el desarrollo y competitividad entre empresas ya sean privadas o públicas. Por tal motivo, en las instituciones u organizaciones existe una variedad de factores que deben ser mejorados, ya que la participación de un buen líder conlleva a obtener buenos resultados dentro de una compañía y beneficia en la interacción con los trabajadores.

En el ámbito internacional, no todas las empresas trabajan con una cultura habitual donde les permita delegar funciones a los colaboradores. Ya que, muchas veces se trabaja o se está trabajando bajo un mecanismo según el puesto de trabajo que sea asignado. Por tal motivo, liderazgo participativo consta de una filosofía de gestión que, es una estrategia donde permite buscar alternativas nuevas y al mismo tiempo busca que la organización sea más competitiva y comprometida con sus deberes u obligaciones sin la necesidad de maltratar o ser rigurosos con sus colaboradores. Delpierre (2009), describe que, el recurso humano tiene un rol de gran importancia para el crecimiento de las compañías, por este motivo, las organizaciones deben buscar personas con perfil de líderes donde demuestren y desarrollen sus capacidades, habilidades.

En el Perú, la mayoría de empresas o instituciones no consideran al liderazgo participativo como una oportunidad de mejora o de crecimiento, siendo una herramienta fundamental para reforzar y mejorar el trabajo y la comunicación entre todos los colaboradores de una empresa, ya que liderazgo participativo permite tener un buen nivel de competitividad y tomar las mejores decisiones. Según Pérez (2014), indica que con el liderazgo participativo se puede realizar grandes cambios positivos para la empresa, pues, permite desarrollar nuevos métodos o estrategias de trabajo donde cada líder tiene su estilo y los colaboradores alineándose a su estilo tienen más o menos libertad y responsabilidad en su trabajo.

En la empresa MAYORSA S.A.C. contexto de estudio que fue creada en el 2008, dedicada a vender y comercializar productos como abarrotes, verduras, cárnicos y productos de limpieza, etc. Se ha identificado los siguientes problemas: no se toma en cuenta a sus trabajadores en; toma de decisiones, existe falta de iniciativa, falta de compromiso por parte de los empleados y representantes de la empresa para asumir nuevos retos, asimismo, falta de capacidad para dirigir equipos de trabajo, por ello, teniendo en cuenta lo manifestado se ha planteado importante investigar el liderazgo participativo y su influencia en el cumplimiento de metas de dicha empresa.

Es así que se definió como problema general y específicos: general ¿Cómo influye el liderazgo participativo en el cumplimiento de metas en la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022? Específicos: 1) ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en los objetivos de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022? 2) ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en los conocimientos de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022? 3) ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en los logros de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022?

La investigación tuvo justificación teórica, debido a que se realizó una investigación minuciosamente de las variables liderazgo participativo y cumplimiento de metas; asimismo, se buscó la influencia de las dos variables; también planteó hipótesis para futuros estudios. Mientras que, la justificación metodológica, permitió identificar conceptos y definiciones de diferentes autores referente a liderazgo participativo y cumplimiento de metas; así como también se formuló un instrumento que permita utilizar en futuras investigaciones y, por último, pero no menos importante en justificación práctica se propuso soluciones prácticas para el contexto de estudio y otras características similares.

Por otro lado, el objetivo general y los específicos han sido los siguientes: General, determinar la influencia del liderazgo participativo en el cumplimiento de metas de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022. Específicos: 1) Determinar la influencia del liderazgo participativo en los objetivos de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022; 2) Determinar la influencia del liderazgo participativo en el conocimiento de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022; 3) Determinar la

influencia del liderazgo participativo en los logros de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022.

La hipótesis general y específicos fueron las siguientes: General, existe influencia del liderazgo participativo en el cumplimiento de metas en Mayorsa S.A.C Surco, 2022. Específicas: 1) Existe influencia del liderazgo participativo en los objetivos de la empresa Mayorsa S.A.C Surco, 2022; 2) Existe influencia del liderazgo participativo en el conocimiento de la empresa Mayorsa S.A.C Surco, 2022; 3) Existe influencia del liderazgo participativo en los logros de la empresa Mayorsa S.A.C Surco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para la primera variable liderazgo participativo se tomó como antecedentes los siguientes artículos científicos: Chinchay y Chávarry (2021), tuvo como objetivo principal, explorar los fundamentos teóricos que sean más significativas y que tengan contexto con el liderazgo organizacional. Tuvieron como resultados que en la investigación de liderazgo existe diversidad de paradigmas. Quién concluyo que mediante el liderazgo se constituye uno de los elementos que tiene gran importancia para la gestión pública, ya que en la satisfacción y desempeño de una compañía se involucra de manera eficaz.

Mehdipour y MohebiKia (2019), sostiene en su estudio, el liderazgo participativo y su vinculación con la efectividad & eficiencia de los docentes en Zahedan. Tuvo un método descriptivo y correlacional, la población lo conformaban 570 docente de la I.E. Cuyos resultados dieron a conocer que existe relación significativa entre las dos variables. Tuvieron como conclusión que, los profesores deben aprender habilidades de trabajo y cambiar de actitud, ya que les permitirá trabajar en equipo, asimismo, crear o tener un buen clima laboral.

Arzola et al (2016), sostiene en su estudio que los directivos en educación primaria el liderazgo, métodos democráticos y participativos escolares. Señalan que, en los discursos logrados en la mayoría tiene una concepción normativa y jerárquica sobre la dirección escolar. Sin embargo, la institución elogió la apertura y el diálogo, por ello, solicitan un liderazgo donde exista un orden, porque la emergencia de los liderazgos paralelos se relaciona con los conflictos y las tensiones políticas en el interior de las instituciones educativas.

Barraza y Sánchez (2015), tuvo como objetivo fundamental, describir la percepción que tienen los directores en cuanto al tipo de liderazgo ideal para la Institución. Tiene como enfoque cuantitativo y un método fenomenológico. Quienes concluyeron que, los directores sostienen que el liderazgo ideal sería de tipo participativo y académico para IFAD's.

Según Camacho et al (2017), tiene como motivo principal en describir si el liderazgo participativo es visto desde la perspectiva de la psicología puente,

ya que en la actualidad se ha encontrado estudios relevantes relacionados a dicho tema. Asimismo, se da a conocer un problema relativo a los enfoques tradicionales dejando ver la carencia sobre los conocimientos empíricos en la dinámica psicológica en situación que cumple un líder dentro de un grupo de trabajo. Se concluyó, estableciendo un programa experimental donde involucre al liderazgo participativo y de esta manera dar solución a dicho tema.

Ghignatti (2011), cuyo objetivo es identificar la percepción que tiene los enfermos mediante el proceso del liderazgo. Para el contexto de estudio los datos se recolectaron mediante la técnica de los grupos focales, tuvo como muestra trece técnicas en enfermería que laboran en un hospital público en el turno nocturno. Por lo tanto, para notificar la presencia participativa del proceso de liderazgo es de gran importancia el trabajo en equipo.

Jiménez y Villanueva (2018), tiene como motivo principal en determinar la importancia del recurso humano en el desarrollo de las compañías, lo cual se llega a analizar varios tipos de liderazgo recolectados en el artículo. Se concluye, considerando el liderazgo participativo porque es el más apropiado para las compañías del sector tecnológico, ya que este tipo de liderazgo influye en la motivación de los trabajadores, así mismo en el clima organizacional y, por último, pero no menos importante en la resolución de conflictos en el trabajo.

Montañez et al (2021), cuyo motivo de estudio es describir los estilos de liderazgo en I.E. Ya que, los tipos de liderazgo están involucrados con el funcionamiento de las empresas tanto en las buenas y en las malas (éxitos o fracasos). Quienes concluyen que, existe un estilo de liderazgo absoluto porque el líder o encargado aplica los estilos de liderazgo de acuerdo a la necesidad de las organizaciones o empresas.

Mehdipour (2019), tiene como propósito principal en determinar el liderazgo participativo y su vinculación con la efectividad & eficiencia en los docentes. La investigación tuvo método descriptivo correlacional. Los resultados que se obtuvieron mediante la prueba de correlación fue que existe una relación significativa entre ambas variables. Quien concluyó que, los docentes tendrían

que tener en cuenta y presente al estilo de liderazgo participativo, ya que de esa manera aumentaría la efectividad empresarial.

Palafox y Ochoa (2021), tuvo como propósito fundamental en implementar los estilos de liderazgo (autocrático, de consulta y participativo) que influyan a su cultura clan, adhocrática y jerárquica. Asimismo, tuvo como objetivo principal identificar como se relaciona dichos aspectos y que las empresas familiares sigan aportando de manera positiva. Quienes concluyeron que, existe una relación entre liderazgo participativo y cultura organizacional, además, las empresas familiares siguen subsistiendo en el mercado.

De acuerdo a Soto (2016), cuyo propósito fundamental es realizar propuestas de liderazgo donde permita a los venezolanos contemplar dichos avances teóricos, además, se pueda considerar su realidad política, cultural y social. Quién concluyó que, en las empresas u organizaciones privadas existe una vinculación entre el líder y seguidor porque una de las características es confiar sus actividades a otra compañía y que este se encargue de orientar a la autoridad.

Soto, Ochoa y Jacobo (2021), nos indican que las pymes son consideradas importantes, ya que tienen un alto potencial respecto a la rentabilidad y la productividad a nivel global. Pero las empresas familiares tienen problemas en su gestión, liderazgo, cultura, etc. Es por eso que tienen como propósito principal en analizar los tipos de liderazgo en relación a su cultura que tienen para poder asegurar que las pymes sigan contribuyendo en la economía del país, asimismo asegurar su permanencia en el mercado y siendo rentables.

Además, para la variable liderazgo participativo se tomó como antecedentes las siguientes tesis internacionales: Según Amador y Hereira (2018), con su tesis, cuyo propósito era determinar si existe un vínculo entre liderazgo participativo y la calidad de gestión en las compañías comerciales en Barranquilla. La metodología es descriptiva – correlacional, con un diseño no experimental - transeccional y de campo, donde aplicó una indagación de veintisiete funcionarios, a los cuales se les aplicó un cuestionario mediante la encuesta donde se obtuvo 0.93r de credibilidad del instrumento. Por último, se

mostró que, existe correlación entre las dos variables y que a mayor liderazgo participativo hay mayor posibilidad de conseguir mayor calidad de gestión o viceversa.

Vargas (2015), en sus tesis: “Liderazgo Participativo y la incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Cooperativa - Ambato, Tuvieron como propósito fundamental en mejorar el manejo de los empleados y de la institución, ya que en el ambiente laboral existe constantes cambios en cuanto a la innovación y las nuevas tendencias. Por lo tanto, se busca establecer un sistema de liderazgo participativo donde permita poder mejorar el desempeño de los colaboradores, seguir posicionándose en el mercado como una de las mejores cooperativas y seguir captando clientes.

Carreño (2020), en su tesis: “Análisis del liderazgo participativo en el área de talento humano”. La investigación se realizó ya que se evidencio que no toman en cuenta para la toma de decisiones a sus colaboradores y de antemano se propuso estrategias para la incorporación de los trabajadores en la institución. Teniendo una muestra relacionada de 30 funcionarios. Quién concluyó que, se debe programar o realizar charlas, talleres donde den a conocer la importancia del liderazgo participativo dentro de una organización.

Las tesis nacionales tomadas en calidad de antecedentes para la primera variable Liderazgo Participativo se mencionan a continuación: Huamani (2021), “Liderazgo participativo y el empowerment - Los Olivos, cuyo motivo fue indicar si existe vinculación entre ambas variables, ya que el liderazgo es una herramienta fundamental para el desarrollo en las instituciones.

Mendoza (2017). “Liderazgo participativo y trabajo en equipo en el municipio de Huaraz”, cuyo propósito fundamental es probar la vinculación entre las dos variables (liderazgo participativo – trabajo en equipo). Concluyendo que, liderazgo participativo y trabajo en equipo tienen una relación, dando a conocer la importancia de un líder dentro de un equipo de trabajo, ya que gracias a esto se obtiene mejores resultados para la institución u organización.

Por otro lado, para la variable cumplimiento de metas se tomó como antecedentes a los siguientes artículos científicos: Castillo y Torres (2020),

“Cumplimiento de metas en programas de incentivos para la mejorar la gestión municipal – Arequipa”. Mediante este contexto de estudio nos dan a conocer que en el periodo de cuatro años se ha logrado mejorar la gestión, así como también se ha obtenido patrimonios financieros donde ha permitido un valor público y el reforzamiento institucional para el cumplimiento de metas.

Campoverde, et al (2020). “Competencias de gestión que faltan en el desempeño de las metas en las organizaciones – Cuenca”. Cuyo propósito principal es analizar las posibles competencias que hacen falta en el cumplimiento de metas en las pymes. Tuvo un método deductivo, un enfoque cualitativa y cuantitativa, asimismo, el muestreo fue no probabilístico. El estudio se llevó a cabo mediante fuentes primarias y con un corte transversal.

Castro y Rizzo (2017). “La planeación estratégica es la forma más sencilla para fijar el cabal cumplimiento de las metas/objetivos en varias empresas”. Tuvo como propósito fundamental en dirigir a la Gerencia y sus Directivos. Ya que, al dar uso esta herramienta se logra beneficios. Asimismo, se presentan cinco tipos de fases para poder elaborar e implementar una correcta planificación que nos permita conseguir y acumular la información necesaria para poder evolucionar o desarrollar un plan que más se apegue a las exigencias del cliente o consumidor.

Guerrero, et al (2017), en su estudio: “El liderazgo para mejorar en las instituciones más vulnerables”. Cuyo objetivo principal es determinar habilidades del liderazgo desde los directivos hasta sostenedores que estén relacionados a las probabilidades de hacer realidad el cumplimiento de metas. Tuvo una metodología mixta, contiene dos fases, donde la primera es cuantitativa y la segunda cualitativa. Teniendo como muestra relacionada de cuatro escuelas de Metropolitana. Llegando a la conclusión que, la práctica es de poder observar aula por aula y de esa manera reforzar a los docentes en conocimiento donde permita incrementar la posibilidad de alcanzar las metas.

Jarrín (2016). “Tipos de gestión con un enfoque al cumplimiento de metas/objetivos empresariales en los gobiernos autónomos descentralizados”. Mediante esta investigación nos da a conocer que la mayor parte de estos gobiernos han sido opacados por las injerencias políticas. Por otro lado, no han

llegado a desarrollar un modelo de gestión para dar a conocer los resultados de los programas, proyectos y actividades que no han sido comenzadas durante el año programado. Tuvo un método analítico sintético donde dio a conocer, de qué manera ha evolucionado la gestión de dicha compañía.

Segura, et al (2016), en su guía para concretar la meta 24 del programa de incentivos para mejorar la gestión en la municipalidad - 2016, cuyo objetivo fundamental es establecer las pautas y métodos para el cumplimiento y la evaluación de las metas correctamente; al mismo tiempo exigir los requisitos que están señalados en la Ley de MLF, asimismo, publicar la licencia en los plazos establecidos en procedimientos y así como también emitir en el portal web institucional la información correspondiente con el protocolo o procedimiento del programa de la Gestión Municipal.

Worner, (2014), en su revista: “Cumplimiento de metas: Incentivo a las Universidades Chilenas”. Mediante esta investigación nos da a conocer que el Estado transfiere ciertas cantidades de dinero para el financiamiento de algunas Universidades Chilenas y que una de las modalidades para poder transferir el dinero tiene como nombre de AFD, lo cual dicha transferencia varía anualmente, ya que tiene en cuenta las reglas establecidas en los documentos legales que se encargan de regular estas asignaciones. Asimismo, se da a conocer claramente un algoritmo algebraico que manda estas operaciones. Concluyendo que, mediante dicha formulación se permite calcular variaciones previsibles para las asignaciones del próximo año teniendo en cuenta la variación de los parámetros utilizados.

Posada y Vásquez (2020), en su revista titulada: “Implantación de un plan anual para mejorar la producción científica en la Universidad de Colombia”. Tuvo como propósito fundamental en explicar los aspectos positivos y negativos de la implementación de diversos planes de metas. Tuvo un análisis descriptivo, asimismo, se dio a conocer que tiene una confiabilidad mediante la base de datos Scopus. Concluyendo que, si se logró superar y mejorar la meta global impuesta.

Ruiz, (2021). “Gestión estratégica que favorece al cumplimiento de metas en la emergencia sanitaria del municipio - El Dorado”, cuyo objetivo fundamental

es determinar el vínculo entre gestión estratégica y cumplimiento de metas. Tuvo un diseño no experimental - corte transaccional y descriptiva, el nivel fue descriptivo – correlacional. Teniendo como muestra relacionada a ciento sesenta y ocho funcionarios. Concluyendo que, gestión estratégica y la variable cumplimiento de metas están relacionadas

La segunda variable cumplimiento de metas tomo como antecedentes las siguientes tesis internacionales: Mera (2014), en su tesis: “Planificación estratégica, desempeño de metas en ACCPASS – Ambato, tuvo como objetivo principal en analizar la importancia de la planificación estratégica en el desempeño de las metas/objetivos. De esta manera permite calificar o evaluar los procesos y avances de la importación de ventas, ya que permite la determinación de los niveles de excelencia, eficacia y excelencia para el cumplimiento de metas/ objetivos teniendo en cuenta los indicadores de gestión. Asimismo, se identifica las debilidades para el incumplimiento de las mismas porque de esta forma ayuda a identificar las recomendaciones adecuadas u oportunas para el mejoramiento de la empresa.

Córdova (2014), en su tesis: “Análisis de los niveles del cumplimiento de metas de las compañías delegadas en la rectoría y ejecución de las políticas públicas del PPI - Cuenca. Tuvo como propósito evaluar los niveles del desempeño de metas que están encargadas de la ejecución y rectoría. Concluyendo que, entre la efectividad en la obtención de los objetivos y metas hay una relación y se finalizó proponiendo conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis.

Gavilánez (2013), con la tesis titulada: “Control del personal y el cumplimiento de las metas institucionales en las obras públicas del GAD – Pelileo”. Tuvo como objetivo principal realizar un estudio sobre las obras publicas donde se ocasionan los diferentes problemas. La técnica para la obtención de datos fue la encuesta. Concluyendo que, es de gran importancia realizar o llevara a cabo un control de las actividades y del personal, donde permita hacer un seguimiento de todo el trabajo realizado dentro y fuera del área.

De la variable cumplimiento de metas tenemos como antecedentes las siguientes tesis: Según Díaz (2018), en su tesis: “Cumplimiento de metas y la vinculación con la ejecución del gasto en el municipio de Shilcayo”. Tuvo como objetivo principal en determinar el cumplimiento de metas y su vinculación con la ejecución de gasto. La muestra lo indaga treinta colaboradores de la municipalidad, tiene un diseño no experimental. Quién concluyó que, existe una influencia entre las dos variables y que fue demostrada mediante la prueba de correlación.

Tafur y Maurtua (2019), con su tesis “Cumplimiento de metas y compromiso empresarial en la entidad bancaria - Puente Piedra”, tuvo como propósito fundamental en determinar la relación entre cumplimiento de metas y las responsabilidades organizacionales de la entidad. La investigación es de método hipotético – deductivo, tipo aplicada y el nivel fue correlacional – descriptivo. Se obtuvo un nivel de relación de 89.2% entre ambas variables, concluyendo que, ejecución de metas y responsabilidad organizacional existe una vinculación.

La teoría científica relacionada con la investigación es la teoría X y Y; la que se sustenta en el libro “El lado humano de las organizaciones” del autor McGregor (1994). Donde la teoría X está relacionada como algo negativo para los colaboradores, ya que consiste en controlar y supervisar a los trabajadores que cumplan con sus tareas asignadas dentro del tiempo establecido, asimismo, se establecen normas y reglas donde todos tienen claro lo que deben o no deben hacer. Sin embargo, esto no tiene que ser así. Ya que lo ideal sería evolucionar de forma creciente, desde la teoría X a la teoría Y, porque la teoría Y es presentada o relacionada con algo positivo, donde incluye o involucra a los trabajadores en la toma de decisiones y tienen la responsabilidad de que las organizaciones y empresa alcancen los objetivos y metas trazados.

Los enfoques conceptuales, variable Liderazgo Participativo es: De acuerdo a Villalva y Fierro (2017). Quién define que el liderazgo participativo viene hacer un estilo del liderazgo donde se establece un mayor compromiso de los colaboradores con la empresa, ya que se centra en los trabajadores involucrándoles en la toma de decisiones, así como también delegando

autoridad y manejando la retroalimentación como un medio para poder dirigir, así como también corregir errores.

Según Purizaca, et al (2015). Comenta que el liderazgo participativo se encarga de relacionar a los colaboradores en las decisiones que se toman en una empresa, así como también se propicia la participación para decidir sobre los métodos de trabajo y las metas de la compañía.

Según Agüera (2004). Quien define que el liderazgo participativo involucra a la participación de los trabajadores para la toma de decisiones y diseño de los procesos; asimismo el líder toma en cuenta las opiniones o sugerencia de sus colaboradores para la toma decisiones de la empresa u organización.

Los enfoques teóricos de la variable Cumplimiento de metas son: De acuerdo a Andía (2013). Quién define qué, cumplimiento de metas está relacionado a la eficiencia y la motivación de la compañía, además, da a conocer a sus colaboradores que el éxito de la compañía depende desde su puesto de trabajo y lo cual son parte del proceso para el cumplimiento de ello.

Según Zavala (2012), nos indica que el cumplimiento de metas está referido al desempeño y el conocimiento de toda una empresa porque se encarga de cuantificar y medir los productos finales de distintas actividades y proyectos.

Desde el punto de vista de Andrade (2013) quien define que el cumplimiento de metas es una cuantificación de todos aquellos objetivos que se han planeado para ser desarrollados en un corto, mediano y largo plazo y que están dentro del plan operativo (p. 414).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

Fue de tipo aplicada, la misma que se sustenta en el libro de Metodología de Hernández, et al (2014), quién nos señala que la aplicada tiene el propósito de resolver problemas y dificultades actuales o presentadas en una empresa.

3.1.2. Diseño

Fue de diseño no experimental, según Hernández, et al (2014), nos menciona que las investigaciones no experimentales se realizan sin ninguna maniobra de las variables y se analiza los fenómenos que hay en el entorno.

Corte Transversal

Según Hernández (2010), define que los diseños de investigación transversal se encargan de la recolección de datos en un solo momento para de esa manera describir y analizar las variables y su interrelación.

3.1.3. Enfoque

Tuvo un enfoque cuantitativo; según Hernández, et al (2014), nos indican que consiste en el uso de la recolección de datos para la investigación con una medición numérica para que de esa manera poder establecer pautas de comportamiento y llegar a demostrar teorías.

3.1.4. Nivel

El nivel fue explicativo - causal, que según Bernal (2010), nos menciona en su libro de metodología que a las causas principales o fenómenos de la investigación da respuesta.

3.1.5. Método de investigación

Fue hipotético – deductivo; la misma que sustentó en el libro metodología de investigación científica del autor Bernal (2010), donde indica que, este método

parte de la afirmación en base a la hipótesis, buscando refutarlas, sacando de ellas deducciones que se debe afrontar con los eventos.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable Independiente: Liderazgo participativo

Villalva y Fierro (2017). Quién define qué, liderazgo participativo viene hacer el estilo de liderazgo donde se establece mayor compromiso con una empresa, ya que se centra en los trabajadores incluyéndose para la toma de decisiones, así como también delegando autoridad y manejando la retroalimentación como un medio para poder dirigir y corregir errores.

Dimensión 1: Compromiso

Según Arias (2002) quien define al compromiso organizacional como la identificación y la intensa participación de un trabajador en la empresa; al mismo tiempo es el deseo de un trabajador de seguir perteneciendo a una empresa.

Dimensión 2: Toma de decisiones

De acuerdo a Chiavenato (2007). Quién define que la toma de decisiones viene del proceso de análisis que permite seleccionar una opción entre diversas alternativas para afrontar un problema y dar una solución o en todo caso ver de qué manera se puede llevar a cabo las diferentes acciones que afectan a una compañía.

Dimensión 3: Retroalimentación

Desde el punto de vista Veliz (2016), quien define que la retroalimentación es la información que ayuda a los trabajadores a poder entender si cumplen con las expectativas de dicha organización mediante su desempeño.

3.2.2. Variable Dependiente: Cumplimiento de metas

Andia (2013). Quién define qué, cumplimiento de metas está relacionando a la eficiencia y la motivación de la compañía, además, da a conocer a sus colaboradores que el éxito de la compañía depende desde su puesto de trabajo.

Dimensión 1: Objetivos

Desde la perspectiva de Vásquez (2018). Manifiesta que los objetivos dentro de una empresa y organización son los resultados o situaciones que se quiere alcanzar o pretenden llegar en un determinado tiempo, mediante los recursos con los que dispone la compañía.

Dimensión 2: Conocimiento

Calvo (s.f.). Escribe que todas las empresas y organizaciones que gozan de un óptimo funcionamiento y logran sus metas tienen en común algo, el profundo conocimiento de todas áreas que la componen.

Dimensión 3: Logros

De acuerdo a Arce (2010). Quien define que los logros significan un éxito o una ganancia en una empresa u organización; al mismo tiempo son todos aquellos resultados positivos y concretos que se ha venido intentando desde hace un tiempo en el puesto de trabajo que desempeñan los colaboradores.

Matriz de variables y operacionalización ANEXO: 4

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por los trabajadores de todas las sucursales de la empresa Mayorsa SAC. – Lima.

Criterios de inclusión: Fueron considerados como parte de la población todos los trabajadores de la empresa Mayorsa, que tengan por lo menos 2 años laborando en dicha empresa.

Criterios de exclusión: Trabajadores que no tienen como mínimo dos años laborando en Mayorsa.

3.3.2. Muestra

La muestra de la investigación estuvo formada por 60 trabajadores de la empresa Mayorsa de la sede de Surco, 2022.

3.3.3. Muestreo

Fue no probabilístico por conveniencia porque se tomó la muestra que nos brinda más disponibilidad a la información confiable para el estudio.

3.3.4. Unidad de análisis

Trabajadores que laboran en la sede de Surco en la empresa Mayorsa y que tengan por lo menos 2 años laborando en dicha empresa

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La encuesta fue la técnica que se utilizó para recolectar los datos que, según Bernal (2010) nos señala que, las encuestas permiten conseguir datos mediante un cuestionario con una serie de preguntas.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento aplicado en la investigación fue el cuestionario que, según el Autor Bernal (2010), indica, el cuestionario viene hacer un listado de ítems o preguntas con el fin de recabar datos para alcanzar los objetivos trazados de la investigación.

3.4.3. Validez del instrumento

El instrumento ha sido validado mediante el método del juicio de expertos; el cual está conformado con 3 docentes con grados de Doctor o Maestría. Asimismo, las validaciones de dicho instrumento están comprendidas en el anexo N° 4.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento

Se ha conseguido con soporte a una encuesta realizada a 60 personas de la empresa Mayorsa, donde el procesamiento o desarrollo de los resultados en el

programa SPSS 25, utilizando el estadístico Alfa de Cronbach, nos brindó una confiabilidad de 0.8, lo cual es considerada a la tabla de confiabilidad como BUENO.

3.5. Procedimientos

3.5.1. Planeamientos para la obtención de datos

Solicitar los correos electrónicos o números telefónicos de los trabajadores de la empresa Mayorsa de la sucursal de Surco – Lima, para de esa manera enviar el cuestionario mediante un formulario de Google para la obtención de datos

3.5.2. Autorización para recoger los datos

Coordinar con los representantes de la máxima autoridad para solicitar autorización con el fin de realizar la investigación respectiva y obtener información de los trabajadores sobre la empresa Mayorsa de la sucursal de Surco – Lima

3.5.3. Recojo de datos

La información de la investigación se recabará mediante un formulario de Google, con el propósito de dar alternativas de solución al problema investigado en la empresa Mayorsa S.A.C, Surco – 2022.

3.6. Métodos de análisis de datos

3.6.1. Descriptivo

Consistió en adquirir las tablas de frecuencia utilizando el programa SPSS 25; la que se sustenta con el autor Gonzáles, L. (2013), indica que el análisis descriptivo consiste en la descripción de las características o mencionar los hechos observados de un conjunto de datos.

3.6.2. Inferencial

Consistió en probar la hipótesis general y específicas mediante los estadísticos convenientes del programa SPSS 25; según Hernández, et al (2014), quienes indicaron que el desarrollo de estadísticas se encarga el análisis inferencial, ya que nos permite probar hipótesis y parámetros.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se ejecutó tomando en cuenta los preceptos como son: Confidencialidad, verdad y honestidad. Así como también se respetarán los valores decretados por la UCV Justicia, libertad, autonomía, beneficio y no maleficio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1: Niveles del liderazgo participativo en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	21,7	21,7	21,7
	En desacuerdo	18	30,0	30,0	51,7
	Indiferentes	13	21,7	21,7	73,3
	De acuerdo	7	11,7	11,7	85,0
	Totalmente de acuerdo	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

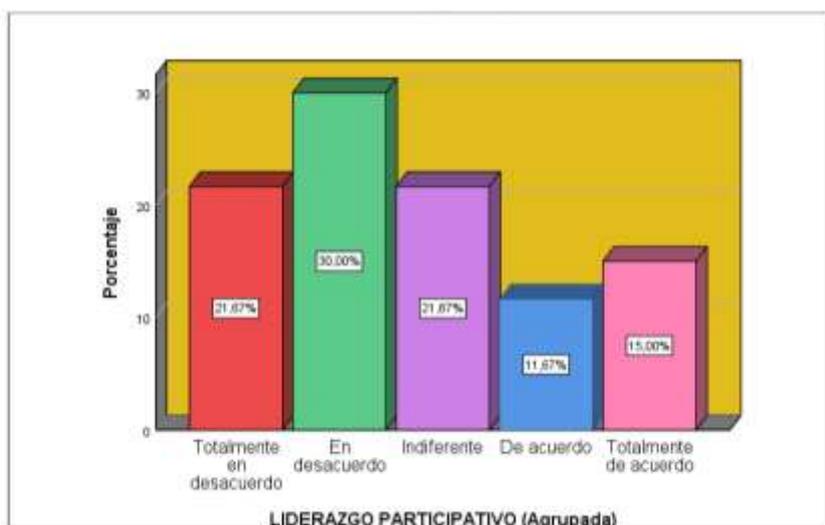


Figura 1: Porcentajes de la variable Liderazgo Participativo

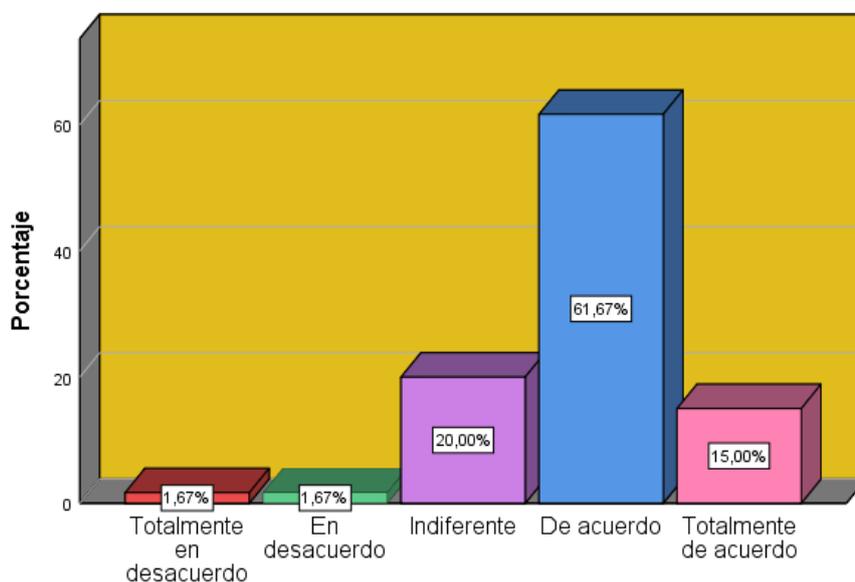
Interpretación: Mediante la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Mayorsa de la sucursal de Surco, como se puede observar en el gráfico 1 y figura 1, referente a la si el liderazgo participativo se desarrolla en dicha empresa que agrupa las dimensiones: compromiso, toma de decisiones y por ultimo pero no menos importante retroalimentación el resultado es el siguiente:

El 21.7% están totalmente en desacuerdo, 30% en desacuerdo, 22% indiferente, 12% de acuerdo y el 15% totalmente de acuerdo.

Tabla 2: Niveles de compromiso de los trabajadores en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.

Compromiso (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	1	1,7	1,7	3,3
	Indiferentes	12	20,0	20,0	23,3
	De acuerdo	37	61,7	61,7	85,0
	Totalmente de acuerdo	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



COMPROMISO (Agrupada)

Figura 2: Porcentajes de la dimensión compromiso

Interpretación: En cuanto a la tabla 2 y figura 2 se aprecia: el 61.7% de los encuestados indicaron que están de acuerdo con las disposiciones y órdenes de sus jefes inmediatos y están identificados con la empresa Mayorsa, asimismo, el

20% están indiferente, 15% totalmente de acuerdo y, por último, el 3.3 están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 3: Niveles de toma de decisiones en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.

Toma de decisiones (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	3	5,0	5,0	6,7
	Indiferente	17	28,3	28,3	35,0
	De acuerdo	38	63,3	63,3	98,3
	Totalmente de acuerdo	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

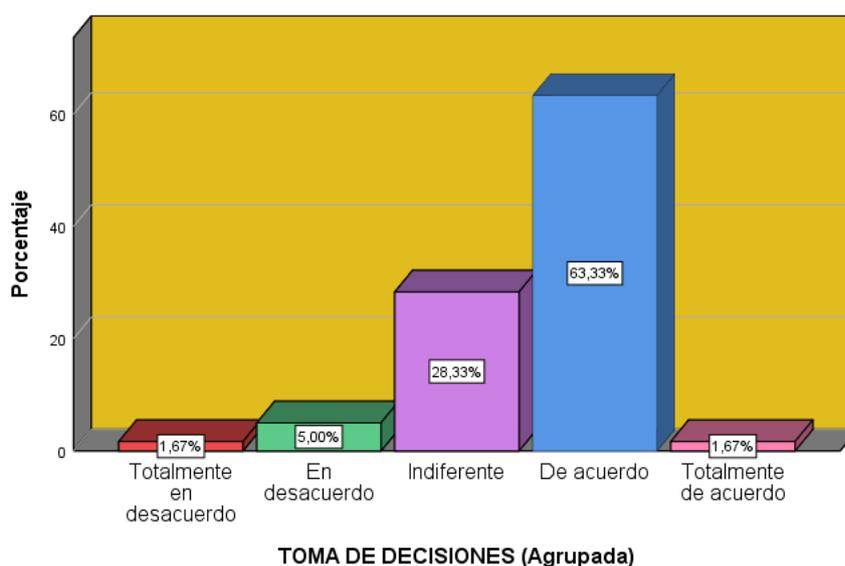


Figura 3: Porcentajes de la dimensión toma de decisiones

Interpretación: En cuanto a la tabla 3 y figura 3, se muestra que, el 63% de los encuestados están de acuerdo en las decisiones que se toman en la empresa Mayorsa, mientras que el 28% indican que están indiferente en cuanto a la toma de decisiones que dan en la empresa antes mencionada.

Tabla 4: Niveles de retroalimentación de los trabajadores en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	33	55,0	55,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

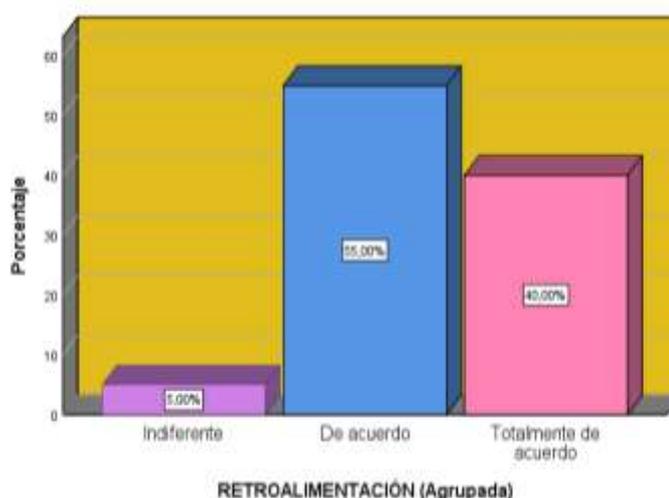


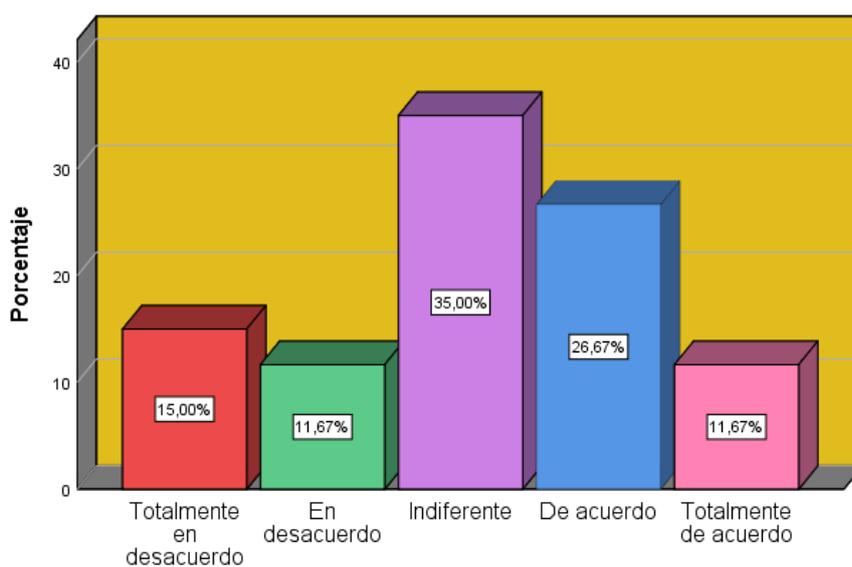
Figura 4: Porcentajes de la dimensión retroalimentación

Interpretación: Mediante la tabla 4 y figura 4 que, se muestra, podemos apreciar, el 55% de los encuestados en la empresa Mayorsa están de acuerdo con reforzar sus conocimientos mediante capacitaciones y tener o llevar un curso de especialización en el tema liderazgo participativo, 40% de los trabajadores indicaron que están totalmente de acuerdo y 5% indiferente.

Tabla 5: Niveles del cumplimiento de metas en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.

Cumplimiento de metas (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
	En desacuerdo	7	11,7	11,7	26,7
	Indiferentes	21	35,0	35,0	61,7
	De acuerdo	16	26,7	26,7	88,3
	Totalmente de acuerdo	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



CUMPLIMIENTO DE METAS (Agrupada)

Figura 5: Porcentajes de la variable cumplimiento de metas

Interpretación: Como se puede observar en la tabla y figura 5, referente a que si la empresa Mayorsa desarrolla la variable cumplimiento de metas que tiene como a dimensiones: Objetivos, compromiso y, por último, pero no menos importantes logros, mediante la encuesta hemos obtenido los siguientes resultados: el 35% indico indiferente, 11% en desacuerdo, 26% de acuerdo y 15% están totalmente de acuerdo.

Tabla 6: Niveles de objetivos en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	27	45,0	45,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	30	50,0	50,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

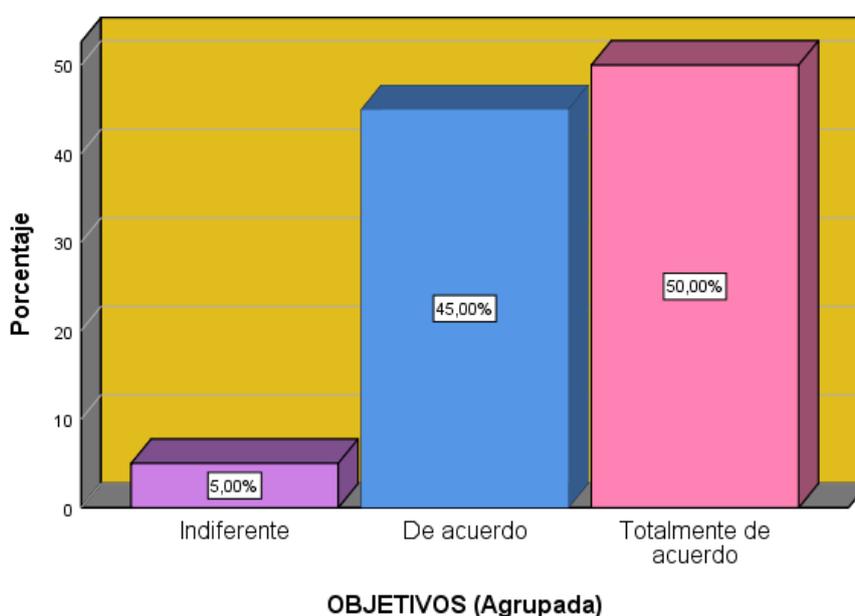


Figura 6: Porcentajes de la dimensión objetivos

Interpretación: Como pueden observar en la figura y tabla 6, el 50% de los encuestados están totalmente de acuerdo en establecer y poder estandarizar el liderazgo participativo en los trabajadores de la empresa Mayorsa y de esa manera mejora la calidad del servicio a sus clientes, 45% indican que están de acuerdo y 5% indiferente.

Tabla 7: Niveles del conocimiento de los trabajadores en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.

		Conocimiento (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	5	8,3	8,3	10,0
	Indiferente	32	53,3	53,3	63,3
	De acuerdo	19	31,7	31,7	95,0
	Totalmente de acuerdo	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

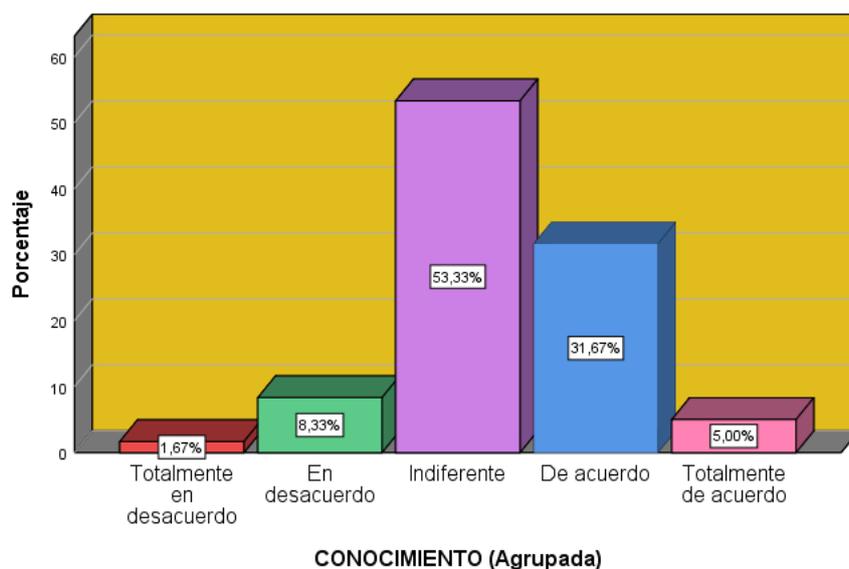


Figura 7: Porcentajes de la dimensión conocimiento

Interpretación: Como se observa en la figura 7 y tabla 7, el 53.3% indicaron indiferencia en cuanto a que, si los trabajadores están lo suficientemente preparador para asumir funciones delegadas o si tienen conocimiento de las metas establecidas por la empresa Mayorsa, 31% están de acuerdo y 8% en desacuerdo.

Tabla 8: Niveles de los logros en la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.

		Logros (Agrupada)		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	En desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	Indiferente	16	26,7	26,7	30,0
	De acuerdo	39	65,0	65,0	95,0
	Totalmente de acuerdo	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

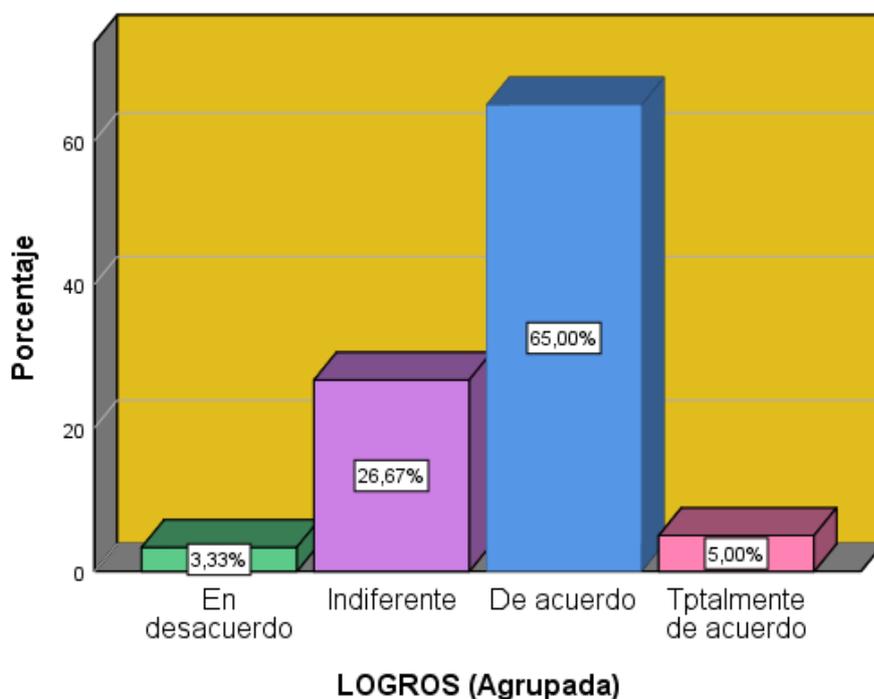


Figura 8: Porcentajes de la dimensión logros

Interpretación: Mediante la encuesta realizada a los trabajadores, se observa en la tabla y figura 8 que, 65% están de acuerdo que si se sienten satisfechos laborando en Mayorsa y que a pesar de los problemas presentados en dicha empresa se ha incrementado las ventas y ha obtenido clientes fieles, el 26% están indiferente, 5% totalmente de acuerdo y 3% en desacuerdo.

Prueba de Normalidad

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 9:

Prueba de normalidad para las variables liderazgo participativo y cumplimiento de metas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo participativo	,195	60	,000	,827	60	,000
Cumplimiento de metas	,141	60	,005	,956	60	,031

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Interpretación: Respecto a los datos presentados del estadístico kolmogorov - Smimov se puede apreciar que ($p=0.000 < \alpha=0.05$) para la variable liderazgo participativo, mientras que ($p=0.005 < \alpha=0.05$) para la variable cumplimiento de metas; es decir, que los datos recolectados del tamaño de la muestra no poseen una distribución normal, lo cual se acepta la hipótesis alterna (Ha) descartando la hipótesis nula (Ho). Se concluye que para contrastar las hipótesis se aplicará los estadísticos no paramétricos.

Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe influencia significativa del liderazgo participativo en el cumplimiento de metas de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022.

Ha: Existe influencia significativa del liderazgo participativo en el cumplimiento de metas de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022.

Tabla 10:

Correlación entre la variable liderazgo participativo y cumplimiento de metas

			Liderazgo Participativo	Cumplimiento de metas
Rho de Spearman	Liderazgo Participativo	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Cumplimiento de metas	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Interpretación: Como pueden observar en la tabla 10, tenemos un coeficiente de correlación de 0.748 y una sig. de 0.000, lo cual significa una correlación positiva alta. Mediante la regla de decisión donde Sig. $p < 0.05$, se ve rechazada la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). En consecuencia, existe influencia significativa entre la variable liderazgo participativo y la variable cumplimiento de metas.

Prueba de Hipótesis Específica 1:

H_0 : No existe influencia significativa del liderazgo participativo en los objetivos de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022.

H_a : Existe influencia significativa del liderazgo participativo en los objetivos de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022.

Tabla 11:

Correlación entre la variable liderazgo participativo y la dimensión objetivos

			Liderazgo Participativo	Objetivos
Rho de Spearman	Liderazgo Participativo	Coeficiente de correlación	1,000	,520**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Objetivos	Coeficiente de correlación	,520**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Interpretación: Como se observa en la tabla 11, tenemos un coeficiente de correlación de 0.052 y una sig. de 0.000, lo cual es una correlación positiva moderada. Mediante la regla de decisión donde Sig. $p < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. En consecuencia, existe influencia significativa de la variable liderazgo participativo con la dimensión objetivos.

Prueba de Hipótesis Específica 2:

Ho: No existe influencia significativa del liderazgo participativo en el conocimiento de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022.

Ha: Existe influencia significativa del liderazgo participativo en el conocimiento de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022.

Tabla 12:

Correlación entre la variable liderazgo participativo y la dimensión conocimiento

			Liderazgo Participativo	Conocimiento
Rho de Spearman	Liderazgo Participativo	Coeficiente de correlación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Conocimiento	Coeficiente de correlación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Interpretación: Como se muestra en la tabla 12, tenemos un coeficiente de correlación de 0.651 y una sig. de 0.000, lo cual es una correlación positiva alta. De acuerdo a la regla de decisión donde Sig. $p < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, existe influencia significativa de la variable liderazgo participativo y la dimensión conocimiento.

Prueba de Hipótesis Específica 3:

Ho: No existe influencia significativa del liderazgo participativo en los logros de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022.

Ha: Existe influencia significativa del liderazgo participativo en los logros de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022.

Tabla 13

Correlación entre la variable liderazgo participativo y la dimensión logros

		Liderazgo Participativo	Logros
Rho de Spearman	Liderazgo Participativo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,532*
		N	60
	Logros	Coefficiente de correlación	,532*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

Fuente: IBM SPSS Statistics 25

Interpretación: Como se puede observar en la tabla 12, tenemos un coeficiente de correlación de 0.532 y una sig. de 0.000, lo cual es una correlación positiva moderada. De acuerdo a la regla de decisión donde Sig. $p < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por ende, existe influencia significativa de la variable liderazgo participativo y la dimensión logros en la empresa Mayorsa.

V. DISCUSIÓN

Se tuvo como objetivo general determinar la influencia del liderazgo participativo y cumplimiento de metas de la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022. Mediante los resultados conseguidos utilizando el estadístico Rho de Spearman se alcanzó conseguir un coeficiente de correlación de 0,748 y el nivel de significancia de 0.000, concluyendo que, existe influencia positiva alta de las variables liderazgo participativo y el cumplimiento de metas, lo cual se confirma la importancia de un líder que participe con sus colaboradores debido a que se da cumplimiento a las metas trazadas, los resultados son contrastados con lo encontrado por Mendoza (2017), con su tesis titulada liderazgo participativo y el trabajo en equipo en la Municipalidad del distrito de Independencia; quien concluyó que, liderazgo participativo es una herramienta fundamental en una organización para reforzar y mejorar el trabajo y la comunicación entre todos los colaboradores, además, permite que un líder participe y tome en cuenta las opiniones de sus colaboradores, ya que gracias a esto se desarrollan los trabajos en equipo y se obtiene mejor rendimiento en los resultados para la empresa. El autor sustenta que el liderazgo participativo permite influir en el comportamiento de los individuos ya que tiene un conjunto de cualidades como la motivación, la comunicación, toma de decisiones y el nivel de participación entre otros elementos para lograr el éxito, así como los objetivos y metas trazadas por una empresa, lo cual el potencial humano tiene una cantidad de capacidades y habilidades y se debe aprovechar al máximo todas.

Asimismo, el objetivo específico 1 del estudio fue determinar la influencia del liderazgo participativo en los objetivos de la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022. Mediante los resultados conseguidos utilizando el estadístico Rho de Spearman se alcanzó obtener un coeficiente de correlación de 0,520 y el nivel de significancia de 0.000, llegando a determinar que, existe influencia positiva moderada entre la variable liderazgo participativo y la dimensión objetivos, los resultados pueden ser contrastados con lo encontrado por Mera (2014), con su tesis planificación estratégica, desempeño de metas y objetivos en la empresa ACCPASS – Ambato; quien concluyó que estudiar y analizar la importancia que tiene la planificación estratégica para el desempeño de metas y objetivos, es una forma correcta de calificar los procesos de importación y ventas, y así poder

tomar la determinación en el nivel de eficacia, eficiencia y la excelencia en el cumplimiento de metas y objetivos mediante los indicadores de gestión, asimismo, identificar las debilidades para el incumplimiento de las mismas, ya que de esta manera ayude a establecer las recomendaciones adecuadas y oportunas para el perfeccionamiento y/o mejoramiento de la empresa.

Del mismo modo, el objetivo específico 2 del estudio fue determinar la influencia del liderazgo participativo en el conocimiento de la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2020. Mediante los resultados conseguidos utilizando el estadístico Rho de Spearman se alcanzó obtener un coeficiente de correlación de 0.651 y el nivel de significancia de 0.000, llegando a determinar que, existe influencia positiva alta entre la variable liderazgo participativo y la dimensión conocimiento, resultados son contrastados con lo encontrado por Huamani (2021), con su tesis liderazgo participativo y empowerment en la municipalidad de Los Olivos, quién concluye, el liderazgo participativo es de gran importancia y fundamental en las organizaciones, ya que permite la formulación de diferentes herramientas que son necesarias para poder adaptar, así como también mejorar los trabajos en equipo. Si bien día a día el mercado organizacional aplica niveles más competitivos con un perfil de líder idóneo.

Por último, pero no menos importante, el objetivo específico 3 del estudio fue determinar la influencia del liderazgo participativo con los logros de la empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022. Mediante los resultados obtenidos utilizando el estadístico Rho de Spearman se alcanzó obtener un coeficiente de correlación de 0.532 y el nivel de significancia de 0.000, llegando a determinar que, existe influencia positiva moderada entre la variable liderazgo participativo y la dimensión logros, resultados son contrastados con lo encontrado por Vargas (2015), con su tesis liderazgo participativo y la incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Cooperativa de la ciudad de Ambato, quien concluyó que para poder mejorar el manejo de los trabajadores y la compañía debido a los constantes cambios del ambiente laboral, en innovación y de las nuevas tendencias es importante establecer un sistema de liderazgo participativo donde permita mejorar el desempeño de los trabajadores, seguir posicionándose en el mercado como una de las mejores cooperativas de la ciudad y seguir captando socios.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se ha determinado que existe influencia significativa del liderazgo participativo con el cumplimiento de metas, el mismo que tiene como sustento en los resultados estadísticos y el análisis descriptivo e inferencial.

Segunda: Se determinó que existe influencia significativa del liderazgo participativo con los objetivos, el mismo que tiene como sustento en los resultados estadísticos y el análisis descriptivo e inferencial.

Tercera: Se determinó que existe influencia significativa del liderazgo participativo con el conocimiento, la misma que se sustentó en los resultados estadísticos y el análisis descriptivo e inferencial.

Cuarta: Se determinó que existe influencia del liderazgo participativo con los logros, la misma que se sustentó en los resultados estadísticos y el análisis descriptivo e inferencial.

VII. RECOMENDACIONES

A base de los resultados obtenidos durante la investigación se dan las siguientes recomendaciones a la empresa Mayorsa SAC.

Primera: Se recomienda al área de Recursos Humanos de la empresa Mayorsa SAC. programar y ejecutar evaluaciones constantes a los representantes de cada sucursal, donde puedan demostrar su capacidad de liderazgo participativo ante el cargo que ocupan y de esa manera cumplir con todas las metas trazadas.

Segunda: Al representante de Mayorsa SAC. de la sucursal de Surco – Lima; realizar actividades o talleres donde permitan desarrollar y reforzar el trabajo en equipo entre todos los colaboradores de la dicha sucursal, y así poder reforzar la competitividad de todo el personal.

Tercera: A los trabajadores de Mayorsa SAC. de la sucursal de Surco – Lima; cumplir, asistir y poner en práctica los nuevos conocimientos brindados durante las actividades o talleres de liderazgo participativo realizadas por los representantes y el área de RR.HH. Ya que son actividades de gran beneficio para poder realizar una línea de carrera como la empresa lo requiere.

Cuarta: A los próximos colaboradores, representantes de la empresa Mayorsa SAC. de la sucursal de Surco – Lima; seguir poniendo en práctica los talleres o actividades sobre el liderazgo participativo y el cumplimiento de metas, ya que es fundamental para el desarrollo y crecimiento de la empresa.

REFERENCIAS

- Amador, F., y Hereira, H. (2018). *Liderazgo democrático y calidad de gestión en las empresas comerciales*. Recuperado de:
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1978/8736274%20-%2032580590.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Andía, V. (2013). *Manual de gestión pública: pautas para la aplicación de los sistemas administrativos*. (13ª ed.). Perú: Librería Editorial (Pp. 20).
- Andrade, S. (2013). *Diccionario de contabilidad*. (3ª ed.). Lima, Perú: Editorial Andrade (Pp. 414).
- Arce, L. (2010). *Como lograr definir objetivos y estrategias empresariales perspectivas*. Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba - Bolivia. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454010.pdf>
- Arzola, D., Loya, C. y Gonzáles, A. (2016). *El trabajo directivo en educación primaria: liderazgo, procesos participativos y democracia escolar*. México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653208004>
- Barraza, L. y Sánchez, J. (2015). *Percepciones sobre liderazgo*. Universidad Autónoma Indígena de México. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 6ta ed. Recuperado de:
METODOLOGIA - BERNAL.pdf
- Calvo, O. (2018). *La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura*. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v19n1/2539-0554-tend-19-01-00140.pdf>
- Camacho, I. et al (2017). *Primacía competencial y liderazgo participativo: un programa de investigación interconductual*. México. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/593/59354150004.pdf>
- Campoverde, R. et al (2020). *Competencias de gestión que inciden en el cumplimiento de metas de las PyMes del sector textil en cuenca*. Recuperado de:
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_2/45_Campoverde_Mendoza_Segovia.pdf

- Carreño, Y. (2020). Analisis de liderazgo participativo en el departamento de talento humano para la integración de los funcionarios de la Armada de Colombia, Turbo, Antioquia, 2019-2020. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/38373/yacarrenol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, E. y Torres, M. (2020). *Cumplimiento de metas del programa de incentivos municipales a la mejora de la gestión municipal, en las municipalidades tipo B de la provincia de Arequipa, en el periodo 2014-2017*. Universidad Continental. Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8559/4/IV_PG_MGP_TI_Castillo_Torres_2020.pdf
- Castro, A. y Rizzo, G. (2017). *Planeación estratégica la forma más básica para establecer el cabal cumplimiento de las metas y objetivos en cualquier organización*. Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/588/pdf_431
- Chinchay, W. y Chávarry, P. (2021). *Liderazgo en el sector público*. Venezuela: Universidad Venezolana de Gerencia. Recuperado de:
- Córdova, M. (2014). *Análisis del nivel de cumplimiento de las entidades responsables de la rectoría y ejecución de las 28 políticas públicas del Plan de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia en el cantón Cuenca, en el periodo de abril a septiembre del 2013*. Universidad de Cuenca. Recuperado de: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21531/1/Tesis.pdf>
- Díaz, E. (2018). *Cumplimiento de metas y su relación con la ejecución del gasto en el área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, periodo 2017*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26040/D%c3%adaz_BE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escando, D. y Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas ~ exportadoras colombianas. Universidad ICESI. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>
- Gavilánez, G. (2013). *Control de Personal y Cumplimiento de Objetivos Institucionales del Departamento de Obras Públicas del GAD Municipal*

- de *Pelileo*. Universidad Técnica De Ambato. Recuperado de:
file:///C:/Users/Rosario/Downloads/114%20o.e..pdf
- Gonzales, L. (2013). *Estadística descriptiva y Probabilidad de Gonzales*.
Recuperado de:
https://www.utadeo.edu.co/files/node/publication/field_attached_file/pdf-_estadistica_descriptiva.pdf
- Guerrero, M. et al (2017). *Liderazgo para la mejora en escuelas vulnerables: prácticas asociadas al cumplimiento de metas de aprendizaje*.
Universidad Diego Portales. Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052017000100006&script=sci_arttext&tIng=n
- Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª. ed.). México. Recuperado de: LIBRO DE
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.pdf
- <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36469/39149>
- Huamani, F. (2021). *Liderazgo participativo y empowerment en la municipalidad distrital de Los Olivos*. Perú: Lima. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86386/Huamani_HF-SD.pdf
- Jarrín, W. (2016). *Modelo de gestión con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los gobiernos autónomos descentralizados*.
Universidad Regional Autónoma de los Andes – Ecuador. Recuperado de:
file:///C:/Users/Rosario/Downloads/DialnetModeloDeGestionConEnfoqueAlCumplimientoDeMetasYObj-6756337%20(1).pdf
- Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar*. Universidad de Cádiz. Recuperado de: http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Mehdipour, Y. y MohebiKia, S. (2019). *Liderazgo participativo, y Efectividad y Eficiencia Organizacional: opiniones de los maestros*. Vol. VII (1).
Recuperado de: file:///C:/Users/Rosario/Downloads/1693-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1243-1-10-20200414%20(1).pdf
- Mendoza, T. (2017). *Liderazgo participativo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2016*. Recuperado de:

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12004/mendoza_vt.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mera, C. (2014). *La planificación estratégica y el cumplimiento de las metas y objetivos en la empresa ACCPASS S.A. de la ciudad de Amato*, Ecuador. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: <file:///C:/Users/Rosario/Downloads/T2863i.pdf>
- Montañez, A. y et al (2021). *Estilos de liderazgo en organizaciones educativas*. *Revista Venezolana de Gerencia*. Recuperado de: <https://essentials.ebsco.com/sels/estilos-de-liderazgo-en-organizaciones-educativas-aproximaciones-te%C3%B3rica?query=liderazgo%20&ff%5B0%5D=ContentProvider%3ADirectory%20of%20Open%20Access%20Journals&ff%5B1%5D=ContentProvider%3AOpen%20Web%20RDK%20with%20Full%20Text&db=edsdoj&an=edsdoj.5832033723474bfd985e12cc12cce372>
- Palafox, M. y Ochoa, S. (2021). El liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de Ciudad Obregón, Sonora. Universidad De La Salle Bajío- México. Recuperado de: <https://doaj.org/article/0f20ef5908bd434b93f51e2bc3970d9c>
- Peña, et al (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. *Revista Internacional Administración & Finanzas* Vol. 9(5). Recuperado de: <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Posada, M. y Vásquez, P. (2020). *Implementación de un plan anual de metas para la mejora de la producción científica en una universidad colombiana. Aspectos positivos y negativos*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Rosario/Downloads/72821-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4564456601600-1-10-20201217.pdf>
- Purizaca, V. et al (2015). *Liderazgo democrático o participativo*. Recuperado de: [file:///C:/Users/Rosario/Downloads/854-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1112-1-10-20180524%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Rosario/Downloads/854-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1112-1-10-20180524%20(1).pdf)
- Quichiz, A. (2022). *Liderazgo participativo en el trabajo en equipo de los trabajadores de una empresa metalmeccánica de Lima, 2021*. Universidad

- César Vallejo. Recuperado de:
file:///C:/Users/Rosario/Downloads/Quichiz_CA-SD.pdf
- Ruiz, T. (2021). *Gestión estratégica y cumplimiento de metas en el contexto de la emergencia sanitaria en la provincia del dorado*. Recuperado de:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/957>
- Segura, A. et al (2016). *Guía para el cumplimiento de la meta 24 del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal del año 2016*.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/municipalidades_pm_m_pi/guia_cumplimiento_meta24.pdf
- Soto, E. (2016). *En su artículo titulado liderazgo en la empresa privada venezolana del siglo XXI*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
Recuperada de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36442240006>
- Soto, M., Ochoa, S. y Jacobo, C. (2021). *El Liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de Ciudad Obregón, Sonora*. Recuperado de:
http://nova_scientia.delasalle.edu.mx/ojs/index.php/Nova/article/view/2682
- Tafur, J. y Maurtura, L. (2019). *Cumplimiento de metas y compromiso organizacional en una entidad bancaria, Puente Pierda, 2019*.
Recuperado de:
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991002877618907001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,CUMPLIMIENTO%20DE%20METAS%20&sortby=rank
- Vargas, E. (2015). *El Liderazgo Participativo y su incidencia en el Desempeño Laboral de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "LA MERCED" Ltda. de la ciudad de Ambato*. Recuperado de:
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/9309>
- Vásquez, J. (2018). *Objetivos de Negocio e Investigación*. Universidad Anáhuac.
Recuperado de:
https://www.anahuac.mx/mexico/biblioteca/sites/default/files/inline-files/objetivos_de_nego.pdf

- Veliz, D. (2016). *Retroalimentación (feedback) positiva para el mejoramiento del entrenamiento (coaching) y liderazgo*. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Veliz-Dulce.pdf>
- Villalva, M. y Fierro, I. (2017). *El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual*. Recuperado de: [file:///C:/Users/Rosario/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoDemocratico-5922017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Rosario/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoDemocratico-5922017%20(1).pdf)
- Worner, C. (2014). *Cumplimiento de metas: El caso de un incentivo a las universidades chilenas parcialmente financiadas por el Estado*. Instituto de Física, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Chile. Recuperado de: [file:///C:/Users/Rosario/Downloads/pkpadmin,+v22n73-final%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Rosario/Downloads/pkpadmin,+v22n73-final%20(2).pdf)

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
VARIABLE X	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
Variable independiente: LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Villalva y Fierro, (2017). Nos define el liderazgo participativo como un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores	La variable independiente liderazgo participativo se medirá identificando dimensiones a su vez indicadores e instrumentos de investigación	Compromiso	Metas	Los colaboradores de la empresa Mayorsa cumplen las tareas asignadas	<u>Escala de lickert</u> (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) Desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo
				Lealtad	Los trabajadores están totalmente identificados con la empresa Mayorsa	
				Disciplina	Los trabajadores de la empresa cumplen con las disposiciones y ordenes de sus jefes inmediatos	
			Toma de decisiones	Calidad	Las decisiones que se toman son los que requiere la empresa Mayorsa	
				Oportunidad	Las decisiones que se toman en la empresa Mayorsa son oportunas	
			Retroalimentación	Observaciones	Existen problemas en la empresa Mayorsa por falta de toma de decisiones.	
				Correcciones	Reforzar el conocimiento de los colaboradores con capacitaciones.	
				Perfeccionamiento	Los colaboradores deben tener un curso de especialización en el tema	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
VARIABLE Y	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
Variable dependiente: CUMPLIMIENTO DE METAS	Andía, V. (2013). Nos menciona que el cumplimiento de metas está asociado a la motivación y eficiencia en la empresa, por tanto, hacer que los empleados de una organización sean parte del proceso para establecer y cumplir objetivos los hace ver que desde sus puestos de trabajo depende el éxito de toda una empresa.	La variable dependiente cumplimiento de metas se medirá identificado dimensiones a su vez indicadores e instrumentos de investigación	Objetivos	Corto plazo	Establecer el liderazgo participativo en los colaboradores de la empresa Mayorsa.	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) Desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo
				Mediano plazo	Mejorar la calidad del servicio para el cliente de la empresa Mayorsa.	
				Largo plazo	Estandarizar el liderazgo participativo para todas las sucursales de Mayorsa.	
			Conocimiento	Experiencia	Los colaboradores están lo suficientemente preparados para asumir las funciones delegadas.	
				Capacitación	Los colaboradores tienen conocimiento de las metas establecidas de la empresa Mayorsa	
				Atención	El servicio o la atención al cliente es efectivo en la empresa.	
			Logros	Ventas	Se ve un incremento en las ventas en la empresa Mayorsa.	
				Clientes	La empresa Mayorsa logra tener clientes fieles.	
				Satisfacción	Los colaboradores se sienten satisfechos laborando en la empresa Mayorsa.	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
GENERAL:	GENERAL:	GENERAL:	VARIABLES INDEPENDIENTE:	Compromiso	ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO: Hipotético - deductivo TIPO: Aplicada DISEÑO: No experimental CORTE: Transversal NIVEL: Explicativo - causal TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
¿Cómo influye el liderazgo participativo en el cumplimiento de metas en la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022?	Determinar la influencia del liderazgo participativo en el cumplimiento de metas de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022.	Existe influencia del liderazgo participativo en el cumplimiento de metas en la empresa Mayorsa S.A.C Surco, 2022	Liderazgo Participativo	Toma de decisiones	
				Retroalimentación	
ESPECÍFICOS:	ESPECÍFICOS:	ESPECÍFICOS:	VARIABLE DEPENDIENTE:		
1. ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en los objetivos de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022?	1. Determinar la influencia del liderazgo participativo en los objetivos de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022.	1. Existe influencia del liderazgo participativo en los objetivos de la empresa Mayorsa S.A.C Surco, 2022.	Cumplimiento de metas	Objetivos	
2. ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en los conocimientos de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022?	2. Determinar la influencia del liderazgo participativo en el conocimiento de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022.	2. Existe influencia del liderazgo participativo en el conocimiento de la empresa Mayorsa S.A.C Surco, 2022.		Conocimientos	
3. ¿Cuál es la influencia del liderazgo participativo en los logros de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022?	3. Determinar la influencia del liderazgo participativo en los logros de la empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022.	3. Existe influencia del liderazgo participativo en los logros de la empresa Mayorsa S.A.C Surco, 2022		Logros	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MAYORSA S.A.C

Estimado(a) trabajador(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada “Liderazgo participativo y su influencia en el cumplimiento de metas, empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022” por ello se le solicita responda con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: Está Ud. de acuerdo con llenar el formulario SI () No () Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una **X** de acuerdo a su criterio o lo que considere conveniente.

N°	Preguntas	5 Totalmente de Acuerdo	4 De Acuerdo	3 Indiferente	2 En Desacuerdo	1 Totalmente En Desacuerdo
	VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO PARTICIPATIVO DIMENSIÓN: COMPROMISO					
1	Los colaboradores de la empresa Mayorsa cumplen las tareas asignadas					
2	Los trabajadores están totalmente identificados con la empresa Mayorsa					
3	Los trabajadores de la empresa cumplen con las disposiciones y ordenes de sus jefes inmediatos					
	DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES					
4	Las decisiones que se toman son los que requiere la empresa Mayorsa					
5	Las decisiones que se toman en la empresa Mayorsa son oportunas					
	DIMENSIÓN: RETROALIMENTACIÓN					
6	Existen problemas en la empresa Mayorsa por falta de toma de decisiones.					
7	Reforzar el conocimiento de los colaboradores con capacitaciones.					

8	Los colaboradores deben tener un curso de especialización en el tema					
	VARIABLE DEPENDIENTE: CUMPLIMIENTO DE METAS					
	DIMENSIÓN: OBJETIVOS					
9	Establecer el liderazgo participativo en los colaboradores de la empresa Mayorsa SAC					
10	Mejorar la calidad del servicio para el cliente de la empresa Mayorsa					
11	Estandarizar el liderazgo participativo para todas las sucursales de Mayorsa.					
	DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO					
12	Los colaboradores están lo suficientemente preparados para asumir las funciones delegadas.					
13	Los trabajadores tienen conocimiento de las metas establecidas de la empresa Mayorsa					
14	El servicio o atención al cliente es efectivo en la empresa					
	DIMENSIÓN: LOGROS					
15	Se ve un incremento en las ventas en la empresa Mayorsa					
16	La empresa Mayorsa logra tener clientes fieles.					
17	Los trabajadores se sienten satisfechos laborando en la empresa Mayorsa					

Título de la investigación: "Liderazgo participativo y su influencia en el cumplimiento de metas, empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Horna Flores Kendy Julissa							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza Víctor Demétrio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO PARTICIPATIVO	COMPROMISO	Metas	1. Los colaboradores de la empresa Mayorsa cumplen las tareas asignadas	Escsnnsn	X		
		Lealtad	2. Los trabajadores están totalmente identificados con la empresa Mayorsa		X		
		Disciplina	3. Los trabajadores de la empresa cumplen con las disposiciones y ordenes de sus jefes inmediatos		X		
	TOMA DE DECISIONES	Calidad	4. Las decisiones que se toman son los que requiere la empresa Mayorsa		X		
		Oportunidad	5. Las decisiones que se toman en la empresa Mayorsa son oportunas		X		
	RETROALIMENTACIÓN	Observaciones	6. Existen problemas en la empresa Mayorsa por falta de toma de decisiones		X		
		Correcciones	7. Reforzar el conocimiento de los colaboradores con capacitaciones.		X		
		Perfeccionamiento	8. Los colaboradores deben tener un curso de especialización en el tema		X		
VARIABLE DEPENDIENTE: CUMPLIMIENTO DE METAS	OBJETIVOS	Corto plazo	9. Establecer el liderazgo participativo en los colaboradores de la empresa Mayorsa.		X		
		Mediano plazo	10. Mejorar la calidad del servicio para el cliente de la empresa Mayorsa.		X		
		Largo plazo	11. Estandarizar el liderazgo participativo para todas las sucursales de Mayorsa.		X		
	CONOCIMIENTO	Experiencia	12. Los colaboradores están lo suficientemente preparados para asumir las funciones delegadas.		X		
		Capacitación	13. Los trabajadores tienen conocimiento de las metas establecidas de la empresa Mayorsa		X		
		Atención	14. El servicio o la atención al cliente es efectivo en la empresa.		X		
	LOGROS	Ventas	15. Se ve un incremento en las ventas en la empresa Mayorsa.		X		
		Cientes	16. La empresa Mayorsa logra tener clientes fieles.		X		
		Satisfacción	17. Los trabajadores se sienten satisfechos laborando en la empresa Mayorsa		X		
Firma del experto:				Resultado: *Aplicable		ble	
			Fecha <u>26 / 05/ 2022</u>		X		

Nota
Las

DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de la variable

Título de la investigación: "Liderazgo participativo y su influencia en el cumplimiento de metas, empresa Mayorsa S.A.C. Surco, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Horna Flores Kendy Julissa							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela, Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO PARTICIPATIVO	COMPROMISO	Metas	1. Los colaboradores de la empresa Mayorsa cumplen las tareas asignadas		X		
		Lealtad	2. Los trabajadores están totalmente identificados con la empresa Mayorsa		X		
		Disciplina	3. Los trabajadores de la empresa cumplen con las disposiciones y ordenes de sus jefes inmediatos		X		
	TOMA DE DECISIONES	Calidad	4. Las decisiones que se toman son los que requiere la empresa Mayorsa		X		
		Oportunidad	5. Las decisiones que se toman en la empresa Mayorsa son oportunas		X		
	RETROALIMENTACIÓN	Observaciones	6. Existen problemas en la empresa Mayorsa por falta de toma de decisiones		X		
		Correcciones	7. Reforzar el conocimiento de los colaboradores con capacitaciones.		X		
		Perfeccionamiento	8. Los colaboradores deben tener un curso de especialización en el tema		X		
VARIABLE DEPENDIENTE: CUMPLIMIENTO DE METAS	OBJETIVOS	Corto plazo	9. Establecer el liderazgo participativo en los colaboradores de la empresa Mayorsa.		X		
		Mediano plazo	10. Mejorar la calidad del servicio para el cliente de la empresa Mayorsa.		X		
		Largo plazo	11. Estandarizar el liderazgo participativo para todas las sucursales de Mayorsa.		X		
	CONOCIMIENTO	Experiencia	12. Los colaboradores están lo suficientemente preparados para asumir las funciones delegadas.		X		
		Capacitación	13. Los trabajadores tienen conocimiento de las metas establecidas de la empresa Mayorsa		X		
		Atención	14. El servicio o la atención al cliente es efectivo en la empresa.		X		
	LOGROS	Ventas	15. Se ve un incremento en las ventas en la empresa Mayorsa.		X		
		Cientes	16. La empresa Mayorsa logra tener clientes fieles.		X		
	Satisfacción	17. Los trabajadores se sienten satisfechos laborando en la empresa Mayorsa		X			
Firma del experto:		 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA D.C. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171		Fecha <u>26 / 05/ 2022</u>		Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> *No Aplicable <input type="checkbox"/>	

Título de la investigación: "Liderazgo participativo y su influencia en el cumplimiento de metas, empresa Mayorsa S.A.C. Suroo, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Horna Flores Kendy Julissa							
Apellidos y nombres del experto: Mtr. Reyes Linares, Angela Elsa							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPL E	NO CUMPL E	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO PARTICIPATIVO	COMPROMISO	Metas	1. Los colaboradores de la empresa Mayorsa cumplen las tareas asignadas	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Indiferente 4 De Acuerdo 5 Totalmente de Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Lealtad	2. Los trabajadores están totalmente identificados con la empresa Mayorsa .		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Disciplina	3. Los trabajadores de la empresa cumplen con las disposiciones y ordenes de sus jefes inmediatos		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	TOMA DE DECISIONES	Calidad	4. Las decisiones que se toman son los que requiere la empresa Mayorsa .		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Oportunidad	5. Las decisiones que se toman en la empresa Mayorsa son oportunas		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	RETROALIMENTACIÓN	Observaciones	6. Existen problemas en la empresa Mayorsa por falta de toma de decisiones		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Correcciones	7. Reforzar el conocimiento de los colaboradores con capacitaciones.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Perfeccionamiento	8. Los colaboradores deben tener un curso de especialización en el tema		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
VARIABLE DEPENDIENTE: CUMPLIMIENTO DE METAS	OBJETIVOS	Corto plazo	9. Establecer el liderazgo participativo en los colaboradores de la empresa Mayorsa .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Mediano plazo	10. Mejorar la calidad del servicio para el cliente de la empresa Mayorsa .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Largo plazo	11. Estandarizar el liderazgo participativo para todas las sucursales de Mayorsa .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	CONOCIMIENTO	Experiencia	12. Los colaboradores están lo suficientemente preparados para asumir las funciones delegadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Capacitación	13. Los trabajadores tienen conocimiento de las metas establecidas de la empresa Mayorsa .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Atención	14. El servicio o la atención al cliente es efectivo en la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	LOGROS	Ventas	15. Se ve un incremento en las ventas en la empresa Mayorsa .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Clientes	16. La empresa Mayorsa logra tener clientes fieles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Satisfacción	17. Los trabajadores se sienten satisfechos laborando en la empresa Mayorsa .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Firma del experto: 			Fecha <u>24 / 09 / 2022</u>	Resultado: *Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	*No Aplicable	<input type="checkbox"/>

Nota Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de la variable

Nº	Nombres y Apellidos	Grado	Resultado
1	Dávila Arenaza Víctor Demetrio	Doctor	Aplicable
2	Carranza Estela, Teodoro	Doctor	Aplicable
3	Reyes Linares, Angela Elsa	Magister	Aplicable

Confiabilidad del Instrumento

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Este cuadro se muestra la confiabilidad de mis preguntas aplicadas en el cuestionario

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	17

Interpretación: La confiabilidad del instrumento se ha obtenido en base a una encuesta piloto de 10 sujetos de investigación, procesamiento de los resultados en el programa SPSS, mediante el estadístico Alfa de Cronbach, el mismo que tuvo índice de confiabilidad de **0.8** que es considerada a la tabla de confiabilidad como **BUENO**.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.0 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta

Fuente: En base al libro de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Condiciones:

- Sig. T=5%
- Nivel de aceptación 95%, $z=1.96$
- H_0 = Hipótesis nula
- H_a = Hipótesis alterna

Regla de decisión

a) Si el valor "p" $>$ 0.05, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

b) Si el valor "p" $<$ 0.05, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimada participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo: Determinar el liderazgo participativo y su influencia en el cumplimiento de metas, empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

Hmanriques@smu.pe

Lugar y Fecha: Lima, 8 de junio del 2022.

Firma:



FIRMA Y SELLO
ADMINISTRADOR TIENDA
JEFE DIRECTO

(Titular o Representante legal de la

Institución)

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS
RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20108730294
MAYORSA SAC	
Nombre del Titular o Representante legal: Hugo Efraín Manrique Sosa	
Nombres y Apellidos Hugo Efraín Manrique Sosa	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo participativo y su influencia en el cumplimiento de metas, empresa Mayorsa SAC. Surco, 2022.	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN	
Autora: Nombres y Apellidos Kendy Julissa Horna Flores	DNI: 71691109

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 8 de junio del 2022.

Firma:



FIRMA Y SELLO
ADMINISTRADOR TIENDA
JEFE DIRECTO

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES LINARES ANGELA ELSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS, EMPRESA MAYORSA SAC. SURCO, 2022.", cuyo autor es HORNA FLORES KENDY JULISSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REYES LINARES ANGELA ELSA DNI: 40170331 ORCID: 0000-0003-3416-038X	Firmado electrónicamente por: ANGELAREYESL el 14-12-2022 15:22:37

Código documento Trilce: TRI - 0488043