

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



Estilos de liderazgo en trabajadores de una empresa del sector alimentario

Chiclayo 2023

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

Jimmy Joel Nazario Carnero

ASESOR

Fernando Suarez Santa Cruz

<https://orcid.org/0000-0002-4242-7489>

Chiclayo, 2024

**Estilos de liderazgo en trabajadores de una empresa del sector
alimentario Chiclayo 2023**

PRESENTADA POR
Jimmy Joel Nazario Carnero

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR

Lisbeth Cinthia Nohelia Sánchez Morales
PRESIDENTE

Rony Edinson Prada Chapoñan
SECRETARIO

Fernando Suarez Santa Cruz
VOCAL

Estilos de liderazgo en trabajadores de una empresa del sector alimentario Chiclayo 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	14%	1%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad del Rosario Trabajo del estudiante	1%
6	revistas.unal.edu.co Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.elsevier.es Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Caribbean University Trabajo del estudiante	

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción.....	7
Revisión de Literatura	8
Materiales y Métodos	14
Resultados y Discusión.....	17
Conclusiones	25
Recomendaciones	26
Referencias	27
Anexos	30

Resumen

En la actualidad las organizaciones crecen y van en aumento, así como las capacidades de los trabajadores dentro de ellas; es por ello que el abordaje de los estilos de liderazgo es un tema muy relevante para las empresas no solo a nivel nacional, sino también a nivel internacional; ya que en todos los puestos de trabajo dentro de una organización es un requisito primordial el saber liderar, sin importar la responsabilidad ni el cargo que asuman; es así que, esta investigación tuvo como objetivo general, determinar los estilos de liderazgo en trabajadores de una empresa del sector alimentario en Chiclayo 2023 y como objetivos específicos, identificar los estilos de liderazgo según el puesto de trabajo en trabajadores de una empresa del sector alimentario en Chiclayo 2023 e identificar los estilos de liderazgo según sexo en trabajadores de una empresa del sector alimentario en Chiclayo 2023; en el cual se realizó un estudio de tipo descriptivo, no experimental; con una población de 48 trabajadores entre 18 y 48 años de una empresa de la ciudad de Chiclayo, utilizándose la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO); los resultados mostraron que los puestos de barista part time y barista Full time y trainer tienen un estilo de liderazgo emotivo dócil, y el puesto de gerencial un estilo racional; se concluye que los trabajadores de una empresa del sector alimentario en la ciudad de Chiclayo, tienen estilos de liderazgo Emotivo libre y estilo de liderazgo Emotivo Dócil.

Palabras Claves: Liderazgo, Estilos de liderazgo, Empresa.

Abstract

Currently, organizations are growing and increasing, as well as the capabilities of workers within them; that is why the approach of leadership styles is a very relevant issue for companies not only nationally, but also internationally; since in all jobs within an organization it is a prerequisite to know how to lead, regardless of the responsibility or the position they assume; Thus, the general objective of this research was to determine the leadership styles in workers of a company in the food sector in Chiclayo 2023 and the specific objectives were to identify the leadership styles according to the job position in workers of a company in the food sector in Chiclayo 2023 and to identify the leadership styles according to sex in workers of a company in the food sector in Chiclayo 2023; in which a descriptive, non-experimental study was conducted with a population of 48 workers between 18 and 48 years of a company in the city of Chiclayo, using the Organizational Leadership Scale (OLS); the results showed that the positions of part-time barista and Full time barista and trainer have a docile emotional leadership style, and the management position a rational style; it is concluded that the workers of a food company in the city of Chiclayo, have leadership styles Emotive free and Emotive leadership style Docile.

Keywords: Leadership, Leadership styles, Company.

Introducción

Actualmente las organizaciones crecen y van en aumento, así como las capacidades de los trabajadores dentro de ellas, existen nuevas exigencias dentro del campo organizacional y la necesidad de un buen liderazgo en cada una de estas empresas lleva a que las organizaciones emprendan la búsqueda de nuevos talentos.

La definición de liderazgo radica en la integración entre participantes de un cierto grupo, que abarca la organización y reorganización de eventos, expectativas de las personas involucradas, cuando un miembro de cierto grupo interviene en la modificación de la motivación o competencias de los trabajadores o cuando direcciona su atención a las metas o objetivos de la empresa, estaremos hablando de liderazgo (Bass, 2008).

El liderazgo ejerce dentro de los trabajadores una influencia positiva, cuando se realiza un correcto manejo de este, el cual puede reflejar resultados favorables dentro de la organización. Dicho de esta manera el liderazgo, desde los primeros pasos del hombre se ha demostrado la noción de que todo humano requiere este principio fundamental y universal para sobrellevar su desarrollo.

Los encargados de la empresa comentan la preocupación que sienten por cada uno de sus trabajadores, puesto que dan oportunidades de crecimiento laboral, aunque, desconocen los diferentes estilos de liderazgo que puedan tener cada uno de ellos, así mismo, en el momento donde se necesita iniciativa o compromiso laboral se obtiene poco apoyo lo que afecta el ambiente laboral y la productividad que pueda haber en ello (R, Brito y F. García, comunicación personal, 22 de mayo de 2023).

Por otro lado, los trabajadores mencionan la falta de interés acerca del poco desarrollo de sus competencias de liderazgo por parte de sus gerenciales, así mismo aclaran que no han tenido capacitación que les ayude a identificar o reconocer los diferentes estilos de liderazgo que puede haber dentro de una organización (A. Calle y C. Torres, comunicación personal, 25 de mayo de 2023).

El liderazgo en las organizaciones crece en un ambiente adecuado donde los colaboradores son más beneficiosos en sus actividades y su ejercer va en aumento, reconociendo cual sería el mejor estilo de liderazgo que puedan emplear en una determinada situación para así llegar a los objetivos propuestos dentro de la empresa, por ello, cuando se desarrolle un estilo apropiado y equitativo el colaborador podrá desarrollar un mejor desempeño en su organización (Fonseca, 2011).

En todos los puestos de trabajo en una organización es un requisito primordial el saber liderar, sin importar la responsabilidad ni el cargo que asuman, por ende, la presente investigación se basa en la identificación de estos estilos de liderazgo es por ello; se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los estilos de liderazgo en trabajadores de una empresa del sector alimentario Chiclayo 2023?

Con el objetivo general de determinar los estilos de liderazgo en trabajadores de una empresa del sector alimentario en Chiclayo 2023; y los objetivos específicos de identificar los estilos de liderazgo según el puesto de trabajo en trabajadores de una empresa del sector alimentario en Chiclayo 2023, además de identificar los estilos de liderazgo según sexo en trabajadores de una empresa del sector alimentario en Chiclayo 2023.

Esta investigación resultó necesaria de realizarse puesto que en la empresa denotan dificultades para la toma de decisión al momento de liderar un grupo, es por ello que la importancia de la presente investigación aportó conocimientos en puestos de baristas y gerenciales, los diferentes estilos de liderazgo que pueda tener cada uno de los trabajadores, esto beneficio a la empresa en relación con la productividad y efectividad de los trabajadores dentro de sus puestos, así mismo a cada barista y gerencial en su crecimiento personal y la identificación de los estilos de liderazgo que puedan tener para potenciar sus habilidades. Por

otro lado, este estudio posee una relevancia práctica ya que permitió que el futuro investigador tenga diferentes datos sobre los estilos de liderazgo que pueda tener una empresa, por tanto, a nivel conceptual, el análisis del presente estudio aportó a la investigación científica los diferentes fundamentos teóricos sobre los estilos de liderazgo y motivó a una gran variedad de empresas a interesarse en el crecimiento laboral de sus trabajadores en relación a los estilos de liderazgo que pueda tener cada uno de los trabajadores. Así mismo, se brindó los resultados del estudio a la empresa para que maneje y revise los datos encontrados, así como también implementar una mejora o apoyo a cada uno de sus trabajadores.

Por tanto, el aporte de los estilos liderazgo es un tema muy relevante para las empresas tanto a nivel nacional como internacional; no obstante, el ausentismo o la mala administración ha afectado la adaptación de los asociados en la organización, lo que se relaciona con el poco empeño o compromiso que se pueda aportar en la empresa, por lo cual, la labor que cumplen los trabajadores forma parte de un tema de vital relevancia para el lugar de trabajo y crecimiento de los integrantes de un equipo y de las organizaciones.

Revisión de Literatura

Antecedentes

Jamil Abu (2023) indagó sobre la sucesión y el comportamiento creativo en relación con los estilos de liderazgo teniendo como población a los empleados de empresas medianas y pequeñas de Salt, Jordania. Para obtener resultados usó el muestreo aleatorio estratificado como método, para repartir el instrumento entre los trabajadores de 28 organizaciones. En total se distribuyeron 460 cuestionarios. Con respecto a los ítems del cuestionario en relación a la validez y fiabilidad, se verificaron con un grupo de pruebas estadísticas con el programa Smart - PLS, con valores entre 0.780 y 0.881 de validez y la confiabilidad compuesta (0,872-0,910); en cuanto a los resultados, el comportamiento creativo y del liderazgo transformacional en el cual es valor de β en relación para el efecto indirecto oscila entre 0,205, mientras que el valor de β en relación al efecto indirecto fue de 0.076 para la relación del comportamiento creativo y el liderazgo transaccional, por lo que se concluye que tanto el liderazgo transaccional como el liderazgo transformacional realizan una figura eficaz en la escala del empleo y el comportamiento creativo.

Gonzales y Tuesta (2021) realizaron una investigación en Tarapoto, Perú con el objetivo de indagar el clima organizacional en relación con los estilos de liderazgos en restaurantes, en el cual utilizaron un método cuantitativo, no experimental y un alcance descriptivo-correlacional. Como población se consideró a 117 colaboradores; por lo que utilizó el cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ - 5X de Bass y Avolio (2000) adaptado en Perú por Fong (2018). Los resultados obtenidos indican que el liderazgo es ligeramente eficiente con un 59,8% y por el lado del clima organizacional es muy eficaz con un 70,9%; existe una correlación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional (p -valor = .000), positiva y moderada ($\rho = ,425$); es por ello que se concluye, que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional, lo que expresa que las estrategias, las actividades que se realizan y como se gestiona la organización ayudará al enfoque y crecimiento personal en relación al liderazgo, además como la influencia directa de la empresa hacia ellos.

Silva (2020) ejecutó una investigación en Chiclayo, Perú, con el objetivo de determinar cómo influye el liderazgo en el ambiente organizacional dentro de empresas familiares. Se realizó un estudio de caso como diseño de investigación, debido a que se obtuvo análisis de diferentes unidades parecidas en su contexto, lo cual es una investigación no experimental, sin alterar las variables de estudio. Con respecto a la población se determinó a través de un censo

como muestra, compuesta por 52 trabajadores en empresas familiares de los restaurantes integrados donde se utilizaron 2 instrumentos, el cuestionario de liderazgo de Blakee & Moutton (1980) y el cuestionario de Trust Index (2008) de la corporación Great Place for Work. Se obtuvo un promedio alto de 3.77 en la variable liderazgo, demostrando que el responsable de equipo si impacta de una manera favorable y determinada en su grupo de trabajo. Así mismo, en relación al Clima Organizacional es de promedio alto con un 3,77; ya que los trabajadores denotan que el responsable del grupo si manifiesta expresivamente sus opiniones e ideas, es por ello que se puede mencionar, que el liderazgo y el clima organizacional presentan una correlación de 3.37, validándose en la estadística significativa, por ende, se obtuvo que el liderazgo aporta de forma apropiada en el ambiente organizacional y se concluye que puede existir un buen ambiente organizacional si es que los responsables de cada grupo pudieran liderar de manera correcta, para el beneficio de la empresa.

Piscoya (2020) en su indagación realizada en Chiclayo, Perú que tiene como objetivo analizar a un grupo empresarial durante agosto y diciembre de 2016 relacionado a los estilos de liderazgo. Su diseño es de tipo no experimental-descriptivo, además cuenta con 80 trabajadores de un grupo empresarial con diversos puestos de trabajo; se aplicó la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) de Dorregaray, el cual se realizaron pruebas estadísticas como validez donde se obtuvo 0,76 y 0,87 y en cuanto a la confiabilidad se obtuvo 0,72 y 0,91, se aplicó a 80 colaboradores de sexo masculino y femenino, de 23 a 50 años. En base a los resultados, el estilo racional obtuvo un 48 %, el estilo emotivo libre un 36%, por ende, se refleja que ambos estilos se encuentran en la mayoría de las áreas de la empresa, pero se diferencian en cuanto al puesto de trabajo que se ocupe, por otro lado, se encontró que el sexo masculino tuvo mayor alcance en comparación con el sexo femenino en el estilo de liderazgo racional; pero en el estilo de liderazgo emotivo se obtuvo solo un 2 % de la población masculina estudiada.

Asgari et al. (2020) realizó una investigación en Irán, con el objetivo de explorar el papel mediador de la satisfacción laboral y el apoyo organizacional denotado desde los estilos de liderazgo transformacional y transaccional y el comportamiento de ciudadanía organizacional; así mismo esta investigación fue realizada bajo un enfoque descriptivo y correlacional, con una muestra de 250 trabajadores de la Universidad de Birjand; Irán; el instrumento utilizado fue realizado por los mismos investigadores para lo cual realizaron una prueba piloto con 30 trabajadores para verificar la confiabilidad de las escalas. La fiabilidad de α Cronbach del instrumento para el liderazgo transformacional fue de 0.94 y para la transaccional fue de 0,81. Se obtuvo que el liderazgo transformacional se asoció de manera positiva con el apoyo organizativo percibido ($r = 0,48$, $p < 0,01$), la satisfacción laboral ($r = 0,48$; $p < 0,01$) y la OCB ($r = 0,50$; $p < 0,01$), además, se presentaron correlaciones significativas en cuanto al liderazgo transaccional, en el área de apoyo organizativo percibido se obtuvo -0.31, en relación a satisfacción laboral -0.25 y en cuanto a OCB -0.38; así mismo, los resultados también informan que como agente mediador entre el liderazgo transformacional y transaccional y el comportamiento de ciudadanía organizacional radica la satisfacción laboral, por ende, el apoyo organizacional percibido por los trabajadores se asocia de manera adecuada entre los tres factores mencionados. Con base en ello, se concluye que las universidades deberían considerar en la selección de sus gerentes aquellos que tengan estilo de liderazgo transformacional ya que esto va de la mano con la consolidación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de sus trabajadores, con el objetivo de mejorar el comportamiento de ciudadanía organizacional de sus trabajadores.

Cruz (2018) ejecutó una investigación en la región de San Martín, Perú; para analizar a los altos puestos de las organizaciones asociadas a la producción, cámara de comercio y el turismo en cuanto a valores personales y los estilos de liderazgo en la región de San Martín, 2018. Esta investigación es de tipo descriptiva-correlacional, con diseño no experimental, se logró obtener una población de 141 personas de altos puestos, los cuales realizaron dos

cuestionarios, primero la escala de valores personales de Shwartz el cual fue validado y revisado por Medina (2011) para la medición de los valores personales y segundo el cuestionario de liderazgo multifactorial de Bass aplicado por Martínez (2007) el cual mide los estilos de liderazgo, ambos instrumentos fueron validados por expertos cuya confiabilidad en base a el alfa de Cronbach fue de 0,939; el cual presenta una fiabilidad adecuada para la variable valores personales y en cuanto a la variable estilos de liderazgo un 0.746; es por ello que se concluye que los valores personales y estilos de liderazgo de los gerentes de la empresa en cuestión presentan una relación positiva débil no significativa ($Rho=0,025$; $p=0,765$).

Bases Teóricas

Liderazgo. “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (Gómez, 2002). Por otro lado, para Serrano y Portalanza (2014) el liderazgo es el proceso de poder influir en los demás con relación al trabajo en equipo, con el objetivo que se trabaje con motivación y entusiasmo.

El liderazgo forma parte de un proceso con niveles altos de interactividad y que implica establecer una dirección, visión y estrategias con el motivo de alcanzar una meta determinada, guiando a las personas con una motivación constante (French & Bell, 1999).

Dorregaray (1998) menciona que el liderazgo es la capacidad que tienen las personas para guiar, motivar y direccionar a sus trabajadores, lo que refleja que el individuo que guía al grupo presenta las características apropiadas para hacerlo y esto se refleja en la aceptación voluntaria de los demás trabajadores.

El liderazgo pertenece a un proceso social en el cual es muy activo, ya que las personas deberán tener las habilidades y aptitudes para influenciar en su medio, esto con el fin de que los trabajadores realicen sus actividades de manera entusiasta y con los objetivos claros en beneficio de un bien común (Cuadrado, 2003).

El liderazgo es una relación activa entre los miembros de un grupo, que aborda, la estructuración o reestructuración de vivencias, percepción y hechos de los miembros, el liderazgo se inicia cuando un integrante del grupo motiva o modifica los objetivos de otros, o incluso cuando orienta las metas hacia un fin en común (Bass, 2008).

El liderazgo es propio del hombre, y es aquel que asume el rol de autoridad en cierto grupo; el sujeto que dirige y coordina las políticas de la empresa puede lograr destacar a la organización, además se hace cargo directo sobre todos los factores que influyen de forma directa en la empresa, aquellos líderes pueden actuar de acuerdo con las necesidades que se requiera dentro de la organización (Merino & Hernández, 2007).

Por ello, se afirma que el liderazgo se establece en un proceso de influencia reciproca, entre un líder y los demás miembros, todo ello busca inspirar y motivar el desenvolvimiento del grupo, con el objetivo de establecer metas y se realicen con una buena eficiencia, lo que puede ayudar a sobresalir de algunas dificultades organizacionales que podría haber dentro de la empresa (Correa et al., 2018).

Teorías del liderazgo. El liderazgo es una temática de gran estudio, su comprensión se relaciona con teorías actuales provenientes de líneas epistemológicas, llegando a patentar diversos aspectos a lo largo de la historia del liderazgo. Por lo tanto, basándose en lo anteriormente mencionado es necesario analizarlo desde sus inicios para un buen entendimiento (Serrano & Portalanza, 2014).

Serrano y Portalanza (2014) destacan que diversas teorías se fundaron a lo largo de la historia, las cuales pretenden explicar al líder y también cómo se relaciona con las personas de su entorno. Entre esas tenemos a “La teoría de los rasgos”, señalando las características de las personas que tienen éxito; el ser honrado, ser íntegro y anhelo por guiar a un grupo. Por otro lado, Bass (2008) esclarece que esa teoría es de las que más tiempo tiene en la historia. Así

mismo señala que la finalidad de lo antes mencionado fue para establecer parámetros de definición de lo que es un líder enfocándose totalmente en él y no en los subordinados.

En esa línea, el ser líder involucra la calidad de serlo, permitiendo que cada ente de la empresa muestre sus destrezas y aptitudes; y así desenvolver su capacidad para direccionar a otras personas, en tal sentido, se establece que en sus deberes se incluya la adecuada dirección de los individuos y la responsabilidad, un gran ejemplo de cómo es el liderazgo se basa en centrarse en hacer uso eficiente de las aptitudes y cualidades necesarias para alguna circunstancia en la que se requiera de un líder, antes que solamente ser algo resaltante en una persona (Egoavil, 2005).

Para Sánchez (2010) no hay parámetros específicos de cómo debería ser un líder; también señaló que no se comprobó adecuadamente la conexión entre ciertas características y el ser un líder eficaz. Así mismo, tomando en cuenta sólo los rasgos de una persona, no hay información certera que permita distinguir a una persona que es líder de la que no tiene las cualidades para serlo, además dicha perspectiva últimamente ya no es considerada.

Después de la teoría antes mencionada aparece la teoría del comportamiento. Esta establece que las conductas autoritario-explotador, autoritario-benévolo, participativo y consultivo, pueden determinar la relación con las personas que tienen a su cargo y por consiguiente, también puede establecer que tan bueno es el líder; en esta teoría resalta principalmente tipos de la conducta del líder; no sólo tiene impacto en el desenvolvimiento de los trabajadores sino también sobre su misma conducta (Serrano & Portalanza, 2014).

Sánchez (2010) manifiesta que las teorías con enfoque personalista se están perdiendo y un nuevo concepto del liderazgo se va desarrollando, enfocándose más en la actitud del líder; dicho concepto de lo que es el líder, estima aquellas circunstancias en las que se sitúan los equipos, las actividades que realizan, como se conforman, sus fines, cuáles son sus objetivos, requerimientos y como este adapta sus deberes para llevar al equipo al alcance de sus metas.

Investigaciones realizadas por Madrigal (2005) presentan sólidos fundamentos sobre como una persona puede formarse como líder si controla sus actitudes; pese a ello, también exhibe ciertas debilidades como la escasa conexión que se encuentran en el liderazgo y cualidades características del mismo, así mismo, no se consideran los requerimientos de los individuos, mucho menos se diferencia el valor de las distintas particularidades de un líder.

Para Alcázar (2020), teorías que existen sobre contingencia pretenden separar las diversas situaciones y establecer la clase de líder que resulta más efectivo para cada panorama. Las más resaltantes son:

Modelo de Fiedler: Este modelo conserva la lógica conductual en cómo actúa un líder; por una parte, están actitudes de juicio, de dirección, de dictadura y centrado en la actividad por otro lado, se encuentran actitudes que demuestran la democracia, el atender a cada petición, el ser condescendiente y el estar enfocado en el individuo (Alcázar, 2020).

Entre las detracciones más resaltantes a esta teoría se encuentra la poca credibilidad y valor de la escala de medición; también, la insuficiente autonomía entre cualidades de la situación y estilo; sin considerar posiciones intermedias entre estilos; dificultad para sostener el equilibrio en acontecimientos inciertos; la falta de atención a otros sucesos similares; y que dispone de incompletos sustentos que no son validados (Sánchez, 2010).

Teoría del Liderazgo Transaccional: Esto supone una asistencia contingente; el líder logra incentivar al seguidor con distinciones o retribuciones que lo beneficien; en ciertas instancias, se les rectifica por medio de una retroinformación desfavorable como, por ejemplo, alguna llamada de atención o actos que pretenden corregirlo; el líder responde a los actos de sus subordinados en relación con lo que han admitido (Berne, 2012).

Liderazgo ausente: Sucede a partir de que el presunto líder se encuentra con los subordinados personalmente, mas no establece vínculo alguno con las personas que tiene a su

cargo; no toma decisiones, no tiene visión, no ejecuta acciones autoritarias ni tampoco otorga incentivos (Berne, 2012).

El mencionado tipo de líderes andan aislados de lo que les rodea, permanecen en sus propios pensamientos creyendo que están realizando algo; de acuerdo con las indagaciones, este tipo es el que menos efecto tiene, en esa misma línea, tampoco disponen de oportunidades para ejecutar las actividades que le corresponden como líder; en su mayoría los logros que alcancen será por el trabajo que algún miembro del grupo realice teniendo en cuenta que ejecutan sus deberes por su propia cuenta no recibiendo dirección alguna (Roca, 2017).

Teoría del Liderazgo Transformacional: Los elementos del liderazgo se han transformado a lo largo del tiempo; Bernard Bass realizó indagaciones que señalan elementos como por ejemplo el carisma o autoridad deseada donde el líder tiene la capacidad para inculcar valores, el respetar a los demás estructurando así una visión, brindando atención a cada miembro y por el cual el líder escucha los requerimientos de las personas a su cargo y otorga tareas importantes para que estos puedan crecer profesionalmente; también se tiene una estimulación de intelecto donde el líder instruye a que ellos mismos localicen racionalmente vías que permitan analizar situaciones y también los incentiva a que puedan desarrollar la creatividad; por otro lado, también está recompensa contingente; aquí el encargado de liderar informa las actividades que se deben realizar para obtener compensaciones; por último, se tiene dirección por excepción donde el líder deja que los trabajadores realicen sus funciones por ellos mismos sin intervención alguna, a menos que no se logren los objetivos en el tiempo y costo prudente (Roca, 2017).

Estilos de liderazgo.

De acuerdo con Dorregaray (1998), para analizar la conducta de la persona que lidera se tiene a los tipos de liderazgo; tomando en cuenta la clase de equipo con los que el líder se relacione, estos establecen en él rasgos y cualidades de su forma de actuar, creándose tipos de liderazgo categorizados en seis estilos:

Liderazgo Generativo Punitivo. Este estilo se centra en producir, la persona con el cargo de líder es alguien exigente, reservado, poco flexible y también ingrato; suele decidir por sí solo y no lo comparte con los demás, el equipo desarrolla sus actividades sólo cuando aparece la persona encargada de liderar y ejercen bajo presión (Dorregaray, 1998).

En conclusión, este estilo posibilita que el individuo a cargo culmine los deberes o actividades muy rápido teniendo siempre a los colaboradores bajo control; así mismo no hay tiempo suficiente para finalizar los requerimientos, no hay un buen desenvolvimiento del trabajador, por ende, esto ocasiona que se sienta desmotivado (Sánchez, 2010).

Liderazgo Generativo Nutritivo. Lo más resaltante de este estilo es que el encargado es bueno para el equipo, permitiendo que tengan cierta libertad, los ayuda y también es amable, así mismo, persuade y convence al equipo para que confíen en sus decisiones mostrándoles siempre apoyo y protección; cuando revisa el progreso del grupo no se preocupa porque confía en ellos (Dorregaray, 1998).

A su vez, este tipo de liderazgo es responsable cuando se decide algo y genera una comunicación activa y conveniente con las personas que le mencionan su planificación; está comunicado activamente con aquellos ya que le reportan la planeación de su trabajo (Sánchez, 2010).

También se puede resaltar que es el jefe quién determina el camino que deben seguir; además de eso se esfuerza porque los colaboradores confíen en ellos como persona brindándoles apoyo incondicional y soporte para lograrlo; a menudo los individuos se enfocan en el logro de sus propios objetivos, y resulta eficaz el mencionado estilo cuando el encargado cuenta con suficiente disponibilidad de tiempo para poder trabajar en el crecimiento de los miembros del equipo y así estos puedan sentirse motivados (Sánchez, 2010).

Liderazgo Racional. En esta clasificación se resaltan las siguientes cualidades del encargado del equipo, es receptivo ante sugerencias y comprende los requerimientos de cada miembro, les brinda confianza, su amistad y demuestra respeto y consideración con ellos; es aquí donde se pretende alcanzar que el equipo pueda funcionar en caso el líder no esté (Dorregaray, 1998).

Es característico de este estilo que el líder esté presente en el desarrollo de las actividades acompañando a los trabajadores y así se pueda desarrollar en conjunto nuevas ideas y realicen mejores elecciones donde participen todos, así mismo en este estilo no se controla mucho al trabajador permitiendo que este pueda valerse por sí solo (Sánchez, 2010).

Liderazgo Emotivo Libre. En esta clasificación el encargado actúa naturalmente de acuerdo con lo que cree, es auténtico y da a conocer a los demás como se siente, también, se observa que este tipo de líder trabaja por que el equipo se mantenga siempre unido y busca llegar a ser más racional, sin embargo, no está seguro si tendrá el resultado esperado (Dorregaray, 1998).

Liderazgo Emotivo Dócil. Se caracteriza por ser sumiso y hacer siempre lo que le dicen que debe hacer; el líder no es seguro de sí mismo; en su mayoría se muestra culpable y vergonzoso, es del tipo de personas que fácilmente se siente decaído y, por lo tanto, demuestra que no tiene la capacidad para liderar y es fácil de convencer por los demás miembros (Dorregaray, 1998).

Liderazgo Emotivo Indócil. La persona a cargo ejecuta acciones opuestas a lo que se requiere. Algunas particularidades de una persona que tiene este estilo manifiesta enojo, envidia, pretende conseguir siempre lo que quiere y en ciertos casos se muestra rebelde; muchas veces sólo piensa en sí mismo, pretende imponer y no escuchar; siempre se opone y ejecuta deliberadamente acciones que le permitirán alcanzar sus propios objetivos; así mismo, ejecuta acciones para que el equipo sólo se desenvuelva cuando él está presente y bajo sus parámetros haciendo que se sientan presionados (Dorregaray, 1998).

Características del liderazgo.

Liderazgo Centrado en el grupo. Se trabaja en función al logro de la meta y los trabajadores cuentan con un buen lugar donde puede ser creativos y así mismo realizar sus labores siendo supervisados por el encargado del liderazgo; el control se centra directamente en el objetivo mas no en el desarrollo del individuo; la persona que lidera y los trabajadores logran una fuerte conexión que provee un buen clima laboral; se comparte la información y los subordinados son parte de las decisiones (Dorregaray, 1998).

Liderazgo centrado en el líder. Destaca por estructurar y asignar las tareas por medio de la asignación de responsabilidades del equipo y también a través de controlar específicamente la ejecución de la actividad; las metas y las decisiones son impuestas, el lugar que tienen los trabajadores para trabajar es reducido y esto ocasiona que ellos no se sientan valorados (Dorregaray, 1998).

Liderazgo Descentrado: Es el líder que no tiene influencia ni control alguno sobre las tareas del equipo; no tiene algún impacto en el contacto o amistad que tienen entre sí los colaboradores; no se les impone o prohíbe algo a los trabajadores dentro de la empresa; no sienten apoyo porque la relación con los trabajadores es únicamente laboral, aunque en ciertas circunstancias puede ser distante o cercana (Dorregaray, 1998).

Tipos de dirección del liderazgo.

Democrático. Este estilo se distingue porque son los mismos miembros del equipo los que deciden; no hace de menos la participación de los demás miembros y está activo; actúa dentro de los parámetros instaurados por el equipo (Dorregaray, 1998).

Desde otra perspectiva, Sánchez (2008) señala que este estilo es participativo; es diferente al estilo autoritario porque consulta con los individuos los planes y ejecución de las

tareas para lograr que ellos tengan la confianza de participar sin miedo, es un líder que sabe asignar; así mismo, usa la retroalimentación pertinentemente para encaminar a los trabajadores, incentiva convenientemente y busca integrar a las personas como parte del proceso de elección.

Laissez Faire, o líder liberal. En esta clasificación el líder no toma del todo el control, quedando el equipo a su propia libertad (Dorregaray, 1998).

Es también conocido como un tipo de líder de políticas laxas, aquí se observa la imagen de un líder que facilita autonomía, trata de hacer poco uso de la autoridad, busca que se valgan por ellos mismos para que se puedan desenvolver solos en sus labores; este sentido de libertad posibilita que puedan trazar sus propios objetivos y que ellos personalmente puedan conseguir lo que se necesita para alcanzarlos (Sánchez, 2008).

Autoritario. El líder es quién decide completamente; se encarga de inspeccionar continuamente las tareas de sus subordinados; son minuciosos e invierten bastante tiempo en el control y supervisión (Dorregaray, 1998).

Sánchez (2008) menciona que el jefe que está dentro de esta categorización se distingue por mandar y velar porque las tareas se hayan completado como debe ser, en este estilo el líder se desenvuelve en un esquema vertical donde los incentivos y sanciones son llevadas a cabo sólo por la parte encargada.

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

La presente investigación tiene un diseño no experimental y tipo de estudio descriptivo. (Hernández et. al.,2014). Es un estudio no experimental ya que no se manipuló la variable estilos de liderazgo, y descriptivo por que se observó el fenómeno tal cual se presentó en el escenario.

Participantes.

En la presente investigación se trabajó con una población conformada por 48 trabajadores de una empresa del sector alimentario, los cuales pertenecen a la ciudad de Chiclayo, teniendo en cuenta ambos sexos. Además, presenta diferentes puestos de trabajo como, barista part-time con un número de 22 trabajadores, barista full-time y trainer con un número de 15 trabajadores y gerenciales con un número de 11 trabajadores.

Muestra y Muestreo

La muestra fue censal, por lo que se tomó el total de los trabajadores.

Criterios de Selección de la Muestra.

Criterios de Inclusión:

Trabajadores que estén laborando por lo menos tres meses en la empresa liderando grupos, cuyas edades comprendan entre 18 a 48 años, de sexo masculino y femenino.

Criterios de Exclusión:

Trabajadores que se encuentren en permisos, vacaciones, licencias o no brinden el consentimiento informado.

Criterios de Eliminación:

Trabajadores que no envíen correctamente el cuestionario y en la fecha programada

Técnicas e instrumentos.

Como técnica planteada se utilizó la encuesta, donde se aplicó la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) (ver anexo B) desarrollado por Dorregaray en el año 1998. Este instrumento psicométrico permitió evaluar el potencial de liderazgo personal.

El instrumento mide Estilos de Liderazgo Organizacional, con el objetivo de poder brindar al profesional un valor confiable al diagnóstico organizacional. El instrumento en cuestión cuenta con 24 preguntas y las respuestas se encuentran en una escala de tipo Likert, en

el cual las alternativas oscila entre el 1 al 10, donde la menos semejante a la conducta es la alternativa 1, la que nunca refleja esa conducta la alternativa 2, la que algunas veces manifiesta la conducta alternativa 3, la que pocas veces refleja la conducta alternativa 4, la que de vez en cuando evidencia la conducta la alternativa 5, la que a menudo refleja la conducta la alternativa 6, la que con frecuencia manifiesta la conducta alternativa 7, la que muchas veces evidencia la conducta la alternativa 8, y por último la que se caracteriza con la conducta la alternativa 9 y 10; cada opción que marquen será la que más se asemeje a la personalidad del trabajador. El tiempo para la aplicación del cuestionario será poco más o menos a 15 minutos y se aplicó de forma individual.

Así mismo se realizaron investigaciones para validar la escala, una de ellas es la de Aguilar y Tonchiva (2007) quienes trabajaron con 140 trabajadores de una empresa de la ciudad de Trujillo, en el cual tuvieron una confiabilidad de Alpha de Cronbach con indicadores entre 0,72 y 0,80 y una validez entre 0,74 y 0,82.

Además, Merino y Hernández (2007) realizaron una investigación para aprobar las medidas psicométricas del instrumento, por lo que utilizaron el procedimiento de Item-Test total corregido que permitió observar en los ítems valores significativos que están entre 0.21 y 0.71. En relación con la confiabilidad, se utilizó el método de Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna. Esto les permitió obtener en las escalas del instrumento índices de confiabilidad que oscilaban entre 0.47 y 0.80. Los resultados obtenidos son significativos, así mismo contribuyen como antecedente u respaldo a la utilidad de la prueba para la presente investigación.

Procedimientos.

Para llevar a cabo la investigación se realizó la comunicación con los encargados de la empresa para la aplicación del instrumento previsto a cada uno de los trabajadores.

La aplicación se realizó de manera virtual de acuerdo con los horarios de disponibilidad que cuente cada trabajador, la aplicación de la prueba se realizó por medio de “Microsoft Office”. Para los trabajadores que desearon participar en la aplicación del cuestionario, se les envió un protocolo brindándoles las instrucciones para el avance de la prueba. Todo ello se envió a través de una comunicación individual por medio de “WhatsApp”.

La Escala de Liderazgo Organizacional se aplicó de manera virtual; el cual tomó un tiempo aproximado de una semana, la cual comprende desde el envío del cuestionario, recepción del cuestionario, tiempo de respuesta y la devolución del cuestionario. Así mismo, se tendrá una comunicación fluida y constante con el participante por si tuviera alguna duda o consulta; garantizando así, el correcto llenado del cuestionario.

Aspectos éticos.

El proyecto de investigación fue evaluado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, por otro lado, la investigación fue analizada por el software Turnitin el cual tiene un valor menor o igual a 25%.

En cuanto a los principios éticos, se consideró el uso del informe Belmont (1979), en el cual se veló el respeto a la persona ya que la participación de la población encuestadas fue de manera voluntaria, por lo cual se les brindó una hoja informativa acerca de la participación que tendrán en el estudio (ver anexo C), así mismo se veló por el principio de beneficencia ya que no existió ningún riesgo físico, psicológico, social o institucional y en relación con el principio de justicia, la aplicación del instrumento se realizó de manera justa e igualitaria con todos los participantes.

Procesamiento y análisis de datos.

Se hizo uso del programa Microsoft Excel 2015 donde la información recolectada se trasladó a una hoja de cálculo, la misma que constituyó la base de datos. Así también se utilizó el software Jamovi 2.3.26 para el análisis de los datos.

Del mismo modo se hizo uso de la estadística descriptiva, distribución de frecuencias en porcentajes con el propósito de identificar los estilos de liderazgo que se pueda hallar según el puesto de trabajo de los trabajadores de una empresa del sector alimentario Chiclayo 2023, y así mismo la identificación de los estilos de liderazgo según el sexo de los trabajadores de una empresa del sector alimentario Chiclayo 2023.

Los resultados serán visualizados a través de las tablas o figuras.

Resultados y Discusión

Estilos de liderazgo en trabajadores de una empresa del sector alimentario

Se puede observar que el estilo de liderazgo GP presenta un nivel promedio de 50% y una tendencia baja de 37.4%, por otro lado, el estilo de liderazgo GN presenta un nivel alto de 33.2% y un nivel promedio de 31.3%, así mismo el estilo de liderazgo R presenta un nivel alto de 37.5% en comparación con la tendencia alto de un 33.3%; el estilo de liderazgo EL muestra una tendencia alta de 43.8% y un nivel alto de 33.3%; sin embargo el estilo de liderazgo EI muestra una tendencia baja de 43.8% con un nivel bajo de 31.3%, finalmente el estilo de liderazgo ED presenta un nivel promedio de 72.9% con una tendencia baja de 16.7% en los trabajadores de una empresa del sector alimentario (ver tabla 1).

Tabla 1.

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Estilos de Liderazgo en trabajadores de una Empresa del Sector Alimentario

Nivel	Estilo de liderazgo											
	GP		GN		R		EL		EI		ED	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	0	0	16	33.2	18	37.5	16	33.3	0	0	1	2.1
Tendencia alto	3	6.3	14	29.2	16	33.3	21	43.8	2	4.2	3	6.3
Promedio	24	50	15	31.3	14	29.2	10	20.8	10	20.8	35	72.9
Tendencia bajo	18	37.4	3	6.3	0	0	1	2.1	21	43.8	8	16.7
Bajo	3	6.3	0	0	0	0	0	0	15	31.3	1	2.1

Nota. GP = Generativo Punitivo, GN = Generativo Nutritivo, R = Racional, EL = Emotivo Libre, EI = Emotivo Indócil, ED = Emotivo Dócil.

Al analizar los resultados se halló que los trabajadores de una empresa del sector alimentario se caracterizan, según Dorregaray (1998) en actuar naturalmente de acuerdo con lo que cree, son auténticos y dan a conocer a los demás como se sienten, también, se observa que el trabajador que presenta el tipo de liderazgo emotivo libre, trabaja para que el equipo se mantenga siempre unido y buscar llegar a ser más racional, sin embargo, no existe seguridad si tendrá el resultado esperado; por en cuanto aquel trabajador que presenta el estilo de Liderazgo emotivo dócil se caracteriza por ser sumiso y hacer siempre lo que le dicen que debe hacer; el líder no es seguro de sí mismo; en su mayoría se muestra culpable y vergonzoso, es del tipo de personas que fácilmente se siente decaído y, por lo tanto, demuestra que no tiene la capacidad para liderar y es fácil de convencer por los demás miembros; estos resultados encontrados se asemejan a la investigación realizada por Piscoya (2020), encontrando presencia del estilo racional y el estilo emotivo libre en un grupo empresarial; así mismo en la investigación realizada por Quispe y Teral (2017), a los gerentes de empresas industriales se halló que los estilos de liderazgo que predominan en ellos son los estilos de emotivo libre, generativo nutritivo y liderazgo racional, en orden de importancia. Estas relaciones encontradas explican la capacidad que tienen los trabajadores de una empresa para liderar con responsabilidad, naturalidad y esfuerzo ante las decisiones que se les puedan presentar dentro de su entorno laboral. Por otro lado, también existe la debilidad que se encontró dentro de los trabajadores que poseen un liderazgo emotivo dócil, ante la poca seguridad que tienen al liderar y los sentimientos de culpa y vergüenza que muestran ante situaciones que se les pueda presentar durante sus jornadas laborales.

Estilos de liderazgo según el puesto de trabajo en trabajadores de una empresa del sector alimentario

Se puede observar que en el estilo de liderazgo GP el puesto de BFTT presenta un 53.3%, el puesto de BPT un 50.0% y el puesto de G con un 45.5% todos ellos en un nivel Promedio (ver tabla 2a), por otro lado, en el estilo de liderazgo GN el puesto de BFTT presenta un 40.0% en una Tendencia Alta, el puesto BPT un 36.4% en un nivel Promedio y el puesto de G un 45.5% un nivel Alto (ver tabla 2b), Así mismo, en el estilo de liderazgo R el puesto de BFTT tiene un 40.0% en una Tendencia Alta, el puesto de BPT un 45.5% en un nivel Promedio y el puesto de G presenta un 63.6% en un nivel Alto (ver tabla 2c), sin embargo, en el estilo de liderazgo EL en el puesto BFTT presenta un 33.3%, el puesto BPT un 45.5% y el puesto G un 54.5% todos ellos en una tendencia alta (ver tabla 2d), por consiguiente en el estilo de liderazgo EI en el puesto BFTT presenta un 46.7%, el puesto BPT un 40.9% y el puesto de G un 45.5% todos ellos en una tendencia baja (ver tabla 2e), finalmente en el estilo de liderazgo ED en el puesto BFTT presenta un 86.7%, el puesto BPT un 63.6% y el puesto G un 72.7% todos ellos en un nivel promedio.

Tabla 2a.

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Estilos de Liderazgo Según el Puesto de Trabajo en Trabajadores de una Empresa del Sector Alimentario

Nivel GP	Puesto de Trabajo					
	BFTT		BPT		G	
	n	%	n	%	n	%
Alto	0	0	0	0	0	0
Tendencia alto	1	6.7	1	4.5	1	9.1
Promedio	8	53.3	11	50.0	5	45.5
Tendencia bajo	5	33.3	8	36.4	5	45.5
Bajo	1	6.7	2	9.1	0	0

Nota. GP = Generativo Punitivo, BFTT = Barista Full Time y Trainer, BPT = Barista Part Time, G = Gerencial.

Tabla 2b.

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Estilos de Liderazgo Según el Puesto de Trabajo en Trabajadores de una Empresa del Sector Alimentario

Nivel GN	Puesto de Trabajo					
	BFTT		BPT		G	
	n	%	n	%	n	%
Alto	5	33.3	6	27.3	5	45.5
Tendencia alto	6	40.0	6	27.3	2	18.2
Promedio	3	20.0	8	36.4	4	36.4
Tendencia bajo	1	6.7	2	9.1	0	0
Bajo	0	0	0	0	0	0

Nota. GN = Generativo Nutritivo, BFTT = Barista Full Time y Trainer, BPT = Barista Part Time, G = Gerencial.

Tabla 2c.

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Estilos de Liderazgo Según el Puesto de Trabajo en Trabajadores de una Empresa del Sector Alimentario

Nivel R	Puesto de Trabajo					
	BFTT		BPT		G	
	n	%	n	%	n	%
Alto	5	33.3	6	27.3	7	63.6
Tendencia alto	6	40.0	6	27.3	4	36.4
Promedio	4	26.7	10	45.5	0	0
Tendencia bajo	0	0	0	0	0	0
Bajo	0	0	0	0	0	0

Nota. R = Racional, BFTT = Barista Full Time y Trainer, BPT = Barista Part Time, G = Gerencial.

Tabla 2d.

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Estilos de Liderazgo Según el Puesto de Trabajo en Trabajadores de una Empresa del Sector Alimentario

Nivel EL	Puesto de Trabajo					
	BFTT		BPT		G	
	n	%	n	%	n	%
Alto	4	26.7	7	31.8	5	45.5
Tendencia alto	5	33.3	10	45.5	6	54.5
Promedio	5	33.3	5	22.7	0	0
Tendencia bajo	1	6.7	0	0	0	0
Bajo	0	0	0	0	0	0

Nota. EL = Emotivo Libre, BFTT = Barista Full Time y Trainer, BPT = Barista Part Time, G= Gerencial.

Tabla 2e.

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Estilos de Liderazgo Según el Puesto de Trabajo en Trabajadores de una Empresa del Sector Alimentario

Nivel EI	Puesto de Trabajo					
	BFTT		BPT		G	
	n	%	n	%	n	%
Alto	0	0	0	0	0	0
Tendencia alto	0	0	2	9.1	0	0
Promedio	4	26.7	5	22.7	1	9.1
Tendencia bajo	7	46.7	9	40.9	5	45.5
Bajo	4	26.7	6	27.3	5	45.5

Nota. EI = Emotivo Indócil, BFTT = Barista Full Time y Trainer, BPT = Barista Part Time, G= Gerencial.

Tabla 2f.

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Estilos de Liderazgo Según el Puesto de Trabajo en Trabajadores de una Empresa del Sector Alimentario

Nivel ED	Puesto de Trabajo					
	BFTT		BPT		G	
	n	%	n	%	n	%
Alto	0	0	1	4.5	0	0
Tendencia alto	1	6.7	1	4.5	1	9.1
Promedio	13	86.7	14	63.6	8	72.7
Tendencia bajo	1	6.7	5	22.7	2	18.2
Bajo	0	0	1	4.5	0	0

Nota. ED = Emotivo Dócil, BFTT = Barista Full Time y Trainer, BPT = Barista Part Time, G= Gerencial.

En los estilos de liderazgo según el puesto de trabajo, se analizaron individualmente por los diferentes niveles que se presentan, es por ello que en el puesto de barista full time y trainer los trabajadores tienen un estilo de liderazgo el cual realizan actividades cuando se lo indican, presentan vergüenza, tienen sentimientos de culpa, ceden su responsabilidad al grupo, y no asumen autoridad sobre el grupo, según Aguilar y Morales (2007), este tipo de líder al realizar alguna actividad tiene vergüenza, a lo que le lleva sentimiento de culpa, además son sumisos y cuando les ordenan algo siempre obedece; además, Dorregaray (1998) menciona que este liderazgo emotivo dócil se caracteriza por ser sumiso, el líder no es seguro de sí mismo, en su mayoría se muestra culpable y vergonzoso, es del tipo de personas que fácilmente se siente decaído y, por lo tanto, demuestra que no tiene la capacidad para liderar y es fácil de convencer por los demás miembros; por otro lado, este puesto también tiene estilos de liderazgo como el racional y generativo nutritivo, en los cuales los trabajadores suelen nutrir al grupo, dan libertad y son generosos, captan las necesidades del grupo, reciben ideas y sugerencias además de apoyar, proteger y orientar, según Sánchez (2010), este tipo de liderazgo generativo nutritivo es responsable cuando se decide algo y genera una comunicación activa y conveniente con las personas que le mencionan su planificación; está comunicado activamente con aquellos ya que le reportan la planeación de su trabajo, además como lo menciona Dorregaray (1998) es receptivo ante sugerencias y comprende los requerimientos de cada miembro, les brinda confianza, su amistad y demuestra respeto y consideración con ellos; es aquí donde se pretende alcanzar que el equipo pueda funcionar en caso el líder no esté.

En cuanto al puesto de barista part time los trabajadores tienen un estilo de liderazgo muy similar al puesto de barista full time y trainer, el cual es el estilo de liderazgo emotivo dócil, se caracteriza por presentar un alto grado de sumisión, siente vergüenza, además de sentimiento de culpa acompañador con estados de depresión; por otro lado el puesto de barista part time también cuenta otros estilos de liderazgo como el estilo de liderazgo racional y emotivo libre, en los cuales los trabajadores son respetuosos y confían en el grupo, son considerados, serviciales y amistosos, es natural y espontáneo, suelen tener cierto grado de inseguridad sobre su éxito pero eso no los detiene a realizar la acción, según Sánchez (2010), es característico de este estilo que el líder esté presente en el desarrollo de las actividades acompañando a los trabajadores y así se pueda desarrollar en conjunto nuevas ideas y realicen mejores elecciones donde participen todos, así mismo en este estilo no se controla al trabajador permitiendo que este pueda valerse por sí solo, así mismo, Aguilar y Morales (2007), estos trabajadores presentan cierto grado de inseguridad en relación con su éxito, pero es un líder

natural, se deja guiar por sus emociones y las expresa de forma auténtica, además su objetivo es llegar a ser un líder racional.

Es por ello que tanto los puestos de barista full time-trainer y barista part time, actúan de tal manera en la empresa debido a que ambos están a la disposición de acatar ordenes inmediatas por parte de los encargados de tienda los cuales serían los gerenciales, con el objetivo de brindar un buen servicio y atención adecuada al cliente ya que al ser una empresa reconocida mundialmente es necesario la calidad en el trabajo, por otro lado, un grupo pequeño de trabajadores suelen poner en marcha al grupo en ausencia del líder, estos serían los baristas full time y trainer quienes tienen a cargo la responsabilidad de brindar un servicio adecuado y que la realización de bebidas con los estándares indicados, además de captar las necesidades del grupo, ser alguien competente y brinde confianza a los demás.

El puesto de Gerencial dentro de la empresa es uno de los cargos que suele liderar con más frecuencia al grupo es por ello que dichos trabajadores reciben ideas y sugerencias, captan los requerimientos y necesidades del grupo, respetan y confían en el grupo, son amistoso y serviciales, son naturales y espontáneos, dan libertad y son generosos además de hacer sentir bien al grupo ante circunstancias que suele pasar con los clientes, según Geraldo et al. (2020) el liderar a un grupo de personas requiere de interacción entre individuos, así mismo, planificar tácticas para lograr un objetivo en específico que esté dirigido a las personas también es necesario; por tal motivo, se puede decir que el liderar está relacionado con el uso de las capacidades de una persona que permita convencer a otros para alcanzar un propósito en conjunto el cual es brindar una experiencia adecuada al cliente en relación a la atención del barista, por ello, los gerenciales son de gran soporte al grupo gracias a su experiencia y capacidad de liderar.

Así mismo, Fullan (2020), menciona que la persona quien es efectiva como líder depende de que tan capaz sea; si logrará que la empresa llegue a sus propósitos previamente planificados sin dejar de lado la influencia que tiene sobre los demás; es por eso que aparte de centrar los esfuerzos en generar oportunidades que permitan a los individuos compartir conocimientos con otras personas y así generar cambios; también es muy necesario que la persona que lidera sea quien establezca vínculos que lleven a conseguir resultados; por ello el trabajador quien puede delegar, pensar, motivar e impulsar a los demás que tiene a su responsabilidad, tiene una buena capacidad de liderazgo, ya que le permitirá tanto a él como a sus trabajadores desarrollar de manera correcta, eficaz y sobre todo adecuada el mejor manejo de la empresa; por ello se menciona que el liderazgo es la influencia que se ejerce sobre otra persona para promover e impulsar el desarrollo de cada uno de los baristas.

Estilos de liderazgo según sexo en trabajadores de una empresa del sector alimentario

Se puede observar que en el estilo de liderazgo GP el sexo femenino presenta un 52.2% en una tendencia baja a comparación con el sexo masculino con un 60% en un nivel promedio (ver tabla 3a); por otro lado, el estilo de liderazgo GN en el sexo femenino presenta un 39.1% tanto en un nivel promedio como en una tendencia alta a diferencia del sexo masculino con un 44.0% en un nivel alto (ver tabla 3b); así mismo, el estilo de liderazgo R en el sexo femenino presenta un 43.5% en un nivel alto a diferencia del sexo masculino con un 44% en una tendencia alta (ver tabla 3c); el estilo de liderazgo EL en el sexo femenino presenta un 43.5% y el sexo masculino un 44% ambos en una tendencia alta (ver tabla 3d); por otro lado, el estilo de liderazgo EI en el sexo femenino presenta un 39.1% en un nivel bajo y el sexo masculino un 52% en una tendencia baja (ver tabla 3e); finalmente, el estilo de liderazgo ED en el sexo femenino con un 69.6% y el sexo masculino en un 76% ambos en un nivel promedio (ver tabla 3f).

Tabla 3a.

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Estilos de Liderazgo Según Sexo en Trabajadores de una Empresa del Sector Alimentario

Nivel GP	Sexo			
	F		M	
	n	%	n	%
Alto	0	0	0	0
Tendencia alto	0	0	3	12.0
Promedio	9	39.1	15	60.0
Tendencia bajo	12	52.2	6	24.0
Bajo	2	8.7	1	4.0

Nota. GP = Generativo Punitivo, F = Femenino, M = Masculino

Tabla 3b.

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Estilos de Liderazgo Según Sexo en Trabajadores de una Empresa del Sector Alimentario

Nivel GN	Sexo			
	F		M	
	n	%	n	%
Alto	5	21.7	11	44.0
Tendencia alto	9	39.1	5	20.0
Promedio	9	39.1	6	24.0
Tendencia bajo	0	0	3	12.0
Bajo	0	0	0	0

Nota. GN = Generativo Nutritivo, F = Femenino, M = Masculino

Tabla 3c.

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Estilos de Liderazgo Según Sexo en Trabajadores de una Empresa del Sector Alimentario

Nivel R	Sexo			
	F		M	
	n	%	n	%
Alto	10	43.5	8	32.0
Tendencia alto	5	21.7	11	44.0
Promedio	8	34.8	6	24.0
Tendencia bajo	0	0	0	0
Bajo	0	0	0	0

Nota. R = Racional, F = Femenino, M = Masculino

Tabla 3d.

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Estilos de Liderazgo Según Sexo en Trabajadores de una Empresa del Sector Alimentario

Nivel EL	Sexo			
	F		M	
	n	%	n	%
Alto	9	39.1	7	28.0
Tendencia alto	10	43.5	11	44.0
Promedio	4	17.4	6	24.0
Tendencia bajo	0	0	1	4.0
Bajo	0	0	0	0

Nota. EL = Emotivo Libre, F = Femenino, M = Masculino

Tabla 3e.

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Estilos de Liderazgo Según Sexo en Trabajadores de una Empresa del Sector Alimentario

Nivel EI	Sexo			
	F		M	
	n	%	n	%
Alto	0	0	0	0
Tendencia alto	1	4.3	1	4.0
Promedio	5	21.7	5	20.0
Tendencia bajo	8	34.8	13	52.0
Bajo	9	39.1	6	24.0

Nota. EI = Emotivo Indócil, F = Femenino, M = Masculino

Tabla 3f.

Frecuencia en Porcentaje de los Niveles de Estilos de Liderazgo Según Sexo en Trabajadores de una Empresa del Sector Alimentario

Nivel ED	Sexo			
	F		M	
	n	%	n	%
Alto	1	4.3	0	0
Tendencia alto	2	8.7	1	4.0
Promedio	16	69.6	19	76.0
Tendencia bajo	4	17.4	4	16.0
Bajo	0	0	1	4.0

Nota. ED = Emotivo Dócil, F = Femenino, M = Masculino

El estilo de liderazgo en las trabajadoras del sexo femenino está relacionado a liderar un grupo en ausencia del líder, captan las necesidades del grupo, reciben ideas y sugerencias, son personas competentes, además de ser considerados, amistosos y serviciales, así mismo estas trabajadoras suelen hacer sentir bien a los demás, expresándose con naturalidad, expresando sus emociones y desea que su grupo de trabajo sea como una gran familia alegre; el estilo de liderazgo racional y emotivo libre son uno de los principales rasgos que tienen las trabajadoras de esta empresa; en una investigación realizada por Piscoya (2020) menciona que en cuanto a los estilos de liderazgo en relación al sexo de los colaboradores; se determinó que las trabajadoras del sexo femenino presentan mayor porcentaje en el estilo racional seguido del liderazgo emotivo libre; esto se apoya con la afirmación de Espinoza (2019), quien comenta que el liderazgo femenino tiene aspectos que en ocasiones y según la situación son más eficaces, al humanizar y ser flexible con sus trabajadores, la intuición y audacia y el trabajo en equipo el cual el apoyo de una líder puede generar aspectos positivos.

Por otro lado, el estilo de liderazgo de los trabajadores del sexo masculino esta relacionado a la preocupación de avanzar y ser más productivo, es posesivo e inflexible, es conservador y exigente además de tomar una decisión y el resto debería acatar; según Merino y Hernández (2007), mencionan que, quien asume las responsabilidades como jefe o autoridad en un grupo determinado es el hombre por inherencia, ya que tiene la capacidad de saber liderar, establecer reglas para que la empresa salga a adelante, además de asumir la responsabilidad directa sobre las consecuencias que pueda tener una decisión que tomen, los líderes hombres son aquellos que actúan en base a las necesidades que requiera sus trabajadores.

La situación y el momento al liderar puede ser indistinta de acuerdo con el sexo, que ya el líder es quien va a actuar de manera comprometida con sus trabajadores, siempre tomándolos en cuenta, respetando sus opiniones o aportes que puedan tener como parte del grupo, haciéndoles sentir como un gran equipo de trabajo con gran capacidad de liderazgo y compromiso. Gran cantidad de estudios y pruebas tratan de indagar sobre la influencia del género al estilo de liderazgo, los cuales dieron como resultado que el género no determina el estilo de liderazgo, ya que este se ve influenciado por el contexto y comprobando que un buen liderazgo no es algo solamente relacionado al sexo, sino que es algo que surge del contexto y no del sexo, siendo algo más propio de la persona (Espinoza, 2019).

Conclusiones

Los trabajadores de una empresa del sector alimentario en la ciudad de Chiclayo, obtuvieron puntajes de tendencia alta y nivel promedio en los estilos de liderazgo Emotivo libre y el estilo de liderazgo Emotivo Dócil respectivamente.

En relación con los estilos de liderazgo según el puesto de trabajo, los Baristas Full Time y Trainer obtuvieron un nivel promedio en el estilo de liderazgo Emotivo Dócil, sin embargo obtuvieron puntajes en tendencia alta en los estilos de liderazgo Racional y Generativo Nutritivo; de igual manera, los Baristas Part Time alcanzaron un nivel promedio en el estilo de liderazgo Emotivo Dócil pero con puntajes en tendencia alta en el estilo Emotivo Libre; por otro lado, el puesto de Gerencial obtuvo un nivel alto en los estilos de liderazgo Generativo Nutritivo y Racional.

En los estilos de liderazgo según sexo, las trabajadoras de sexo femenino obtuvieron puntajes altos en el estilo de liderazgo racional y emotivo libre, en cuanto a los trabajadores de sexo masculino obtuvieron puntajes altos en el estilo de liderazgo Generativo nutritivo.

Recomendaciones

Replicar el estudio con una mayor población para obtener un mejor alcance en cuanto al conocimiento de la variable estilos de liderazgo.

Realizar un plan de trabajo direccionado con técnicas de trabajo en equipo, toma de decisiones, actitud ante jefes inmediatos para fortalecer los estilos de liderazgo que presenten los trabajadores de una empresa del sector alimentario.

Desarrollar la motivación de cada trabajador tanto externa como interna con actividades de fortalecimiento y reconocimiento de habilidades.

Referencias

- Aguilar, M. & Morales, M. (2007). Estilos De Pensamiento, Tipos De Liderazgo Y Estilos Educativos En Docentes Universitarios. *SciELO Analytics*, 21(13), 16-88. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/rev_psicologia_cv/v09_2007/pdf/a08.pdf
- Asgari, A., Mezginejad, S. & Taherpour, F. (2020). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87-98. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *SciELO Analytics*, 5(4), 89-121. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S241506222020000400006&script=sci_arttext
- Bass, B. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (4.^a ed.). Nueva York: Free Press.
- Quispe, A. & Teral, H. (2017). Ciencias económicas y empresariales: Características del liderazgo en las empresas industriales de la ciudad y provincia de Loja. *Dominio de las ciencias*, 4(3), 784-802. <https://dominodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/847/html>
- Cuadrado, I (2003). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Dominio de las ciencias*, 2(5), 69-125. <http://www2.uned.es/dptopsicologiasocialyorganizaciones/paginas/profesores/WebIsabel/Estilos%20de%20liderazgo.pdf>
- Correa, J., Rodríguez, M. & Pantoja, M. (2018). Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura. *SciELO Analytics*, 6(5), 39-98. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S169202792018000100057&script=sci_arttext
- Domínguez, I (2016). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimote*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/223>
- Dorregaray, J. (1998). Escala de Liderazgo Organizacional. *Asesoría y consultoría de Personal*, 8(15), 1-35. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-andina-del-cusco/pruebas-psicologicas/escala-de-liderazgo-elo/39878349>

- Egoavil, J. (2005). Manual de la escala de liderazgo organizacional (ELO). *Asesoría y consultoría de Personal*, 11(2), 2-24. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/psicologia-organizacional/escala-de-liderazgo-elo/32647010>
- Espinoza, A. (2019). El Liderazgo Femenino: Un estilo propio. *ProQuest*, 68(47), 81-99. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/ee7e382e-6717-4a65-a2b1-c63349c87947/content>
- Fonseca, M. (2011). *El estilo de liderazgo y desempeño de trabajadores*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3776/fonseca_r.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- French, W., & Bell, C. (1999). *Organization Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement* (6th ed.). Estados Unidos: Pearson.
- Geraldo, L., Mera, A. & Rocha, E. (2020). *Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica*. *ProQuest*, 13(15), 156-198. <https://www.proquest.com/docview/2462309482>
- Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 2(2), 61-77. <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>
- Gonzales, R. & Tuesta, Z. (2021) *Estilo de liderazgo y clima organizacional en restaurantes, en tiempos de pandemia*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4601/Ruth_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Jamil Abu, H. (2023). The effect of leadership styles on creative behavior: the mediating role of succession an applied study in Jordanian medium and small companies. *Faculty of Business, Al-Balqa Applied University*, 54(95), 321-362. <https://orcid.org/0000-0001-5424-2142>
- Madrigal, B. (2005). *Liderazgo. Enseñanza y aprendizaje*. McGrawHill. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>
- Merino, R & Hernández, M. (2007). *Relación entre los estilos de pensamiento y los tipos de Liderazgo: personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. [Tesis

de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33815/huarza_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Piscoya, Z. (2020). *Estilos de liderazgo en colaboradores de un grupo empresarial en la ciudad de Chiclayo, agosto – diciembre del 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3037>

Roca, D. (2017). *Estilo de Liderazgo de Enfermería desde la Percepción de los Profesionales de Enfermería*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro].
http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8836/Tesis_59974.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, J. (2010). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones*. Universidad Pontificia de Salamanca.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=623710>

Sánchez, I. (2008). Los estilos de dirección y liderazgo: Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. *Pensamiento y Gestión*, 25(31), 1-39.
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3194/4931>

Serrano, B. & Portalanza, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Science direct. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>

Silva, C. (2020). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas familiares. Caso 3 restaurantes de la ciudad de Chiclayo 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5504>

Anexos

Anexo A

Tabla 1. Definición operacional de la variable Estilos de liderazgo medida por la escala de Liderazgo organizacional diagnostica de potencial de identidad (ELO).

Definición conceptual	Estilos de Liderazgo	Indicadores	Niveles
Dorregaray (1998). Asume que el liderazgo es un neologismo derivado de líder, que designa la jefatura indiscutible y en ciertos casos con ribetes carismáticos de la persona que dirige; implica la calidad de líder, funciones de dirección, de mando y de responsabilidad.	Generativo Punitivo (GP)	1,7,13,19	Bajo
	Generativo Nutritivo (GN)	2,8,14,20	0-25
	Racional (R)	3,9,15,21	Tendencia Baja 26-40
	Emotivo libre (EL)	4,10,16,22	Promedio 41- 65
	Emotivo Dócil (ED)	5,11,17,23	Tendencia Alta 66 -80
	Emotio Indócil (EL)	6,12,18,24	Alto 81-100

Anexo B**CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO****Edad:****Puesto de trabajo:** (Barista Part Time – Barista Full Time y Trainer – Gerencial)**Tiempo laborando:****Sexo:****Fecha:**

La siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Ud. debe valorar cada una de ellas teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración, si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no reflejan su conducta puede calificar como 1. Recuerda que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Marque sus respuestas en la valoración de respuestas.

N	EVALUACION	VALORACION									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Criticas lo que te rodea	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Te preocupas por los demás	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Confrontas con la realidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Actúas en forma natural	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Originas conflictos sin quieres	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Te sientes con actitud nerviosa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Te gusta amenazar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Te agrada aconsejar y orientar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Te gusta analizar y orientar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Te agrada ser entusiasta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Sientes envidia por los demás	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Te gusta orientar a otros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Eres severo y exigente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Te gusta motivar e incentivar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Solicitas y brindas información	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Eres vivaz e intuitivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Te gusta culpar a las personas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Te sientes inseguro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Eres autoritario	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Te agrada proteger y orientar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Tomas interés en aprender	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	Te gusta estar alegre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	Eres resentido	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	Aceptas todo de los demás	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Anexo C

HOJA INFORMATIVA

Datos informativos:

Institución	:	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Investigadores	:	Jimmy Joel Nazario Carnero
Título	≡	Estilos de liderazgo en trabajadores de una empresa del sector alimentario Chiclayo 2023

Propósito del estudio:

Estimados participantes los invitamos a participar en una investigación que se está realizando con la finalidad de Determinar los estilos de liderazgo en trabajadores de una empresa del sector alimentario en Chiclayo 2023; así mismo, Identificar los estilos de liderazgo según el puesto de trabajo en trabajadores de una empresa del sector alimentario en Chiclayo 2023 e Identificar los estilos de liderazgo según sexo en trabajadores de una empresa del sector alimentario en Chiclayo 2023.

Los estilos de liderazgo hacen referencia al patrón de conducta del líder y estos son necesarios para que en cualquier organización exista un buen desarrollo y progreso empresarial.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le entregará una hoja informativa la cual deberá leer para la comprensión del estudio, así mismo cuál se le enviará a través de la App "WhatsApp" un cuestionario que dura aproximadamente 10 minutos, posteriormente se hará la recolección de datos y se culminará con la difusión de los resultados en base a los objetivos de la investigación.

Riesgos

No existen riesgos por participar en el estudio.

Beneficios:

Usted se beneficiará con una evaluación psicológica para determinar su estilo de liderazgo, además de ser una evaluación anónima no se podrá revelar su resultado al público en general.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad

La información que se recoja será anónima y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, Si los resultados son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento. Usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir si desea participar o no, se responderá gustosamente. Si una vez que usted ha aceptado participar y luego se desanima o ya no desea continuar, puede retirarse sin ninguna preocupación.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de su evaluación guardadas en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

Autorizo guardar la base de datos:

SI NO

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, y si por algún motivo desiste, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Jimmy Joel Nazario Carnero al tel. 994677502, investigador principal.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al correo: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

Investigador

Nombre: Jimmy Joel Nazario Carnero
DNI:74984779

Fecha:
27/09/2023