



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACION

EL LIDERAZGO Y LA EFICACIA GERENCIAL DE LA ASOCIACIÓN DE
PEQUEÑOS COMERCIANTES DE FERRETERIA METAL MECANICA E
INDUSTRIAL (ASPECO FEMEIN)

Línea de investigación:
Desarrollo empresarial

Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración con
mención en administración de empresas

Autora

Villanueva Principe, Dioselinda

Asesor

Fernández Vega, Edinson Antonio

ORCID: 0000-0001-7002-2529

Jurado

Chavez Navarro, Juan Roberto

Castañeda Sanchez, Nagda Isabel

Nicolas Balbin, Jorge Luis

Lima - Perú

2025

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)



EL LIDERAZGO Y LA EFICACIA GERENCIAL DE LA ASOCIACIÓN DE PEQUEÑOS COMERCIANTES DE FERRETERIA METAL MECANICA E INDUSTRIAL (ASPECO FEMEIN)

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	doczz.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
8	1library.co Fuente de Internet	1%
9	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
11	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

Facultad de administración

**EL LIDERAZGO Y LA EFICACIA GERENCIAL DE LA ASOCIACIÓN
DE PEQUEÑOS COMERCIANTES DE FERRETERIA METAL
MECANICA E INDUSTRIAL (ASPECO FEMEIN)**

Línea de Investigación:
Desarrollo empresarial

Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración con
mención en administración de empresas

Autora:
Villanueva Principe, Dioselinda

Asesor:
Fernández Vega, Edinson Antonio
ORCID: 0000-0001-7002-2529

Jurado:
Chavez Navarro, Juan Roberto
Castañeda Sanchez, Nagda Isabel
Nicolas Balbin, Jorge Luis

Lima – Perú
2025

DEDICATORIA

A mi mamá Shili por el apoyo incondicional que siempre me brinda y la fuerza que me inyecta cuando siento que se me hace difícil cumplir mis metas, a mi papá Tomas por siempre apoyarme al crecimiento profesional y a los valores enseñados.

A mis hermanos(as) por estar presentes en todo momento, a ustedes por siempre mi cariño.

AGRADECIMIENTO

Al Mg. Edinson Fernández Vega por su apoyo, paciencia y colaboración y los conocimientos necesarios para poder realizar este trabajo de investigación.

A mis hermanos Luis, Aurelio, Rosalina y Amely por su apoyo incondicional a lo largo de este proceso, al igual que a mis primos Principe Acuña.

Al presidente de la asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial Freddy Vílchez, por su apertura al brindar sus facilidades a la aplicación de las encuestas.

INDICE

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1 Descripción y formulación del problema.	10
1.2 Antecedentes	12
1.3 Objetivos	16
1.4 Justificación	17
1.5 Hipótesis	18
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1 Bases Teóricas	19
III. METODO	30
3.1 Tipo de investigación	30
3.2 Ámbito temporal y espacial	30
3.3 Variables	31
3.4 Población y muestra	31
3.5 Instrumentos	32
3.6 Procedimientos	33
3.7 Análisis de datos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSION DE RESULTADOS	42
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. REFERENCIAS	48
IX. ANEXOS	53

INDICE DE TABLAS

Tabla 01	Operacionalización de variables	32
Tabla 02	Confiabilidad del instrumento Escala valorativa de liderazgo (EVALIDE)	33
Tabla 03	Confiabilidad del instrumento Escala de la eficacia gerencial (EVAEGEN)	34
Tabla 04	Relación entre el liderazgo y la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial	35
Tabla 05	Niveles de liderazgo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial	36
Tabla 06	Niveles de eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial	37
Tabla 07	Relación entre la motivación del liderazgo y la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial	38
Tabla 08	Relación entre la influencia del liderazgo y la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial	38
Tabla 09	Relación entre la comunicación del liderazgo y la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial	38

INDICE DE FIGURAS

Figura 01	Relación entre el liderazgo y la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial	35
Figura 02	Niveles de liderazgo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial	36
Figura 03	Niveles de eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial	37

RESUMEN

El presente estudio tiene por título “El liderazgo y la eficacia gerencial de la asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial (Aspeco Femein)”, el **objetivo:** es determinar la relación entre el liderazgo y la eficacia gerencial, de acuerdo a su **metodología:** es tipo básica, con un enfoque cuantitativo, con un nivel de alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La población de estudio está constituida por 50 Asociados, la muestra fue determinada a través de un muestreo probabilístico, la cual se conformó con 36 colaboradores. Para recolectar los datos respecto al comportamiento de las variables Liderazgo y Eficacia Gerencial, se eligió como técnica, la encuesta y se empleó como instrumento de recolección de datos dos escalas valorativas, ambas constituidas por 9 ítems con escalas de valoración de tipo Likert. El análisis de resultados se realizó mediante el empleo de codificación y tabulación de la información, una vez que la información fue tabulada y ordenada se sometió a un proceso de análisis y/o tratamiento mediante técnicas de carácter estadístico. La presentación de los **resultados:** fue mediante tablas y gráficos, posteriormente para contrastar la hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, **concluyendo:** la hipótesis general donde el liderazgo se relaciona directa y positivamente con la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial ($r=0,607$). Por otro lado, a nivel descriptivo tanto el liderazgo como la eficacia gerencial obtuvieron niveles bajos con el 83.3 % y 80.6 % respectivamente.

Palabras claves: liderazgo, gerencia, eficacia, comunicación, motivación, planeación.

ABSTRACT

The present study is entitled "Leadership and managerial effectiveness of the association of small traders of metal mechanical and industrial hardware (Aspeco Femein)", its **objective**: is to determine the relationship between leadership and managerial effectiveness, according to its **methodology**: is basic type, with a quantitative approach, with a descriptive correlational scope level and non-experimental design. The study population is constituted by 50 Associates, the sample was determined through a probabilistic sampling, which consisted of 36 collaborators. To collect data on the behavior of the variables Leadership and Managerial Effectiveness, the survey was chosen as a technique and two rating scales were used as a data collection instrument, both consisting of 9 items with Likert-type rating scales. The analysis of the results was carried out by coding and tabulating the information. Once the information was tabulated and organized, it was subjected to a process of analysis and/or treatment by means of statistical techniques. The presentation of the **results**: was by means of tables and graphs, subsequently to contrast the hypothesis the Pearson correlation coefficient was applied, **demonstrating**: the general hypothesis where the leadership is directly and positively related to the managerial effectiveness of the Association of Small Merchants of Metal Mechanical and Industrial Hardware ($r=0.607$). On the other hand, at the descriptive level, both leadership and managerial effectiveness obtained low levels with 83.3 % and 80.6 % respectively.

Key words: leadership, management, effectiveness, communication, motivation, planning.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo empresarial está en un cambio constantemente, la competitividad es a nivel global, para ello se requiere de tener habilidades que puedan marcar la diferencia y con ello ofrecer competencia y sobre todo posicionamiento; en las últimas décadas se está hablando cada vez más fuerte de la influencia que tiene el liderazgo sobre sus subordinados (Barroso y Salazar, 2010).

Por definición del liderazgo se deduce que es la capacidad que se tiene para persuadir sobre los demás para llegar a cumplir los objetivos y metas, sin que los subordinados sientan imposición por parte de los que lideran (Benavides, 2017; Iqbal, Anwar y Halder, 2015; Palazzeschi, Bucci y Di Fabio, 2018; Sousa y Rocha, 2019). Se puede decir que el liderazgo no solo busca tener una simple supervisión o control de un grupo de personas (Rachma, 2014), esto implica empoderar y ser inspiración de las personas donde el impacto a la hora de realizar las tareas, motivación personal y las relaciones interpersonales se de forma positiva (Godoy y Bresó, 2013). Por lo tanto, a mayor influencia del líder sobre sus subordinados, mayor visualización de una sola meta compartida por los subordinados de la empresa. Gerente es la persona encargada de planear las metas y los objetivos a cumplir por sus subordinados, después supervisa y compara lo planeado con lo ejecutado para luego corregir si es necesario. El liderazgo genera eficacia gerencial cuando logra obtener resultados trazados logrando adaptarse a la situación. Un aspecto importante a tener en cuenta es que un clima positivo en la organización crea un sentimiento de pertinencia y mejor desempeño en la organización; lo opuesto un clima negativo ocasiona un bajo rendimiento y conflicto entre los colaboradores (Peraza y Remus, 2014).

En las bases teóricas; está orientada por teorías, la teoría del liderazgo transformacional que fue desarrollada por James MacGregor Burns y posteriormente por Bernard M. Bass. se basa en cómo los líderes pueden inspirar y motivar a sus subordinados para alcanzar metas más elevadas y transformar tanto a los individuos como a las organizaciones. Por otro lado, el modelo de la Eficacia 3D de William J. Reddin en 1970, este modelo es una evolución de la teoría del liderazgo situacional y destaca la importancia que el gerente tiene y como se va adaptando en función a las tareas demandadas y sus relaciones, así como la eficacia en la aplicación de estos estilos de liderazgo.

La presente investigación se desarrolló en el siguiente orden: En la primera parte se describió el problema y se formuló la pregunta de investigación, se determinó los objetivos, las hipótesis y la justificación. En la segunda parte, se desarrolló el marco teórico y los principales conceptos de liderazgo y la eficacia gerencial. Por último, se determinó el método de investigación a desarrollar, las variables, la muestra de estudio, el procedimiento de recolección de datos y los resultados del estudio.

El nivel de alcance de la investigación es descriptiva correlacional, es decir, es descriptiva porque se describe la información que se obtuvo de cada variable, sometiéndose a un análisis de manera independiente, es correlacional porque en este contexto particular se analizó la relación y/o asociación de las variables de estudio, con la intención de evaluar el grado de asociación, es por esta razón que en la primera parte se obtuvo información de cada una de las variables individualmente, y en un segundo momento se analizaron y se establecieron las vinculaciones.

1.1 Descripción y formulación del problema.

Hellriegel y Slocum (2009) definieron el liderazgo como el proceso de desarrollar ideas y conductas con proyección de meta, influyendo en otros para que los incorporen en sus propias conductas para tomar decisiones difíciles. En estas épocas donde es cada vez más cambiante,

los líderes deben lograr desarrollar habilidades sociales, blandas, emocionales, entre otras que los ayudan afrontar situaciones difíciles buscando alcanzar el éxito. Por otro lado, Hermosilla et al. (2016) menciona que ante una creciente globalización que afrontan las organizaciones con constantes cambios es importante y pertinente investigar semejanzas y diferencias culturales con relación al liderazgo, buscando un cambio y tiene como principal estrategia la adaptación.

En la actualidad toda empresa tiene una persona que se encarga de forma global de la empresa llamado generalmente gerente general; en una asociación se le conoce con la etiqueta de “presidente de la asociación” este cargo cumple las funciones de un gerente y es elegido de entre todos los asociados y por los asociados, el cual se encargara de vigilar un correcto funcionamiento de la asociación durante un periodo de tiempo de acuerdo a sus estatutos y normativas. Al ser este, una función de vital importancia para la asociación, es estrictamente necesario que la persona que asuma el cargo, reúna las características propias de un líder, a fin de poder desempeñar apropiadamente sus funciones, dentro de ellas velar por el bienestar de sus asociados, ya que un saludable desempeño de sus labores en la asociación, implicará un cumplimiento de objetivos, con ello tener una buena gestión.

Es importante mencionar que, al ser un cargo asumido por votación, todos los asociados en algún momento podrían asumir el cargo, es de absoluto interés que todos puedan desarrollar un liderazgo, teniendo como propósito cumplir las metas trazadas en un inicio.

En la Asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial dentro de sus estatutos, se estableció que el cambio de presidencia se realiza en un periodo de tiempo de 2 años, durante este tiempo se asume la dirección de la asociación, en la actual gestión se ha observado que existen ciertos problemas, como la división entre los asociados, el constante cuestionamiento de las funciones de la alta dirección, los reclamos sin fundamento, discusiones entre los asociados, generan limitaciones en el cumplimiento de la metas, existe un

proyecto al año 2025, de convertirse en un centro ferretero con una infraestructura de primer nivel y ser reconocidos a nivel nacional, además de estrategias con fortalecimiento a nivel de crecimiento personal, empresarial y social de los asociados y también fomentar el cumplimiento de normas diseñadas por los gobiernos locales, sin embargo si la alta dirección no toma cartas en el asunto estos proyectos pueden verse perjudicados, es por esta razón que se plantean los siguientes problemas de investigación.

Problema de investigación

Tomando en cuenta la problemática descrita anteriormente se planteó la siguiente interrogante, en la cual se basa la investigación a desarrollar:

Problema General

¿Cuál es la relación entre liderazgo y la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de liderazgo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial?

¿Cuál es el nivel de eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial?

¿Cuál es la relación entre la motivación del líder y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial?

¿Cuál es la relación entre la influencia del líder y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial?

¿Cuál es la relación entre la comunicación del líder y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Lara (2022) en su artículo “Importancia del liderazgo y su influencia en los trabajadores para llegar a cumplir los objetivos” el principal objetivo que tiene dar a conocer la importancia que tiene el liderazgo y su impacto sobre los trabajadores de una organización para llegar a cumplir con lo que se requiere. Las organizaciones dentro de su entorno deben desarrollar un liderazgo humanista, ético, con principios y valores que ayudan a la organización lograr una efectividad gerencial, para llegar al cumplimiento de objetivos planteados; teniendo una comunicación y motivándoles para que a través de ellos se llegue a la meta trazada y se sientan parte de la organización.

Benavides (2023) en su artículo de revisión menciona que los escritores aún debaten si un líder se crea o nace, si es un hecho que todo gerente sea un líder, o si debe esforzarse por llegar a serlo. A medida que avanzaba esta evaluación, quedó claro que los gerentes que carecen de capacidad de liderazgo están bajo presión para desarrollarla; ahora es más un requisito que una opción. El empleo de filosofías de liderazgo autoritario ha disminuido, lo que ha permitido que las tareas de gestión se vuelvan más humanas. Para poder emitir juicios acertados, el gerente debe poder relacionarse con el lado humano de los colaboradores y mejorar sus propias emociones, comunicación y asertividad. El liderazgo no es una amenaza a las necesidades de producción de una empresa; más bien, el objetivo de las nuevas estructuras organizativas y filosofías de liderazgo es aumentar la eficacia de las empresas. Se refiere a un directivo como “lead manager” porque existen tres momentos o características clave en los que caracterizamos la aplicación del liderazgo como talento directivo. son "La Búsqueda del Cumplimiento de Metas y Objetivos", "Gestión del Talento Humano " y "Gestión de Crisis y Cambios en la Organización".

Olvera et al., en España el 2019, publicaron un artículo cuya finalidad fue “evaluar la relación entre lo que aprecia el equipo de trabajo con respecto el liderazgo transformacional y el rendimiento del equipo apreciado por el superior”. Los métodos que se emplearon fueron, correlacionales, transversales, descriptivos y cuantitativos teniendo como muestra confiable del 90%. Los encuestados que se tuvo fueron 388 trabajadores, dicha muestra de estudio conto con el 100% de la población de los cuatro centros de salud. Se empleó un cuestionario de liderazgo multifactorial, traducido al castellano e enlazado en el HERO, teniendo como resultado: una correlación significativa y correlacional entre ambas variables de la dimensión del liderazgo transformacional; esto a nivel de equipo de trabajo.

Rodríguez (2021) en su estudio “Identificación del estilo de liderazgo empleado que predomina por jefes de línea en la planta de una empresa manufacturera de la Ciudad de Cuenca”, para los cuales se utilizaron los cuestionarios CELID, CONLID, CAMIN y POTENLID, teniendo como principal medio comparar de la apreciación de los jefes, de los subordinados y los líderes de cada grupo. El cuestionario CELID arrojo, que el liderazgo que predomina es el transformacional, en el CONLID, las conductas del líder son orientadas hacia el cambio y las relaciones, en el CAMIN, aquí concluyo que se predomina el un liderazgo participativo y por último el POTENLID este cuestionario consta de una evaluarse uno mismo arrojando que la motivación que tienen los jefes es intrínseca porque lo ven como una responsabilidad de aprender para crecer y seguir liderando grupos.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Santos y Miranda (2023) en su tesis tuvieron como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la comunicación organizacional de los colaboradores de la I.E. Peruano Japonés. Lima, la metodología aplicada fue correlacional, cuantitativa, no experimental con un diseño transversal; además, teniendo una muestra de 118 colaboradores, teniendo como técnica empleada la encuesta y cuyo instrumento de medición fue el

cuestionario con escala de Likert. En conclusión, el coeficiente obtenido fue rho de 0.313 y una significancia bilateral de 0.01. Llegando a la conclusión que existe una relación positiva entre las dos variables.

Rodríguez y Ríos (2023) en su tesis “liderazgo gerencial y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa, 2023” cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre liderazgo de gerencia y desempeño laboral. El estudio presenta una metodología de tipo aplicada, diseño no experimental-transaccional y con nivel descriptivo-correlacional. Teniendo un resultado Rho de Spearman 0.655 mostrando una correlación positiva significativa y considerable, concluyendo que la relación encontrada entre liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores es directa y significativa.

Durand y Mamani (2022), en su tesis “Estilos de liderazgo que se relaciona en el desempeño de los trabajadores en las madereras en la ciudad de Pangoa de la provincia de Satipo, 2022”, tuvieron como objetivo encontrar la relación de los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez- faire con el desempeño de los trabajadores en las madereras de la ciudad de Pangoa. Encontraron una correlación moderada y positiva; llegando a concluir que el estilo de liderazgo guarda relación con el desempeño laboral de los trabajadores.

Vásquez (2022) en su tesis tuvo como finalidad determinar de qué manera el Liderazgo Gerencial afecta en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, en el año 2021. Su metodología se basó en el diseño descriptivo-correlacional. El instrumento que se empleo fue el cuestionario tanto para la variable independiente y dependiente, teniendo a cuarenta y nueve empleados como muestra; el resultado arrojado es una correlación directa y significativa ($p < .01$) entre el liderazgo gerencial y sus modalidades de líderes; teniendo un grande efecto ($r > .50$). Llegando a concluir que cuando se opta por líderes participativos, hay mayor posibilidad de mejorar las gestiones administrativas.

Arévalo (2018) en su tesis tuvo como objetivo, determinar la importancia del liderazgo cooperativo para un eficaz desempeño de los colaboradores de la Cooperativa de Servicios Múltiples “Mercurio” Los Olivos. Tuvo como método el cuestionario, aplicando a una muestra de 28 colaboradores de la cooperativa. Llegando a concluir que el nivel de liderazgo que tiene cada colaborador es alto en un 71%; un 54% de los encuestados consideran que tienen un nivel medio los dirigentes en cuanto al liderazgo que demuestran sus dirigentes, el 43% nos arroja que se debe implementar una estrategia idónea para mejorar la educación en liderazgo dentro de la cooperativa, los planes de supervisión están en nivel medio con descendencia a bajo; con este resultado los trabajadores indican que están de acuerdo en que es necesario llevar a cabo un programa educativo de liderazgo. Llegando a concluir que todo el análisis con fundamentación teórica y los resultados nos arroja que el liderazgo cooperativo influye de manera positiva en la eficacia del desempeño laboral de colaboradores de la Cooperativa de Servicios Múltiples, con este análisis queda mostrado un líder que coopera con todos los trabajadores resuelve los problemas que se le plantean.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo y la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar el nivel de liderazgo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial

Determinar el nivel de eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial

Determinar la relación entre la motivación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Determinar la relación entre la influencia del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Determinar la relación entre la comunicación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

1.4 Justificación

Desarrollar el tema de investigación es conveniente ya que no existen mucha información de trabajos relacionando el liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial, en Perú; es útil un mayor desarrollo del tema. Este estudio aportará conocimientos sobre el liderazgo y la eficacia gerencial.

El propósito de la investigación es generar debate y reflexión sobre el conocimiento que se tiene respecto a la teoría del comportamiento en función al liderazgo; además, nos permite aumentar el conocimiento, cuestionar y verificar los resultados de las variables a través de sus dimensiones. Para la presente investigación se presentarán diversas teorías de liderazgo y de eficacia gerencial, asimismo se determinará su influencia entre las variables en los socios de la Asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial. El aporte de este estudio de investigación que se va realizar, permitirá el mejor entendimiento de las relaciones humanas en cuanto a la influencia del liderazgo. Los resultados que se obtengan serán útiles como antecedentes para futuras investigaciones que se puedan realizar.

Se justifico de manera práctica porque al utilizar las diferentes teorías se podrá tomar como referencia para que los lideres tengan mejores decisiones y logren concretar sus metas y objetivos de la Asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial, siendo importante conocer sobre el liderazgo y la eficacia gerencial, porque se busca mejorar el clima entre los asociados, con una mejor comunicación.

Tiene una justificación metodológica al generar la aplicación de una encuesta para poder determinar el liderazgo y la eficacia gerencial, buscando cumplir con el objetivo tiene esta investigación, se desarrollará la encuesta como instrumento de medición siendo importante para aportar al crecimiento de la Asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial.

En lo económico, contribuirá a tener un adecuado uso de los recursos materiales y humanos teniendo un compromiso y la energía positiva para cumplir metas de crecimiento y expansión.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre el liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

1.5.2 Hipótesis Específicas

El nivel de liderazgo es bajo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

El nivel de eficacia gerencial es bajo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Existe relación entre la motivación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Existe relación entre la influencia del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Existe relación entre la comunicación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1 *Definiciones de Liderazgo*

El liderazgo es la manera de influir que se ejerce en una determinada situación, para conseguir varios o uno de los objetivos específicos por medio del proceso de la comunicación. Se puede deducir que el liderazgo es un fenómeno social, influyente dentro de los grupos sociales (Maxwell, 2007)

Según Burns (1993) citado por Sartre (2024), el liderazgo es la capacidad de influir sobre las personas con el propósito de que estos alcancen en algún momento los objetivos trasados; así mismo abarca dos dimensiones la primera es la capacidad de motivar para hacer lo que se trazó como objetivo y la segunda es la inclinación de los colaboradores a seguir todo aquello que miren como muestra y guía para lograr sus objetivos.

Cabe mencionar que el liderazgo es de suma importancia y necesario en cualquiera que fueran los tipos de organización y en cada uno de sus departamento o jerarquía; también en las cuatro funciones de la administración: planeación, organización, dirección y control, pero es más indispensable en la dirección ya que interactúa con personas directamente (Maxwell, 2007).

Drucker et al. (2016) sugiere que el liderazgo es elevar la visión de un individuo a expectativas altas, es decir una persona común crezca y construya una personalidad rompiendo sus limitaciones.

Goleman (2014), define el liderazgo como la capacidad de manejarse a sí mismo y sus relaciones con eficacia. Un buen líder, según Goleman, tiene una alta inteligencia emocional y es capaz de motivar, inspirar y ayudar a otros a alcanzar su máximo potencial.

2.1.1.1 Teorías sobre liderazgo.

A. El Continuo de Liderazgo de Tannenbaum y Schmidt. Desarrollado por Robert Tannenbaum y Warren H. Schmidt en 1958, es una herramienta conceptual que describe una gama de estilos de liderazgo basados en la cantidad de autoridad que un líder ejerce y la libertad que otorga a sus seguidores. El modelo se representa a menudo como un espectro que va desde el liderazgo autocrático hasta el liderazgo democrático, identificando varios puntos intermedios donde los líderes pueden situarse dependiendo de la situación y de las características de sus subordinados.

a. El Continuo de Liderazgo. Define a los tipos de líder de este espectro: El líder hace las decisiones de manera unilateral y las comunica a sus seguidores. Este estilo es muy autoritario y deja poca o ninguna participación a los seguidores. El líder sigue tomando las decisiones de manera unilateral, pero en lugar de simplemente anunciarlas, explica y vende su decisión a los seguidores para que comprendan y acepten las razones detrás de ella. El líder toma la decisión, pero está dispuesto a responder preguntas y recibir retroalimentación de los seguidores, proporcionando un poco más de participación y comunicación. El líder propone una decisión, pero está abierto a cambios basados en la retroalimentación de los seguidores. Este estilo empieza a incorporar más intervención de los seguidores en el proceso de tomar decisiones. El líder presenta el problema a los seguidores y les pide sus sugerencias, pero al final, es el líder quien toma la decisión final. Este estilo es más colaborativo que los anteriores. El líder define los límites del problema y los criterios para tomar una decisión, pero permite que el grupo de seguidores discuta y tome la decisión final dentro de esos límites. Este estilo otorga una considerable autonomía a los seguidores. El líder delega completamente la decisión al grupo de seguidores, permitiéndoles actuar con total autonomía. El líder confía en el grupo para tomar decisiones y resolver problemas sin intervención.

b. Factores que influyen en la elección del estilo de liderazgo. Tannenbaum y Schmidt sugieren que varios factores deben considerarse al elegir un estilo de liderazgo a lo largo de este continuo:

Características del líder: Incluyen la personalidad, valores, habilidades y la confianza del líder en sus seguidores.

Características de los seguidores: Incluyen su nivel de madurez, competencia, experiencia y disposición para asumir responsabilidades.

Características de la situación: Incluyen la naturaleza del problema, el tiempo disponible para tomar una decisión, y las políticas y cultura de la organización.

c. Aplicación del Continuo. El continuo de liderazgo de Tannenbaum y Schmidt enfatiza la flexibilidad y la adaptación del estilo de liderazgo según las circunstancias. Los líderes efectivos no se limitan a un único estilo, sino que evalúan las necesidades de la situación y de sus seguidores para determinar el enfoque más adecuado. Este modelo subraya la importancia de considerar múltiples factores y de adaptar el estilo de liderazgo para fomentar la participación y el compromiso de los seguidores cuando sea apropiado.

B. La Teoría del Liderazgo Transformacional. Dicha teoría fue inicialmente desarrollada por James MacGregor Burns y más adelante ampliada por Bernard M. Bass. La teoría del liderazgo transformacional tiene como eje principal que el líder pueda motivar e inspirar a sus seguidores para lograr metas más altas y transformar tanto a los individuos como a las organizaciones.

Influencia Idealizada (Carisma): Los líderes transformacionales se muestran como modelos a seguir, propagando respeto y admiración. Su comportamiento ético y moral inspira confianza y emulación entre sus seguidores. La influencia idealizada permite que los líderes ganen credibilidad y autoridad moral, lo que facilita la influencia sobre los que le siguen.

Motivación Inspiradora: Los líderes transformacionales articulan una visión convincente y llamativa del futuro. Utilizan la comunicación para expresar sus expectativas y mostrar un compromiso con los objetivos, lo que motiva a los seguidores a esforzarse más. La motivación inspiradora ayuda a los seguidores a comprender la importancia de las tareas y los objetivos, generando un sentido de propósito y entusiasmo.

Estimulación Intelectual: Los líderes transformacionales fomentan la innovación y la creatividad al alentar a sus seguidores a cuestionar supuestos, buscar nuevas ideas y pensar críticamente sobre los problemas. La estimulación intelectual facilita el desarrollo de soluciones innovadoras y seguir creciendo cada día en lo personal y profesional de los seguidores.

Consideración Individualizada: Los líderes transformacionales prestan atención de manera individual a la necesidad y aspiración que tienen individualmente sus seguidores, actuando como guías y entrenadores. Proporcionan ayuda y reconocimiento personalizado. Esta consideración individualizada fortalece la relación entre el líder y los seguidores, aumentando la satisfacción y el compromiso.

a. Dimensiones del liderazgo transformacional. En la teoría del liderazgo transformacional, la influencia se manifiesta a través de la influencia idealizada. Los líderes influyen en sus seguidores mediante su comportamiento ejemplar y carismático, que establece estándares y expectativas elevados.

La influencia, o motivación inspiradora es central en la teoría, donde los líderes utilizan una comunicación efectiva para motivar a sus seguidores. Al presentar una visión inspiradora y establecer objetivos claros, los líderes transformacionales pueden aumentar significativamente la motivación y el desempeño de sus seguidores.

La motivación, es una fuerza que está dentro de uno mismo el cual nos impulsa a cumplir metas y objetivos deseados. En el ambiente laboral un líder busca motivar a sus

colaboradores para que den lo mejor por ello debe crear un ambiente donde ganen ambas partes. Por eso se recomienda al líder tener metas claras, recompensas justas y buscar que sus colaboradores crezcan en lo personal. Se puede motivar de manera intrínseca es decir dar recompensas de reconocimiento a través de ser tratado con aprecio y/o diplomas, y motivar de manera extrínseca donde el empleado espera un reconocimiento monetario o material.

La comunicación, es una herramienta esencial en todas las dimensiones del liderazgo transformacional. Desde la articulación de la visión (motivación inspiradora) hasta el estímulo intelectual y la consideración individualizada, la comunicación efectiva permite a los líderes conectar con sus seguidores, transmitir ideas complejas y proporcionar retroalimentación y apoyo continuo. La comunicación es el cambio de información y es muy importante dentro de una empresa a nivel interno entre colaboradores y a nivel externo con el cliente. La comunicación sirve para difundir metas y planes dentro de la organización así mismo el líder debe tener un lenguaje apropiado, dar información precisa y un mensaje claro.

b. Aplicación de la teoría del liderazgo transformacional. En una organización, los líderes deben:

Desarrollar y Articular una Visión Clara: Crear y comunicar una visión que inspire y motive a los seguidores.

Fomentar la Creatividad y la Innovación: Promover un ambiente donde se aprecien tener un pensamiento crítico y el aporte de nuevas ideas.

Modelar Comportamientos Éticos: Actuar como un modelo a seguir, demostrando integridad y compromiso con los valores organizacionales.

Proporcionar Apoyo Personalizado: Reconocer y apoyar las necesidades y aspiraciones individuales de los seguidores, proporcionando orientación y reconocimiento.

La teoría del liderazgo transformacional, con sus dimensiones de influencia, motivación y comunicación, proporciona un marco integral para entender cómo los líderes

pueden efectivamente transformar y guiar a sus seguidores hacia el logro de objetivos comunes y el desarrollo personal y organizacional.

2.1.2 Definiciones de eficacia gerencial

La eficacia gerencial ha sido definida y conceptualizada por varios autores con el paso del tiempo. A continuación, se presentan algunas definiciones notables:

Drucker (2018), en su libro "The Effective Executive", define la eficacia gerencial como la capacidad para lograr los resultados deseados mediante la correcta distribución de recursos y con adecuadas decisiones pensando en el bien común. Según Drucker, la eficacia gerencial se logra a través de prácticas sistemáticas que incluyen establecer prioridades, concentrarse en áreas donde los resultados pueden tener el mayor impacto y tomar decisiones basadas en información precisa y relevante.

Luthans et, al. (1988): en su libro "Real Managers", define la eficacia gerencial como el grado en que un gerente tiene éxito en concretar los objetivos organizacionales mediante la motivación, el liderazgo y la comunicación efectiva con sus empleados. Luthans destaca la importancia del comportamiento gerencial positivo y el reconocimiento del desempeño como factores clave para la eficacia.

Boyatzis (2008), define la eficacia gerencial en términos de competencias. En su libro "The Competent Manager", Boyatzis sostiene que los gerentes eficaces poseen una serie de competencias clave, como la autoconciencia, la gestión de relaciones y la capacidad de influir. La eficacia se mide por la capacidad del gerente para utilizar estas competencias para cumplir con las demandas del entorno organizacional.

Estas definiciones reflejan una evolución en el pensamiento sobre la eficacia gerencial, desde enfoques basados en tareas y roles hasta modelos más integrales que consideran habilidades, competencias y principios éticos. Cada autor aporta una perspectiva única que contribuye a llegar a tener una comprensión general del significado de ser un gerente eficaz.

2.1.2.1 Teorías de la Eficacia gerencial.

A. Modelo de la Eficacia 3D. (3D Theory of Managerial Effectiveness), de William J. Reddin en 1970, este modelo es una evolución de la teoría del liderazgo situacional y destaca la importancia de tener adaptación del gerente en función de las demandas de la tarea y las relaciones, así como la eficacia en la aplicación de estos estilos de liderazgo.

Este modelo de eficacia gerencial se centra en dos aspectos principales: la orientación hacia la tarea que está en función a la clarificación de roles, el establecimiento de metas, la distribución de tareas y el seguimiento del progreso y la orientación hacia las relaciones, que está en función a la comunicación abierta, el apoyo, el reconocimiento y la motivación de los subordinados. Este modelo introduce la tercera dimensión, la eficacia, que refleja la habilidad del gerente para ajustar su estilo de liderazgo según las demandas de la situación.

B. La Dimensión de la eficacia gerencial.

La eficacia gerencial es sumamente importante para el éxito de cualquier empresa y se basa en varios pilares clave: la planificación, el control y la ética. Estos componentes aseguran que los recursos se empleen de manera adecuada, las actividades se lleven a cabo según lo planificado y se mantengan altos estándares éticos en todas las operaciones.

La planificación, es el proceso de establecer objetivos y determinar diversos medios para alcanzarlos. Este es el primer paso en la gestión eficaz y proporciona una hoja de ruta para la organización.

- **Definición de Objetivos:** Establecer metas claras y alcanzables es esencial. Estos objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un periodo definido (SMART).
- **Estrategias y Tácticas:** Desarrollar estrategias a largo plazo y tácticas a corto plazo para desarrollar los objetivos establecidos. Esto incluye la distribución de recursos y la definición de responsabilidades.

- **Análisis de Situación:** Evaluar el entorno interno y externo mediante análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) para identificar factores que puedan afectar el logro de los objetivos.
- **Planes Contingentes:** Preparar planes alternativos para manejar posibles imprevistos y asegurar la continuidad de las operaciones.

El control, implica inspeccionar el progreso que se tiene para lograr los objetivos establecidos y hacer reajustes según sea necesario para asegurar que se alcancen los resultados deseados.

- **Establecimiento de Estándares:** Definir estándares de desempeño y criterios de evaluación que sirvan como puntos de referencia para medir el progreso.
- **Monitoreo y Evaluación:** Supervisar las actividades y cotejar los resultados obtenidos con los que se establecieron. Englobando la recopilación y los análisis de datos importantes.
- **Corrección de Desviaciones:** Identificar y corregir las desviaciones de los planes iniciales. Esto puede implicar ajustar las estrategias, reasignar recursos o modificar los objetivos.
- **Retroalimentación Continua:** Fomentar una cultura de retroalimentación constante para mejorar los procesos y el desempeño organizacional de manera continua.

La ética, en la gestión implica adherirse a principios y normas morales en todas las decisiones y acciones empresariales. La ética gerencial es muy importante para sostener la confianza de los empleados, clientes y otros.

- **Código de Conducta:** Establecer y comunicar un código de conducta claro que describa los valores y principios éticos de la entidad.

- **Transparencia y Responsabilidad:** Fomentar la transparencia en todas las operaciones y asegurarse de que los gerentes y empleados sean responsables de sus acciones.
- **Toma de Decisiones Éticas:** Evaluar las decisiones gerenciales no solo en términos de eficiencia y eficacia, sino también en términos de su impacto ético.
- **Cultura Organizacional Ética:** Promover una cultura que valore la integridad, la honestidad y el respeto, y que incentive a los empleados a actuar éticamente.

C. Aplicación del Modelo de Reddin. El modelo de Reddin subraya la importancia de la ser flexibles en el liderazgo y la necesidad de adaptar el estilo gerencial según las circunstancias. Los gerentes eficaces son individuos que pueden determinar las necesidades de la tarea y las relaciones, y ajustar su enfoque para optimizar los resultados organizacionales.

La planificación, el control y la ética son componentes esenciales de la eficacia gerencial. La planificación proporciona la dirección y los medios para lograr los objetivos, el control asegura que las actividades se realicen conforme a los planes y la ética garantiza que todas los tramites se realicen de manera equitativa y responsable. La integración efectiva de estos elementos no solo mejora el desempeño organizacional, sino que también fortalece la reputación y la sostenibilidad a largo plazo de la organización

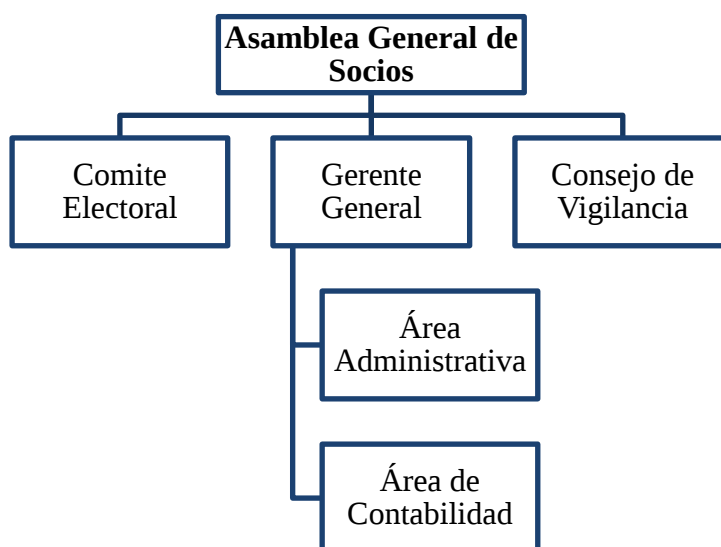
2.1.3 Generalidades de ASPECO-FEMEIN:

La Asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial se encuentra ubicado en Av. República de Argentina Nro. 725; Zona Industrial (Alt. Cruce de Cárcamo y Argentina), distrito de Lima, departamento de Lima, Perú. Esta Asociación está conformado por 56 socios y cuenta con 83 puestos una zona de corte (utilizado pagando una cuota por el consumo de luz), una cochera utilizada como almacenamiento y un servicio higiénico (administrado por la asociación cobrando el ingreso a socios y extraños). Los socios

son diversificados por su origen en mayoría son de Huancayo quienes empezaron a comercializar sus productos en las calles y luego formaron su asociación con la visión de crecer y ser uno de los centros comerciales ferreteros más concurridos de la ciudad de Lima.

La asociación está conformada por la Asamblea General de Socios que es la entidad máxima de la asociación; un Consejo de Vigilancia que tiene la función vigilar los movimientos de la asociación y un Comité Electoral quien es el encargado de velar por unas elecciones limpias y transparentes a su debido tiempo según el estatuto.

ORGANIGRAMA: asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial (Aspeco Femein)



Su misión es ser una asociación comercializadora de productos de ferretería liviana que loguen satisfacer las necesidades de sus clientes, con calidad y buen servicio. Su visión al año 2025 ser la asociación ferretera preferida por los clientes, donde se brinde soluciones a sus necesidades, se desarrolle el crecimiento personal de los colaboradores y los asociados.

La línea de negocio de la Asociación a nivel de los 83 puestos es: tuberías, planchas de acero, canales, ejes, conexiones de fierro, niples, tuercas, pernos, válvulas, ferretería industrial, lijas de todo tipo y todo tipo de abrasivos.

2.1.3.1. Actividades primarias.

A. Logística interna. Se inicia con la recepción, almacenamiento y distribución de los pedidos que se realiza a los proveedores.

B. Operaciones (producción). Se hace los diferentes cortes y formas que pide el cliente de acuerdo a su necesidad.

C. Logística externa. Se almacena los productos terminados para luego distribuir el producto al consumidor.

D. Marketing y Ventas. Se hacen diferentes muestras en el patio de la galería con el fin de que se conozca los productos y también se regalan muestras de los productos por parte de nuestros proveedores.

2.1.3.2. Actividades secundarias. Presenta algunas deficiencias en algunas áreas.

A. Infraestructura de la organización. El encargado de la galería es un socio por acuerdo de asamblea. En cuanto a finanzas se encargan de pagar sus tributos a SUNAT.

B. Dirección de recursos humanos. Solo cuenta con dos colaboradores en planilla uno en la administración y el otro en la limpieza; ya que cada tienda es de un propietario y ellos se encargan de contratar sus vendedores y algunos propietarios atienden personalmente sin la necesidad de un ayudante.

C. Compras. Solo trabajan con dos proveedores que les brindan confiabilidad.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación:

El enfoque metodológico de la investigación es cuantitativo, al involucrar un procedimiento de recolección, análisis y una interpretación de los datos obtenidos que se cuantifican (Hernández y Mendoza, 2018); para describir las prácticas del liderazgo como factor determinante en la eficacia gerencial de la Asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial.

El nivel de alcance de la investigación es descriptiva correlacional, es decir, es descriptiva porque se describe la información que se obtuvo de cada variable, sometiéndose a un análisis de manera independiente, es correlacional porque en este contexto particular se analizó la relación y/o asociación de las variables de estudio, con la intención de evaluar el grado de asociación, es por esta razón que en la primera parte se obtuvo información de cada una de las variables individualmente, y en un segundo momento se analizaron y se establecieron las vinculaciones (Hernández et al. 2014; Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Ámbito temporal y espacial

La investigación se llevó a cabo en la Asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial se encuentra ubicado en Av. República de Argentina Nro. 725; Zona Industrial (Alt. Cruce de Cárcamo y Argentina), distrito de Lima, departamento de Lima, Perú. La cual está conformado por 50 socios activos y cuenta con 83 puestos y una oficina administrativa.

3.3 Variables

Tabla 01

Operacionalización de variables

Variables	Marco conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Liderazgo	La influencia que se ejerce en una determinada situación, para conseguir uno o varios objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación. Se puede deducir que el liderazgo es un fenómeno social, influyente que se da en grupo sociales (Maxwell, 2007)	Motivación	Metas claras	1	Escala
			Recompensas justas	2	Valorativa de
			Necesidad de logro	3	Liderazgo
		Influencia	Misión clara y visible	4	(EVALIDE)
			Fin común	5	Escala ordinal:
			Guiar	6	Nunca (1)
		Comunicación	Mensaje claro	7	Casi nunca (2)
			Lenguaje apropiado	8	A veces (3)
			Información precisa	9	Casi siempre (4) Siempre (5)
Eficacia gerencial	Es la capacidad para lograr los resultados deseados mediante la correcta asignación de recursos y la toma de decisiones acertadas, a través de prácticas sistemáticas que incluyen establecer prioridades, concentrarse en áreas donde los resultados pueden tener el mayor impacto y tomar decisiones basadas en información precisa y relevante (Drucker, 2018)	Planeación	Definición de objetivos	1	Escala
			Establecer estrategias	2	Valorativa de
			Desarrollan planes	3	Eficacia
		Control	Supervisar	4	Gerencial
			Prevenir errores	5	(EVAEGE)
			Corregir fallas	6	Escala ordinal:
		Ético	Valores	7	Nunca (1)
			Cultura organizacional	8	Casi nunca (2)
			Normatividad	9	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

3.4 Población y muestra

3.4.1. La población

La población de este estudio estuvo constituida por los 50 socios de la Asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial.

3.4.2. Selección de muestra

La selección de la muestra se realizó de acuerdo a la siguiente formula:

$$n = (Z^2 * p * qN) / [e^2 * (N - 1)] + (Z^2 * p * q)$$

Donde:

Z = 1.96 (95% de confianza)

p = 0.5 (probabilidad de éxito)

q = 0.5 (probabilidad de fracaso)

e = 0.1 error permisible

N = 50 asociados

Reemplazando valores tenemos: $n = [(1.96)^2 (0.5) (0.5) (50)] / [(0.1)^2 \cdot (50 - 1)] + [(1.96)^2 (0.5) (0.5)]$ $n = 36$

3.4.3. Tamaño de muestra

El tamaño de la muestra es de 36 socios, a quienes se seleccionó de forma aleatoria.

3.5 Instrumentos

Se utilizó la técnica de la encuesta para recopilar datos de acuerdo con el enfoque cuantitativo. En tal sentido como instrumento de investigación para este estudio se crearon dos escalas, la primera Escala Valorativa de Liderazgo (EVALIDE) para medir la variable liderazgo mediante sus 3 dimensiones (motivación, influencia, comunicación) conformada por 9 ítems, los mismos que hacen referencia directamente a la variable, y cada ítem debe ser contestado en una escala de tipo Likert de 5 puntos: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre), la segunda Escala Valorativa de Eficacia Gerencial (EVAEGEN) para medir la variable eficacia gerencial en tres dimensiones (planeación, control, ético) conformada por 9 ítems, los mismos que hacen referencia directamente a la variable, y cada ítem debe ser contestado en una escala de tipo Likert de 5 puntos: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

Confiabilidad

El método que determino la confiabilidad de los instrumentos utilizados en este estudio fue el coeficiente de alfa de Cronbach va de 0 a 1; donde hay mayor fiabilidad cuando se acerca a 1, menor fiabilidad cuando se acerca a cero.

Tabla 02

Confiabilidad del instrumento Escala valorativa de liderazgo (EVALIDE)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	09

En la tabla se observa el resultado obtenido a través de los 09 elementos evaluados de la escala valorativa, fue de ,965, lo que determino que es un instrumento es altamente confiable.

Tabla 03

Confiabilidad del instrumento Escala de la eficacia gerencial (EVAEGEN)

Alfa Cronbach	de N de elementos
,902	09

En la tabla se observa el resultado obtenido a través de los 09 elementos evaluados de la escala valorativa, fue de ,902, lo que determino que es un instrumento altamente confiable.

3.6 Procedimientos

La investigación tuvo su inicio con un análisis de los problemas de la empresa, encontrando falencias en cuanto a liderazgo, luego se creó el título de la investigación el cual tiene dos variables: liderazgo como independiente y gerencia como dependiente; cada una de ellas con sus dimensiones para luego elaborar el cuestionario.

La aplicación del cuestionario, tuvo como finalidad establecer la importancia del liderazgo como factor determinante en la eficacia gerencial de la asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial.

Luego de la aplicación del cuestionario a 36 socios de la asociación, se procedió a la tabulación de datos, los cuestionarios corresponden a la escala de Likert.

3.7 Análisis de datos

Aquí procesamos toda la información obtenida mediante la encuesta, la cual fue llevada a una data arrojándonos información para posteriormente sacar conclusiones. Mediante el software SPSS versión 25 y Microsoft Excel, con el fin de crear tablas y figuras que acumularon la información en frecuencias y categorías de cada una de las variables estudiadas.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del procesamiento y análisis de datos obtenidos en este estudio:

Tabla 04

Relación entre liderazgo y la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

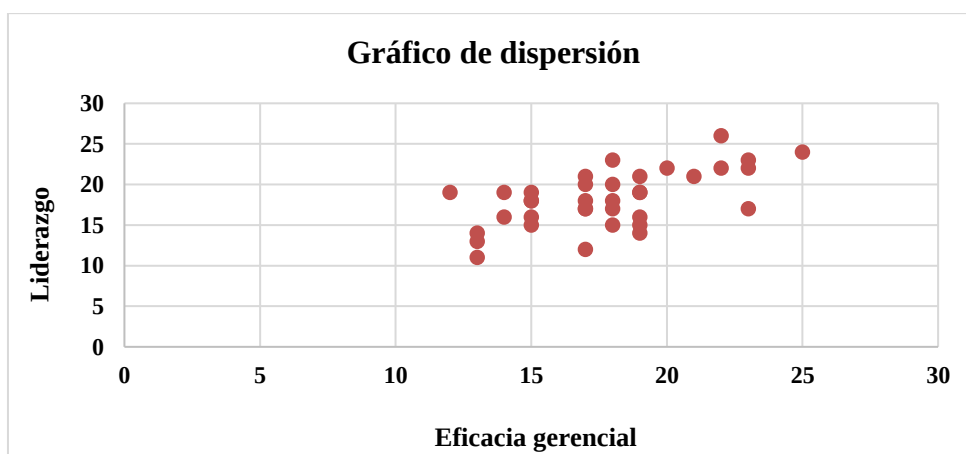
		Eficacia gerencial
Liderazgo	Correlación de Pearson	,607**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla se observa una correlación alta ($,607^{**}$) entre el liderazgo y la eficacia gerencial, lo que implica que un nivel de liderazgo bajo, baja el nivel de eficacia gerencial.

Figura 01

Relación entre el liderazgo y la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.



En el grafico se observa una dispersión positiva alta entre el liderazgo y la eficacia gerencial.

Tabla 05

Niveles de liderazgo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

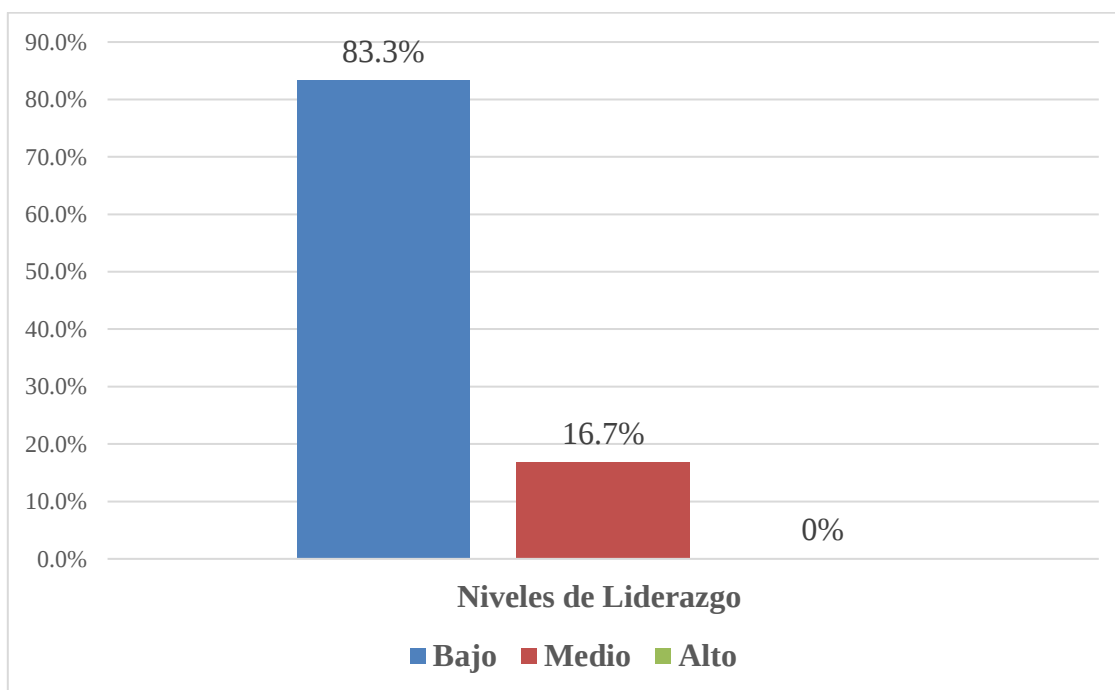
Nivel	f	%
Alto	0	0,0
Medio	6	16,7
Bajo	30	83,3
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se observa que el nivel de liderazgo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial es baja.

Figura 02

Niveles de liderazgo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.



En la figura se observa que el nivel de liderazgo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial es bajo.

Tabla 06

Niveles de eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial

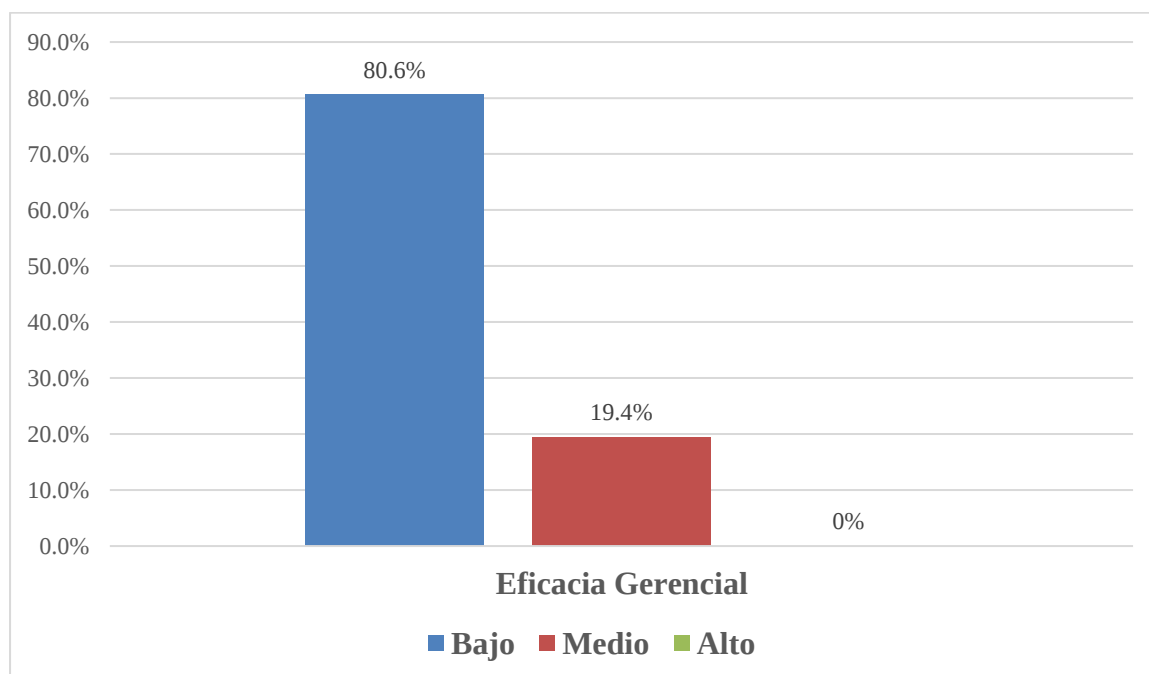
Nivel	f	%
Alto	0	0,0
Medio	7	19,4
Bajo	29	80,6
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se observa que el nivel de eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial es bajo.

Figura 03

Niveles de eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.



En la figura se observa que el nivel de eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial es bajo.

Tabla 07

Relación entre la motivación del liderazgo y la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

		Eficacia gerencial
Motivación	Correlación de Pearson	,309**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla se observa una correlación media

Tabla 08

Relación entre la influencia del liderazgo y la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

		Eficacia gerencial
Influencia	Correlación de Pearson	,387**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla se observa una correlación media

Tabla 09

Relación entre la comunicación del liderazgo y la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

		Eficacia gerencial
Comunicación	Correlación de Pearson	,412**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla se observa una correlación media

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre el liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Análisis: la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral); con una correlación positiva alta con un valor de ($r = ,607^{**}$).

Conclusión: se rechaza la hipótesis nula, la correlación entre el liderazgo y la eficacia gerencial es positiva alta.

		Eficacia gerencial
Liderazgo	Correlación de Pearson	,607**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 1: El nivel de liderazgo es bajo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Hipótesis nula: El nivel de liderazgo es alto en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial

Análisis: el nivel de liderazgo que se obtuvo, nivel bajo 83.3 % nivel medio 16.7 % y un nivel alto 0 %

Conclusión: se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis específica del estudio, ya que se determinó que el nivel de liderazgo es bajo.

Nivel	f	%
Alto	0	0,0
Medio	6	16,7
Bajo	30	83,3
Total	36	100,0

Hipótesis específica 2: El nivel de eficacia gerencial es alto en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Hipótesis nula: El nivel de eficacia gerencial es bajo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial

Análisis: el nivel de eficacia gerencial que se obtuvo, nivel bajo 80.6 % nivel medio 19.4 % y un nivel alto 0 %

Conclusión: se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis específica del estudio, ya que se determinó que el nivel de eficacia gerencial es bajo.

Nivel	f	%
Alto	0	0,0
Medio	7	19,4
Bajo	29	80.6
Total	36	100,0

Hipótesis específica 3: Existe relación entre la motivación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Hipótesis nula: No existe relación entre la motivación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Análisis: la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral); correlación positiva alta con un valor de ($r = ,309^{**}$).

Conclusión: se rechaza la hipótesis nula, la correlación entre la motivación del liderazgo y la eficacia gerencial es media.

		Eficacia gerencial
Motivación	Correlación de Pearson	,309**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 4: Existe relación entre la influencia del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Hipótesis nula: No existe relación entre la influencia del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Análisis: la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral); correlación positiva alta con un valor de ($r = ,387^{**}$).

Conclusión: se rechaza la hipótesis nula, la correlación entre la influencia del liderazgo y la eficacia gerencial es media.

		Eficacia gerencial
Influencia	Correlación de Pearson	,387**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 5: Existe relación entre la comunicación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Hipótesis nula: No existe relación entre la comunicación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.

Análisis: la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral); correlación positiva alta con un valor de ($r = ,412^{**}$).

Conclusión: se rechaza la hipótesis nula, la correlación entre la comunicación del liderazgo y la eficacia gerencial es media.

		Eficacia gerencial
Comunicación	Correlación de Pearson	,412**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

V. DISCUSION DE RESULTADOS

El liderazgo y la eficacia gerencial son dos caras de la misma moneda en la gestión empresarial. Mientras que el liderazgo proporciona la motivación y una adecuada comunicación, la gestión asegura que las acciones necesarias se lleven a cabo de manera eficiente y efectiva, la combinación de ambos es importante para el éxito de cualquier empresa o entidad.

A partir de los hallazgos encontrados se acepta la hipótesis general de que existe relación significativa entre el liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial. y se rechaza la hipótesis nula, puesto que se encuentra una correlación positiva alta entre el liderazgo y la eficacia gerencial.

Estos resultados son corroborados por Vásquez (2022) quien encuentra una correlación directa, entre el liderazgo gerencial y la gestión administrativa, concluyendo que los líderes que tengan habilidades gerenciales, dan mayores garantías de mejora en la aplicación de una gestión administrativa, Durand y Mamani (2022) encontraron también una correlación moderada y positiva; llegando a concluir que el estilo de liderazgo guarda relación con el desempeño laboral, en esa misma línea Olvera et al. (2019) encontró una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y sus dimensiones, asumiendo que su percepción del liderazgo está en función a su rendimiento, asimismo Rodríguez y Ríos (2023) en su tesis “liderazgo gerencial y desempeño laboral” encuentran como resultado un Rho de Spearman 0.655 que indica una correlación positiva considerable y significativa, concluyendo que existe una relación directa y significativa entendiéndose que mientras mejor se lidera gerencialmente el desempeño de los trabajadores será óptimo.

Los resultados en relación al análisis descriptivo, de la variable liderazgo de este estudio determina que el nivel de liderazgo es bajo (83.3%), aceptando la hipótesis específica 1, los resultados difieren del encontrado por Arévalo (2018) ya que el nivel del liderazgo cooperativo es alto, estos mismos resultados obtuvo Vásquez (2022) en cuanto a los niveles de altamente aplicado del liderazgo (57.1%) y sus modalidades: transformacional (65.3%), participativo (57.1%) y habilidades gerenciales (59.2%), para Santos y Miranda (2023) de sus encuestados el 73.3 % determino un estilo de liderazgo medio.

En cuanto a la eficacia gerencial, de acuerdo a los colaboradores de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial, el nivel de eficacia gerencial es bajo (80.6%), aceptando la hipótesis específica 2, sin embargo, Vásquez (2022) en su estudio encuentra en gestión administrativa, el mayor porcentaje de colaboradores percibe su práctica de manera eficiente.

Para Benavides (2023) queda claro que los gerentes que carecen de liderazgo, tienen mucha más presión por desarrollarla, asevera que el gerente debe poder relacionarse con el lado humano de sus colaboradores y mejorar sus habilidades de comunicación.

Los resultados que se han obtenido de las dimensiones del liderazgo, tanto la motivación, la influencia y la comunicación tienen una correlación positiva media con la eficacia gerencial, rechazando las hipótesis 3, 4 y 5 del estudio; para Lara (2022). Es importante que se desarrolle un líder que sea ético, humanista, con principios y valores que permitan a las organizaciones a tener una efectividad gerencial y con ello se pueda llegar a cumplir los objetivos que se fijaron en un inicio la organización por medio de los trabajadores, motivándoles y con una buena comunicación para que ellos se identifiquen con la organización.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Se ha demostrado que existe relación significativa entre el liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial. lo cual implica que el liderazgo se relaciona positivamente con la eficacia gerencial, afirmación sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, donde según el resultado del coeficiente de correlación de Pearson es 0,607, la hipótesis general queda aceptada (Tabla N°04)
- 6.2 Se ha demostrado que el nivel de liderazgo es bajo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial, lo cual implica que de acuerdo a los resultados el 83.3 % de los colaboradores afirma que el liderazgo es bajo, la primera hipótesis queda aceptada (Tabla N° 05)
- 6.3 Se ha demostrado que el nivel de eficacia gerencial es bajo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial, lo cual implica que de acuerdo a los resultados el 80.6 % de los colaboradores afirma que la eficacia gerencial es baja, la segunda hipótesis queda aceptada (Tabla N° 06)
- 6.4 Se ha demostrado que existe relación entre la motivación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial, lo cual implica que la motivación tiene una relación media con la eficacia gerencial, afirmación sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, donde según el resultado del coeficiente de correlación de Pearson es 0,309, hipótesis específica 3 queda aceptada (Tabla N° 07)
- 6.5 Se ha demostrado que existe relación entre la influencia del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial, lo cual implica que la influencia tiene una relación media con la eficacia gerencial, afirmación sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, donde según

el resultado del coeficiente de correlación de Pearson es 0,387, hipótesis específica 4 queda aceptada (Tabla N° 08)

- 6.6 Se ha demostrado que existe relación entre la comunicación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial, lo cual implica que la comunicación tiene una relación media con la eficacia gerencial, afirmación sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, donde según el resultado del coeficiente de correlación de Pearson es 0,412, la hipótesis específica 5 queda aceptada (Tabla N° 09)

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Fortalecer la relación entre el liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial a fin de que se constituya en una ventaja competitiva y lograr el éxito de la organización. Se recomienda que la asociación incentive tener un buen liderazgo que vaya de la mano de la eficacia gerencial a fin de obtener mejor resultado en logro de objetivos
- 7.2 Se ha demostrado que existe un bajo nivel de liderazgo por lo tanto se recomienda fortalecer el liderazgo mediante programas de desarrollo personal en todas las jerarquías de la empresa a fin de que se pueda lograr un nivel alto de liderazgo. Efectuar una evaluación de crecimiento personal cada semestre a fin de formar líderes que puedan dirigir la asociación.
- 7.3 Mejorar el nivel de eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industria a través de prácticas sistemáticas donde se establece prioridades tomando decisiones basadas en información relevante y precisa. Con el fin un correcto uso de los recursos de la asociación y mejorar las decisiones que se tenga.
- 7.4 Fortalecer la relación entre la motivación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial creando un ambiente donde ganen todas las partes proponiendo metas y objetivos claros; definiendo un plan de recompensas justas y motivar al personal al crecimiento personal de manera intrínseca (reconocimiento personal) y/o extrínseca (reconocimiento monetario).
- 7.5 Incrementar la relación entre la influencia del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial. Mediante la mejora continua del líder de la asociación. Se sugiere que líder tenga

capacitaciones constantes ya que repercute en la eficacia gerencial y así aumentar el desempeño de los trabajadores.

- 7.6 Reforzar la relación entre la comunicación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial con la finalidad de dar información precisa con un mensaje claro. Se recomienda usar una comunicación efectiva para conectar con sus colaboradores; proporcionar retroalimentación; apoyo continuo teniendo un lenguaje apropiado con información precisa.

VIII. REFERENCIAS

- Arévalo, P. (2018). *Importancia del liderazgo cooperativo para un eficaz desempeño de los trabajadores de la cooperativa de servicios múltiples “mercurio los olivos” Ltda.* [Tesis de titulación, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio académico UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/3055>
- Barroso, F. y Salazar, J., (2010). *Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación.* The Anáhuac Journal Business and Economics, 10 (2) (2010), pp. 67-96
<https://www.researchgate.net/publication/260037766Liderazgo>
- Benavides, C. (2017). *Estilos de liderazgo en las redacciones chilenas: estudio de la autopercepción de los directivos*, Cuadernos, info, No, 41, pp, 123-140,
<https://doi.org/10.7764/cdi,41,1133>
- Benavides, M. (2023). *Importancia del Liderazgo en la Gerencia Organizacional: una aproximación a los aportes de autores en décadas recientes.* [Artículo de revisión. Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/44936/Benavides>
- Brouwers et al., (2019). *Transformational and transactional leadership effects on communication styles.* Journal of Psychology in Africa, 29(5), 421–428.
<https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1675996>
- Chuquimajo, G. (2018). *Influencia de la capacitación como factor determinante en la eficiencia y eficacia de los socios y dirigentes de la cooperativa de servicios especiales “la victoria” Ltda.* 212. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/3221>
- Durand, R. y Mamani, D. (2022). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño de los colaboradores en las madereras de la ciudad de Pangoa de la provincia de Satipo en*

- el 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10>
- Drucker et al., (2016). *Las 5 claves de Peter Drucker*. Editorial de ganancias. [http://books.google.ie/booksPeter+Drucker+\(2016\)claves](http://books.google.ie/booksPeter+Drucker+(2016)claves)
- Drucker, P. (2018). *El Ejecutivo Efectivo*. Rutledge. [http://books.google.ie/books?id=THhQDwAAQBAJDrucker\(1967\)](http://books.google.ie/books?id=THhQDwAAQBAJDrucker(1967))
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso administrativo* (3ed). McGraw-Hill Interamericana, S.A
- Da Silva R. (2002). *Teorías de la administración* (1ed). International Thomson Editores S.A
- Godoy, R. y Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(2), pp. 59-64. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a9>
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. B DE LIBROS. [http://books.google.ie/books?id=E6hnBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Daniel+Goleman+\(2014\)++Liderazgo&hl=&cd=1&source=gbs_api](http://books.google.ie/books?id=E6hnBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Daniel+Goleman+(2014)++Liderazgo&hl=&cd=1&source=gbs_api)
- Hellriegel, D., y Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional. Décima edición* https://www.academia.edu/8478303/Comportamiento_Organizacional_10ma_Edici%C3%B3n_-_Don_Hellriegel_and_John_W._Slocum_-_FL
- Hermosilla et al., (2016). *El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), pp. 135–143. <https://bit.ly/3oG6JSh>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

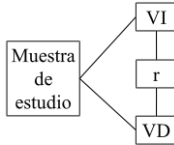
- Hernández et al., (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Iqbal, et al., (2015). *Effect of leadership style on employee performance*, *Arabian Journal of Business and Management Review*, Año 5, No, 5, pp, 1-6, <https://doi,10,4172/2223-5833,1000146>
- Koontz et al., (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14ed). McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A.
- Lara, M. (2022). *Importancia del liderazgo y su influencia en el personal para el cumplimiento de objetivos*. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji Del Río, 9(17), pp. 49-50. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.8076>
- Luthans et al., (1988). *Gerentes reales*. [http://books.google.ie/books?id=Z0q3AAAAIAAJ&q=Luthans+\(1988\)&dq=Luthans+\(1988\)&hl=&cd=2&source=gbs_api](http://books.google.ie/books?id=Z0q3AAAAIAAJ&q=Luthans+(1988)&dq=Luthans+(1988)&hl=&cd=2&source=gbs_api)
- Maxwell, J. (2007). *ABC Of Leadership*. <https://a.co/d/08APOcU9>
- Mendoza et al., (2014). *Liderazgo y su relación con variables de resultado: un modelo estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entretenimiento en México*, *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), pp, 1412-1429, [https://doi,org/10,1016/S2007-4719\(14\)70384-9](https://doi,org/10,1016/S2007-4719(14)70384-9)
- Olvera et al., *El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario. España- 2017*. Rev. Anales de Psicología / Annals of Psychology; 31(3), pp. 365–375. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.33.2.237291>
- Palazzeschi et al., (2018). *High entrepreneurship, leadership, and professionalism (HELP): a new resource for workers in the 21 st century*, *Frontiers in Psychology*, 9(2018), pp. 1-8 <https://doi:10,3389/fpsyg,2018,01480>

- Peraza, Y., y García, M. (2004). *Clima organizacional: conceptos y experiencias*. Revista transporte, desarrollo y medio ambiente, 24(1/2), pp. 27-30.
<https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Ponce et al., (2014). *Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario*. In Global conference on business and finance proceedings 9(1), pp. 1031-1036).
- Rachma, A. (2014). *Applying interactive planning on leadership in the organization: the case of transforming public transport services in Banjarmasin*, Procedia Social and Behavioral Sciences, Año 115, No, 2014, pp, 283-295,
<https://doi:10.1016/j.sbspro.2014.02.436>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010) *Administración (10ed)*. Pearson educación
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014) *Administración (12ed)*. Pearson educación
- Rodríguez, C. (2021). *Identificación del estilo de liderazgo predominante utilizado por jefes de línea en la planta de una empresa manufacturera de la Ciudad de Cuenca* [Tesis de pregrado, Universidad de Azuay]. Repositorio de la Universidad de Azuay.
<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11175>
- Rodríguez y Ríos (2023) *Tesis liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa - 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/>
- Santos, E y Miranda, S. (2023) *Tesis estilos de liderazgo y comunicación organizacional de los colaboradores de la I.E. peruano japonés, lima – 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067>

- Segovia, F. J. S. (2024). El Líder Criético: *Desarrolla tus habilidades para ser críticamente ético*. ESIC Editorial. https://www.esic.edu/sites/default/files/2024-01/978-84-11920-21-6%20Li%CC%81der%20crie%CC%81tico_0.pdf
- Sousa, M. y Rocha, Á. (2019). *Leadership styles and skills developed through game-based learning*, *Journal of Business Research*, Año 94, No, 2019, pp, 360-366, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.057>
- Vásquez, E. (2022) *Liderazgo gerencial y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, en el año 2021*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500>.
- Youssef, C. y Luthans, F. (2012). *of psychological empowerment and Positive global leadership*, *Journal core self-evaluations and the mode of World Business*, Año 47, No, 4, rating role of employee political skill, pp, 539-547, <https://doi.org/10.1016/FrontiersofBusinessResearchinjjwb>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia.

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables de investigación	Metodología de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
Problema general	Objetivo general	Hipótesis General	Variable independiente : Liderazgo Variable dependiente: Eficacia Gerencial	Tipo de investigación: Básica Enfoque metodológico: Cuantitativo Alcance de la investigación. El nivel de alcance de la investigación es descriptiva correlacional.  Donde: M: Muestra de estudio VI: Liderazgo VD: Eficacia gerencial r: Relación	La población: La población de este estudio está constituida por los 50 socios Selección de muestra: La selección de la muestra se realizó de acuerdo a la siguiente formula: $n = (Z^2 \cdot p \cdot q N) / [e^2 \cdot (N - 1)] + (Z^2 \cdot p \cdot q)$ n = 36 La muestra: la muestra estuvo constituida por 36 participantes	Como técnica de recolección de datos a utilizar es la encuesta, los instrumentos son dos escalas que medirán la variable liderazgo mediante sus 3 dimensiones (motivación, influencia, comunicación) y la variable eficacia gerencial en tres dimensiones (planeación, control, ético) a través de una escala Likert 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre Con rangos por escala de: Alto:37-45 Medio: 28-36 Bajo:9-27
¿Cuál es la relación entre liderazgo y eficacia gerencial de la Asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial?	Determinar la relación entre el liderazgo y la eficacia gerencial de la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.	Existe relación significativa entre el liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es el nivel de liderazgo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial?	Determinar el nivel de liderazgo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial	El nivel de liderazgo es bajo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.				
¿Cuál es el nivel de eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial?	Determinar el nivel de eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial	El nivel de eficacia gerencial es bajo en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.				
¿Cuál es la relación entre la motivación del líder y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial?	Determinar la relación entre la motivación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.	Existe relación entre la motivación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.				
¿Cuál es la relación entre la influencia del líder y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial?	Determinar la relación entre la influencia del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.	Existe relación entre la influencia del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.				
¿Cuál es la relación entre la comunicación del líder y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial?	Determinar la relación entre la comunicación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.	Existe relación entre la comunicación del liderazgo y la eficacia gerencial en la Asociación de Pequeños Comerciantes de Ferretería Metal Mecánica e Industrial.				

Anexo B: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario N° 1. Escala valorativa de liderazgo (EVALIDE)

La presente escala valorativa tiene como objetivo conocer la influencia del liderazgo en la asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial (Aspeco Femein).

Género: Femenino ☐ Masculino ☐

Instrucciones: a continuación, se le presentarán una serie de ítems, marque con una **X** la valoración correspondiente de acuerdo a cada ítem:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Liderazgo	Valoración				
Ítems	1	2	3	4	5
1.- Considera usted que el líder habla de forma optimista sobre las metas del proyecto.	1	2	3	4	5
2.- Considera usted que el líder utiliza recompensas justas para motivar a los colaboradores.	1	2	3	4	5
3.- El líder reconoce a los asociados y los felicita y/o premia cuando se logra los objetivos trazados.	1	2	3	4	5
4.- Considera usted que el líder tiene una visión y misión clara de la entidad.	1	2	3	4	5
5.- Considera usted que el líder tiene un fin común con todos los colaboradores.	1	2	3	4	5
6.- Considera usted que el líder brinda una guía adecuada a los colaboradores.	1	2	3	4	5
7.- Considera usted que el líder tiene un mensaje claro para sus colaboradores.	1	2	3	4	5
8.- Considera usted que el líder se expresa con un lenguaje apropiado frente a los colaboradores.	1	2	3	4	5
9.- Considera usted que el líder brinda información precisa a los colaboradores.	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias...!

Cuestionario N° 2. Escala valorativa de la eficacia gerencial (EVAEGEN)

La presente encuesta tiene como objetivo conocer la eficacia gerencial en la asociación de pequeños comerciantes de ferretería metal mecánica e industrial (Aspeco Femein).

Sexo: Femenino ☐ Masculino ☐

Instrucciones: a continuación, se le presentaran una serie de ítems, marque con una **X** la valoración correspondiente de acuerdo a cada ítem:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	siempre

Eficacia Gerencial	Valoración				
Ítems	1	2	3	4	5
1.- Considera usted que el líder ha realizado un análisis y diagnóstico para definir los objetivos de la entidad.	1	2	3	4	5
2.- Considera usted que el líder define sus objetivos dentro de la entidad.	1	2	3	4	5
3.- Considera usted que el líder establece estrategias para el cumplimiento de objetivos en la entidad.	1	2	3	4	5
4.- Considera usted que el líder supervisa las actividades programadas.	1	2	3	4	5
5.- Considera usted que el líder establece mecanismos de prevención que evite retrasos en el cumplimiento de actividades programadas.	1	2	3	4	5
6.- Considera usted que el líder corrige o establece mecanismos de corrección de las fallas en cuanto a las actividades programadas.	1	2	3	4	5
7.- Considera usted que el líder impulsa valores dentro de la entidad.	1	2	3	4	5
8.- Considera usted que el líder se preocupa por la cultura organizacional de la entidad.	1	2	3	4	5
9.- Considera usted que el líder cumple con la normatividad de la entidad.	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias...!