



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Estilos de Liderazgo y Productividad de la Fuerza de Ventas  
de una Empresa Comercial de la Ciudad de Trujillo Año 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTORA:**

Ramírez Gonzáles, Sandra Micaela (ORCID: 0000-0001-7072-4838)

**ASESOR:**

Dr. Márquez Yauri, Heyner Yuliano (ORCID :0000-0002-1825-9542)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi amado Juan Pablo, que en todo momento me inspira y respalda mi crecimiento personal y profesional.

A mis queridos Joaquin y Antonio que siempre son una fuente de inspiración y motivación para dejar un legado transformador en mi vida profesional.

A mis padres Javier y Rosa quienes velan por mis sueños y son una importante fuente de apoyo incondicional.

A mi hermana Lorena que me recuerda en todo momento que la tengo a ella y ella me tiene a mi.

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento principalmente a Dios y a todas las personas que contribuyeron al desarrollo de esta investigación en especial a mis colegas y amistades que han sido fuentes de información valiosa, brindando apoyo en la revisión y mejora al documento presente. Asimismo, a los asesores de la institución y a mi familia que desde siempre han apoyado mis retos profesionales.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	a

## Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre los estilos de liderazgo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.....	17
Tabla 2. Correlación de Pearson .....	17
Tabla 3. Relación entre el estilo autoritario y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo. ....	18
Tabla 4. Correlación de Pearson .....	18
Tabla 5. Relación entre el estilo orientativo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo. ....	19
Tabla 6. Correlación de Pearson .....	19
Tabla 7. Relación entre el estilo afiliativo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo. ....	20
Tabla 8. Correlación de Pearson .....	20
Tabla 9. Relación entre el estilo democrático y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo. ....	21
Tabla 10. Correlación de Pearson .....	22
Tabla 11. Relación entre el estilo ejemplar y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo. ....	22
Tabla 12. Correlación de Pearson .....	23
Tabla 13. Relación entre el estilo coaching y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo. ....	23
Tabla 14. Correlación de Pearson .....	24
Tabla 15. Nivel de estilos de liderazgo de la fuerza de ventas de una compañía commercial de la ciudad de Trujillo.....	24
Tabla 16. Nivel de productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.....	25
Tabla 17. Prueba Chi cuadrado .....	27

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Nivel de estilos de liderazgo .....	25
Figura 2. Nivel de productividad.....	25

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar como se relaciona los estilos de liderazgo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, 2021. El tipo de investigación fue aplicativo, no experimental y descriptivo – correlacional, la población de estudio fue conformado por un total de 35 trabajadores de todas las áreas. La muestra fue establecida por conveniencia del investigador, ya que en el área de ventas solo hay 25 empleados, para el estudio se empleó la técnica de la encuesta para la variable estilos de aprendizaje y la productividad, el instrumento que se usó fue el cuestionario. Se concluyó que existe relación entre los estilos de liderazgo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, se encontró un  $r = 0.740$ , indicando que existe una correlación positiva alta. Al medir el nivel de productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, se encontró que 56% tienen un nivel de productividad alto, mientras que un 40% tienen un nivel medio de productividad y solo el 4% presentan una baja productividad.

Palabras claves: Estilos de liderazgo, productividad, fuerza de ventas.

## **Abstract**

The main objective of the research was to determine how the leadership styles and the productivity of the sales force of a commercial company in the city of Trujillo are related, 2021. The type of research was applicative, non-experimental and descriptive - correlational, the population study was made up of a total of 35 workers from all areas. The sample was established for the convenience of the researcher, since in the sales area there are only 25 employees, for the study the survey technique was used for the variable learning styles and productivity, the instrument used was the questionnaire. It was concluded that there is a relationship between the leadership styles and the productivity of the sales force of a commercial company in the city of Trujillo, an  $r = 0.740$  was found, indicating that there is a high positive correlation. When measuring the productivity level of the sales force of a commercial company in the city of Trujillo, it was found that 56% have a high level of productivity, while 40% have a medium level of productivity and only 4% have low productivity.

Keywords: Leadership styles, productivity, sales force.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente estamos en una sociedad globalizada y por ello las organizaciones están en diversas modificaciones para ser mejores y al mismo tiempo alcanzar la tan ansiada productividad, por ello para conseguir tal fin los empleados de todas las organizaciones necesitan desarrollar y mejorar sus habilidades, resultando ser más competentes durante el tiempo dedicado a sus tareas laborales, y al mismo tiempo deben desarrollar la capacidad de responsabilizarse por sus conocimientos y aplicaciones. Los empleados son la parte principal dentro de una organización, la cual debe ser dirigida por líderes, independientemente de que sean supervisores, directores, etc., estos líderes juegan un papel fundamental, ya que pueden tratar con una reunión de personas y tienen la opción de coordinar sobre ellos (Aliaga & Flores, 2017).

Un hecho de éxito, muy sabido, es el de Facebook, una de las compañías en la sociedad al que todos quieren pertenecer. Se sabe que su mercado principal es tecnológico, y su finalidad yace en la manera dinámica e innovadora que sus jefes de grupo los enseñan a sus trabajadores. Los enseñan con el objetivo de que puedan dar lo mejor de sí mismos y así tengan la satisfacción de aquellos a quienes ruten. Bock (2015), en su volumen *Work Rules*, señala que la forma más ideal para que sus trabajadores aprendan es que sus supervisores eduquen a su equipo de trabajo. De esta manera, hacen que su liderazgo brinde lo mejor de sí mismos en sus trabajadores, haciéndolos más competentes para afrontar las dificultades que este poderoso rubro tan competitivo exige.

Como lo indica Gestión (2014) en una investigación realizada por la empresa mundial HGroup, en Perú el 53% de los trabajadores de las organizaciones peruanas producen entornos laborales físicos desmotivadores. Siendo, solamente el 20% de las organizaciones tiempo y dinero en dirigir enseñanzas, realizar las tácticas de mejora y un debido procedimiento al crecimiento de sus jefes, donde el avance de los líderes brinda que las organizaciones crezcan aceleradamente; por ello, este desarrollo no siempre está seguido de una preparación idónea de los jefes dentro de las empresas, circunstancia que provoca que el 53% de estos produzcan ambientes desmotivadores, ya que no cumplen con los objetivos trazados.

Por otro lado, los negocios Business to business tienen una excelente ventaja sobre los Business to consumers. Las áreas que más se destacan de empresa a empresa son las piezas e insumos para automoviles y motores; productos de la industria electrónica; equipo y suministros para maquinaria y productos farmaceuticos. Las cifras muestran que Commerce B2B impulsa el negocio millonario del comercio online o electrónico en todo el mundo (Gonzales, 2017).

Es por ello, que la fuerza de ventas de una compañía comercial es el grupo humano encargado de hacer alianzas de comercio con los compradores, brindando la planificación de sus operaciones con el fin de lograr su mercado meta. El perfil adecuado para un líder de negocios B2B es ser activo, un comunicador extraordinario, rápido, imaginativo, estable y con capacidad para tratar a las personas (Tello, 2017).

Es por ello que el presente trabajo de investigación involucra el estudio de los estilos de liderazgo y su influencia en la productividad de la fuerza de ventas de una organización empresarial en la ciudad de Trujillo en el año 2021, donde su eje primordial es la venta y su equipo de trabajo. Para este estudio, la revisión se centra en la fuerza de venta en la parte norte del país, que es el punto principal donde se realiza. La empresa tiene un gerente cuya obligación fundamental es garantizar y ver por la rentabilidad de la empresa, como consecuencia de un planeamiento de negocios de ventas y equilibrio en costos.

Sin embargo, desde las mejoras y adaptación de trabajos se están dando bajas primordiales en los números de ventas, asimismo un incremento en el efecto de rotación de los trabajadores de ventas. Este incremento se origina por las renunciaciones de los empleados por uno o varios estilos de liderazgo errados de los jefes, por ello, se desea operar en ello para mejorar y reducir este indicador. En los últimos años la compañía ha decaído entre 5% y 8% respectivamente en base con el año anterior. Además, se realizó la evaluación del factor precio y se halló que está en base del mercado. Otro punto primordial es la competencia, ya que ha venido ganando más terreno y ha logrado un aumento en función a la realidad que brinda la inversión del rubro. Ante lo mencionado anteriormente se formuló el problema siguiente: ¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgo y la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo, 2021?, la hipótesis que da resultado a la pregunta es: Los estilos de liderazgo se relacionan de manera

relevante con la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo, 2021.

La presente investigación se justifica mediante la teoría y conceptos básicos de estilos de liderazgo existentes, ya que se busca conocer la actual situación de la empresa comercial Trujillana, hallándose explicaciones internas de la situación. La exploración acerca del impacto de los estilos en la productividad, así como los retos que surgirán a futuro, todo dato presentado fue extraído de artículos de investigación, motive por el cual permite continuar con el estudio y aportar en ampliar los conocimientos de los autores que fueron los primeros en hacer lo tratado.

Por otro lado, tuvo justificación práctica, ya que ayuda a decidir los enfoques que ayuden al fortalecimiento del mejor estilo de administración; Para esta situación, los descubrimientos ayudarán a establecer mejores opciones, realizar estilos de autoridad, aumentar la eficacia de los trabajadores y, al mismo tiempo, trabajar en el entorno de la organización, y esto ampliará la eficiencia. Asimismo, la investigación tiene una justificación metodológica que consiste en la revisión bibliográfica de artículos científicos, libros; además, se elaboró instrumentos de recojo de información, uno para estilos de liderazgo y el otro para medir el nivel de productividad de las ventas.

Por otra parte, el objetivo principal fue determinar como se relaciona los estilos de liderazgo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, 2021. Asimismo, para cumplir con lo comentado se tuvo que cumplir metas específicas, el primero, establecer la relación que existe entre el estilo autoritario y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo; el segundo, Determinar la relación entre el estilo orientativo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, Establecer la relación entre el estilo afiliativo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, Identificar la relación entre el estilo democrático y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, determinar la relación entre el estilo ejemplar y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, determinar la relación entre el estilo coaching y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de

Trujillo y medir el nivel de productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

## II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar el presente estudio fue necesario el análisis de antecedentes en los tres niveles. En un contexto internacional tenemos a Arévalo (2018) en su tesis “El impacto de los estilos de iniciativa de los jefes de la Central en las capacidades normales del trabajo de creación de la central”, postulación del experto, Universidad Andina Simón Bolívar de Quito, Ecuador. El autor infirió que los estilos de liderazgo predominantes son el afiliativo y de gobierno mayoritario, diversos estilos menos dominantes son el estilo de desarrollo, dirección y dictador. El estilo modelo no fue reconocido como predominante o auxiliar en ninguno de los administradores. Estilos de iniciativa orientativa, afiliativa, basada en el voto y de desarrollo; tienen una relación positiva en las habilidades del razonamiento lógico, la edad del pensamiento y la colaboración. El estilo de iniciativa afiliada tiene una conexión positiva con la habilidad de recolección de datos. Hay una correlación positiva entre el estilo de administración del desarrollo y la capacidad de la edad del pensamiento. Además, el estilo de dirección muestra una relación positiva con la capacidad de cooperación.

Mientras que Rivera y Conrado (2016) en su estudio “Efecto de los líderes en la productividad de las compañías de servicio de limpieza en la ciudad de Barranquilla”, tesis de pregrado, Colombia. Se infirió que las pequeñas organizaciones que dan administraciones de limpieza presentan desengaños en su iniciativa que repercuten de una manera pésima hacia sus asociados produciendo desconcierto, desorden en su trabajo, hallando deficiencias, con un nivel grave de desmotivación y con un ambiente jerárquico tenso y jerárquico. indecoroso que no permita la energía sindical o cooperativa dentro del grupo de compañeros. Un pionero decente dentro de su asociación es de importancia indispensable ya que descubre cómo vigorizar enfáticamente a todos, de manera directa y indirecta influye en el diseño interno de la organización, razón por la cual se propone que los responsables de las asociaciones fomenten mejor perspectivas y habilidades para ampliar beneficio y adquirir alta utilidad en la asociación.

En el ámbito nacional tenemos a Guerrero y Vásquez (2017), en su tesis “Formas de liderazgo y niveles de productividad en el personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016”, tesis

de licenciatura. Sus hallazgos señalan que los tamaños de comprensión del coeficiente de conexión de Spearman Rho entre los factores de formas de Liderazgo y Niveles de Productividad en los especialistas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, muestran que en caso de existir una relación positiva impresionante 1.0, lo que nos hace diferenciar y reconocer la teoría que expresa que hay una conexión entre las formas de autoridad y los niveles de utilidad laboral. Otro extremo es que la forma de administración más común en la Facultad de Ciencias Empresariales es el estilo basado en el voto, expresado por el 62% de los revisados; y con la variable del grado de utilidad laboral tan grande con el 47,6% del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Según Carreño (2018) en su investigación "Estilo comercial y la productividad en la compañía Macedo, 2017", tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima. Los resultados fueron que el 34,29% de la facultad gerencial supervisó un nivel aparente efectivo en base a la variable técnica empresarial, el 42,86% vio un nivel normal y el 22,86% un nivel inadecuado. El 28,57% de la facultad gerencial revisada ve un nivel significativo de la variable utilidad, el 54,29% un nivel medio y el 17,14% un nivel bajo. Se razonó que la variable técnica empresarial se definió de forma directa y enfocada con la variable de utilidad, según la relación de Spearman de 0,682, teniendo este resultado como intermedio con un hallazgo fáctico de  $p = 0,001$  por debajo de 0,05.

Para Sánchez (2019), en su tesis "Correlación de las formas de liderazgo y el desempeño del grupo de ventas de una compañía multinivel 2019", tesis de licenciatura de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Se razona que en caso de que exista una conexión entre los estilos de liderazgo y la exhibición del poder empresarial de las firmas de asesoría de una organización escalonada. Con las consecuencias de las revisiones, fue factible exhibir que existe una cierta conexión baja entre estos dos factores, en vista de la secuela del analista RHO de Spearman, que fue  $r = 0.311$ . De esta forma, podemos certificar que asumiendo la variable estilo de iniciativa se construye; más notable es la exhibición del poder empresarial de los expertos organizacionales escalonados.

En el entorno local, mencionamos a Ponce (2020), en su propuesta "Estilos de iniciativa y utilidad de los representantes en el espacio empresarial de una empresa la organización del directorio en el norte de la nación", teoría del experto

de la Universidad Privada del Norte, Trujillo. Se presume que existe una asociación básica entre los estilos ejecutivos y la competencia de los delegados en el espacio empresarial de una organización y la asociación de la dirección en la zona norte del país. El liderazgo coercitivo posee una correlación positiva moderada con la utilidad (Rho Spearman = 0,415). El estilo de la tabla posee una correlación positiva moderada con la competencia (Rho Spearman = 0.480). El liderazgo afiliativo tiene una correlación desfavorable baja con la efectividad (Rho Spearman = - 0.302). El liderazgo democrático posee una correlación positiva moderada con la efectividad (Rho Spearman = 0.508). El estilo digno de elogio tiene poco que ver con la producción (Rho Spearman = - 0.103). El estilo de orientación posee una correlación positiva moderada con la efectividad (Rho Spearman = 0.508).

Secada (2019) en su tesis “correlación entre la motivación y la productividad del personal del área de ventas de automoviles de una compañía en la ciudad de Trujillo 2018” tesis de pregrado de la Universidad Privada del Norte, Trujillo. Se halló que el grado de motivación de los especialistas en los tratos vehiculares del espacio de uno de una organización en la ciudad de Trujillo prevalece en un grado normal de 65%. Otro extremo es que el grado de eficiencia del personal en el espacio vehicular de una organización de la ciudad de Trujillo, muestra un nivel normal del 75%, trascendentemente entre niveles bajos e innegables. La motivación se identifica con la utilidad del personal en el ambiente de negocios de vehículos de una compañía en la ciudad de Trujillo, 2018.

Complementando estas ideas, en primer lugar hablaremos de la variable de estilos de Liderazgo, donde Valdéz (2016) señala que el liderazgo es una habilidad en hacer cambiar de parecer para lograr los objetivos definidos. Mientras que los estilos de liderazgo se caracterizan como estándares de comportamientos mostrados por personas (por líderes) que son constantes. Es el impacto practicado por líderes con una sólida personalidad moral, que enfatiza las virtudes en su elección, haciendo y hablando con sus subordinados, que se pueden conectar al cambio, aspectos de inspiración suscitado e impacto admirado. (Castillo, 2016).

Para Gaona (2018), afirma que el liderazgo es la capacidad de impactar enfáticamente a las personas y las normas lo que resulta en una disposición específica, bajo la influencia de uno, para tener un efecto enorme y lograr resultados significativos.

Guerrero y Vásquez (2017) señalan que el liderazgo es la base del poder sobre el personal a su cargo, es decir, la interacción de individuos impactantes para que se esfuercen deliberada y emocionada hasta la obtención de los objetivos de la compañía. Los líderes lo brindan alcanzando sus metas capitalizando sus capacidades, se adelantan, trabajan con el progreso y lo animan a lograr objetivos definidos (Arana & Coronado, 2017).

Por otro lado, los componentes del liderazgo, según Koontz; Weihrich y Cannice (2012), los líderes planean con anticipación; motivan a los individuos de la asociación y trazan el rumbo de la asociación; Asimismo, deben vivir y fabricar valores, sin importar si se trata de preocuparse por la calidad, la confiabilidad y proceder con cursos de acción razonables o la preocupación de los representantes y clientes. Esta capacidad parece, a todas luces, ser una combinación de algo así como cuatro partes importantes (Espinosa, 2016): La capacidad de utilizar el poder de manera adecuada y consciente: es la capacidad de las personas o reuniones para impulsar o impactar las convicciones o actividades de otros o reuniones a través de su conocimiento, convicciones, pensamientos (Mejía, 2018). La capacidad de comprender que los individuos tienen poderes de activación distintivos en varias ocasiones y en diversas circunstancias: como en todas las prácticas, una cosa es conocer la hipótesis de la inspiración, los tipos de poderes persuasivos y la idea de un marco de inspiración, sin embargo, otra es tener la opción de aplicar esta información a personas y circunstancias (Méndez, 2017). La capacidad de moverse: si bien la utilización de inspiraciones parece centrarse en los subordinados y sus necesidades, la motivación proviene de la cúspide de la reunión, quienes pueden tener características significativas que generan confiabilidad, dedicación y un impulso poderoso con respecto a los adherentes a avanzar. las que necesitan los pioneros (Quintero, 2018). La capacidad de actuar de manera que propicie un entorno que incite a reaccionar y suscite inspiraciones: tiene que ver con el estilo del pionero y el entorno autoritario que crea la persona en cuestión.

Los tipos de estilos de liderazgo que se estudian según Goleman (2005), son Estilo Coercitivo o Autoritario, demuestra que la iniciativa coercitiva afecta negativamente al marco de adjudicación. La mayoría de los trabajadores superiores se inspiran en algo diferente al dinero en efectivo: hallan la realización de una tarea

que está muy hecha. El liderazgo coercitivo desintegra ese orgullo. Mientras que, De Matías (2014) precisa que el pionero director tiene una inconfundible visión de largo plazo. Con su energía, agrupa a las personas hacia un objetivo. También, los impulsa hacer ver cuál es su trabajo en la asociación en general. Este estilo es el mejor la mayor parte del tiempo. Desarrolla notablemente aún más el lugar de trabajo. No se sugiere cuando el precursor es responsable de un grupo excepcionalmente calificado con más experiencia que él y que podría considerarlo orgulloso.

Además, el líder afiliativo se esfuerza por mantener contentos a los representantes y llegar a un acuerdo entre ellos. Supervisa mediante la construcción de sólidos lazos emocionales y luego adquiere los productos de tal metodología, principalmente, una firmeza de hierro. Este estilo promueve la adaptabilidad: los compañeros confían entre sí, lo que permite que el desarrollo y la toma de riesgos sean normales (Goleman, 2005).

También el líder democrático adquiere pensamientos y adquiere decisiones junto con los trabajadores. Esto funciona con el reconocimiento de opciones y desarrolla aún más el lugar de trabajo. Asimismo, hace que los individuos sean más razonables. Este liderazgo funciona cuando el líder necesita pensamientos de representantes capaces (De Matías, 2014), mientras que el líder modelo hace principios de élite y se establece a sí mismo, por ejemplo. Identifica el incumplimiento de las expectativas de los trabajadores y solicita una mayor cantidad de ellos. Si surge la ocurrencia de no contestar, los cambia por otros más competentes. Este estilo funciona admirablemente en grupos excepcionalmente enérgicos y dotados o cuando los recados deben cultivarse en un tiempo restringido. Abusar de este estilo arruina el lugar de trabajo. El estilo de capacitación funciona admirablemente en numerosas circunstancias comerciales, pero quizás sea mejor cuando los beneficiarios actúen como tales. Por ello, este liderazgo funciona admirablemente cuando los representantes son conscientes de sus defectos y pueden querer trabajar en su exposición (Goleman, 2005).

El Liderazgo es significativa en la asociación, ya que las personas que trabajan dentro de organizaciones o fundaciones, vale la pena centrarse en que una de las características fundamentales del personal es que tienen un sentimiento de iniciativa como individuo individualizado, circunstancia que se sumará a los

socios. crear dentro de las organizaciones de manera confiable y consecuentemente sumar a la satisfacción de logros, objetivos y destinos. Según Yulk (2004) la mejor iniciativa depende de considerar la información que lo acompaña: debe trabajar pero considerar relajarse para sus representantes y / o grupo, también prestar atención a sus trabajadores y / o grupo, un jefe de negocios no solo ordenar y solicitar, además, trabaje y sintonice. Mejorar su imagen funcionará con la autoridad empresarial. Debe descubrir cómo impartir y transmitir de manera eficaz lo que necesita. En consecuencia, un pionero decente debe darse cuenta de que la práctica de un liderazgo central no es solo en lo que respecta a solicitar y enviar los sustitutos, por el contrario, se considera que existe una conexión adecuada entre el asistente y el jefe, al igual que entre los asociados, para ello debería empezar el modelo desde arriba e instruirles que, mediante la colaboración, los ejercicios se pueden realizar de forma eficaz.

En Segundo lugar, continuamos representando la variable Productividad de la fuerza de ventas, de acuerdo a Guzmán (2006), indica que la productividad como demostración de ser un tema valioso y útil, en una actividad singular para la elaboración de un product o servicio. utilizando técnicas y reglas de ensamblaje o avance, donde se presentan condiciones consistentes o variables, como el tiempo, el espacio y dinero. Mientras que para Gutiérrez (2014) señala que la productividad se enfoca en ver con los hallazgos obtenidos en un negocio, por ello para construir eficiencia se adquiere obteniendo buenos resultados complementandose con el dinero que hemos utilizado para producirlos. Es normal ver la utilidad mediante dos partes: productividad y adecuación (Felsinger & Runza, 2020). La primera es esencialmente la conexión entre el hallazgo logrado y los hallazgos usados, mientras que la adecuación es cuánto se completan los ejercicios organizados y se logran los resultados organizados; al final del día, la viabilidad puede verse como la capacidad de lograr el impacto ideal o anticipado (Fernández, 2017).

Los beneficios que brinda la productividad, según Bain (2003), la productividad es una técnica usado para analizar la creación en los diferentes niveles del marco monetario con los activos (Prokopenko, 2016). Por otra parte, las modificaciones de eficiencia impactan de manera social y monetaria, como el desarrollo financiero, una expansión en la forma de vida, mejoras en las cuotas del

país, control en el alza e incluso en la cantidad y calidad de las operaciones recreativas (Fuentes, 2018).

Según Quesada y Villa (2007) mencionan que los indicadores de productividad también son considerados como una medida de rendimiento, ya que son las indicaciones primordiales de la empresa y muestran lo que establece y cómo, muestran las metodologías a seguir, los hallazgos de los procedimientos y el control, y las actualizaciones que se han realizado (Martínez, 2017). Además, son datos que logran estimular al trabajador para mejorar en su rendimiento o retribuirle por cumplir con los índices de eficiencia; para ello, se instalan fuerzas motivadoras. Asimismo, plantean que hay tres reglas que se utilizan normalmente en el nuevo estudio del rendimiento de un método, que se identifican firmemente con la calidad y la productividad: eficiencia, efectividad y eficacia (Pecho, 2017).

Según Alva y Juárez (2014) mencionan que la eficiencia alude a los recursos utilizados y los hallazgos adquiridos. Además, se refiere a una cualidad significativa de la empresa, cuyo objeto es lograr objetivos definidos, aunque hallan situaciones difíciles y muy competitivas (Thompson, 2018). Mientras que Unipymes (2014) afirma que la efectividad es una prueba a lograr y debería ser un fin en todas las organizaciones, ya que el hallazgo de esta capacitación ayudarían a expandir la productividad. Además, Quesada y Villa (2007) insisten que la eficacia hace el efecto de lo que realizamos, del producto o servicio brindado. No es suficiente entregar un 100% de productividad, tanto en cantidad como en calidad, pero es importante que sea adecuado; el que realmente satisfaga al cliente o impactar al mercado (Mendoza & Torres).

Por otro lado, Alva y Juárez (2014), plantean que hay variables internas y variables externas que hacen contribuir a la mejora de la eficiencia a lo largo de la asociación. Algunos componentes interiores son incapaces de cambiar de manera más efectiva que otros, razón por la cual están organizados en dos grupos, duros y delicados. Los factores duros incluyen artículos, innovación, equipo y materiales crudos; mientras que las variables delicadas incorporan la fuerza laboral, los marcos y sistemas de la empresa, los estilos ejecutivos y las estrategias de trabajo (Marvel, Rodríguez, & Núñez, 2017). Además, la utilidad decide en gran medida los salarios genuinos, el aumento, la intensidad y la prosperidad de la población, razón

por la cual las empresas se esfuerzan por encontrar los propósitos genuinos detrás del desarrollo o de la disminución de la productividad.

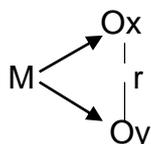
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicativo, no experimental y descriptivo – correlacional, la finalidad del estudio es describir lo que se visualiza, y lo que sucede con el fenómeno en investigación en situaciones naturales, en la realidad y dichas variables tienden a comportarse o relacionarse entre sí (Hernández, Baptista, & Fernández, 2010).

Esta investigación tuvo un diseño correlacional ya que tiene como fin medir el grado de correlación que hay entre dos variables sobre las que no se ha establecido ningún control.

Esquema:



Dónde:

M: es la muestra conformada por los trabajadores.

Ox: observaciones en la variable Estilos de liderzgo.

Oy: observaciones en la variable Productividad

r: es la relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

- Variable 1: Estilos de liderzgo.
- variable 2: Productividad

#### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población fue establecida por todos los empleados de la empresa Comercial de la Ciudad de Trujillo, donde se cuenta con un total de 35 trabajadores de todas las áreas.

La muestra fue establecida por conveniencia del investigador, ya que en el área de ventas solo hay 25 empleados de la Empresa Comercial de la Ciudad de Trujillo.

El muestreo que se aplicó en este estudio fue no probabilístico por conveniencia, ya que, este tipo de muestreo se da en base a la elección de los componentes, no se basa de la probabilidad, sino de consecuencias enfocadas con el autor del estudio (Hernández, Baptista, & Fernández, 2010).

La unidad de análisis estuvo conformada por un trabajador del área de ventas de una compañía Comercial de la Ciudad de Trujillo

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

- Técnica: para el estudio se empleó la técnica de la encuesta para la variable estilos de aprendizaje y la productividad (Ver anexo 1 y 2).

- Instrumento:

En este estudio el instrumento que se usó fue el cuestionario, se diseñó enfocado a un grupo de preguntas cerradas, y se aplicó a los 25 trabajadores del área de ventas de una compañía Comercial de la Ciudad de Trujillo. El cuestionario para analizar la variable estilos de liderazgo, está constituida por 30 ítems, utilizándose una escala de Likert de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre. Se consideró los niveles de nada predominante (30-70), masomenos predominante (71-111) y altamente predominante (112-150).

Mientras que el cuestionario para analizar la productividad fue constituido por 16 ítems, asimismo se usó una escala de Likert de Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre. Se consideró los siguientes niveles de bajo (16-37), medio (38-59) y alto (60-80).

### **3.5. Procedimientos**

Brown (2015), señala que existen diferentes formas de recoger datos, para este estudio, se sustentó con teorías basadas en las variables, además se tomó en cuenta a la población de la investigación y se estableció los instrumentos con la finalidad de recoger la información, luego de la recolección de datos se hizo el análisis de dichos datos mediante tablas y gráficos, el cual se describió en el informe final, para su presentación y exposición.

### 3.6. Método de análisis de datos

Para el estudio descriptivo se aplicó los programas de Excel 2020, y SPSS V.25, de la información recopilada se usarón estadísticos como:

- Tablas de frecuencias
- Gráficos
- Coeficiente de correlación: El coeficiente de relación, destinado a los factores cuantitativos (escala de intervalo mínimo), es un registro que mide el nivel de conexión entre los diversos factores directamente relacionados.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Donde:

$r$  : Correlación entre las variables

$X$  : Desviación típica de la variable Gestión del talento humano

$Y$  : Desviación típica de la variable Competencias pedagógicas

$X^2$ : Varianza de la Gestión del talento humano

$Y^2$ : Varianza de la variable Competencias pedagógicas

$n$  : Número de alumnos de la muestra

Para el estudio de la relación entre las variables 1 y 2 se consideró la siguiente escala (Hernández, Fernández y Baptista, 2010):

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

- Considerando la estadística inferencial: se usó la verificación de hipótesis que se realizó de acuerdo a una prueba Chi cuadrado. Mediante el nivel de significancia del valor de chi cuadrado es menor que 0.05 ( $p < 0.05$ ) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

### 3.7. Aspectos éticos

Con los permisos y consentimientos adecuados se realizará la recolección de la información. La confidencialidad de los datos que se obtendrán siempre será establecida mediante codificación de la información al ser ingresados a la base de datos, asimismo, serán analizados únicamente por la autora del estudio.

## IV. RESULTADOS

4.1. Relación entre los estilos de liderazgo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, 2021.

Tabla 1. Relación entre los estilos de liderazgo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo

			Productividad			Total
			Baja	Media	Alta	
Estilos de Liderazgo	Masomenos predominante	Recuento	1	0	14	15
		Recuento esperado	.6	6.0	8.4	15.0
	Altamente predominante	Recuento	0	10	0	10
		Recuento esperado	.4	4.0	5.6	10.0
	Total	Recuento	1	10	14	25
		Recuento esperado	1.0	10.0	14.0	25.0

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Tabla 2. Correlación de Pearson

		Estilos de Liderazgo	Productividad
Estilos de Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,740**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	25	25
Productividad	Correlación de Pearson	,740**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	25	25

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

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Según la tabla 1 y 2, se observa que los estilos de liderazgo y productividad se relacionan significativamente ( $r = 0.740$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ), es decir que presenta una correlación positiva alta, a un nivel de confianza del 99%, por lo tanto, existe relación entre ambas variables.

4.2. Relación entre el estilo autoritario y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

Tabla 3. Relación entre el estilo autoritario y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

		Productividad			Total	
		Baja	Media	Alta		
Autoritario	Nada predominante	Recuento	0	0	1	
		Recuento esperado	.0	.4	.6	1.0
	Masomenos predominante	Recuento	0	3	2	5
		Recuento esperado	.2	2.0	2.8	5.0
	Altamente predominante	Recuento	1	7	11	19
		Recuento esperado	.8	7.6	10.6	19.0
Total		Recuento	1	10	14	25
		Recuento esperado	1.0	10.0	14.0	25.0

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Tabla 4. Correlación de Pearson

		Productividad	Autoritario
Productividad	Correlación de Pearson	1	0.547*
	Sig. (bilateral)		.022
	N	25	25
Autoritario	Correlación de Pearson	0.547*	1
	Sig. (bilateral)	.022	
	N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Se observa en la tabla 3 y 4, que la dimensión del estilo autoritario y la productividad se relacionan significativamente ( $r = 0.547$ ,  $p = 0.022 < 0.05$ ), es

decir que existe una correlación positiva moderada, a un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, existe relación entre ambas variables.

#### 4.3. Relación entre el estilo orientativo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

Tabla 5. Relación entre el estilo orientativo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

			Productividad			Total
			Baja	Media	Alta	
Orientativo	Nada predominante	Recuento	0	0	1	1
		Recuento esperado	.0	.4	.6	1.0
	Masomenos predominante	Recuento	0	1	7	8
		Recuento esperado	.3	3.2	4.5	8.0
	Altamente predominante	Recuento	1	9	6	16
		Recuento esperado	.6	6.4	9.0	16.0
Total	Recuento	1	10	14	25	
	Recuento esperado	1.0	10.0	14.0	25.0	

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Tabla 6. Correlación de Pearson

		Productividad	Orientativo
Productividad	Correlación de Pearson	1	-,468*
	Sig. (bilateral)		.018
	N	25	25
Orientativo	Correlación de Pearson	-,468*	1
	Sig. (bilateral)	.018	
	N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Se observa en la tabla 5 y 6, que la dimensión del estilo orientativo y la productividad se relacionan significativamente ( $r = -0.468$ ,  $p=0.018 < 0.05$ ), es decir que existe una correlación negativa moderada, a un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, existe relación entre ambas variables.

#### 4.4. Relación entre el estilo afiliativo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

Tabla 7. Relación entre el estilo afiliativo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

			Productividad			Total
			Baja	Media	Alta	
Afiliativo	Nada predominante	Recuento	0	0	1	1
		Recuento esperado	.0	.4	.6	1.0
	Masomenos predominante	Recuento	0	1	10	11
		Recuento esperado	.4	4.4	6.2	11.0
	Altamente predominante	Recuento	1	9	3	13
		Recuento esperado	.5	5.2	7.3	13.0
Total	Recuento	1	10	14	25	
	Recuento esperado	1.0	10.0	14.0	25.0	

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Tabla 8. Correlación de Pearson

		Productividad	Afiliativo
Productividad	Correlación de Pearson	1	,636**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	25	25
Afiliativo	Correlación de Pearson	,636**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	25	25

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

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Se observa en la tabla 7 y 8, que la dimensión del estilo afiliativo y la productividad se relacionan significativamente ( $r = 0.636$ ,  $p=0.001 < 0.05$ ), es decir que existe una correlación positiva de nivel moderado, a un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, existe relación entre las variables estudiadas.

#### 4.5. Relación entre el estilo democrático y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

Tabla 9. Relación entre el estilo democrático y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

		Productividad			Total
		Baja	Media	Alta	
Nada predominante	Recuento	0	1	4	5
	Recuento esperado	.2	2.0	2.8	5.0
Masomenos predominante	Recuento	1	1	8	10
	Recuento esperado	.4	4.0	5.6	10.0
Altamente predominante	Recuento	0	8	2	10
	Recuento esperado	.4	4.0	5.6	10.0
Total	Recuento	1	10	14	25
	Recuento esperado	1.0	10.0	14.0	25.0

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Tabla 10. Correlación de Pearson

		Productividad	Democrático
Productividad	Correlación de Pearson	1	,428*
	Sig. (bilateral)		.033
	N	25	25
Democrático	Correlación de Pearson	,428*	1
	Sig. (bilateral)	.033	
	N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Se observa en la tabla 9 y 10, que la dimensión del estilo democrático y la productividad se relacionan significativamente ( $r = 0.428$ ,  $p=0.033<0.05$ ), es decir que existe una correlación positiva de nivel moderada, a un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, existe relación entre las variables estudiadas

#### 4.6. Relación entre el estilo ejemplar y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

Tabla 11. Relación entre el estilo ejemplar y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

			Productividad			Total
			Baja	Media	Alta	
Ejemplar	Nada predominante	Recuento	0	0	6	6
		Recuento esperado	.2	2.4	3.4	6.0
	Masomenos predominante	Recuento	1	2	6	9
		Recuento esperado	.4	3.6	5.0	9.0
	Altamente predominante	Recuento	0	8	2	10
		Recuento esperado	.4	4.0	5.6	10.0
Total		Recuento	1	10	14	25
		Recuento esperado	1.0	10.0	14.0	25.0

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Tabla 12. Correlación de Pearson

		Productividad	Ejemplar
Productividad	Correlación de Pearson	1	-,540**
	Sig. (bilateral)		.005
	N	25	25
Ejemplar	Correlación de Pearson	-,540**	1
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	25	25

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

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Se observa en la tabla 11 y 12, que la dimensión del estilo ejemplar y la productividad se relacionan significativamente ( $r = -0.540$ ,  $p=0.005<0.05$ ), es decir que existe una correlación negativa de nivel moderad, a un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, existe relación entre las variables estudiadas.

#### 4.7. Relación entre el estilo coaching y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

Tabla 13. Relación entre el estilo coaching y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

		Productividad			Total
		Baja	Media	Alta	
Coaching	Nada predominante	Recuento	0	0	2
		Recuento esperado	.1	.8	2.0
	Masomenos predominante	Recuento	1	0	12
		Recuento esperado	.5	5.2	7.3
	Altamente predominante	Recuento	0	10	0
		Recuento esperado	.4	4.0	5.6
Total		Recuento	1	10	14
					25

	Recuento esperado	1.0	10.0	14.0	25.0
--	----------------------	-----	------	------	------

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Tabla 14. Correlación de Pearson

		Productividad	Coaching
Productividad	Correlación de Pearson	1	,698**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	25	25
Coaching	Correlación de Pearson	,698**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	25	25

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

FUENTE: Salida del programa estadístico SPSS V. 24.

Se observa en la tabla 13 y 14, que la dimensión del estilo coaching y la productividad se relacionan significativamente ( $r = 0.698$ ,  $p=0.000 < 0.05$ ) es decir que existe una correlación positiva moderada a un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, existe relación entre ambas variables.

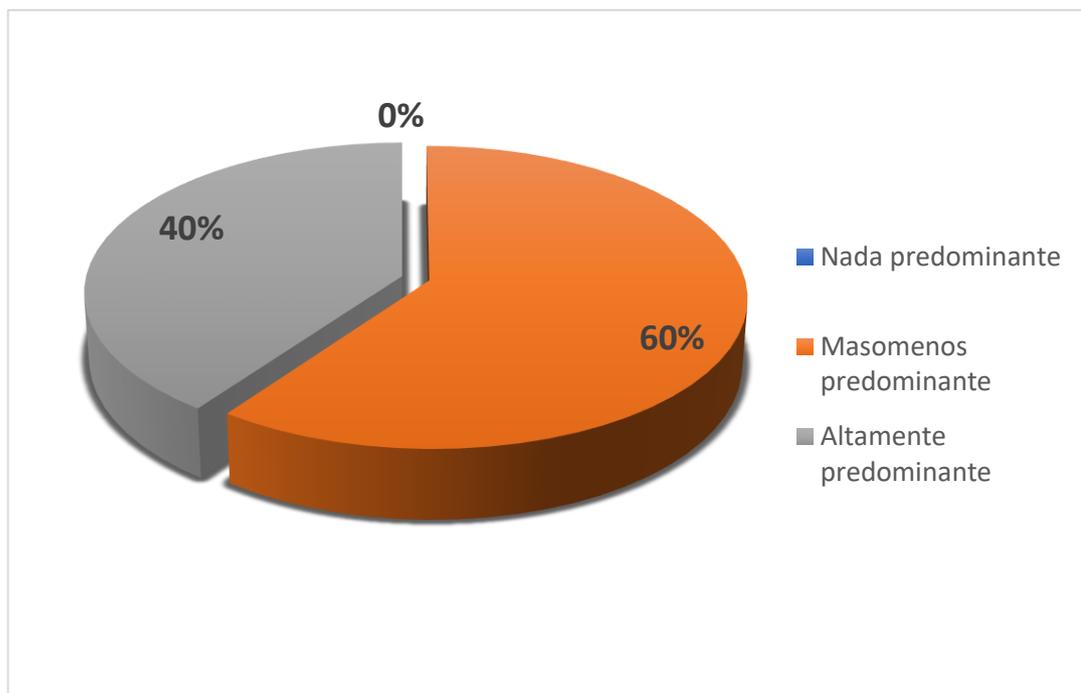
#### 4.8. Nivel de estilos de liderazgo y de la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo.

Tabla 15. Nivel de estilos de liderazgo de la fuerza de ventas de una compañía commercial de la ciudad de Trujillo.

Nivel de estilos de liderazgo	Frecuencia	%
Nada predominante	0	0%
Masomenos predominante	15	60%
Altamente predominante	10	40%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de estilos de liderazgo.

Figura 1. Nivel de estilos de liderazgo



Fuente: Tabla 15.

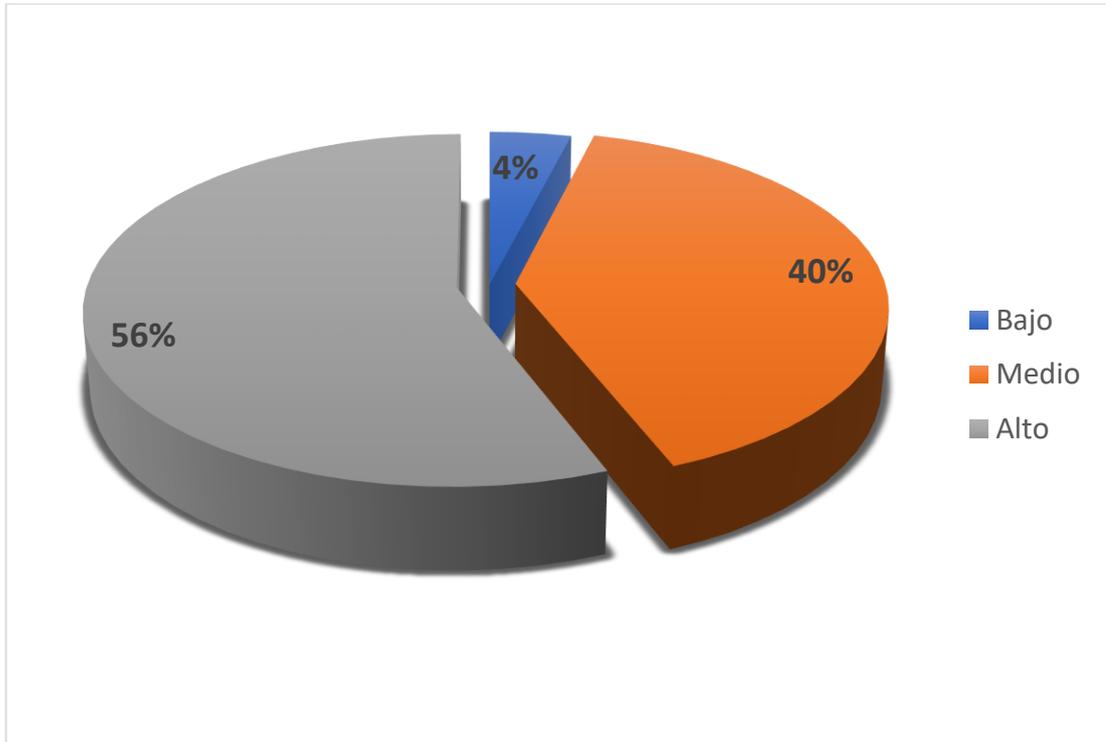
Se observa que un 60% de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo tienen un estilo de liderazgo masomenos predominante, mientras que el 40% tienen un estilo de liderazgo altamente predominante.

Tabla 16. Nivel de productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo

Nivel de Productividad	Frecuencia	%
Bajo	1	4%
Medio	10	40%
Alto	14	56%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta de productividad.

Figura 2. Nivel de productividad



Fuente: Tabla 16.

Se observa que un 56% de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo tienen un nivel de productividad alto, mientras que un 40% tienen un nivel medio de productividad y solo el 4% presentan una baja productividad.

## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para averiguar si existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo, se aplicó la Prueba Chi cuadrado.

$$\begin{array}{l}
 H_0 \quad r_{xy} = 0 \\
 H_A \quad r_{xy} \neq 0
 \end{array}$$

$H_A$ : Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo, 2021.

$H_0$ : Los estilos de liderazgo no se relacionan de manera significativa con la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo, 2021.

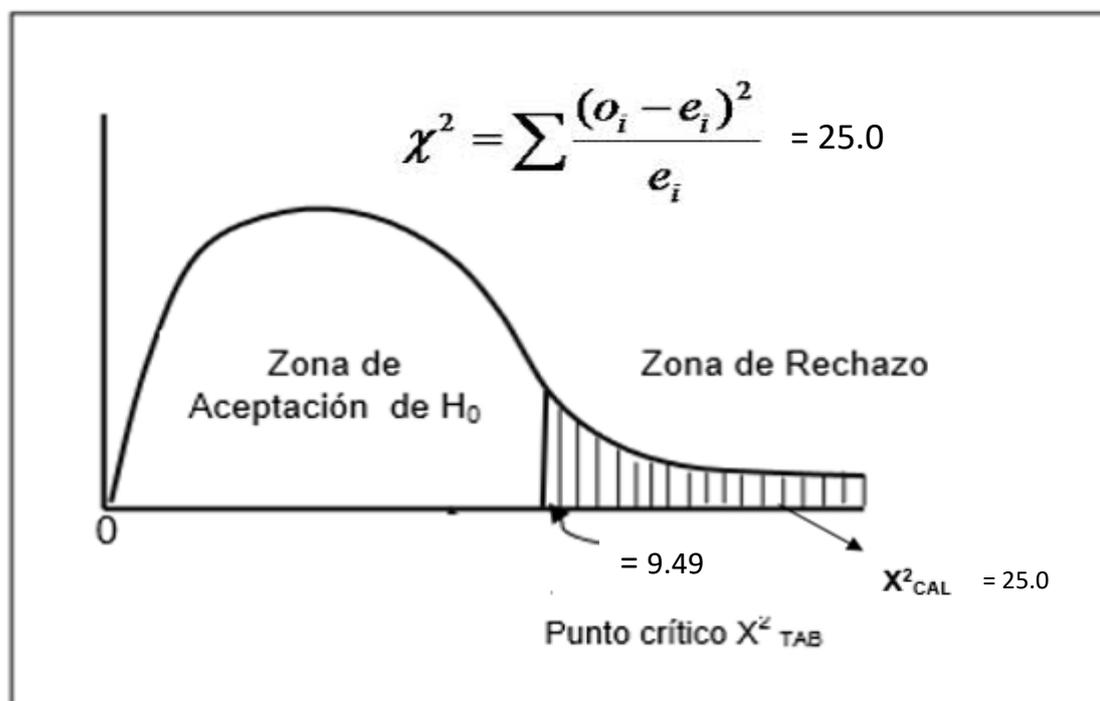
Fórmula de la Prueba Chi cuadrado:

$$\chi^2_{[(r-1)*(s-1)]} = \sum_{i=1}^{n=(r*s)} \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Tabla 17. Prueba Chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	25,000 <sup>a</sup>	2	.000
Razón de verosimilitud	33.651	2	.000
Asociación lineal por lineal	13.126	1	.000
N de casos válidos	25		

Nota: Elaboración propia mediante Microsoft Excel 2020.



En la tabla y el gráfico de arriba, vemos que la Prueba de Chi determinada está situada en el distrito de rechazo de la especulación inválida; por tanto, se opta por reconocer la teoría electiva  $H_A: r_{xy} \neq 0$  y rechazar la especulación inválida  $H_0: r_{xy} = 0$ ; los resultados demuestran que si existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo a un nivel de significancia del 5%.

## V. DISCUSIÓN

En tal sentido, los resultados obtenidos fueron de mucha importancia ya que los estilos de liderazgo y productividad se relacionan significativamente ( $r = 0.740$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ), es decir que presenta una correlación positiva alta, a un nivel de confianza del 99%, por lo tanto, existe relación entre las variables estudiadas. Resultados que se asemejan al estudio de Carreño (2018), quien señala que según la relación de Spearman de 0,682, teniendo este resultado como intermedio con un hallazgo fáctico de  $p = 0,001$  por debajo de 0,05, indica que existe relación entre ambas variables. Asimismo, según Sánchez (2019), indica que exista una conexión entre los estilos de liderazgo y la exhibición del poder empresarial de las firmas de asesoría de una organización escalonada, con un RHO de Spearman, que fue  $r = 0.311$ , señalando que existe relación entre ambas variables.

Por otro lado, la dimensión del estilo autoritario y la productividad se relacionan significativamente ( $r = 0.547$ ,  $p = 0.022 < 0.05$ ), es decir que existe una correlación positiva moderada, a un nivel de confianza del 95%, la dimensión del estilo orientativo y la productividad se relacionan significativamente ( $r = -0.468$ ,  $p = 0.018 < 0.05$ ), es decir que existe una correlación negativa moderada, la dimensión del estilo afiliativo y la productividad se relacionan significativamente ( $r = 0.636$ ,  $p = 0.001 < 0.05$ ), es decir que existe una correlación positiva moderada, la dimensión del estilo democrático y la productividad se relacionan significativamente ( $r = 0.428$ ,  $p = 0.033 < 0.05$ ), es decir que existe una correlación positiva moderada, la dimensión del estilo ejemplar y la productividad se relacionan significativamente ( $r = -0.540$ ,  $p = 0.005 < 0.05$ ), es decir que existe una correlación negativa moderada, la dimensión del estilo coaching y la productividad se relacionan significativamente ( $r = 0.698$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ) es decir que existe una correlación positiva moderada. Resultados que se complementan con el estudio de Ponce (2020), quien indica que el liderazgo coercitivo posee una correlación positiva moderada con la utilidad (Rho Spearman = 0,415). El estilo de la tabla posee una correlación positiva moderada con la competencia (Rho Spearman = 0.480). El liderazgo afiliativo tiene una correlación desfavorable baja con la efectividad (Rho Spearman = - 0.302). El liderazgo democrático posee una correlación positiva moderada con la efectividad (Rho Spearman = 0.508). El estilo digno de elogio tiene poco que ver con la

producción (Rho Spearman = - 0.103). El estilo de orientación posee una correlación positiva moderada con la efectividad (Rho Spearman = 0.508).

Además, un 60% de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo tienen un estilo de liderazgo masomenos predominante, mientras que el 40% tienen un estilo de liderazgo altamente predominante. Hallazgo que se relaciona con el estudio de Arévalo (2018), quien señala que los estilos de liderazgo predominantes son el afiliativo y de gobierno mayoritario, diversos estilos menos dominantes son el estilo de desarrollo, dirección y dictador.

Finalmente, un 56% de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo tienen un nivel de productividad alto, mientras que un 40% tienen un nivel medio de productividad y solo el 4% presentan una baja productividad. Resultado que se relaciona con el estudio de Secada (2019), quien señala que el grado de productividad de los especialistas en los tratos vehiculares del espacio de uno de una organización en la ciudad de Trujillo prevalece en un grado normal de 65%.

## VI. CONCLUSIONES

1. Al determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, se encontró un  $r = 0.740$ , indicando que existe una correlación positiva alta.
2. Al establecer la relación que existe entre el estilo autoritario y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, se encontró que  $r = 0.547$ , indicando que existe una correlación positiva moderada.
3. Al determinar la relación entre el estilo orientativo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, se encontró que  $r = -0.468$ , señalando que existe una correlación negativa moderada.
4. Al establecer la relación entre el estilo afiliativo y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, se encontró que  $r = 0.636$ , indicando que existe una correlación positiva moderada.
5. Al identificar la relación entre el estilo democrático y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, se encontró que  $r = 0.428$ , señalando que existe una correlación positiva moderada.
6. Al determinar la relación entre el estilo ejemplar y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, se encontró que  $r = -0.540$ , señalando que existe una correlación negativa moderada.
7. Al determinar la relación entre el estilo coaching y la productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, se encontró que  $r = 0.698$ , señalando que existe una correlación positiva moderada.
8. Al medir el nivel de productividad de la fuerza de ventas de una compañía comercial de la ciudad de Trujillo, se encontró que 56% tienen un nivel de productividad alto, mientras que un 40% tienen un nivel medio de productividad y solo el 4% presentan una baja productividad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. El directorio de Recursos Humanos debe fomentar habilidades para desarrollar aún más el estilo de administración de los especialistas de una organización empresarial en la ciudad de Trujillo, para demostrar las conexiones entre supervisores y colegas, lo que permitirá que la habilidad del individuo tenga un pleno presentación en sus capacidades.
2. El directorio empresarial de la organización empresarial de la ciudad de Trujillo, deberá evaluar intermitentemente la exhibición de los trabajadores y medir la presentación de los socios, para distinguir rarezas y evitar problemas futuros.
3. Se recomienda que futuras investigaciones fueran a tocar el tema de capacitaciones, tema que no se tocó en la investigación, pero que se consideró importante por considerar que sin preparación no hay excelente eficiencia en el trabajo.

## REFERENCIAS

- Aliaga, D., & Flores, W. (2017). Influencia del E-Commerce en el desempeño de las MYPES del sector textil peruano en el emporio comercial de gamarra (Tesis de pregrado). Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Alva, J., & Juarez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimú agropecuaria S.A. del Distrito de Trujillo-2014. (Tesis de pregrado). Universidad Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Arana, L., & Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro (Tesis de maestría). Lima, Perú.: Universidad de Marcelino Champagnat.
- Arévalo, V. (2018). La influencia de los estilos de liderazgo de los supervisores de la CELEC EP Central Térmica Esmeraldas II en las competencias comunes del grupo de trabajo de producción de la central (Tesis de maestría). Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Bain, D. (2003). Productividad, Solución a los problemas de la empresa. MC GRAW-HILL. Obtenido de <http://site.ebrary.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=10450144&ppg=1>  
1
- Bock, L. (2015). Insights from inside google that will transform how you live and lead. HR Executive Magazine.
- Brown, F. (2015). Investigación Científica. México: El Manuel Moderno.
- Carreño, L. (2018). Estrategia comercial y la productividad en la empresa Masedi. Lima, Perú.: (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Castillo, J. (2016). Estilo de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Cineplanet Real Plaza-Trujillo 2015. Perú.
- De Matías, D. (2014). Los estilos de dirección de Daniel Goleman. Nociones de Economía y Empresa. Obtenido de <https://nocionesdeeconomaiayempresa.wordpress.com/2014/01/09/los-estilos-dedireccion-de-daniel-goleman/>

- Espinosa, S. (2016). Estudio de los estilos de liderazgo empresarial aplicado a la gestión de fuerza de ventas (Tesis de pregrado). Quito, Ecuador: Universidad San Francisco de Quito.
- Felsinger, E., & Runza, P. (2020). Productividad: Un Estudio de Caso en un Departamento de Siniestros (Tesis de maestría). Buenos Aires, Argentina.: Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina.
- Fernández, C. (2017). La estrategia que Google usa para ayudar a sus empleados a aprender. Obtenido de <https://www.ticbeat.com/empresa-b2b/la-estrategia-que-google-usa-para-ayudar-a-susempleados-a-aprender/>
- Fuentes, S. (2018). Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad (Tesis de pregrado). Quetzaltenango, Guatemala.: Universidad Rafael Landívar.
- Gaona, K. (2018). Influencia del liderazgo en el bienestar de los trabajadores de la Empresa Representaciones Martin SAC Sede Arequipa 2018. Perú.
- Gestión. (2014). Líderes de las empresas peruanas genera ambientes de trabajo desmotivantes. Perú. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/53-lideres-empresas-peruanas-genera-ambientes-desmotivantes-57741-noticia/?ref=gesr>
- Goleman, D. (2005). Liderazgo que obtiene resultados. SCIENCE. Obtenido de <http://ecob.scienceontheweb.net/liderazgo1.pdf>
- Gonzales, P. (2017). B2B y B2C: Las diferencias en las ventas. Obtenido de <https://www.pipedrive.com/es/blog/que-es-b2b-b2c>
- Guerrero, D., & Vásquez, A. (2017). Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016 . Pimentel, Perú: (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán.
- Guerrero, D., & Vásquez, A. (2017). Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016. Pimentel, Chiclayo: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4135/Guerrero%20-%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutierrez, H. (2014). Calidad y productividad. Mexico: MC GRAW HILL.

- Guzmán, A. (2006). *La comunicación como herramienta Gerencial*. Bogota, Colombia: Ecoe. Obtenido de <http://site.ebrary.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=10565623&ppg=5>
- Hernández, R., Baptista, L., & Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México DF: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Martínez, R. (2017). El Concepto de Productividad en el análisis económico. *SCIELO COLOMBIA*, 16, 1-33.
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2017). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584.
- Mejía, A. (2018). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Journal*, , 203-214.
- Méndez, J. (2017). *Liderazgo Empresarial para un futuro peruano con propósito*. Obtenido de <http://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/2013-2021-liderazgo-empresarialpara-un-futuro-peruano-con-proposito>
- Mendoza, S., & Torres, A. (s.f.). *B2B E-Commerce con la cadena de abastecimiento del sector automotriz de Lima – Perú* (Tesis de pregrado).
- Pecho, A. (2017). *La Cultura Organizacional y su influencia con la productividad de la Empresa Decoraciones Menocal SRL*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Ponce, J. (2020). *Estilos de liderazgo y productividad de los colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial del norte del país*. Trujillo - Perú: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24088/TEISIS%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prokopenko, J. (2016). *La Gestión de la Productividad* (Primera ed.). *Copyright*.
- Quesada, M., & Villa, W. (2007). *Estudio del Trabajo* (Primera ed.). Medellín, Colombia. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Wb85eivgonQC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>.

- Quintero, M. (2018). El liderazgo de los directivos bancarios según la teoría de likert y su relación con la satisfacción laboral de los empleados basado en la teoría de herzberg, zona metropolitana del estado mérida. Estado de mérida.
- Rivera , Y., & Conrado, J. (2016). Impacto de los líderes en la productividad de las empresas de servicio de aseo en la ciudad de Barranquilla. colombia.
- Sánchez, M. (2019). Relación de los estilos de liderazgo y el desempeño de la fuerza de ventas de una empresa multinivel 2019. Lima - Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Secada, C. (2019). Relación entre el nivel de motivación y el nivel de productividad de los trabajadores del área de ventas de autos de una empresa en la ciudad de Trujillo 2018 . Trujillo, Perú: (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte.
- Tello, E. (2017). El Perfil del vendedor Industrial. MINDER Academy. Obtenido de <http://marketingindustrial.pe/2017/04/20/el-perfil-del-vendedor-industrial/>
- Thompson, I. (2018). Definición de Eficiencia. Obtenido de Promonegocios:.. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Unipymes. (2014). Efectividad Empresarial.
- Valdéz, M. (2016). Los estilos de liderazgos y el comportamiento organizacional en la empresa Leomar SAC 2015.
- Yulk, G. (2004). Leadership in organizations. . New Jersey, Estados Unidos de América: Editorial Prentice-Hall.

## ANEXOS

### Anexo 1: Cuestionario de Estilos de liderazgo

Marca con una X la respuesta que mas se adecuó a su opinion, solo puede marcar una opción.

Dimensiones	ítems	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
AUTORITARIO	1	Muestra una gran confianza en sí mismo y seguridad a la hora de tomar decisiones, especialmente en momentos de crisis.					
	2	Le gusta que las cosas se hagan a su manera y acepta con dificultad que se contradigan sus órdenes.					
	3	Delega actividades y tareas, pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas.					
	4	Su comportamiento suele ser "excesivo" sea cual sea la actividad a que se dedique.					
	5	Le gusta que las cosas se hagan a su manera y acepta con dificultad que se contradigan sus órdenes.					
ORIENTATIVO	6	Propone y comunica con claridad los propósitos, misiones y objetivos de la organización.					
	7	Descubre los intereses de sus colaboradores y los orienta hacia el objetivo común					
	8	Adapta la Visión y las estrategias de la organización a las exigencias de la realidad.					
	9	Construye su proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de sus colaboradores.					
	10	Da un amplio margen de libertad para que cada persona avance a su manera hacia la consecución de los objetivos.					
AFILIATIVO	11	Influye en los demás a través de cultivar y mantener una sintonía emotiva con sus colaboradores.					
	12	Considera la vida personal y profesional como un todo indisoluble y actúa en consecuencia.					
	13	Conoce bien a sus colaboradores y establece con ellos vínculos de confianza y proximidad.					
	14	Se esfuerza por satisfacer de forma simultánea las necesidades de las personas y los objetivos de su organización.					
	15	Trabaja activamente para conseguir armonía, cohesión y sinergia como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo.					

DEMOCRATICO	16	Escucha, respeta y considera atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir.					
	17	Busca la participación activa de las personas involucradas a la hora de proponer planes concretos de acción.					
	18	Comparte con su equipo sus visiones y objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos.					
	19	Mantiene una "actitud democrática" en la gestión de los asuntos de su unidad.					
	20	Gestiona bien las reuniones de trabajo a fin de conseguir elevada participación y a la vez alta eficiencia.					
EJEMPLAR	21	Espolea continuamente a su equipo para superar los resultados de la competencia.					
	22	Diseña y pone en marcha estrategias especialmente agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos.					
	23	Ejemplifica con su conducta un estilo atrevido, activo y claramente ganador.					
	24	Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento óptimo.					
	25	Conseguir resultados visibles es su prioridad, el precio a pagar por ellos (tensión, esfuerzo,...) es una consideración secundaria.					
COACHING	26	Se interesa por las motivaciones y los objetivos profesionales de sus colaboradores.					
	27	Focaliza sus esfuerzos en conseguir un equipo de colaboradores crecientemente preparado, integrado y competitivo.					
	28	Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus colaboradores realizan su trabajo.					
	29	Es exigente y minucioso en su labor de "formador" de otros a los que pide que den lo mejor de sí mismos.					
	30	Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover su crecimiento personal.					

## Anexo 2: Cuestionario de Productividad

Deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción; por ello debe leerlo en forma detallada y precisa y, luego, marcar una de las cinco alternativas.

Ítems	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>EFICACIA</b>						
1	Yo asigno las tareas apropiadas a otros para trabajar más eficientemente.					
2	Organizo mi día para aprovechar los altos y bajos en mi energía y motivación.					
3	Busco activamente maneras de mejorar el flujo de mi trabajo, y la forma en que abordo las tareas.					
4	Puedo mantener el enfoque en una tarea durante un periodo significativo de tiempo.					
5	Busco activamente maneras de evitar perder tiempo y esfuerzo tanto para mí como para mi equipo.					
6	Utilizo los talentos, el tiempo y la experiencia de otras personas de mi equipo para ayudar a hacer el trabajo.					
<b>EFFECTIVIDAD</b>						
7	Uso técnicas como la lectura rápida y la toma de notas para identificar los puntos clave de los documentos que recibo.					
8	Utilizo un sistema de seguimiento formal para entender como paso mi tiempo.					
9	Tengo un plan claro para hacer frente a interrupciones.					
10	Soy multitarea.					
<b>EFICIENCIA</b>						
11	Paso mucho tiempo buscando información o documentos, o localizando artículos que faltan.					
12	El volumen de la correspondencia y la documentación que recibo sobre una base diaria me abruma					
13	Retraso tareas difíciles o desagradables hasta el último minuto o hasta que el problema desaparezca por sí solo.					
14	Para asegurar que las cosas se hagan bien, mantengo un seguimiento cercano de las actividades y decisiones de otros en mi equipo.					
15	Me parece que mi mente divaga, y es difícil concentrarse por mucho tiempo.					
16	Hago todas las tareas que se me asignan y espero mantener el volumen del trabajo.					

### Anexo 3: Muestra Piloto de Estilos de Liderazgo

Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	3	2	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	5	4	5	5	5
2	2	2	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	5	4	4	5	5
3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	2	2	2	1	3	4	4	5	5	5	3	2	3	3	4	5	4	5	5
4	3	2	3	1	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	5
5	3	1	3	3	3	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	5	4	5	5	3
6	2	2	2	3	2	5	4	5	5	5	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4
7	4	3	3	2	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5
8	4	3	3	2	2	4	5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	4	5	4	5	5
9	2	3	2	1	2	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3
10	2	1	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	5	5	4	4
11	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	5
12	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	4	3	5	5	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	3	4	2
13	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	4
14	4	5	5	4	5	4	3	2	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5
15	2	1	3	2	2	4	5	3	5	4	3	2	4	4	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4

### Anexo 4: Muestra Piloto de Productividad

Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5
2	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	3	1	2	4	1	3
3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	1	2	4	1	3
4	4	5	4	4	3	4	3	3	2	5	3	1	1	4	1	4
5	4	5	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2
6	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	1	2	1	3
7	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	3	3	1	2	1	1
8	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3
9	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	1	3	3	1	2	1
10	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	1	1	3	1	2	2
11	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	1	2	1	1	2	2
12	4	3	4	4	2	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4
13	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3
14	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4
15	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5

## ANEXO 5: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE ESTILOS DE LIDERAZGO

### CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

### MÉTODO UTILIZADO

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman- Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada a 30 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir el nivel de estilos de liderazgo, se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0.880, y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

- Instrumento utilizado (Longitud igual o desigual) = 0.990.

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0.900.

**Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa.**

**Reporte de salida.**

**Tabla Nº 01**

**Estadístico de consistencia interna del cuestionario**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.900	30

*Fuente: Ordenador, SPSS 25*

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para medir el nivel de estilos de liderazgo, de 0.900, dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

**Tabla N°02**  
**Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach el elemento se h suprimido
VAR00001	104,8000	62,743	,245	,584
VAR00002	105,0000	64,857	,330	,616
VAR00003	104,4667	65,124	,486	,602
VAR00004	104,9333	64,495	,567	,608
VAR00005	104,6667	62,095	,250	,583
VAR00006	103,4000	68,543	,329	,610
VAR00007	104,0000	70,286	,273	,623
VAR00008	103,9333	69,924	,495	,629
VAR00009	103,5333	67,695	,544	,610
VAR00010	103,4667	65,410	,383	,592
VAR00011	104,4000	65,686	,424	,596
VAR00012	104,7333	65,352	,578	,602
VAR00013	104,4000	67,400	,341	,614
VAR00014	104,0000	66,286	,500	,614
VAR00015	104,3333	68,810	,427	,629
VAR00016	104,9333	68,495	,308	,622
VAR00017	104,8667	59,981	,624	,555
VAR00018	104,4667	66,552	,550	,602
VAR00019	104,5333	65,552	,309	,598
VAR00020	104,8000	62,029	,292	,579
VAR00021	104,6000	55,686	,644	,531
VAR00022	104,8667	58,410	,505	,552
VAR00023	105,2000	62,886	,264	,582
VAR00024	104,9333	62,352	,328	,577
VAR00025	105,0000	58,143	,781	,540
VAR00026	103,9333	59,495	,615	,552
VAR00027	104,2667	62,781	,236	,585
VAR00028	104,0667	61,210	,371	,571
VAR00029	103,7333	63,067	,218	,587
VAR00030	103,7333	63,067	,244	,584

Fuente: Ordenador, SPSS 24

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0.900 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus ítems.

**Tabla N°03**  
**Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades**

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,938
		N de elementos	15 <sup>a</sup>
	Parte 2	Valor	,996
		N de elementos	15 <sup>b</sup>
	N total de elementos		30
Correlación entre formularios			,947 <sup>c</sup>
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,990 <sup>c</sup>
	Longitud desigual		,900 <sup>c</sup>
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,880

a. Los elementos son: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015.

b. Los elementos son: VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030.

c. La correlación entre los formatos (mitades) de la prueba es negativa. Esto viola los supuestos del modelo de fiabilidad. Las estadísticas que son funciones de este valor pueden tener estimaciones fuera de los rangos teóricamente posibles.

En la Tabla N°03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir el nivel de estilos de liderazgo, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0.990 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0.880, ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta para medir el nivel de estilos de liderazgo, instrumento elaborado por el autor, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

## ANEXO 6: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LA PRODUCTIVIDAD

### CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

### MÉTODO UTILIZADO

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman- Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada a 16 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir el nivel de la productividad, se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0.948, y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

- Instrumento utilizado (Longitud igual o desigual) = 0.965.

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0.930.

**Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa.**

**Reporte de salida.**

**Tabla Nº 01**

**Estadístico de consistencia interna del cuestionario**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.930	16

*Fuente: Ordenador, SPSS 25*

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para medir el nivel de la productividad, de 0.930, dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

**Tabla N°02**  
**Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	52,4667	73,838	,467	,822
VAR00002	52,8667	77,552	,361	,840
VAR00003	52,1333	75,124	,406	,825
VAR00004	52,4000	71,400	,629	,815
VAR00005	52,6667	76,524	,353	,834
VAR00006	52,1333	75,410	,376	,826
VAR00007	52,7333	74,210	,223	,833
VAR00008	52,4000	70,829	,431	,821
VAR00009	52,0667	74,781	,250	,830
VAR00010	51,9333	77,638	,320	,834
VAR00011	53,2667	66,781	,556	,813
VAR00012	53,7333	64,924	,645	,806
VAR00013	53,8000	62,314	,711	,800
VAR00014	53,2667	63,495	,603	,809
VAR00015	53,8000	56,886	,800	,791
VAR00016	53,3333	67,238	,514	,816

*Fuente: Ordenador, SPSS 24*

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0.930 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus ítems.

**Tabla N°03**  
**Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,937
		N de elementos	8 <sup>a</sup>
	Parte 2	Valor	,820
		N de elementos	8 <sup>b</sup>
	N total de elementos		
Correlación entre formularios			,919
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,965
	Longitud desigual		,965
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,948

a. Los elementos son: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008.

b. Los elementos son: VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016.

En la Tabla N°03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir el nivel de la productividad, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0.965 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0.948, ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta para medir el nivel de la productividad, instrumento elaborado por el autor, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

### Anexo 7: Matriz de operacionalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable independiente:</b> Estilos de liderazgo	Es un estándar típico de conductas que adopta el líder o directivo con el fin de orientar a sus trabajadores y así puedan lograr sus objetivos trazados en la empresa (Goleman, 2005)	Se basa en la medición de los estilos de liderazgo, para la medición se usó un cuestionario de 30 preguntas cerradas, y tomó como niveles a poco predominante (30-70), medianamente predominante (71-111) y altamente predominante (112-150).	Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma decisiones sin avisar.</li> <li>- Comunicación en descenso</li> <li>- Falta de confianza</li> <li>- Relaciones interpersonales restringidas.</li> </ul>	Ordinal
			Orientativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misión y visión clara</li> <li>- Capacita a sus trabajadores</li> </ul>	
			Afiliativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buena comunicación</li> <li>- Brinda vínculos afectivos</li> <li>- Lealtad</li> </ul>	
			Democrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma decisiones consultadas</li> <li>- Brinda confianza en los trabajadores</li> <li>- Beneficios materiales</li> <li>- Sanciones</li> </ul>	
			Ejemplar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conducta ejemplar</li> <li>- Niveles de desempeño</li> </ul>	
			Coaching	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crecimiento personal</li> <li>- Apoyo en el trabajo</li> </ul>	
<b>Variable dependiente:</b> Productividad	Es la asociación entre insumos y productos en un tiempo determinado en base a la calidad, es decir, que englobe a la calidad, bienes, servicios producidos y la cantidad de los recursos usados (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).	Se basa en la medición de la productividad, mediante un cuestionario de 16 preguntas cerradas, donde se incluyó los niveles de bajo (16-37), medio (38-59) y alto (60-80)	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logro de objetivos</li> <li>- Satisfacción del cliente</li> </ul>	Ordinal
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resultados esperados</li> <li>- Costos razonables</li> </ul>	
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo</li> <li>- Factores productivos</li> </ul>	

### Anexo 8: Matriz de Consistencia

**Título:** Estilos de Liderazgo y Productividad de la Fuerza de Ventas de una Empresa Comercial de la Ciudad de Trujillo.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Formulación del Problema:</b> ¿Como se relaciona los estilos de liderazgo y la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo, 2021?	<b>Objetivo General:</b> Determinar como se relaciona los estilos de liderazgo y la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo, 2021.  <b>Específicos:</b> 1. Establecer la relación que existe entre el estilo autoritario y la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo. 2. Determinar la relación entre el estilo orientativo y la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo. 3. Establecer la relación entre el estilo afiliativo y la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo. 4. Identificar la relación entre el estilo democrático y la productividad de la	Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo, 2021.	<b>Variable independiente:</b> Estilos de liderazgo	Autoritario	- Toma decisiones sin avisar. - Comunicación en descenso - Falta de confianza - Relaciones interpersonales restringidas.
				Orientativo	- Misión y visión clara - Capacita a sus trabajadores
				Afliativo	- Buena comunicación - Brinda vínculos afectivos - Lealtad
				Democrático	- Toma decisiones consultadas - Brinda confianza en los trabajadores - Beneficios materiales - Sanciones
				Ejemplar	- Conducta ejemplar - Niveles de desempeño
				Coaching	- Crecimiento personal - Apoyo en el trabajo
			<b>Variable dependiente:</b> Productividad	Eficacia	- Logro de objetivos - Satisfacción del cliente
				Efectividad	- Resultados esperados - Costos razonables

	<p>fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo.</p> <p>5. Determinar la relación entre el estilo ejemplar y la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo.</p> <p>6. Establecer la relación entre el estilo coaching y la productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo.</p> <p>7. Medir el nivel de productividad de la fuerza de ventas de una empresa comercial de la ciudad de Trujillo.</p>			<p>Eficiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo</li> <li>- Factores productivos</li> </ul>
--	--	--	--	-------------------	--

## Anexo 9: Base de Datos de los Estilos de Liderazgo

Encuestados	AUTORITARIO					Total	ORIENTATIVO					Total	AFILIATIVO					Total	DEMOCRATICO					Total	EJEMPLAR					Total	COACHING					Total												
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20		P21	P22	P23	P24	P25		P26	P27	P28	P29	P30													
1	4	4	5	3	3	19	Altamente predominante	3	5	4	5	5	5	24	Altamente predominante	3	5	5	3	3	2	18	Masomenos predominante	2	2	2	2	3	5	14	Nada predominante	1	3	5	2	2	2	14	Nada predominante	1	2	4	2	2	5	15	Masomenos predominante	2
2	2	2	3	3	4	14	Masomenos predominante	2	5	4	5	4	5	23	Altamente predominante	3	4	5	5	5	5	24	Altamente predominante	3	5	3	3	5	5	21	Altamente predominante	3	5	4	3	5	3	20	Masomenos predominante	2	5	4	4	5	5	23	Altamente predominante	3
3	4	4	5	5	4	22	Altamente predominante	3	5	5	4	5	5	24	Altamente predominante	3	3	2	2	2	5	14	Masomenos predominante	2	2	5	4	5	2	18	Masomenos predominante	2	2	2	2	5	3	14	Nada predominante	1	4	2	4	5	2	17	Masomenos predominante	2
4	3	5	3	5	3	19	Altamente predominante	3	5	3	4	5	4	21	Altamente predominante	3	4	4	4	5	4	21	Altamente predominante	3	4	5	5	3	5	22	Altamente predominante	3	3	5	5	5	4	22	Altamente predominante	3	4	5	4	4	5	22	Altamente predominante	3
5	3	5	3	5	3	19	Altamente predominante	3	2	4	5	2	5	18	Masomenos predominante	2	4	5	4	2	5	20	Altamente predominante	3	4	5	4	3	2	18	Masomenos predominante	2	2	5	4	2	3	16	Nada predominante	1	2	4	5	2	3	16	Masomenos predominante	2
6	5	5	5	3	2	20	Altamente predominante	3	5	4	2	5	2	18	Masomenos predominante	2	2	5	4	2	3	16	Masomenos predominante	2	5	4	4	3	4	20	Masomenos predominante	2	4	4	5	2	2	17	Masomenos predominante	2	4	3	5	2	4	18	Masomenos predominante	2
7	4	3	3	2	3	15	Masomenos predominante	2	4	4	5	5	5	23	Altamente predominante	3	3	4	4	5	5	21	Altamente predominante	3	3	4	5	5	4	21	Altamente predominante	3	5	5	5	4	5	24	Altamente predominante	3	5	3	5	5	5	23	Altamente predominante	3
8	5	3	3	5	5	21	Altamente predominante	3	4	2	5	3	1	15	Masomenos predominante	2	3	2	5	3	2	15	Masomenos predominante	2	2	5	2	3	3	15	Nada predominante	1	2	5	3	2	2	14	Nada predominante	1	2	5	4	2	2	15	Masomenos predominante	2
9	5	3	5	5	2	20	Altamente predominante	3	5	5	5	5	4	24	Altamente predominante	3	4	3	4	5	4	20	Altamente predominante	3	5	4	5	5	5	24	Altamente predominante	3	4	4	3	3	3	17	Masomenos predominante	2	4	5	4	5	5	23	Altamente predominante	3
10	5	5	5	3	3	21	Altamente predominante	3	4	2	5	5	2	18	Masomenos predominante	2	2	4	5	2	2	15	Masomenos predominante	2	2	5	4	5	3	19	Masomenos predominante	2	5	3	5	2	2	17	Masomenos predominante	2	4	5	2	4	4	19	Masomenos predominante	2
11	4	5	4	5	5	23	Altamente predominante	3	5	2	5	4	5	21	Altamente predominante	3	3	2	5	2	2	14	Masomenos predominante	2	2	2	5	3	2	14	Nada predominante	1	4	4	5	4	2	19	Masomenos predominante	2	4	5	2	5	2	18	Masomenos predominante	2
12	3	5	5	4	4	21	Altamente predominante	3	5	2	5	5	2	19	Altamente predominante	3	3	4	3	5	2	17	Masomenos predominante	2	2	5	2	5	3	17	Masomenos predominante	2	5	4	2	3	3	17	Masomenos predominante	2	5	2	2	5	2	16	Masomenos predominante	2
13	5	4	4	5	5	23	Altamente predominante	3	2	5	2	4	4	17	Masomenos predominante	2	2	5	2	2	3	14	Masomenos predominante	2	5	4	5	2	2	18	Masomenos predominante	2	4	2	5	2	3	16	Nada predominante	1	5	4	3	2	4	18	Masomenos predominante	2
14	4	5	5	4	5	23	Altamente predominante	3	4	5	5	5	4	23	Altamente predominante	3	4	3	4	5	4	20	Altamente predominante	3	5	4	5	4	4	22	Altamente predominante	3	5	4	3	5	4	21	Altamente predominante	3	5	5	4	5	5	24	Altamente predominante	3
15	5	5	3	5	2	20	Altamente predominante	3	4	5	3	5	4	21	Altamente predominante	3	3	5	4	4	4	20	Altamente predominante	3	3	2	5	2	5	17	Masomenos predominante	2	2	5	3	5	2	17	Masomenos predominante	2	2	2	5	2	4	15	Masomenos predominante	2
16	5	5	5	5	3	23	Altamente predominante	3	2	3	5	4	1	15	Masomenos predominante	2	5	5	4	4	5	23	Altamente predominante	3	1	3	4	4	1	13	Nada predominante	1	5	5	5	5	3	23	Altamente predominante	3	5	4	3	5	5	22	Altamente predominante	3
17	3	3	1	4	5	16	Masomenos predominante	2	2	2	5	4	4	17	Masomenos predominante	2	2	5	4	5	2	18	Masomenos predominante	2	4	3	3	4	4	18	Masomenos predominante	2	2	2	5	4	2	15	Nada predominante	1	2	5	4	5	2	18	Masomenos predominante	2
18	4	5	4	5	3	21	Altamente predominante	3	4	5	2	5	4	20	Altamente predominante	3	4	4	4	5	2	19	Altamente predominante	3	4	4	3	3	4	18	Masomenos predominante	2	2	5	4	5	2	18	Masomenos predominante	2	2	2	5	2	3	14	Nada predominante	1
19	3	5	5	5	5	23	Altamente predominante	3	5	4	5	5	3	22	Altamente predominante	3	3	4	4	5	5	21	Altamente predominante	3	3	5	5	5	3	21	Altamente predominante	3	3	5	5	5	5	23	Altamente predominante	3	5	4	5	5	4	23	Altamente predominante	3
20	1	2	3	1	1	8	Nada predominante	1	1	3	1	1	1	7	Nada predominante	1	1	3	3	1	1	9	Nada predominante	1	5	3	4	5	4	21	Altamente predominante	3	5	5	5	3	4	22	Altamente predominante	3	1	3	4	1	1	10	Nada predominante	1
21	3	5	5	5	3	21	Altamente predominante	3	5	4	4	5	5	23	Altamente predominante	3	5	5	4	4	4	22	Altamente predominante	3	4	4	5	5	4	22	Altamente predominante	3	3	5	5	5	5	23	Altamente predominante	3	4	5	5	5	5	24	Altamente predominante	3
22	3	2	2	5	5	17	Masomenos predominante	2	5	5	5	5	5	25	Altamente predominante	3	4	4	2	4	3	17	Masomenos predominante	2	2	5	3	2	3	15	Nada predominante	1	5	4	2	5	5	21	Altamente predominante	3	2	4	4	4	2	16	Masomenos predominante	2
23	3	2	4	2	3	14	Masomenos predominante	2	5	4	5	4	4	22	Altamente predominante	3	4	3	5	5	5	22	Altamente predominante	3	4	3	3	4	4	18	Masomenos predominante	2	5	5	4	5	3	22	Altamente predominante	3	5	5	4	3	5	22	Altamente predominante	3
24	5	5	5	5	3	23	Altamente predominante	3	4	5	5	4	4	22	Altamente predominante	3	4	3	4	3	4	18	Masomenos predominante	2	5	5	5	5	4	24	Altamente predominante	3	3	5	5	5	5	23	Altamente predominante	3	5	4	4	5	5	23	Altamente predominante	3
25	5	5	3	5	3	21	Altamente predominante	3	2	5	2	5	2	16	Masomenos predominante	2	4	2	4	4	5	19	Altamente predominante	3	2	2	5	4	4	17	Masomenos predominante	3	2	2	5	4	4	17	Masomenos predominante	2	4	3	2	5	2	16	Masomenos predominante	2

### Anexo 10: Base de Datos de la Productividad

Encuestados	EFICACIA							EFECTIVIDAD							EFICIENCIA										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total			P7	P8	P9	P10	Total			P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total		
1	4	5	4	4	5	5	27	MEDIO	2	5	5	5	5	20	ALTO	3	4	5	5	5	5	5	29	ALTO	3
2	4	4	4	4	3	4	23	BAJO	1	5	5	5	5	20	ALTO	3	2	5	3	4	5	4	23	MEDIO	2
3	5	5	4	5	5		24	BAJO	1	4	5	5	4	18	MEDIO	2	5	5	5	4	5	5	29	ALTO	3
4	4	5	4	4	5	4	26	MEDIO	2	5	5	4	5	19	ALTO	3	5	3	5	4	4	3	24	MEDIO	2
5	4	5	5	5	5	3	27	MEDIO	2	5	5	5	5	20	ALTO	3	4	3	5	5	4	4	25	MEDIO	2
6	4	5	4	4	4	4	25	MEDIO	2	5	5	5	5	20	ALTO	3	5	4	5	5	5	5	29	ALTO	3
7	4	5	4	4	5	5	27	MEDIO	2	4	5	5	5	19	ALTO	3	4	3	5	2	4	5	23	MEDIO	2
8	4	3	5	5	5	5	27	MEDIO	2	4	5	5	4	18	MEDIO	2	4	5	5	5	3	5	27	ALTO	3
9	5	5	5	5	5	4	29	ALTO	3	5	3	5	3	16	BAJO	1	5	3	3	5	3	5	24	MEDIO	2
10	5	4	4	5	4	4	26	MEDIO	2	5	5	5	5	20	ALTO	3	5	5	3	5	5	5	28	ALTO	3
11	3	5	3	5	4	4	24	BAJO	1	5	5	5	4	19	ALTO	3	4	5	4	5	5	5	28	ALTO	3
12	4	5	4	4	5	4	26	MEDIO	2	5	5	5	4	19	ALTO	3	4	5	4	5	5	4	27	ALTO	3
13	5	4	5	5	4	4	27	MEDIO	2	3	5	4	5	17	MEDIO	2	5	5	5	4	5	3	27	ALTO	3
14	4	5	5	5	4	5	28	ALTO	3	5	5	5	5	20	ALTO	3	4	4	3	4	4	3	22	BAJO	1
15	4	3	4	4	4	4	23	BAJO	1	5	5	5	5	20	ALTO	3	3	4	2	2	5	3	19	BAJO	1
16	5	4	4	5	4	5	27	MEDIO	2	4	5	5	5	19	ALTO	3	4	3	5	5	4	3	24	MEDIO	2
17	5	5	5	5	4	5	29	ALTO	3	4	2	4	5	15	BAJO	1	5	4	5	5	5	4	28	ALTO	3
18	4	3	4	5	5	5	26	MEDIO	2	4	5	5	5	19	ALTO	3	5	5	5	4	5	4	28	ALTO	3
19	5	4	5	4	4	4	26	MEDIO	2	5	5	5	5	20	ALTO	3	4	3	2	2	5	4	20	BAJO	1
20	5	5	5	4	4	3	26	MEDIO	2	5	5	5	4	19	ALTO	3	5	5	5	5	3	5	28	ALTO	3
21	5	4	5	4	5	4	27	MEDIO	2	4	5	4	5	18	MEDIO	2	3	4	4	3	5	3	22	BAJO	1
22	3	5	3	4	5	5	25	MEDIO	2	5	5	5	5	20	ALTO	3	5	5	3	5	5	5	28	ALTO	3
23	3	4	3	4	4	4	22	BAJO	1	5	4	5	5	19	ALTO	3	5	2	3	5	5	5	25	MEDIO	2
24	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	3	5	3	5	3	16	BAJO	1	3	4	4	3	3	4	21	BAJO	1
25	4	4	4	5	4	5	26	MEDIO	2	5	5	5	5	20	ALTO	3	4	5	4	4	5	5	27	ALTO	3

## Anexo 11: Certificado de Validación por parte de Expertos.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: ESTILOS DE LIDERAZGO

Dimensiones	Items	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
AUTORITARIO	1	Muestra una gran confianza en sí mismo y seguridad a la hora de tomar decisiones, especialmente en momentos de crisis.					X
	2	Le gusta que las cosas se hagan a su manera y acepta con dificultad que se contradigan sus órdenes.					X
	3	Delega actividades y tareas, pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas.					X
	4	Su comportamiento suele ser "excesivo" sea cual sea la actividad a que se dedique.					X
	5	Le gusta que las cosas se hagan a su manera y acepta con dificultad que se contradigan sus órdenes.					X
ORIENTATIVO	6	Propone y comunica con claridad los propósitos, misiones y objetivos de la organización.					X
	7	Descubre los intereses de sus colaboradores y los orienta hacia el objetivo común					X
	8	Adapta la Visión y las estrategias de la organización a las exigencias de la realidad.					X
	9	Construye su proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de sus colaboradores.					X
	10	Da un amplio margen de libertad para que cada persona avance a su manera hacia la consecución de los objetivos.					X
AFILIATIVO	11	Influye en los demás a través de cultivar y mantener una sintonía emotiva con sus colaboradores.					X
	12	Considera la vida personal y profesional como un todo indisoluble y actúa en consecuencia.					X
	13	Conoce bien a sus colaboradores y establece con ellos vínculos de confianza y proximidad.					X
	14	Se esfuerza por satisfacer de forma simultánea las necesidades de las personas y los objetivos de su organización.					X
	15	Trabaja activamente para conseguir armonía, cohesión y sinergia como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo.					X

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (  )      Aplicable después de corregir (    )      No aplicable (    )

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: Castillo Silva Johnny Valdemar DNI N°: 18159830.

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Ing. de Sistemas / MBA.

20 de octubre del 2021.



A handwritten signature in blue ink that reads "Johnny Castillo".

-----  
JOHNY VALDEMAR  
CASTILLO SILVA  
Ingeniero de Sistemas  
CIP N° 255816

0022517





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: PRODUCTIVIDAD**

Items	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>EFICACIA</b>						
1	Yo asigno las tareas apropiadas a otros para trabajar más eficientemente.					X
2	Organizo mi día para aprovechar los altos y bajos en mi energía y motivación.					X
3	Busco activamente maneras de mejorar el flujo de mi trabajo, y la forma en que abordo las tareas.					X
4	Puedo mantener el enfoque en una tarea durante un periodo significativo de tiempo.					X
5	Busco activamente maneras de evitar perder tiempo y esfuerzo tanto para mí como para mi equipo.					X
6	Utilizo los talentos, el tiempo y la experiencia de otras personas de mi equipo para ayudar a hacer el trabajo.					X
<b>EFFECTIVIDAD</b>						
7	Uso técnicas como la lectura rápida y la toma de notas para identificar los puntos clave de los documentos que recibo.					X
8	Utilizo un sistema de seguimiento formal para entender como paso mi tiempo.					X
9	Tengo un plan claro para hacer frente a interrupciones.					X
10	Soy multitarea.					X
<b>EFICIENCIA</b>						
11	Paso mucho tiempo buscando información o documentos, o localizando artículos que faltan.					X
12	El volumen de la correspondencia y la documentación que recibo sobre una base diaria me abruma					X
13	Retraso tareas difíciles o desagradables hasta el último minuto o hasta que el problema desaparezca por sí solo.					X
14	Para asegurar que las cosas se hagan bien, mantengo un seguimiento cercano de las actividades y decisiones de otros en mi equipo.					X
15	Me parece que mi mente divaga, y es difícil concentrarse por mucho tiempo.					X
16	Hago todas las tareas que se me asignan y espero mantener el volumen del trabajo.					X

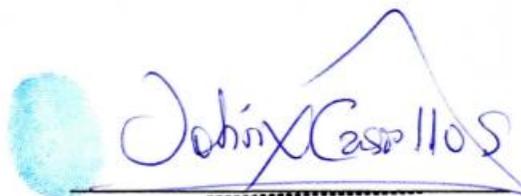
OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: Castillo Silva Johnny      DNI N°: 18159830

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Ing. de Sistemas / MBA

20 de octubre del 2021.



JOHNY VALDEMAR  
CASTILLO SILVA  
Ingeniero de Sistemas  
CIP N° 255816

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: ESTILOS DE LIDERAZGO**

Dimensiones	Items	Preguntas	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
AUTORITARIO	1	Muestra una intrepidez y una seguridad a la hora de tomar decisiones, especialmente en medio de una emergencia.	x		x		x		---
	2	Prefiere que las cosas se hagan como a él le gustaría y reconoce con dificultad que su orden de él.	x		x		x		---
	3	Nombra actividades y tareas, pero no el cargo para cambiar o modificar elecciones previamente hechas.	x		x		x		---
	4	Su conducta es generalmente "irrazonable" sea cual sea el movimiento con el que estés ocupado.	x		x		x		---
	5	Disfruta que se hagan las cosas como a él le gustaría y reconoce con problemas que sus órdenes se niegan.	x		x		x		---
ORIENTATIVO	6	Claramente propone e imparte las razones, misiones y objetivos de la asociación.	x		x		x		---
	7	Encuentra los intereses de tus compañeros de equipo y se sitúa hacia el objetivo compartido	x		x		x		---
	8	Ajustar la Visión y los sistemas de la asociación a las demandas del mundo real.	x		x		x		---
	9	Fabrica tu empresa sobre el idealismo, la confianza en el futuro y la responsabilidad de tus socios.	x		x		x		---
	10	Da un importante espacio de oportunidad para cada desarrollo individual su camino hacia la consecución de los objetivos.	x		x		x		---
AFILIATIVO	11	Impacta a los demás desarrollando y manteniendo una amistad emotiva con tus compañeros de equipo.	x		x		x		---
	12	Considere la vida individual y experta como un todo insoluble y actúe de la misma manera.	x		x		x		---
	13	Conoce bien a sus socios y crea obligaciones de confianza y cercanía con ellos.	x		x		x		---
	14	Siempre se esfuerza por abordar los problemas de las personas y los objetivos de su asociación.	x		x		x		---

DEMOCRATICO	15	Intenta efectivamente lograr congruencia, apego y energía cooperativa como un enfoque para garantizar una intensidad razonable a largo plazo.	X		X		x		----
	16	Sintonice, considere y piense con cautela en las evaluaciones de los demás antes de ofrecer una perspectiva / elección.	X		X		X		----
	17	Busca el apoyo dinámico de las personas incluidas a la hora de proponer planes de actividad sustanciales.	X		X		X		----
	18	Ofrece tus sueños y objetivos con tu grupo para consensuarlos.	X		X		X		----
	19	Mantiene una "conducta basada en la popularidad" al tratar con las empresas de su unidad.	X		X		X		----
	20	Supervise bien las reuniones de trabajo para lograr un alto apoyo y una alta competencia al mismo tiempo.	X		X		X		----
EJEMPLAR	21	Insiste incesantemente en su grupo para vencer a la oposición.	X		X		X		----
	22	Planea y ejecuta técnicas especialmente contundentes e imaginativas para lograr sus objetivos.	X		X		X		----
	23	Representa con su directo un estilo desafiante, dinámico e inconfundiblemente un campeón.	X		X		X		----
	24	Considera a los individuos como activos jerárquicos de los que es importante obtener una ejecución ideal.	X		X		X		----
	25	Obtener resultados aparentes es tu necesidad, el costo para pagarlos (estrés, esfuerzo, ...) es un pensamiento auxiliar.	X		X		X		----
COACHING	26	Está interesado en las inspiraciones y los objetivos expertos de sus socios.	X		X		X		----
	27	Focaliza sus esfuerzos por conseguir un grupo de asociados indiscutiblemente preparados, incorporados y serios.	X		X		X		----
	28	Ofrece críticas tanto positivas como negativas mientras sus asociados completan su trabajo.	X		X		X		----
	29	Es exigente y cuidadoso en su trabajo como "mentor" de otros a los que pide que den lo mejor de sí mismos.	X		X		X		----
	30	Reconozca las cualidades de sus asociados para mejorar su conciencia de sí mismos.	X		x		x		----

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):.....SE HAY SUFICIENCIA.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (✓)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: ARNALDO JORGE ARAUJO GARCIA DNI N°: 40989236.....

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: CONTADOR PUBLICO COLEGIADO - MBA.....

20 de octubre del 2021.

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

V. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EXPERTO: ARAÚJO GARCÍA ARNALDO S.  
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: AGRICOLA DEL CAIRA  
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: ESTILO DE LIRENAZGO  
 AUTOR: SÁNDRA MICHÉLA RAMÍREZ GONZÁLES

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado															X						
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																	X				
ACTUALIZACIÓN	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología															X						
ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica																	X				
SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																	X				
INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar																		X			

	el instrumento																		X		
CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos técnicos científicos																		X		
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, e indicadores																		X		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X		
PERTINENCIA	El instrumento es aplicable																		X		

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI ES APLICABLE

VIII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 96.4

FECHA: 20 DE OCTUBRE DEL 2021

FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI: 40989236