



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA
COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL. –
EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020.**

PRESENTADO POR:

Bach. ALISON NATHANIEL RAMÍREZ SOTO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS.

LIMA – PERÚ

2021



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA
COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL. –
EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020.**

Línea de investigación

**Fortalecimiento de la formación técnico-profesional en
conexión al trabajo y el crecimiento socio-económico**

Asesor

MG. Victor Hugo Puican Rodríguez

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis seres queridos, porque siempre han estado en los peores momentos de mi vida, apoyándome para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su inmensa sabiduría que me transmite cada vez que asumo un reto, además por su amor incondicional a pesar de todas las cosas que hacemos.

A las autoridades de la escuela de posgrado, ya que, gracias a su apoyo estoy en el proceso de culminar exitosamente este trabajo de investigación.

Al gerente y trabajadores de la empresa Infocentro Jaén, por su constante apoyo desde el inicio hasta el final de esta tesis, ya que, sin su ayuda no hubiera culminado satisfactoriamente este trabajo.

RECONOCIMIENTO

Un reconocimiento especial a mi gran amigo y propietario de la empresa Infocentro Jaén, gracias a su apoyo he tenido la oportunidad de aplicar las encuestas a los trabajadores y sobre todo por su gran amistad que me brinda en darme la confianza día a día para seguir laborando en esta organización. Asimismo, un reconocimiento especial para aquella persona que jamás se rindió pese a las adversidades que viene enfrentando en todo este recorrido, ese, soy yo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Delimitación de la investigación	2
1.2.1. Delimitación espacial.....	2
1.2.2. Delimitación social	3
1.2.3. Delimitación temporal	3
1.2.4. Delimitación conceptual	3
1.3. Problemas de investigación.....	3
1.3.1. Formulación del problema	3
1.3.2. Problemas específicos	3
1.4. Objetivos de la investigación	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. Justificación e Importancia De La Investigación	4
1.5.1. Justificación	4
1.5.2. Importancia	6
1.6. Factibilidad de la investigación.....	6
1.7. Limitaciones Del Estudio	6

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	7
2.1. Antecedentes del problema	7
2.1.1. Antecedente Internacional	7
2.1.2. Antecedente Nacional	9
2.2. Bases teóricas o científicas.....	11
2.2.1. Variable Liderazgo gerencial	11
2.2.2. Variable de la Competitividad laboral	15
2.3. Definición de términos básicos	19
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	23
3.1. Hipótesis general	23
3.2. Hipótesis específicas	23
3.3. Definición conceptual y operacional de las variables	23
3.4. Cuadro de operacionalización de variables	24
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	25
4.1. Tipo y nivel de investigación	25
4.1.1. Tipo de investigación.....	25
4.1.2. Nivel de investigación	25
4.2. Métodos y diseño de investigación	25
4.2.1. Métodos de investigación	25
4.2.2. Diseño de investigación	26
4.3. Población y muestra de la investigación	26
4.3.1. Población de la investigación	27
4.3.2. Muestra de la investigación	27
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
4.4.1. Técnicas	28
4.4.2. Instrumentos.....	28
4.4.3. Validez y confiabilidad	29

4.4.4.	Plan de análisis de datos	29
4.4.5.	Ética en la investigación	30
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....		31
5.1.	Análisis descriptivo	31
5.1.1.	Resultados descriptivos del primer objetivo específico.....	31
5.1.2.	Resultados descriptivos del segundo objetivo específico	33
5.2.	Resultados inferenciales.....	35
5.2.1.	Resultados del primer objetivo específico	35
5.2.2.	Resultados del segundo objetivo específico	36
5.2.3.	Resultados del tercer objetivo específico.....	37
5.2.4.	Resultados del cuarto objetivo específico.....	38
5.2.5.	Resultados objetivo general	39
5.2.6.	Análisis inferencial del primera hipótesis específica.....	40
5.2.7.	Análisis inferencial de la segunda hipótesis específica	42
5.2.8.	Análisis inferencial de la tercera hipótesis específica	44
5.2.9.	Análisis inferencial de la cuarta hipótesis específica.....	46
5.2.10.	Análisis inferencial de la hipótesis general.....	48
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		51
CONCLUSIONES		56
RECOMENDACIONES.....		58
Fuentes de información.....		60
ANEXOS.....		64
1.	Matriz de consistencia	64
2.	Instrumento de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores	65
3.	Validación de expertos.....	71
4.	Tabla de la prueba de validación (Prueba binominal o V de Aiken).....	76

5. Copia de la data procesada.....	80
6. Consentimiento informado	83
7. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo.....	96
8. Declaratoria de autenticidad del informe de tesis	97

RESUMEN

Esta investigación tiene como nombre: “liderazgo gerencial y su influencia en la competitividad laboral de Infocentro SRL. en la ciudad de Jaén, Cajamarca- 2020”; el cual, tuvo como objetivo principal: Identificar el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de los trabajadores de INFOCENTRO SRL- en la ciudad de Jaén, Cajamarca- 2020. Se consideró una investigación de tipo básica, con nivel descriptiva - correlacional, de la misma manera se decidió utilizar un diseño de investigación no experimental, transeccional; la población estuvo conformada por 141 trabajadores, obteniéndose como muestra a 103 trabajadores de la empresa Infocentro SRL en la ciudad de Jaén, Cajamarca 2019. La técnica considerada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el cual, permitió obtener como resultados que el Rho de Spearman es del 0,579, con una Sig., 0,05, evidenciándose que el liderazgo gerencial tiene una influencia significativa con la competitividad laboral de los trabajadores de la empresa Infocentro Jaén SRL. Permitiendo concluir que, mientras el gerente aproveche al máximo los dones propios de los empleados, transmita adecuadamente las acciones laborales, demuestre actitud mental positiva ante las adversidades empresariales e incentive la colaboración entre trabajadores, demostrará que cuenta con liderazgo gerencial influenciando directamente en la competitividad laboral de cada uno de sus trabajadores, permitiéndole a la organización alcanzar los objetivos planteados.

ABSTRACT

The name of this research is: “managerial leadership and its influence on the labor competitiveness of Infocentro SRL. in the city of Jaén, Cajamarca- 2020 ”; which, had as main objective: To identify the level of influence of the managerial leadership in the labor competitiveness of the workers of INFOCENTRO SRL- in the city of Jaén, Cajamarca- 2020. It was considered a basic type investigation, with descriptive level - correlational. In the same way, it was decided to use a non-experimental, transectional research design; The population was made up of workers 141, obtaining as a sample 103 workers from the Infocentro SRL company in the city of Jaén, Cajamarca 2019. The technique considered was the survey and the instrument was the questionnaire, which allowed obtaining the results that the Rho Spearman's score is 0.579, with a Sig. 0.05, evidencing that managerial leadership has a significant influence on the labor competitiveness of the Infocentro Jaén SRL company workers. Allowing to conclude that, as long as the manager makes the most of the employees' own gifts, adequately transmits labor actions, demonstrates a positive mental attitude in the face of business adversities and encourages collaboration between workers, he will demonstrate that he has managerial leadership directly influencing job competitiveness of each of its workers, allowing the organization to achieve the objectives set.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo gerencial es la base fundamental de cada organización, ya que sin ella seríamos como un barco a la deriva, sin horizonte del lugar que queremos llegar. De la misma manera ser competitivo en este mercado exigente es esencial para alcanzar nuestras metas personales como profesionales, ya que la globalización y los sistemas de información gerencial han abiertos el campo de oportunidades que solo serán aprovechadas a través del conocimiento y experiencia profesional.

La empresa INFOCENTRO SRL- en la ciudad de Jaén, en estos últimos meses ha incrementado la contratación de personal por el incremento de las ventas, pero existe el problema, que se está realizando de una manera empírica, sin sustento científico, ya que no se está considerando la experiencia en ventas de los nuevos colaboradores, ocasionando que no exista competitividad en el accionar operante de cada individuo, siendo esto generado por la falta de liderazgo gerencial por parte del gerente y los accionistas de la organización.

Este trabajo de investigación está conformado por ocho páginas preliminares, VI Capítulos, por sus conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los anexos al final del trabajo.

El capítulo I, denominado planteamiento del problema, está compuesto por la descripción problemática, delimitaciones, problemas de investigación, objetivos, factibilidad, y las limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, denominado marco teórico conceptual, el cual, está compuesto por los antecedentes, las bases teóricas científicas y la definición de términos.

En el capítulo III, titulado hipótesis y variables, el cual, está conformado por las hipótesis, por su definición conceptual y operacional, de la misma forma lo compone el cuadro de operacionalización de variables.

El capítulo IV, titulado metodología de la investigación, está compuesto por el tipo, nivel, métodos, diseño, población, muestra, técnica e instrumento de la investigación.

El capítulo V, denominado resultados, está compuesto por el análisis descriptivo y el análisis diferencial. El capítulo VI, denominado discusión de resultados, está compuesto por la comparación de datos con otros estudios. Se culmina con las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y con los anexos.

cuatro capítulos, planteamiento del problema, marco teórico, hipótesis y variable y metodología de la investigación, siendo cada uno una parte fundamental para la correcta culminación. Culminando con los anexos como la encuesta, la declaración jurada y la matriz de consistencia.

Del mismo modo se ha elaborado un cronograma de actividades que nos permitirán obtener el grado de maestro en poco tiempo después de haber finalizado la maestría.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones del país y del mundo, no se han detenido a observar el nivel de competitividad de sus trabajadores y el liderazgo que ejercen sus gerentes en el desempeño de sus funciones, demostrando cada día ser muy deficientes, es por ello que todavía continúan aplicando un esquema de desarrollo tradicional.

La falta de experiencia son las que ocasionan que se tomen malas decisiones y que en un determinado momento perjudiquen la estabilidad económica de la empresa, debiendo los accionistas brindar la importancia necesaria a este caso que le permitirán elevar la competitividad de cada uno de sus colaboradores y con ello recuperar el mercado que se les ha sido rebatado por un mal liderazgo gerencial que ha repercutido en una deficiente competitividad laboral.

En el Perú, la alta rotación y el sub empleo profesional se han convertido en los factores que generan problemas en la competitividad profesional de cada individuo,

generando que estos no cuenten con habilidades gerenciales al momento de dirigir un grupo, viéndose afectado los resultados positivos que la empresa esperaba y que había planificado en su Plan Estratégico Institucional.

De esta coyuntura no es ajena la empresa INFOCENTRO SRL de la ciudad de Jaén, Cajamarca, por muchos años esta empresa fue líder en el mercado jaeno, pero desde que procedieron a cambiar las políticas de la empresa y también se cambió de gerente, estos cambios han traído como consecuencia que poco a poco vengán perdiendo parte del mercado que con tanto esfuerzo habían conquistado.

Los posibles problemas que han ocasionado esta baja es porque la empresa cuenta con un gerente autoritario, que le es difícil tener buena comunicación con sus colaboradores, del mismo modo no conoce la realidad y las costumbres de esta ciudad, llevándolo a tomar malas decisiones y llegar hasta el punto de no pagar a tiempo el sueldo así como los bonos que los trabajadores obtienen cuando superan el nivel de ventas, este último han mermado en gran magnitud la competitividad de los trabajadores ya que sienten que la empresa no valora el esfuerzo y sacrificio que estos hacen por llevar a la empresa a obtener buenos resultados.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El estudio se llevó a cabo en la empresa INFOCENTRO SRL en la ciudad de Jaén, Cajamarca-2020. La empresa está ubicada en la calle San Martín 1222, frente a la plaza principal de la misma ciudad de Jaén.

1.2.2. Delimitación social

Este trabajo de investigación cuenta con la unidad de análisis liderazgo gerencial cuyo propósito fue revisar la influencia en la competitividad laboral de los trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL – en la ciudad de Jaén, para ello, se empleó una encuesta elaborado para ambas variables de estudio, siendo aplicado a los 103 trabajadores que han sido considerados como muestra.

1.2.3. Delimitación temporal

Tuvo una duración de 6 meses del 01 de septiembre 2020 al 28 de febrero 2021.

1.2.4. Delimitación conceptual

Con este trabajo de investigación se pretende mejorar el liderazgo gerencial que se preocupe en entablar mayor comunicación, empatía y respeto a todos sus trabajadores, ya que mediante esto vamos a obtener una eficiente competitividad laboral que influirán de forma positiva para la empresa, permitiéndole recuperar el mercado que ha perdido por cuestiones internas de la organización.

1.3. Problemas de investigación

1.3.1. Formulación del problema

¿Identificar el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de los trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL-en la ciudad de Jaén, Cajamarca-2020?

1.3.2. Problemas específicos

PE1: ¿cuál es el nivel de influencia del liderazgo personal en la competitividad laboral psicológica?

PE2: ¿cuál es el nivel de influencia del liderazgo de resultados en la competitividad laboral psicosocial?

PE3: ¿Cuál es el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo personal?

PE4: ¿Cuál es el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo de resultados?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Identificar el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de los trabajadores de INFOCENTRO SRL- en la ciudad de Jaén, Cajamarca- 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1: Comprobar el nivel de influencia del liderazgo personal en la competitividad laboral psicológica.

OE2: Determinar el nivel de influencia del liderazgo de resultados en la competitividad laboral psicosocial.

OE3: Demostrar el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo personal

OE4: Identificar el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo de resultados.

1.5. Justificación e Importancia De La Investigación

1.5.1. Justificación

a) Justificación teórica

La presente investigación estudiara las diferentes teorías de liderazgo para que a partir de ella determinar el tipo de liderazgo que ejerce la gerencia y

su relación con la competitividad de los trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL. Desde este punto de vista se justifica porque mediante los resultados alcanzados previos análisis con sus dimensiones determinaremos el tipo de liderazgo que ejerce la gerencia y su relación con la competitividad de los trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL.

b) Justificación práctica

En este apartado se justifica porque las autoridades de la empresa INFOCENTRO SRL de la ciudad de Jaén, conocerán cual es la percepción de los trabajadores sobre el liderazgo gerencial que estos llevan a cabo dentro de la organización, permitiéndoles mejorar en aspectos relevantes que permita aumentar la competitividad laboral de cada uno de sus trabajadores en beneficio de sus clientes y de los intereses de la empresa.

c) Justificación social

Con este trabajo de investigación la empresa INFOCENTRO SRL se verá beneficiada directamente porque estudiaremos el tipo de liderazgo que está ejerciendo la gerencia y su efecto en la competitividad de los trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL. Analizando los tipos más adecuados de liderazgo que podrían mejorar la competitividad de los trabajadores de la empresa en estudio.

d) Justificación metodológica

Desde esta perspectiva el trabajo de investigación es relevante ya que puede ser sometida a validez y confiabilidad para determinar la influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de los trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL, de igual forma constituye un antecedente

directo para futuras investigaciones que puedan estar dirigidas al estudio de estas variables en otras instituciones.

1.5.2. Importancia

Este plan de tesis es de vital importancia ya que permitirá ayudar a la empresa tener trabajadores competitivos al momento de llevar a cabo sus labores, logrando cumplir con las metas trazadas y así llegar al objetivo trazado por esta organización, del mismo modo se beneficiarán los trabajadores ya que al darle mejores resultados a la empresa ellos tendrán la posibilidad de mejoras salariales y permanencia en el trabajo.

1.6. Factibilidad de la investigación

Este trabajo de investigación es factible ya que permitirá a la empresa INFOCENTRO SRL obtener mejores resultados en el ejercicio económico ayudándole a tener mayor liquidez y así poder enfrentar cualquier situación adversa a su realidad.

1.7. Limitaciones Del Estudio

Las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de este estudio, fue el trabajo de investigación riguroso que se dio debido a la escases de alguna información que son útiles para dicha investigación, convirtiéndose en un determinado momento en una limitación debido al trabajo diario que mi persona realiza cada día, pero esto no me impidió tirar la tolla en esta investigación, pero gracias a mi gran esfuerzo, mi gran voluntad y consejos de mis familiares estoy a punto de culminar con éxito mi maestría. También debo recalcar que en la empresa en mención asido un poco celoso poder sacar la información de la encuesta que se les hizo a los trabajadores, debido que el gerente es una persona no tan sociable.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedente Internacional

- Viteri (2021). Trabajó el liderazgo y su incidencia en la competitividad en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Salcedo. Decidió estudiar la incidencia del liderazgo en la competitividad del municipio del Cantón, para ello, utilizó un estudio cuantitativo, correlacional, aplicando la encuesta a 100 servidores públicos, demostrando que entre ambas variables existe una correlación positiva moderada por haber alcanzado un Rho de Spearman de 0.376.
- Quishpe (2017), en su tesis titulada: “El Liderazgo Gerencial y su influencia en la competitividad laboral de la empresa de balanceado MANITU”, presentada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Formuló como objetivo analizar un tipo de liderazgo gerencial que consienta optimizar la competitividad laboral de la organización. Tuvo un enfoque cualitativo, de tipo bibliográfica, explorativa, descriptiva, la población y la muestra considerada fueron 32 clientes y el gerente de la empresa, se manejó la encuesta y el cuestionario, llegando a concluir que los gerentes no tienen suficiente liderazgo, lo que resulta en la incapacidad de la empresa para comunicarse directamente con los empleados, por lo que no logra motivar a los empleados, lo que reduce la rentabilidad de la empresa y no logra los objetivos comerciales. Digamos que la empresa tiene sus objetivos.

- Calero (2019). En su trabajo de investigación titulado: “Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en la creatividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social de Chimborazo”, presentado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Trabajando un modelo de liderazgo gerencial que permita incentivar la creatividad de los servidores públicos. Se utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal, se utilizó la encuesta y la entrevista, como el cuestionario y test, la población y la muestra considerada fueron 85 personas, llegando a concluir que en la Dirección de Seguridad Social, el diagnóstico de situación determinó que hubo un líder que no contribuyó al logro de la meta establecida.
- Pineda y Duchi (2017). En su tesis titulada: “Liderazgo gerencial y las relaciones interpersonales del talento humano del hospital del IESS-Milagro”. Verificó la incidencia del liderazgo gerencial en las relaciones de todos los empleados de la institución. Tuvo un enfoque cualitativo, de tipo bibliográfica, explorativa, descriptiva, llegó a concluir que el tipo de liderazgo que utilizan los jefes de áreas es poco participativo, lo que influye en la integración del talento humano.
- Perdomo y Prieto (2018). En su artículo científico titulado: “El Liderazgo gerencial como herramienta de competitividad laboral de la gerencia del servicio”. Decidieron encuadrar la jerarquía del liderazgo como herramienta de competitividad para la gerencia, utilizó la encuesta y el cuestionario, la muestra fueron 90 trabajadores de la empresa, concluyendo que el nuevo enfoque de gestión de servicios significa transformar toda la organización en un negocio orientado al cliente. Sepa

cómo manejar los momentos críticos, optimizar las relaciones con los clientes y asegurar su lealtad.

2.1.2. Antecedente Nacional

- Olavarría (2020). En su tesis titulada: “Decisiones gerenciales y competitividad de la empresa transnacional Kuehne Nagel, Sede Lima, 2020”, presentada en la Universidad César Vallejo. Resolvió verificar las decisiones gerenciales con la competitividad empresarial. Fue de enfoque cuantitativo, básica, descriptivo correlacional, no experimental, de corte transversal. Se aplicó la encuesta a 30 gerentes y supervisores de la compañía, concluyendo que las disposiciones gerenciales poseen una relación moderada con la competitividad.
- Kaqui y Díaz (2020). Estudió el: “Liderazgo gerencial y logro de metas de los colaboradores en el banco Scotiabank de la ciudad de Huaraz, 2020”, presentada en la Universidad César Vallejo; cuyo objetivo fue Determinar el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y logro de metas en el banco Scotiabank de la localidad de Huaraz 2020, fue un estudio aplicada, cuantitativo, no experimental correlacional, la muestra fueron 28 trabajadores, se utilizó la encuesta y el cuestionario; Por lo tanto, cuando las personas de la organización están alineadas con su visión, misión y estrategia, se requiere un liderazgo decisivo. Se concluye que la relación entre el liderazgo gerencial y el logro de la meta de Scotiabank de la ciudad de Hualas en 2020 tiene una correlación positiva media y significativa ($Rho = 0.633$; $sig. = 0.000$), y en ocasiones también se encuentran al mismo nivel. Fue del 67,9%, seguido de casi nunca alcanzar el nivel del

17,9%, lo que finalmente verificó la hipótesis de investigación y rechazó la hipótesis original.

- Ccahuana (2018). Investigó el: “Liderazgo gerencial y su relación con el manejo de conflictos en la empresa de transportes expreso Huancaray–Turpo S.A.C., Andahuaylas, Apurímac, 2018”, presentada en la Universidad Nacional José María Arguedas. Formuló verificar la relación entre el liderazgo gerencial y el manejo de conflictos de esta entidad. Correspondió a un enfoque cuantitativo, básico, descriptivo – correlacional, no experimental, se manejó la encuesta y el cuestionario, el cual fue aplicado a 59 trabajadores de la empresa en estudio; concluyendo que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue ($r=0,566$), que describe que entre ambas variables existe una relación moderada.
- Cainicela y Palomino (2017). Estudió el “liderazgo gerencial y su influencia en la competitividad laboral en los servicios de enfermería del pabellón B del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen, presentada en la Universidad Privada Norbert Wiener, de la ciudad de Lima, Perú”. Cuyo objetivo fue establecer la influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de esta institución. De tipo descriptivo, la población considerada para este trabajo fueron las 9 enfermeras jefes y 303 enfermeras asistenciales, donde la muestra obtenida fue 147 enfermeras asistenciales. Concluyendo de que el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye en el clima organizacional en los servicios que ofrece esta institución
- Suarez (2018). Investigó el “Liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL N° 04 de Comas, presentada en la

Universidad César Vallejo, de la ciudad de Lima, Perú, 2017”. El objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 04 de Comas; 2017. Fue de tipo descriptivo correlacional, el universo y la muestra utilizada estuvieron conformados por los 136 colaboradores; llegando a la conclusión de que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

- Alvarado (2017). Analizó el “liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016”, presentada en la Universidad César Vallejo. Su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud de la ciudad de Lima, Perú, 2016. Fue de tipo descriptivo de corte transversal, con un universo de 100 trabajadores y la muestra obtenida fue de 80 trabajadores de la empresa en estudio. Llegó a concluir que la relación entre ambas variables si es significativa por lo tanto se rechaza la H_0 . Esto se evidencia a un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del 5% en ambas variables.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Variable Liderazgo gerencial

2.2.1.1. Definición del liderazgo gerencial

Aubert (2012), define que: “el liderazgo gerencial se basa en saber dirigir ya sea la propia o dentro de la empresa, está más que demostrado que el liderazgo empresarial o autoritario basado en la

superioridad o infundir miedo no funciona, al contrario; crea recelo” (p.2).

2.2.1.2. *Importancia del liderazgo gerencial*

De acuerdo a Aubert (2012). Indica en su obra que “el liderazgo ha adquirido mayor importancia en situaciones de crisis, pero en las dificultades no se crean líderes, sólo muestran la clase de líderes que tenemos”. “Se ha reconocido, en general, que las organizaciones bien dirigidas tienen altos niveles de desempeño, algo de lo que carecen las organizaciones mal dirigidas” (p.4).

Perder el miedo es el factor fundamental para convertirse un líder, ya que a veces por el temor dejamos dormido al conocimiento, en este mundo existen decenas de personas con un alto nivel de conocimiento, pero por el temor al rechazo guardan ese valioso activo intangible en un baúl, dejándolo morir lentamente. Es por ello que aparte del conocimiento, de las habilidades blandas es necesario afrontar los miedos con determinación.

2.2.1.3. *Dimensiones del Liderazgo gerencial*

De acuerdo a Aubert (2012), indica que el liderazgo gerencial está conformado por dos dimensiones:

2.2.1.3.1. *Liderazgo Personal*

“El Liderazgo Personal o auto liderazgo, es cuando el líder está consciente de la manera cómo piensa y actúa al liderarse a sí mismo”. Cuando adquiere el sentido necesario de seguridad y autoestima, puede superar las barreras psicológicas, descubrir

el sentido de la vida, enriquecer sus actitudes personales, hábitos, calidad de vida y personalidad, hacer pleno uso de sus talentos y desarrollar la inteligencia emocional. (Aubert, 2012, p.4)

“Es el desarrollo de la dimensión intrapersonal, el conocimiento de uno mismo, la actitud mental positiva, el buscar propósito y significado a la vida, el creer que lo que se hace vale la pena, la automotivación” (Aubert, 2012, 5)

2.2.1.3.2. Liderazgo de resultados

“En la dimensión del liderazgo de resultados, el líder optimiza y operativiza la estrategia, logrando resultados y creando mayor capacidad organizacional”. “Hace del servicio al cliente el motor de desarrollo de la empresa para fidelizar a los clientes y maximizar los activos; y se caracteriza por la toma rápida de decisiones, que gozan de respaldo de parte todo el personal de la organización”. “Conoce y utiliza técnicas y herramientas para solucionar conflictos, sabe negociar, resuelve problemas” (Aubert, 2012, p.25).

2.2.1.4. Teoría del liderazgo gerencial

2.2.1.4.1. Teoría de los rasgos

De acuerdo a Novela (2016). En este caso “se parte del supuesto de que los líderes nacen, no se hacen”. Es decir, que, “si no contabas con determinado perfil, estabas destinado a ser un seguidor de por vida”.

Este enfoque científico hace referencia al origen del liderazgo, mencionando que, si nacías con ciertas habilidades gerenciales, te consideraban un líder, y si no, tendrías que ser dirigido por alguien que si tenga las habilidades. En esta época de constantes cambios por el tema de la globalización, esa teoría ha quedado en el pasado, ya que según nuevas investigaciones el líder puede formarse a base de disciplina, esfuerzo, estudio y trabajo constante.

2.2.1.4.2. Teoría del comportamiento

De acuerdo a Rodríguez (2015). Esta teoría “sugiere que los líderes reciben una clasificación de acuerdo a sus cualidades y sus comportamientos”.

Se dedica a estudiar cada movimiento dentro de la organización de cada jefe de área y empleado, llegando a diferenciar su tipo de liderazgo a través de su comportamiento.

El mismo Rodríguez (2015). Indica que “esta teoría se enfoca en lo que hacen los líderes para llevar a cabo su trabajo o dirección”.

Las decisiones que los gerentes toman en un momento crítico es decisivo para generar utilidades a la organización o para hacerla perder valor en el mercado, es por ello que las organizaciones ahora verifican que los gerentes tengan habilidades blandas antes que la inteligencia, ya que esto

permitirá que se lleve mejor con sus trabajadores por el bienestar de la empresa.

2.2.2. Variable de la Competitividad laboral

2.2.2.1. Definiciones de competitividad laboral

Para Machado (2002), define a la competencia es “un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella” (p.3).

“Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización” (Machado, 2002, p.2)

2.2.2.2. Importancia de la competitividad laboral

De acuerdo a Machado (2002). Menciona en hace décadas atrás, “las organizaciones se interesaban en tener entre su capital humano, personas con conocimientos pertinentes para la posición a cubrir”. “Eso era lo que se consideraba talento, sobre todo porque la educación no era tan accesible para todos” (p.19).

De acuerdo a la autora, puedo argumentar que las empresas mayormente se centran en evaluar el currículum del profesional, más no evaluaban su experiencia laboral, solo verificaban lo que en teoría conocía, pero jamás se preocupan en ver esa experiencia en la realidad.

En los últimos años esto ha evolucionado en las grandes empresas, “ya que se dieron cuenta que la gente salía bien preparada, pero no sabía hacer nada, tenían los conocimientos, pero no la experiencia” (Machado, 2002); siendo esta una de las razones porque es importante hoy en día ser un profesional competitivo, ya no basta ostentar varios grados o títulos académicos, sino demostrar esa experiencia que en teoría dicen tener en el campo laboral.

Es muy importante tener el conocimiento, pero es aún más la experiencia, es por ello que desde que iniciamos nuestra formación profesional debemos buscar realizar nuestras prácticas de acuerdo a la carrera que estamos estudiando, dejar los prejuicios, que si no me pagas no trabajo, debemos priorizar la experiencia antes que ganar unas monedas, que a la larga nos hacen bastante daño.

2.2.2.3. Dimensiones que sustentan la Competitividad laboral

2.2.2.3.1. Psicológica

El mismo Machado (2002). “Referida a la persona con necesidades individuales que satisfacer, con un propósito, que involucra todos los procesos psicológicos que se dan en la interioridad del individuo, producto de su historia, sus necesidades y expectativas” (p.3).

“Los procesos individuales tienen inherencia en el bienestar, la satisfacción, la motivación para el trabajo y la vinculación a la organización y en su actitud hacia el aprendizaje y el cambio”. “Estos procesos psicológicos activan en los

individuos la motivación, la satisfacción, la participación, la identificación, el compromiso e implicación y configuran sus competencias, las cuales van a incidir en su desempeño individual” Machado (2002)

2.2.2.3.2. *Psicosocial*

El mismo Machado (2002). Mencionan que: “Referida a la actuación de las personas cuando se asocian con otros, para satisfacer necesidades comunes, involucra los procesos psicosociales que se dan en las personas, al interactuar entre ellas”. “Los procesos psicosociales tienen vinculación con el desempeño grupal o colectivo y el comportamiento humano en la organización, tales como el clima organizacional, el liderazgo y la cultura corporativa” (Machado, 2002).

En este punto se observan los problemas intragrupal que se originan en cada grupo de trabajo, debiendo en este punto el líder mantener la calma y analizar la situación que le permita enfrentar estas situaciones que afectan paulatinamente a la organización (Machado, 2002).

2.2.2.4. *Teorías de la competitividad laboral*

2.2.2.4.1. *Teoría de la competitividad y estrategias competitivas*

Para Nieto (2001), describe que: “la incorporación de los principios de competitividad al desarrollo de las funciones, actividades y operaciones de la empresa, permite a esta incrementar su nivel de competitividad, ahora bien la

efectividad con que se apliquen estos principios determinara el nivel de esa competitividad que la empresa este alcanzado” (p.6).

Esta teoría hace referencia que las organizaciones exigen competitividad profesional a sus colaboradores, con el fin de llevar a cabo eficientemente las operaciones económicas que se realizan dentro de la organización, es por ello que todo principio que se maneje en la organización debe llevarse a cabo de la manera más diligente posible, donde el gerente es el guía para el logro de los objetivos de la empresa.

2.2.2.4.2. Teoría de los salarios de eficiencia

Medina (2012), menciona que: “La teoría de los salarios de eficiencia son más eficientes si los salarios son superiores al nivel de equilibrio, los trabajadores mejor remunerados toman una dieta más nutritiva, por lo que su salud es mejor y su productividad mayor” (p.12).

En los países que tienen un desarrollo económico estable y en pleno crecimiento, las empresas cumplen con pagar un buen salario, donde los trabajadores pueden darse una mejor vida, es por ello que lo que motiva a estos trabajadores no es el salario, sino el ambiente laboral que los rodea, de la misma manera lo que los hace permanecer aún más en la organización es el reconocimiento personal por los logros alcanzados y por el tiempo que esta les permita pasar con su familia.

“La teoría de los salarios de eficiencia no es pertinente en los países ricos es más importante en el caso de las empresas de los países menos desarrollados”. “Cuanto más pague una empresa a sus trabajadores, menos a menudo optarán éstos por marcharse” (Medina, 2012, p.16).

En este párrafo, la teoría hace referencia que en los países sub desarrollados, donde la economía pasa por una crisis alarmante, el incremento del sueldo a cada trabajador permitiría a la organización seguir contando con sus trabajadores más competitivos, ya que de esta manera ellos podrán dedicarse exclusivamente a su trabajo, sin preocuparse por las necesidades de su familia.

2.3. Definición de términos básicos

Abundancia

Capacidad del líder para desarrollar una visión de la realidad como espacio en el que las personas pueden satisfacer sus necesidades desde la colaboración, frente a la visión contraria del mundo basada en la escasez. (EMPRENEDOREX, 2013)

Autocontrol

Es la capacidad para controlar las emociones personales y evitar las reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Asimismo, implica la resistencia a condiciones constantes de estrés. (Diccionario de competencias, 2017)

Búsqueda de información

Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre las cosas, los hechos o las personas. (Diccionario de competencias, 2017)

Capital intelectual

Krell (2014), este es un producto complejo. Aunque pertenece a una organización, incluye capital humano. No es su propiedad, sino nutrientes, capital estructural (compuesto por productos básicos, patentes, marcas registradas y sistemas corporativos) y capital del cliente. Es el valor de su relación de negocios.

Carisma

Capacidad de los líderes de conectar y comunicarse con otras personas y sus seguidores, suscitando influencia, motivación, admiración, magnetismo. (EMPRENDEDOREX, 2013)

Espíritu de colaboración

Maexe (2008), Es la pasión que poseen las personas al momento que se ofrecen a ayudar a otras, con el propósito de cumplir algunas actividades en beneficio de la institución.

Estímulo

Capacidad de los líderes para mover a la acción desencadenando una reacción de energía que se canaliza en el desarrollo de actividades tendentes a la consecución del logro. (EMPRENDEDOREX, 2013)

Liderazgo

Pérez y Gardey (2008), “es la influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder” (p.6).

Liderazgo Gerencial

Domenec (2012), “es el líder encargado de que otros lleven a cabo sus tareas de la forma más efectiva posible” (p.2).

Líder gerencial

Domenec (2012), es el líder encargado de que otros lleven a cabo sus tareas de la forma más efectiva posible.

Liderazgo transaccional

Rouse (2014), “el liderazgo transaccional, también conocido como liderazgo gerencial, es un estilo de liderazgo en el que el ejecutivo se basa en recompensas y castigos para lograr un desempeño laboral óptimo de sus subordinados” (p.5).

Liderazgo transformador

Costa (2013), “es aquella que se centra en el capital humano, en los miembros de su organización, para conseguir el cambio que busca” (p.7).

Logro

Capacidad del líder para conseguir llevar a la práctica la misión de la organización. (EMPRENDEDOREX, 2013)

Reconocimiento laboral

Eden (2016), Son las acciones que lleva a cabo la sociedad con el propósito de valorar el esfuerzo que los empleados han llevado a cabo durante un cierto periodo de tiempo.

Renegociar

Capacidad de los líderes para negociar las condiciones de entrega de un pedido cuando se ha producido un imprevisto que impide que el trabajo se realice en las fechas o condiciones pactadas. (EMPRENDEDOREX, 2013)

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general

El liderazgo gerencial influye significativamente en la competitividad laboral de los trabajadores de INFOCENTRO Srl en la ciudad de Jaén, Cajamarca-2020.

3.2. Hipótesis específicas

HE1: El liderazgo personal influye significativamente en la competitividad laboral psicológica.

HE2: El liderazgo de resultados influye significativamente en la competitividad laboral psicosocial.

HE3: La competitividad laboral influye significativamente en el liderazgo personal.

HE4: La competitividad laboral influye significativamente en el liderazgo de resultados.

3.3. Definición conceptual y operacional de las variables

Tabla 1: Definición de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional
Liderazgo gerencial	Conjunto de calidades y cualidades necesarias para poder influir y trabajar conjuntamente con otros seres humanos, ya sea individualmente o en grupos. (Aubert, 2012)	Promover el trabajo en equipo para alcanzar los resultados de la organización
Competitividad laboral	Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. (Machado, 2002)	Son las acciones que lleva a cabo un trabajador para cumplir sus funciones.

3.4. Cuadro de operacionalización de variables

Tabla 2: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala
VARIABLE 1 Liderazgo gerencial	Conjunto de calidades y cualidades necesarias para poder influir y trabajar conjuntamente con otros seres humanos, ya sea individualmente o en grupos. (Aubert, 2012)	Liderazgo Personal	Promover el trabajo en equipo para alcanzar los resultados de la organización	Aprovecha al máximo los dones propios	1-2	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Actitud mental positiva	3-4	
		Promover la colaboración y clima organizacional favorable		5-6		
		Fideliza a los clientes y maximiza los activos		7-8		
VARIABLE 2 Competitividad laboral	Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. (Machado, 2002)	Liderazgo de Resultados	Son las acciones que lleva a cabo un trabajador para cumplir sus funciones.	Toma rápida decisiones	9-10	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Resuelve problemas	11-12	
				Psicológica	Consciencia de resultados	
		Psicosocial		Percepción de apoyo social	15-16	
				Consciencia de resultados	17-18	
				Clima organizacional	19-20	
Toma de decisiones	21-22					
Procesos de negociación	23-24					

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, según Hernández 2010 citado por (Valderrama, 2017), revela que: “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.43). Es decir, únicamente pretendo medir o recoger información de manera independiente o conjunta, sobre los conceptos de la variable liderazgo gerencial.

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel de esta investigación es descriptiva - correlacional.

Correlacional: De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018). Manifiesta que “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (p.106).

Descriptivo: Hernández (2010) citado por (Valderrama, Tipo de investigación, 2017), “refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio” (p.234).

4.2. Métodos y diseño de investigación

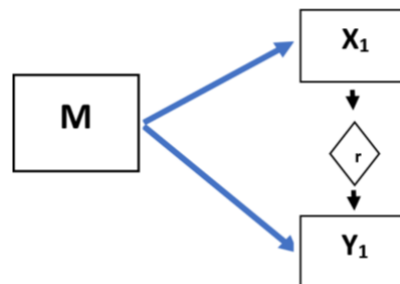
4.2.1. Métodos de investigación

Método hipotético deductivo

Aquí se analizará las dificultades contando las características de la variable 1 y la variable 2 que se están trabajando en esta pesquisa. Para Pérez y Merino (2012). “Indican que este procedimiento posibilita llegar a una generalización y la contrastación”

4.2.2. Diseño de investigación

Para este trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental transeccional. En este punto, el investigador debe realizar diferentes actividades que le permita alcanzar los objetivos de estudio, objetar las incógnitas y examinar la certeza de las Hipótesis enunciadas (Carrasco , 2004).



Dónde:

M: 103 trabajadores, el cual fue obtenida del total de la población.

X: Liderazgo gerencial

r: Relación

Y: Competitividad

4.3. Población y muestra de la investigación

4.3.1. Población de la investigación

En esta investigación la población está conformada por los 141 trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL-en la ciudad de Jaén, Cajamarca 2019. Según Valderrama (2002), define que es un conjunto finito o infinito de los elementos, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes, susceptibles de ser observados (p.182).

4.3.2. Muestra de la investigación

Según Valderrama (2002), define que es un subconjunto representativo de un universo o población (p.184).

El cálculo utilizado para determinar el tamaño de muestra utilizado es un cálculo de una población finita, lo que demuestra que conocemos la población y queremos saber qué parte de la población se estudiará

Simbología

n = El tamaño de la muestra.

N = Total de la población (141)

Z = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = 0.5

q = 0.5

d = Precisión (5%)

Datos Para Calcular La Muestra

N	141
Z	1.96

p	0.5
q	0.5
d	0.5

Herrera (2016), indica que “si la población es finita, es decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar la fórmula” (p.98).

Fórmula

$$n = \frac{N * Z^2 p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

n: 103

Entonces podemos notar que la muestra es de 103 trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL– Jaén, Cajamarca -2020.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas

La técnica que se utilizará es la encuesta. Sánchez y Reyes (2017), “las técnicas son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación” (p.163)

4.4.2. Instrumentos

Se utilizará como instrumento el cuestionario de preguntas cerradas. Esta encuestas se aplicará a los 49 trabajadores que laboran en la empresa INFOCENTRO SRL- en la ciudad de Jaén, Cajamarca -2020. De acuerdo a Sánchez y Reyes (2017), menciona que los instrumentos “son las

herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos” (p.166).

4.4.3. Validez y confiabilidad

Según Soto (2015) “La validez se refiere a si el instrumento vale o sirve para medir lo que realmente quiere medir. Las clases de validez son: La validez de contenido, de criterio y de constructo” (p. 71).

El instrumento cuestionario orientado a identificar el liderazgo gerencial y la competitividad de los trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL Jaén, Cajamarca -2019, fue validado por dos expertos los que emitieron su juicio de valor teniendo en cuenta la relación de la variable, dimensiones, indicadores, ítems y escala de valoración, el cual, se obtuvo como resultado un valor 89,00, siendo una valoración cuantitativa excelente, porque se obtuvo un 17,80. Del mismo modo se midió su nivel de confiabilidad a través del método estadístico alfa de Cronbach obteniéndose 0,895 de confiabilidad para ambas variables.

El alfa de cronbach para la variable 1 liderazgo gerencial, compuesta por dos dimensiones y un total de 12 ítems se obtuvo una confiabilidad de 0,890, en cambio, en la variable 2 competitividad laboral compuesta por dos dimensiones y 12 ítems se obtuvo una confiabilidad de 0.900.

4.4.4. Plan de análisis de datos

Se utilizará el software SPSS v.24, esto nos permitirá analizar los datos que se obtuvo al encuestar a los trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL- en la ciudad de Jaén, Cajamarca- 2020.

Primera fase: Validación y confiabilidad del instrumento.

El cuestionario será aprobado por tres peritos, lo mismo que deberán tener una capacidad moral, ética y profesional acorde al estudio; pueden ser administradores o contadores colegiados con grado de Maestría.

Segunda fase: Análisis descriptivo simple

Los datos acopiados del cuestionario, serán utilizados y desarrollados manejando la estadística descriptiva simple, los mismos que serán personificados en retratos y gráficos estadísticos por dimensiones.

4.4.5. Ética en la investigación

Coherencia entre lo que se dice o se hace, se debe respetar el objetivo personal que me he planteado, que es obtener lo más pronto el grado de maestro, cambiando de aptitud, corrigiendo el lado negativo todos los días, no solo hablando de lo que queremos, sino también haciéndolo realidad a través de nuestras acciones. Respetar el horario de trabajo, el tiempo e instrucciones académicas de nuestros profesores, respetar su horario laboral, tener el método requerido, entender que tienen otras responsabilidades y cumplir con las fechas especificadas para la presentación de nuestro trabajo. Mencionar el nombre del autor, respetar los derechos de autor y valorar los esfuerzos personales, económicos y familiares realizados por cada autor antes, durante y después de la investigación.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo

5.1.1. Resultados descriptivos del primer objetivo específico

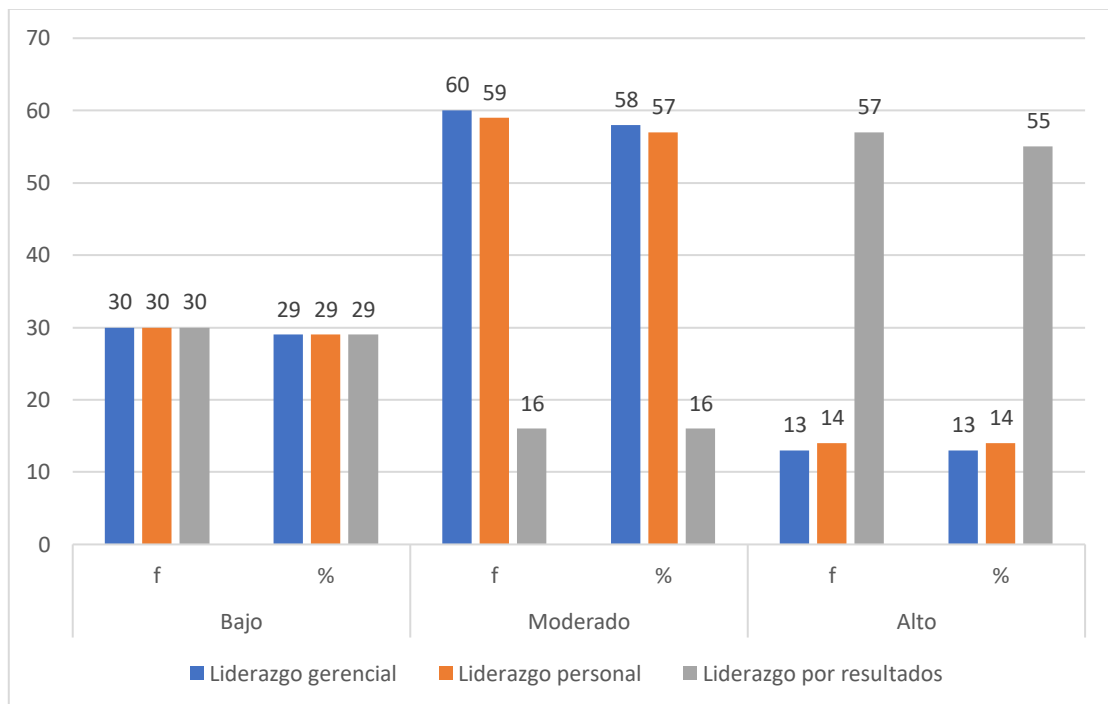
Primer objetivo específico: Comprobar el nivel de influencia del liderazgo personal en la competitividad laboral psicológica.

Tabla 3.

Nivel de influencia del liderazgo personal en la competitividad laboral psicológica.

Secciones	Bajo		Moderado		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Liderazgo gerencial	30	29	60	58	13	13
Liderazgo personal	30	29	59	57	14	14
Liderazgo por resultados	30	29	16	16	57	55

Figura 1.



Según la Tabla 8 y figura 1, se evidencia que la variable liderazgo gerencial obtuvo un 58% en el nivel moderado, un 29% en el nivel bajo y un 13% en el nivel alto, asimismo,

la dimensión liderazgo personal alcanzó un 57% en el nivel moderado, un 29% en el nivel bajo y un 14% en el nivel alto, en cambio, la dimensión liderazgo por resultados logró un 55% en el nivel alto, un 29% en el nivel bajo y un 16% en el nivel moderado, estas derivaciones revelan que el liderazgo que se lleva a cabo en la organización no permite incentivar a los empleados a mantener una actitud mental positiva ante las adversidades que se presentan en su vida personal y dentro de la entidad.

5.1.2. Resultados descriptivos del segundo objetivo específico

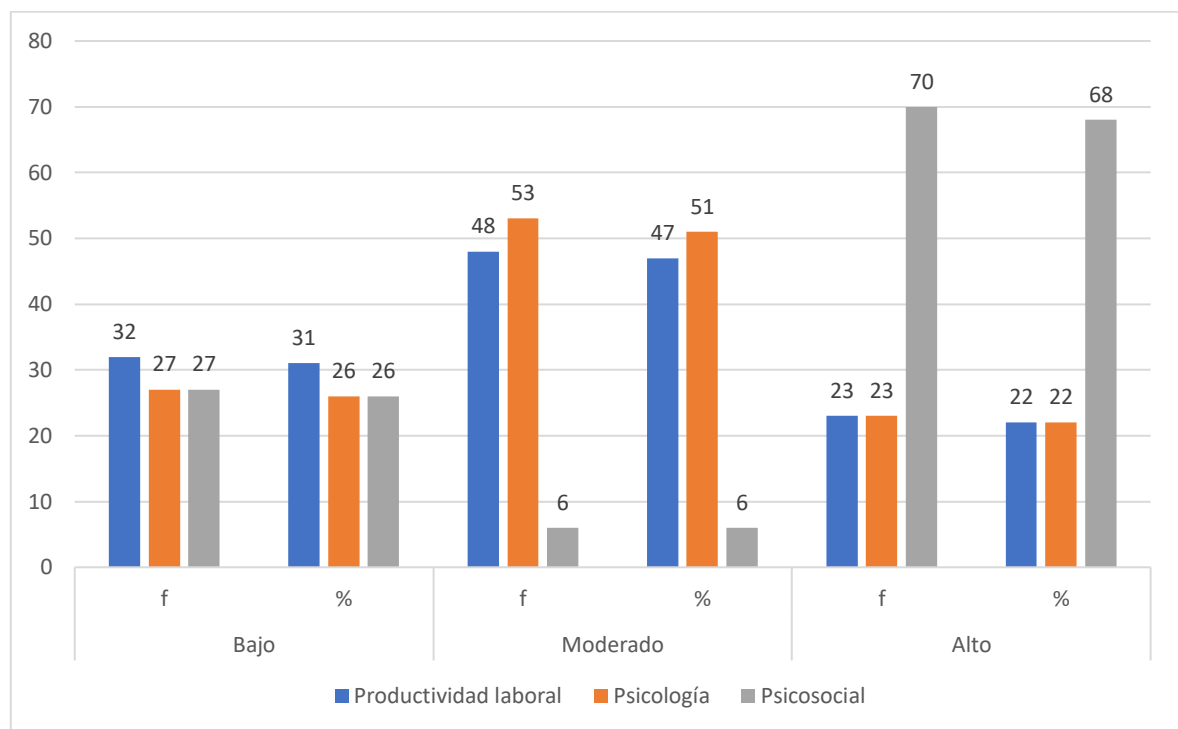
Segundo objetivo específico: Determinar el nivel de influencia del liderazgo de resultados en la competitividad laboral.

Tabla 4.

Nivel de influencia del liderazgo de resultados en la competitividad laboral.

Secciones	Bajo		Moderado		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Productividad laboral	32	31	48	47	23	22
Psicología	27	26	53	51	23	22
Psicosocial	27	26	6	6	70	68

Figura 2.



Según la Tabla 9 y la figura 2, revela que la variable productividad laboral alcanzó un 47% en el nivel moderado, un 31% en el nivel bajo y un 22% en el nivel alto, asimismo, la dimensión Psicología obtuvo un 51% en el nivel moderado, un 26% en el nivel bajo y un 22% en el nivel alto, en cambio, la dimensión Psicosocial alcanzó un 68% en el nivel

alto, un 26% en el nivel bajo y un 6% en el nivel moderado, demostrando de esta manera que la productividad laboral que vienen obteniendo los empleados, no permite a la entidad alcanzar las metas planificadas, complicando que la organización no logre los objetivos estratégicos planteados en su Plan Estratégico Institucional.

5.2.Resultados inferenciales

5.2.1. Resultados del primer objetivo específico

Primer objetivo específico: Comprobar el nivel de influencia del liderazgo personal en la competitividad laboral psicológica.

Tabla 5: *Nivel de influencia del liderazgo personal en la competitividad laboral psicológica.*

		Correlaciones	
		Liderazgo Personal	Competitividad Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Personal	1,000	,620**
Competitividad Laboral		,620**	1,000
		,000	.
		103	103

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

Como se puede apreciar en la Tabla 3, el Rho de Spearman es del 0,620, con la Sig., menor al 0,05, evidenciándose que el liderazgo personal tiene una influencia significativa con la variable competitividad laboral, esto quiere decir, que, mientras el gerente tenga la habilidad del liderazgo personal podrá influenciar en que los trabajadores sean competitivos en cada labor que realicen en la empresa Infocentro Jaén SRL.

5.2.2. Resultados del segundo objetivo específico

Segundo objetivo específico: Determinar el nivel de influencia del liderazgo de resultados en la competitividad laboral psicosocial

Tabla 6: Nivel de influencia del liderazgo de resultados en la competitividad laboral psicosocial

		Correlaciones		
			Liderazgo de resultados	Competitividad Laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,597**
	Liderazgo de resultados	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
		Coefficiente de correlación	,597**	1,000
	Competitividad Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

Como se puede apreciar en la Tabla 4, el Rho de Spearman es del 0,597, con la Sig., menor al 0,05, evidenciándose que el liderazgo de resultados tiene una influencia significativa con la variable competitividad laboral, esto quiere decir, que, mientras el gerente tenga la capacidad de ejecutar un liderazgo de resultados podrá influenciar en que los trabajadores sean competitivos en cada labor que realicen en la empresa Infocentro Jaén SRL.

5.2.3. Resultados del tercer objetivo específico

Tercer objetivo específico: Demostrar el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo personal.

Tabla 7: Nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo personal

		Correlaciones				
		Liderazgo gerencial	Psicológica			
<u>Rho de Spearman</u>	Liderazgo gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,572**		
		Sig. (bilateral)	.	,000		
			N	103	103	
	Psicológica			Coeficiente de correlación	,572**	1,000
				Sig. (bilateral)	,000	.
				N	103	103

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

Como se puede apreciar en la Tabla 5, el Rho de Spearman es del 0,572, con la Sig., menor al 0,05, evidenciándose que el liderazgo gerencial tiene una influencia significativa con la dimensión Psicológica, esto quiere decir, que, mientras exista liderazgo gerencial dentro de la organización influirá directamente en la parte Psicológica de cada uno de los trabajadores, permitiendo obtener mejores resultados y alcanzar las metas de la empresa Infocentro Jaén SRL.

5.2.4. Resultados del cuarto objetivo específico

Cuarto objetivo específico: Identificar el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo de resultados.

Tabla 8: Nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo de resultados

Correlaciones				
		Liderazgo Gerencial	Psicosocial	
Rho de Spearman	Liderazgo Gerencial	Coefficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Psicosocial	N	103	103
		Coefficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

Como se puede apreciar en la Tabla 6, el Rho de Spearman es del 0,560, con la Sig., menor al 0,05, evidenciándose que el liderazgo gerencial tiene una influencia significativa con la dimensión Psicosocial, esto quiere decir, que, mientras exista liderazgo gerencial dentro de la organización se podrá formar líderes en todos los equipos de trabajo, consiguiendo un clima organizacional adecuado, a través de la negociación entre gerente, trabajadores y clientes en momentos críticos, que permita a la sociedad alcanzar mejores resultados.

5.2.5. Resultados objetivo general

Objetivo general: Identificar el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de los trabajadores de INFOCENTRO SRL- en la ciudad de Jaén, Cajamarca- 2020.

Tabla 9: Nivel de influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de los trabajadores de INFOCENTRO SRL- en la ciudad de Jaén, Cajamarca- 2020.

		Correlaciones			
			Liderazgo Gerencial	Competitividad Laboral	
<u>Rho de Spearman</u>	Liderazgo Gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,579**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
			N	103	103
	Competitividad Laboral	Coeficiente de correlación	,579**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
			N	103	103

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

Como se puede apreciar en la Tabla 7, el Rho de Spearman es del 0,579, con la Sig., menor al 0,05, evidenciándose que el liderazgo gerencial tiene una influencia significativa con la competitividad laboral de los trabajadores de la empresa Infocentro Jaén SRL, esto quiere decir, que, mientras el gerente aproveche al máximo los dones propios de los empleados, transmita adecuadamente las acciones laborales, demuestre actitud mental positiva ante las adversidades empresariales e incentive la colaboración entre trabajadores, demostrará que cuenta con liderazgo gerencial influenciando directamente en la competitividad laboral de cada uno de sus trabajadores, permitiéndole a la organización alcanzar los objetivos planteados.

5.2.6. Análisis inferencial del primera hipótesis específica

Hipótesis específica 1: El liderazgo personal influye significativamente en la competitividad laboral psicológica.

Tabla 10.

Prueba de normalidad de la primera hipótesis específica

Resumen del procesamiento de los casos							
	Competitividad Laboral	Casos					
		Válidos		Perdidos		Total	
		N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo Personal	2	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
	3	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%
	4	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

Tabla 11.

Estadísticos de muestras relacionadas de la primera hipótesis específica

Estadísticos de muestras relacionadas					
		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	Liderazgo personal	3,17	103	,857	,084
	Competitividad laboral	3,39	103	,910	,090

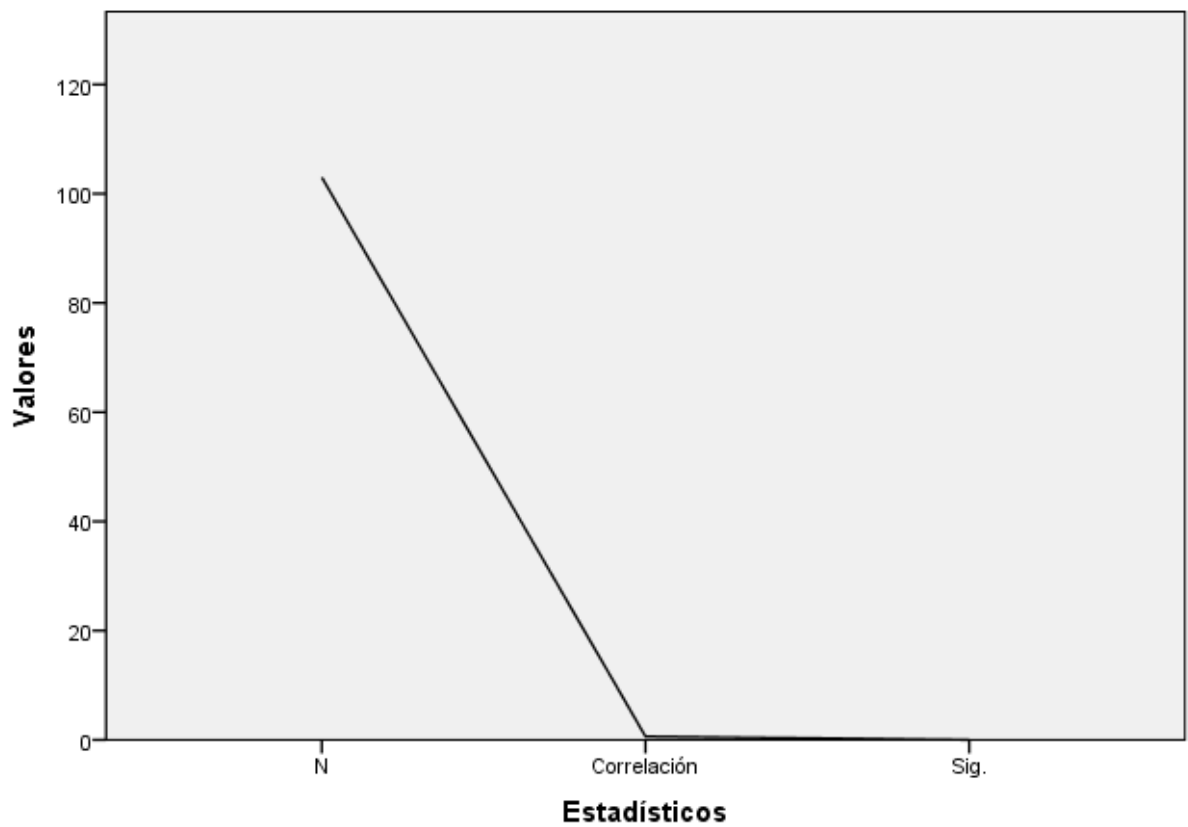
En la tabla 10, se evidencia que, la diferencia de la media entre ambas variables no es significativo, evidenciándose que el nivel de influencia del liderazgo personal en la competitividad laboral es mínimo.

Tabla 12.

Correlaciones de muestras relacionadas a la primera hipótesis específica

Correlaciones de muestras relacionadas				
		N	Correlació	Sig.
		n		
Par 1	Liderazgo Personal Y Competitividad Laboral	103	,616	,000

Figura 3: Correlaciones de muestras relacionadas: Liderazgo personal y competitividad laboral



En esta Tabla 10 y figura 3, se evidencia que el nivel de Sig., es menor a 0,05, con una correlación del 0,616, demostrándose que existe influencia del liderazgo personal en la competitividad laboral, esto respalda a la hipótesis específica 1, rechazándose la hipótesis nula 1.

5.2.7. Análisis inferencial de la segunda hipótesis específica

Segunda hipótesis específica: *El liderazgo de resultados influye significativamente en la competitividad laboral psicosocial*

Tabla 13.

Prueba de normalidad de la segunda hipótesis específica

Resumen del procesamiento de los casos							
Competitividad Laboral	Casos						
	Válidos		Perdidos		Total		
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje	
2	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%	
Liderazgo De Resultados	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%	
4	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%	

Tabla 14.

Estadísticos de muestras relacionadas del segundo objetivo específico

Estadísticos de muestras relacionadas					
		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	Liderazgo de resultados	3,36	103	,906	,089
	Competitividad laboral	3,39	103	,910	,090

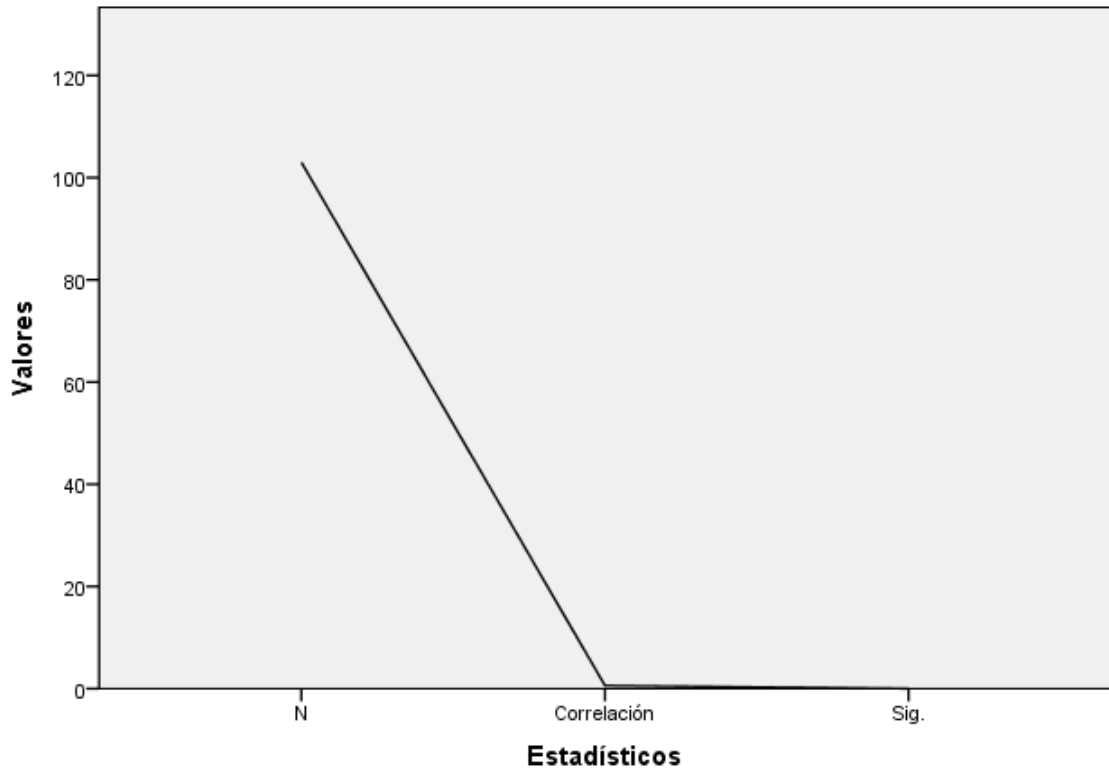
En la tabla 14, se evidencia que, la diferencia de la media entre ambas variables no es significativo, evidenciándose que el nivel de influencia del liderazgo de resultados en la competitividad laboral es mínimo.

Tabla 15.

Correlaciones de muestras relacionadas de la segunda hipótesis específica

Correlaciones de muestras relacionadas				
		N	Correlación	Sig.
Par 1	Liderazgo De Resultados Y Competitividad Laboral	103	,590	,000

Figura 4. Correlaciones de muestras relacionadas: Liderazgo de resultados y competitividad laboral



En esta Tabla 15 y figura 4, se evidencia que el nivel de Sig., es menor a 0,05, con una correlación del 0,590, demostrándose que existe influencia del liderazgo de resultados en la competitividad laboral, esto respalda a la hipótesis específica 2, rechazándose la hipótesis nula 2.

5.2.8. Análisis inferencial de la tercera hipótesis específica

Tercera hipótesis específica: *La competitividad laboral influye significativamente en el liderazgo personal*

Tabla 16.

Prueba de normalidad de la tercera hipótesis específica

Resumen del procesamiento de los casos							
	Liderazgo Personal	Casos					
		Válidos		Perdidos		Total	
		N	Porcent aje	N	Porcent aje	N	Porcent aje
	2	30	100,0 %	0	0,0%	30	100,0%
Competitividad Laboral	3	25	100,0 %	0	0,0%	25	100,0%
	4	48	100,0 %	0	0,0%	48	100,0%

Tabla 17.

Estadísticos de muestras relacionadas del tercer objetivo específico

Estadísticos de muestras relacionadas					
		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	Liderazgo gerencial	3,39	103	,877	,086
	Psicológica	3,32	103	,866	,085

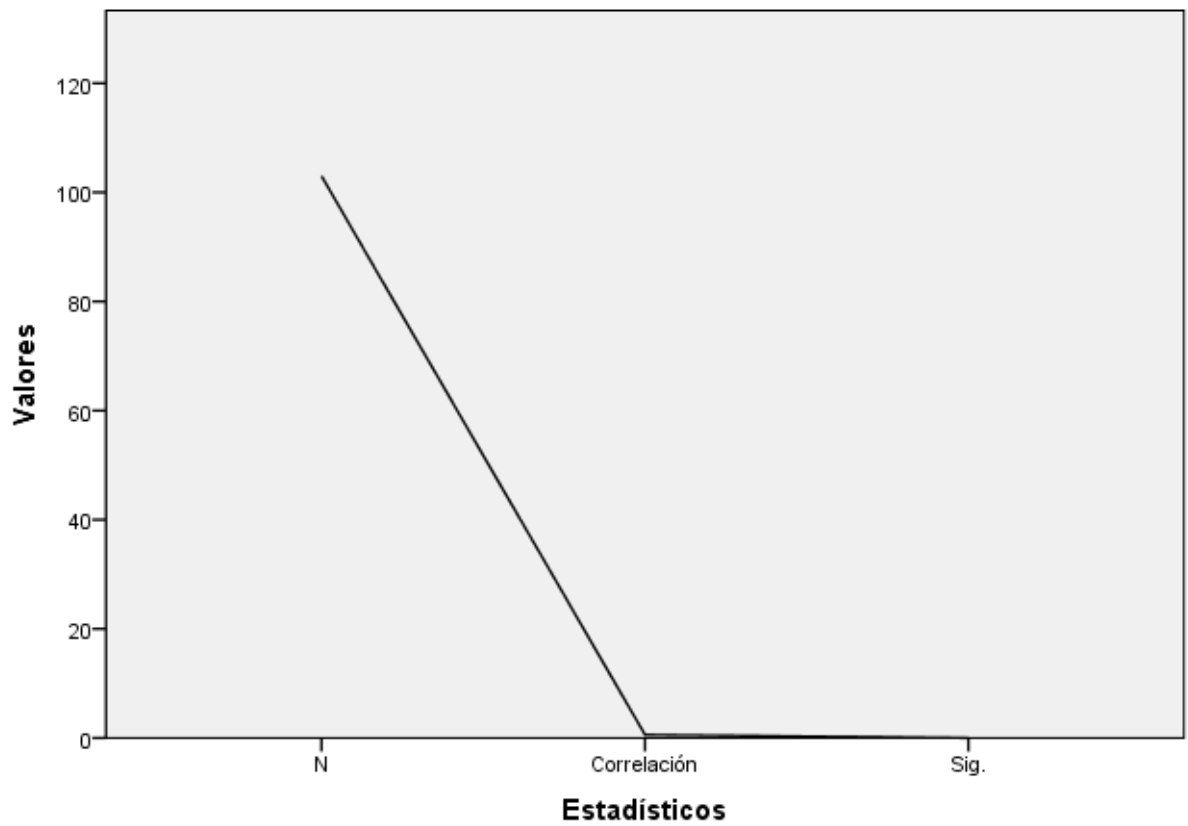
En la tabla 17, se evidencia que, la diferencia de la media entre ambas variables no es significativo, evidenciándose que el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la dimensión psicológica es mayor.

Tabla 18.

Correlaciones de muestras relacionadas de la tercera hipótesis específica

Correlaciones de muestras relacionadas				
		N	Correlación	Sig.
Par 1	Liderazgo Gerencial Y Psicológica	103	,583	,000

Figura 5. Correlaciones de muestras relacionadas: Liderazgo gerencial y la dimensión Psicológica



En esta Tabla 18 y figura 5, se evidencia que el nivel de Sig., es menor a 0.05, con una correlación del 0,583, demostrándose que existe influencia del liderazgo gerencial en la dimensión Psicológica, esto respalda a la hipótesis específica 3, rechazándose la hipótesis nula 3.

5.2.9. Análisis inferencial de la cuarta hipótesis específica

Cuarta hipótesis específica: La competitividad laboral influye significativamente en el liderazgo de resultados.

Tabla 19.

Prueba de normalidad del cuarto objetivo

Resumen del procesamiento de los casos							
	Liderazgo De Resultados	Casos					
		Válidos		Perdidos		Total	
		N	Porcent aje	N	Porcent aje	N	Porcent aje
Competitividad Laboral	2	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
	3	6	100,0%	0	0,0%	6	100,0%
	4	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%

Tabla 20.

Estadísticos de muestras relacionadas a la cuarta hipótesis específica

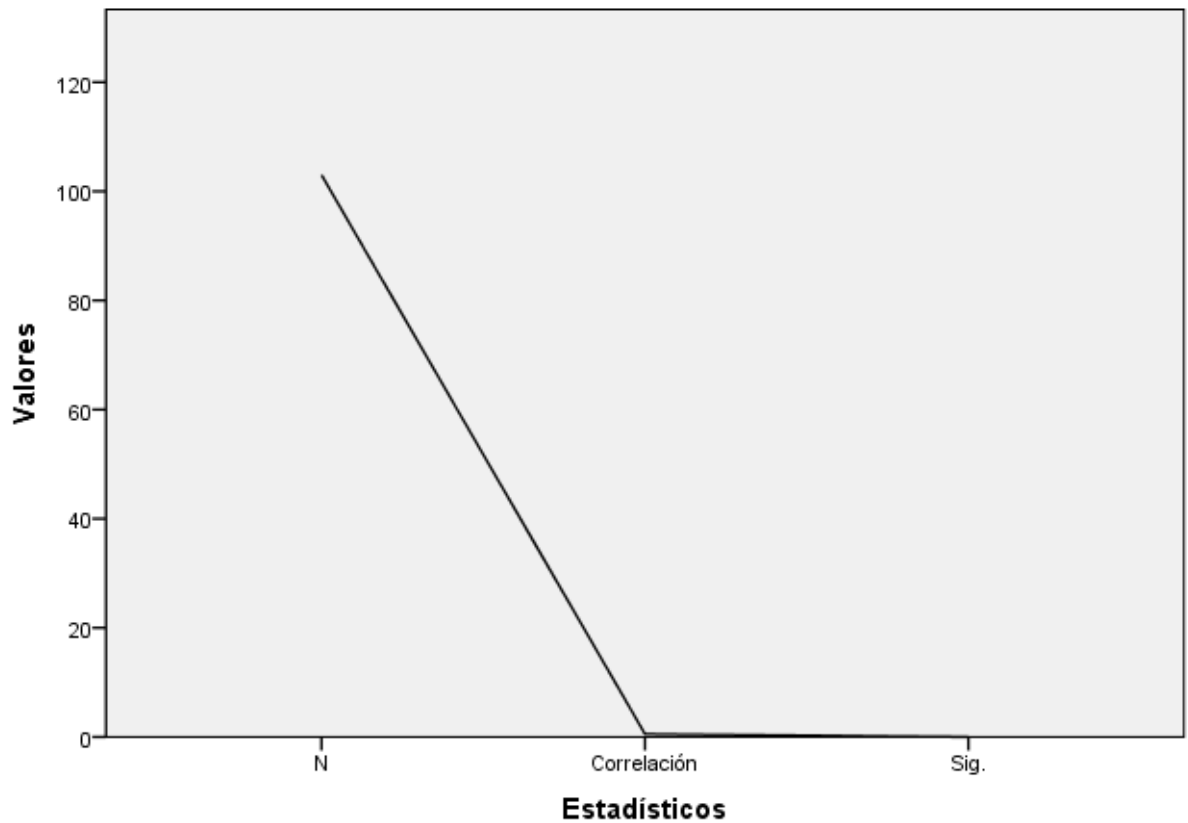
Estadísticos de muestras relacionadas					
		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	Liderazgo gerencial	3,39	103	,877	,086
	Psicosocial	3,43	103	,881	,087

En la tabla 14, se evidencia que, la diferencia de la media entre ambas variables no es significativo, evidenciándose que el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la dimensión psicosocial es mínimo.

Tabla 21: *Correlaciones de muestras relacionadas del cuarto objetivo específico*

Correlaciones de muestras relacionadas				
		N	Correlación	Sig.
Par 1	Liderazgo Gerencial Y Psicosocial	103	,544	,000

Figura 6. Correlaciones de muestras relacionadas: Liderazgo gerencial y la dimensión Psicosocial



En esta Tabla 15 y figura 6, se evidencia que el nivel de Sig., es menor a 0,05, con una correlación del 0,544, demostrándose que existe influencia del liderazgo gerencial en la dimensión Psicosocial, esto respalda a la hipótesis específica 4, rechazándose la hipótesis nula 4.

5.2.10. Análisis inferencial de la hipótesis general

Hipótesis general: El liderazgo gerencial influye significativamente en la competitividad laboral de los trabajadores de INFOCENTRO Srl en la ciudad de Jaén, Cajamarca- 2020.

Tabla 22.

Pruebas de normalidad del liderazgo gerencial y de la productividad laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo gerencial	,408	103	,000	,636	103	,000
Competitividad laboral	,429	103	,000	,599	103	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la Tabla 22, se evidencia que la Sig., es menor que el 0.05, demostrando que los resultados son estadísticamente significativos, permitiendo aceptar la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula.

Tabla 23.

Estadísticos de muestras relacionadas del objetivo general

Estadísticos de muestras relacionadas					
		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	Liderazgo gerencial	3,39	103	,877	,086
	Competitividad laboral	3,39	103	,910	,090

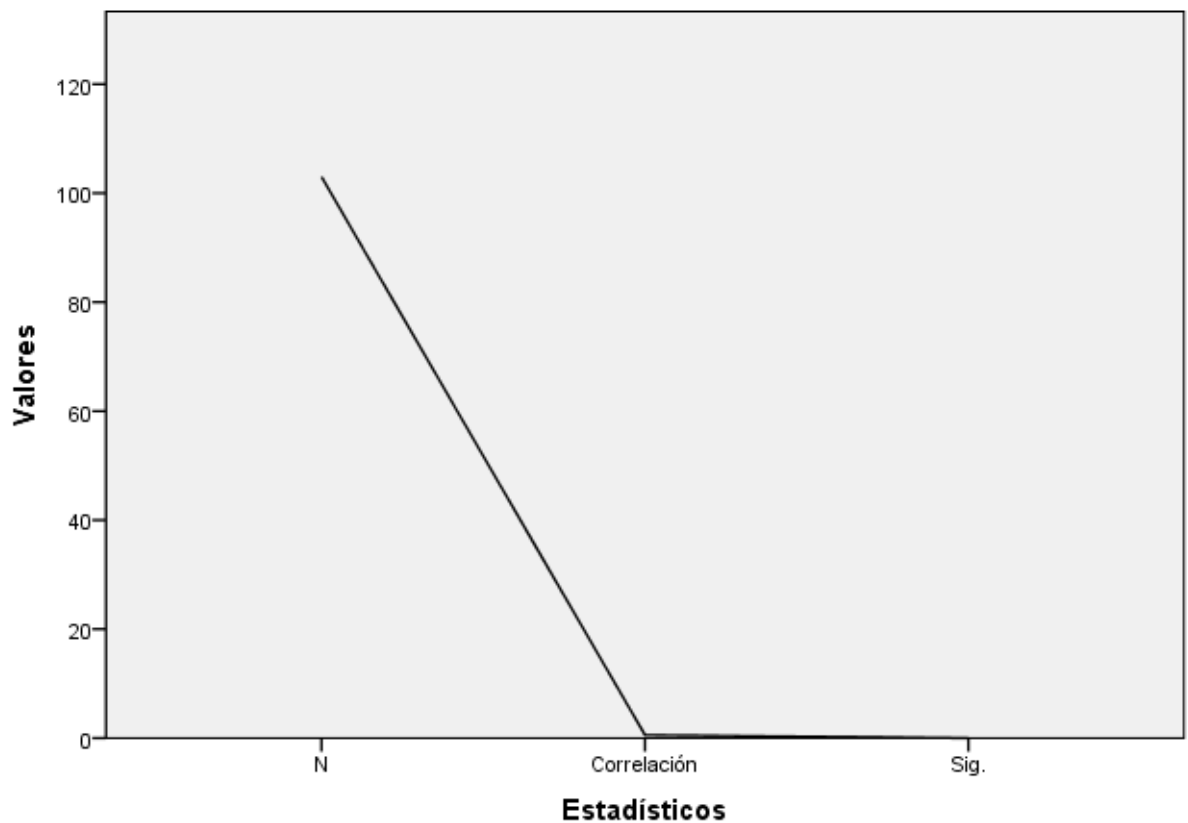
En la tabla 23, se evidencia que, la media entre ambas variables es la misma, evidenciándose que el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la dimensión psicosocial es mínimo.

Tabla 24.

Correlaciones de muestras relacionadas del objetivo general

Correlaciones de muestras relacionadas				
		N	Correlación	Sig.
Par 1	Liderazgo Gerencial Y Competitividad Laboral	103	,558	,000

Figura 7. Correlaciones de muestras relacionadas: Liderazgo gerencial y Competitividad laboral



En esta Tabla 16 y figura 7, se evidencia que el nivel de Sig., es menor a 0,05, con una correlación del 0,558, demostrándose que existe influencia del liderazgo gerencial en la

competitividad laboral, esto respalda a la hipótesis de investigación, rechazándose la hipótesis nula.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Durante toda la elaboración de este informe final de tesis, se consideraron diferentes enfoques científicos, el cual respaldan a este trabajo, es así que, en la variable liderazgo gerencial, se amparó en la teoría de los rasgos, este enfoque científico hace referencia al origen del liderazgo, mencionando que, si nacías con ciertas habilidades gerenciales, te consideraban un líder, y si no, tendrías que ser dirigido por alguien que si tenga las habilidades. En esta época de constantes cambios por el tema de la globalización, esa teoría ha quedado en el pasado, ya que según nuevas investigaciones el líder puede formarse a base de disciplina, esfuerzo, estudio y trabajo constante. Asimismo, lo fortalece la teoría del comportamiento, este enfoque menciona que, las decisiones que los gerentes toman en un momento crítico es decisivo para generar utilidades a la organización o para hacerla perder valor en el mercado, es por ello que las organizaciones ahora verifican que los gerentes tengan habilidades blandas antes que la inteligencia, ya que esto permitirá que se lleve mejor con sus trabajadores por el bienestar de la empresa.

En cambio, en la variable competitividad laboral se afianzó en la teoría de la competitividad y estrategias competitivas, esta teoría hace referencia que las organizaciones exigen competitividad profesional a sus colaboradores, con el fin de llevar a cabo eficientemente las operaciones económicas que se realizan dentro de la organización, es por ello que todo principio que se maneje en la organización debe llevarse a cabo de la manera más diligente posible, donde el gerente es el guía para el logro de los objetivos de la empresa. De la misma forma lo respalda la teoría de los salarios de eficiencia, el cual, menciona que, en los países que tienen un desarrollo económico estable y en pleno crecimiento, las empresas

cumplen con pagar un buen salario, donde los trabajadores pueden darse una mejor vida, es por ello que lo que motiva a estos trabajadores no es el salario, sino el ambiente laboral que los rodea, de la misma manera lo que los hace permanecer aún más en la organización es el reconocimiento personal por los logros alcanzados y por el tiempo que esta les permita pasar con su familia.

De acuerdo a los resultados del objetivo general: Identificar el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de los trabajadores de INFOCENTRO SRL- en la ciudad de Jaén, Cajamarca- 2020. Se concluyó que, el Rho de Spearman es del 0,579, con la Sig., menor al 0,05, evidenciándose que el liderazgo gerencial tiene una influencia significativa con la competitividad laboral de los trabajadores de la empresa Infocentro Jaén SRL, esto quiere decir, que, mientras el gerente aproveche al máximo los dones propios de los empleados, transmita adecuadamente las acciones laborales, demuestre actitud mental positiva ante las adversidades empresariales e incentive la colaboración entre trabajadores, demostrará que cuenta con liderazgo gerencial influenciando directamente en la competitividad laboral de cada uno de sus trabajadores, permitiéndole a la organización alcanzar los objetivos planteados. Estos datos son respaldados por el trabajo de Olavarría (2020), porque concluyó que las disposiciones gerenciales poseen una relación moderada con la competitividad. Asimismo, lo respalda el estudio de Kaqui y Díaz (2020), resolvió que cuando las personas de la organización están alineadas con su visión, misión y estrategia, se requiere un liderazgo decisivo. Se concluye que la relación entre el liderazgo gerencial y el logro de la meta de Scotiabank de la ciudad de Hualas en 2020 tiene una correlación positiva media y significativa ($Rho = 0.633$; $sig. = 0.000$), y en ocasiones también se encuentran al mismo nivel. Fue del 67,9%, seguido de casi

nunca alcanzar el nivel del 17,9%, lo que finalmente verificó la hipótesis de investigación y rechazó la hipótesis original.

Con respecto al primer objetivo específico: Comprobar el nivel de influencia del liderazgo personal en la competitividad laboral psicológica. Se concluyó que el Rho de Spearman es del 0,620, con la Sig., menor al 0,05, evidenciándose que el liderazgo personal tiene una influencia significativa con la variable competitividad laboral, esto quiere decir, que, mientras el gerente tenga la habilidad del liderazgo personal podrá influenciar en que los trabajadores sean competitivos en cada labor que realicen en la empresa Infocentro Jaén SRL; estos resultados son respaldados por la investigación de Ccahuana (2018), porque concluyó que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue ($r=0,566$), que describe que entre ambas variables existe una relación moderada.

De la misma forma lo respalda el estudio de Quishpe (2017), porque evidenció que los gerentes no tienen suficiente liderazgo, lo que resulta en la incapacidad de la empresa para comunicarse directamente con los empleados, por lo que no logra motivar a los empleados, lo que reduce la rentabilidad de la empresa y no logra los objetivos comerciales.

Con respecto al segundo objetivo específico: Determinar el nivel de influencia del liderazgo de resultados en la competitividad laboral psicosocial. Se concluyó que el Rho de Spearman es del 0,597, con la Sig., menor al 0,05, evidenciándose que el liderazgo de resultados tiene una influencia significativa con la variable competitividad laboral, esto quiere decir, que, mientras el gerente tenga la capacidad de ejecutar un liderazgo de resultados podrá influenciar en que los trabajadores sean competitivos en cada labor que realicen en la empresa

Infocentro Jaén SRL. Estas derivaciones son amparadas por el trabajo de Pineda y Duchi (2017), porque resolvió que el tipo de liderazgo que emplean los jefes de áreas en poco participativo, lo que infiere en la integración del talento humano, poco o nada los empleados participan en decisiones institucionales, se evidencia que no conocen la misión y visión institucional, por lo que se sienten satisfecho con la labor que ejecutan, aunque no se cumpla con los objetivos de la institución. Asimismo, lo respalda el trabajo de Suarez (2018), porque llegó a concluir que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

Con respecto al tercer objetivo específico: Demostrar el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo personal. Se concluyó que, el Rho de Spearman es del 0,572, con la Sig., menor al 0,05, evidenciándose que el liderazgo gerencial tiene una influencia significativa con la dimensión Psicológica, esto quiere decir, que, mientras exista liderazgo gerencial dentro de la organización influirá directamente en la parte Psicológica de cada uno de los trabajadores, permitiendo obtener mejores resultados y alcanzar las metas de la empresa Infocentro Jaén SRL. Estos datos son similares al estudio de Perdomo y Prieto (2018), porque resolvió que el nuevo enfoque de gestión de servicios significa transformar toda la organización en un negocio orientado al cliente. Sepa cómo manejar los momentos críticos, optimizar las relaciones con los clientes y asegurar su lealtad.

Con respecto al cuarto objetivo específico: Identificar el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo de resultados. Se concluyó que, el Rho de Spearman es del 0,560, con la Sig., menor al 0,05, evidenciándose que el liderazgo gerencial tiene una influencia significativa con la dimensión

Psicosocial, esto quiere decir, que, mientras exista liderazgo gerencial dentro de la organización se podrá formar líderes en todos los equipos de trabajo, consiguiendo un clima organizacional adecuado, a través de la negociación entre gerente, trabajadores y clientes en momentos críticos, que permita a la sociedad alcanzar mejores resultados. Estos resultados son respaldados por la investigación de Cainicela y Palomino (2017), porque obtuvo que el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye en el clima organizacional en los servicios que ofrece esta institución. De la misma forma por el estudio de Alvarado (2017), porque llegó a concluir que la relación entre ambas variables si es significativa por lo tanto se rechaza la H_0 . Esto se evidencia a un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del 5% en ambas variables.

CONCLUSIONES

- De acuerdo al primer objetivo específico, se comprobó que el nivel de influencia del liderazgo personal en la competitividad laboral psicológica es significativo porque el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.616, demostrando de esta forma que si se lleva a cabo un eficiente liderazgo personal entonces se aumenta la productividad laboral.
- De acuerdo al segundo objetivo específico, se determinó que el nivel de influencia del liderazgo de resultados en la competitividad laboral psicosocial es significativo porque el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.590, revelando de esta forma que mientras se utilice un liderazgo de resultados acorde a las actividades de la empresa entonces se mejora la productividad laboral de los empleados de la organización.
- Tomando en cuenta el tercer objetivo específico, se determinó que el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo personal es significativo porque el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.583, demostrando que la productividad laboral está relacionada de manera positiva con el liderazgo personal, esto quiere decir que mientras el gerente demuestre de forma eficiente este tipo de liderazgo entonces la empresa será más productiva.
- Con respecto al cuarto objetivo específico, se identificó que el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo de resultados, es significativo porque el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.544, demostrando de esta manera que para conseguir una competitividad laboral de los empleados el gerente debe tener habilidades de motivar a los trabajadores a colaborar al logro de los objetivos institucionales.

- Tomando en cuenta el objetivo general, se identificó que el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral, es significativo, revelando de esta manera que mientras se emplee el liderazgo gerencial de manera eficiente en todas las dependencias de la entidad entonces se podrá aumentar la productividad laboral de todos los integrantes de la empresa.

RECOMENDACIONES

- De acuerdo al primer objetivo específico, se recomienda a los socios modificar las políticas de contratación y selección de personal, debiendo evaluar no solo los conocimientos, sino la capacidad de comunicación, valores y experiencia de liderar equipos de trabajo, ya que, de esta forma tendremos un gerente con capacidades gerenciales.
- De acuerdo al segundo objetivo específico, se recomienda a la junta de accionistas elaborar un plan de acción que debe ser entregado al gerente y sus colaboradores, con el propósito de que conozcan cuales son los objetivos y metas que estos deben cumplir.
- Tomando en cuenta el tercer objetivo específico, se recomienda al gerente promover una conciencia positiva a todos los empleados que permita lograr los resultados planificados por la entidad.
- Con respecto al cuarto objetivo específico, se recomienda al gerente seleccionar a trabajadores de diferentes áreas, para que sean líderes de cada grupo de trabajo, para ello, debe entregarles las herramientas necesarias a través de la capacitación, orientación y respeto profesional, ya que, esta medida permitirá mejorar la convivencia laboral y con ello aumenta la productividad de cada uno de los empleados.
- Tomando en cuenta el objetivo general, se recomienda al directorio evaluar de forma constante los resultados obtenidos de forma cuantitativa y cualitativa, asimismo, debe evaluar el nivel de aceptación que posee el gerente ante los proveedores, clientes y trabajadores, ya que, con ello se

podría evidenciar los cuellos de botella que vienen generando una baja productividad laboral en la sociedad.

Fuentes de información

- Alvarado. (2017). *Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016*. Universidad César Vallejo,
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5225/Alvarado_GJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aubert, G. (2012). El liderazgo gerencial. En G. Aubert, *El liderazgo gerencial* (pág. 35). New York, New York, Estados Unidos.
<http://www.tisoc.com/el-rincon-del-coach/el-liderazgo-gerencial.php>
- Cainicela, & Palomino. (2017). *liderazgo gerencial y su influencia en la competitividad laboral en los servicios de enfermería del pabellón B del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen, presentada en la Universidad Privada Norbert Wiener, de la ciudad de Lima, Perú*. Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/688/MAESTRO%20-%20PALOMINO%20CARRION%20RUBY%20CECILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calero, E. (2019). *Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en la creatividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social de Chimborazo*. tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2788/1/76955.pdf>
- Carrasco . (2004). Diseño de investigación. En Carrasco, *Diseño de investigación*.
- Ccahuana, E. (2018). *Liderazgo gerencial y su relación con el manejo de conflictos en la empresa de transportes expreso Huancaray-Turpo S.A.C., Andahuaylas, Apurímac, 2018*. tesis, Universidad Nacional José María Arguedas, [file:///C:/Users/PC/Downloads/Edelma_Tesis_Bachiller_2018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Edelma_Tesis_Bachiller_2018%20(1).pdf)

- Costa, J. (2013). Qué es el liderazgo transformacional. En J. Costa, *Qué es el liderazgo transformacional* (pág. 52).
<https://www.eaprogramas.es/empresa-familiar/que-es-el-liderazgo-transformacional>
- Diccionario de competencias. (2017). *Listado de Competencias Laborales*.
<http://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo9/DICCIONARIO.pdf>
- Domenec. (2012). Lider Gerencial. En Domenec, *Lider Gerencial* (pág. 55). B
- Eden. (2016). Los diferentes tipos de reconocimiento laboral. En Eden, *Los diferentes tipos de reconocimiento laboral* (pág. 12).
<https://www.aguaeden.es/blog/los-diferentes-tipos-de-reconocimiento-laboral#:~:targetText=El%20reconocimiento%20laboral%20es%20una,por%20e xtensi%C3%B3n%20con%20su%20vida.>
- EMPRENDEDOREX. (2013). *Glosario de términos para trabajar el liderazgo*.
<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/wp-content/uploads/2014/06/doc2-diccionario-liderazgo.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Herrera . (2016). Poblaciones finitas. En Herrera, *Poblaciones finitas* (pág. 98).
- Kaqui, M., & Díaz, M. (2020). *Liderazgo gerencial y logro de metas de los colaboradores en el banco Scotiabank de la ciudad de Huaraz, 2020*. tesis, Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51796/Kaqui_VMJ-Diaz_NMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Krell, H. (2014). Qué es el capital intelectual. En H. Krell, *Qué es el capital intelectual* (pág. 34).
- Machado, N. J. (2002). Competencias Laborales: Base Para Mejorar La Empleabilidad De Las Personas. En N. J. Machado, *Competencias Laborales: Base Para Mejorar La Empleabilidad De Las Personas* (pág. 16).

- Marxe, A. (2008). Espíritu de colaboración. En A. Marxe, *Espíritu de colaboración* (pág. 34).
- Medina, S. (2012). teoría de los salarios de eficiencia. En S. Medina, *teoría de los salarios de eficiencia* (pág. 30).
<https://prezi.com/mvfznz5fg0frp/teoria-de-los-salarios-de-eficiencia/>
- Nieto, V. (2001). Teoría de la competitividad y estrategias competitivas. En V. Nieto, *Teoría de la competitividad y estrategias competitivas*.
<https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-competitividad-y-estrategias-competitivas/>
- Novela, R. (2016). Teoría de los rasgos: el inicio del Liderazgo. En R. Novela, *Teoría de los rasgos: el inicio del Liderazgo* (pág. 56).
- Olavarría, J. (2020). *Decisiones gerenciales y competitividad de la empresa transnacional Kuehne Nagel, Sede Lima, 2020*. Tesis, Universidad César Vallejo, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54588/Olavarr%
 %ada_AJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54588/Olavarr%c3%ada_AJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Perdomo, Y., & Prieto, R. (2018). El Liderazgo gerencial como herramienta de competitividad laboral de la gerencia del servicio. *Universidad Rafael Beloso Chacín*, 13.
[file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-
 EILiderazgoComoHerramientaDeCompetitividadParaLaGe-3153331.pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-EILiderazgoComoHerramientaDeCompetitividadParaLaGe-3153331.pdf)
- Pérez, J., & Gardey, A. (2008). Definición de liderazgo. En J. Pérez, & A. Gardey, *Definición de liderazgo*.
- Pérez y Merino. (2012). Definición de método inductivo. En J. Pérez, & M. Merino, *Definición de método inductivo*.
<https://definicion.de/metodo-inductivo/>
- Pineda, Y., & Duchi, M. (2017). *Liderazgo gerencial y las relaciones interpersonales del talento humano del hospital del IESS-Milagro*. tesis, Universidad Técnica de Babahoyo, Los Ríos, Babahoyo, Ecuador.

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/1129/T-UTB-CEPOS-MGSS-000004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quishpe. (2017). *El Liderazgo Gerencial y su influencia en la competitividad laboral de la empresa de balanceado MANITU*. tesis, Universidad Técnica de Ambato, <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7733/1/167%20o.e..pdf>

Rodriguez, N. (2015). Teoría del comportamiento. En N. Rodriguez, *Teoría del comportamiento* (pág. 56).

Rouse, M. (2014). Liderazgo transaccional. En M. Rouse, *Liderazgo transaccional* (pág. 21).

<https://searchdatacenter.techtarget.com/es/definicion/Liderazgo-transaccional>

Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (V ed.). (B. S. S.R.L, Ed.) Busines Support Aneth S.R.L.

Suarez. (2018). *Liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Ugel N° 04 de Comas; 2017*. Universidad César Vallejo, Lima, Comas, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14885/Suarez_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valderrama. (2017). Tipo de investigación. En Valderrama, *Tipo de investigación* (pág. 87).

Valderrama. (2017). Tipo de investigación. En Valderrama, *Tipo de investigación* (pág. 87).

Valderrama, S. (2002). *Pasos para la elaboración de proyectos y tesis de investigación científica* (Segunda ed.). (S. M. E.I.R.L, Ed.) San Marcos E.I.R.L.

Viteri, D. (2021). *El liderazgo y su incidencia en la competitividad en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Salcedo*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32121/1/11%20ADP.pdf>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA
<p>General ¿Identificar el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de los trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL-en la ciudad de Jaén, Cajamarca-2020?</p> <p>Específicos PE1: ¿cuál es el nivel de influencia del liderazgo personal en la competitividad laboral psicológica? PE2: ¿cuál es el nivel de influencia del liderazgo de resultados en la competitividad laboral psicosocial? PE3: ¿Cuál es el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo personal? PE4: ¿Cuál es el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo de resultados?</p>	<p>General Identificar el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de los trabajadores de INFOCENTRO SRL-en la ciudad de Jaén, Cajamarca-2020.</p> <p>Específicos OE1: Comprobar el nivel de influencia del liderazgo personal en la competitividad laboral psicológica. OE2: Determinar el nivel de influencia del liderazgo de resultados en la competitividad laboral psicosocial. OE3: Demostrar el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo personal OE4: Identificar el nivel de influencia de la competitividad laboral en el liderazgo de resultados.</p>	<p>General El liderazgo gerencial influirá significativamente en la competitividad laboral de los trabajadores de INFOCENTRO Srl en la ciudad de Jaén, Cajamarca- 2020.</p> <p>Específicas HE1: El liderazgo personal influye significativamente en la competitividad laboral psicológica. HE2: El liderazgo de resultados influye significativamente en la competitividad laboral psicosocial. HE3: La competitividad laboral influye significativamente en el liderazgo personal. HE4: La competitividad laboral influye significativamente en el liderazgo de resultados.</p>	<p>V1: Liderazgo gerencial Dimensión: Liderazgo personal. Liderazgo de resultados</p> <p>V2: Competitividad laboral Dimensión: Psicológica psicosocial</p>	<p>Tipo de investigación: básica</p> <p>Nivel de investigación: descriptiva correlacional</p> <p>Método de investigación: cuantitativa</p> <p>Diseño de investigación: no experimental transeccional</p> <p>Técnica e Instrumentos: Cuestionario de pregunta cerradas</p>	<p>Población: La población está conformada por los 141 trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL-en la ciudad de Jaén, Cajamarca 2020.</p> <p>Muestra: La muestra es de 49 trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL-en la ciudad de Jaén, Cajamarca 2020.</p>

**2. Instrumento de recolección de datos organizado en variables,
dimensiones e indicadores**

**CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE LIDERAZGO GERENCIAL PARA
EL PERSONAL DE LA EMPRESA INFOCENTRO SRL DE LA CIUDAD DE
JAÉN 2020.**

La aplicación de la encuesta es confidencial, por lo que de manera anticipada se agradece su colaboración.

(N) NUNCA (1)

(CN) CASI NUNCA (2)

(AV) ALGUNAS VECES (3)

(CS) CASI SIEMPRE (4)

(S) SIEMPRE (5)

N°	ITEMS	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	VARIABLE 1: LIDERAZGO GERENCIAL					
	DIM 1: LIDERAZGO PERSONAL					
	Indicador 1: Aprovecha al máximo los dones propios					
01	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO aprovecha al máximo los dones propios de cada trabajador para el beneficio de la organización?					

02	¿El gerente de la empresa maximiza sus dones al momento de transmitir las acciones a los trabajadores al momento de tomar decisiones?					
	Indicador 2: Actitud mental positiva					
03	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO demuestra actitud mental positiva ante las adversidades que se presentan en la empresa?					
04	El gerente de la empresa INFOCENTRO promueve a los trabajadores mantener una actitud mental positiva ante las adversidades que se presentan en la organización					
	Indicador 3: Promover la colaboración y clima organizacional favorable					
05	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO promueve la colaboración entre trabajadores e incentiva a un clima organizacional favorable para todos?					
06	¿La empresa INFOCENTRO tiene en sus políticas promover la colaboración e incentivar a un clima organizacional favorable para todos?					
	DIM 2: LIDERAZGO DE RESULTADOS					
	Indicador 4: Fideliza a los clientes y maximiza los activos					
07	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO se preocupa en fidelizar a los clientes e incentiva maximizar los activos de la organización?					
08	¿La empresa posee un sistema que le permita conocer el nivel de fidelización de sus clientes que					

	le admitan maximizar los activos de la organización?					
	Indicador 5: Toma rápida decisiones					
09	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO demuestra constantemente una toma rápida de decisiones?					
10	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO acepta ideas del equipo de trabajo en la toma rápida de decisiones?					
	Indicador 6: Resuelve problemas					
11	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO demuestra la habilidad de resolver problemas sin necesidad de ofender a las personas?					
12	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO enseña a los jefes de grupo de cómo resolver problemas que aquejan a la organización?					

**CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE COMPETITIVIDAD LABORAL
PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA INFOCENTRO SRL DE LA CIUDAD
DE JAÉN 2020.**

La aplicación de la encuesta es confidencial, por lo que de manera anticipada se agradece su colaboración.

(N) NUNCA (1)

(CN) CASI NUNCA (2)

(AV) ALGUNAS VECES (3)

(CS) CASI SIEMPRE (4)

(S) SIEMPRE (5)

N°	ITEMS	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	VARIABLE 2: COMPETITIVIDAD LABORAL					
	DIM 1: PSICOLÓGICA					
	Indicador 1: Consciencia de resultados					
01	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO promueve en cada colaborador una consciencia de resultados positivos para la organización?					
02	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO tiene la capacidad para generar en los trabajadores una consciencia de resultados positivos que beneficien a la organización?					

	Indicador 2: Percepción de apoyo social					
03	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO demuestra una percepción de apoyo social cuando se trata de apoyar a las personas más vulnerables?					
04	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO demuestra una percepción de apoyo social cuando los clientes no pueden cumplir con su pago en la fecha establecida?					
	Indicador 3: Consciencia de resultados					
05	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO genera consciencia de resultados positivos a todos los colaboradores que de alguna manera beneficie a la organización?					
06	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO demuestra consciencia de resultados óptimos que permita lograr el objetivo trazado?					
	DIM 2: PSICOSOCIAL					
	Indicador 4: Clima organizacional					
07	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO incentiva a un clima organizacional positivo en beneficio de todos sus integrantes?					
08	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO forma líderes en los equipos de trabajo para promover un buen clima organizacional?					
	Indicador 5: Toma de decisiones					
09	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO demuestra conocimiento profesional y científico al momento de tomar decisiones que beneficien a la organización?					

10	¿La toma de decisiones que ha realizado el gerente ha llevado a la empresa INFOCENTRO a obtener grandes resultados?					
	Indicador 6: Procesos de negociación					
11	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO demuestra habilidades gerenciales en los procesos de negociación que lleva a cabo con cada uno de sus colaboradores?					
12	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO demuestra habilidades gerenciales en los procesos de negociación que lleva con cada uno de los clientes?					

3. Validación de expertos

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

- I. DATOS GENERALES**
- I.1 Apellidos y nombres del experto: JORGE ANTONIO MALCA FLORINDES**
- I.2 Grado académico: MAGISTER**
- I.3 Cargo e institución donde labora: BANCO DE MATERIALES**
- I.4 Título de la Investigación: LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL –EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020**
- I.5 Autor del instrumento: ALISON NATHANIEL RAMÍREZ SOTO**
- I.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: GESTIÓN PÚBLICA**
- I.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				75	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					84
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				76	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL					231	659
TOTAL						890

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 89 X 0.20 = 17,80

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE

Lugar y fecha: JAÉN, 05 ENERO 2021


 Mg. Econ. Jorge A. Malca Florindes
 MAG. DEL. N° 0000

.....
Firma y Pos firma del experto
DNI: 16670872

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

- I. DATOS GENERALES**
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: **PUCAN RODRIGUEZ VICTOR HUGO**
- 1.2 Grado académico: **MAGISTER**
- 1.3 Cargo e institución donde labora: **UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN**
- 1.4 Título de la Investigación: **LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020**
- 1.5 Autor del instrumento: **ALISON NATHANIEL RAMÍREZ SOTO**
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: **GESTIÓN PÚBLICA**
- 1.7 Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO**


INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				75	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					84
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				76	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL					231	659
TOTAL						890

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): $89 \times 0.20 = 17,80$

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **EXCELENTE**

Lugar y fecha: **JAÉN, 04 ENERO 2021**



.....
Firma y Pos firma del experto
DNI: 42813931

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
 1.1 Apellidos y nombres del experto: VERGARA HIYO ALEX WILSON
 1.2 Grado académico: MG. GESTION PUBLICA
 1.3 Cargo e institución donde labora: ADMINISTRADOR E.P SAEN
 1.4 Título de la Investigación: LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020
 1.5 Autor del instrumento: ALISON NATHANIEL RAMÍREZ SOTO
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: GESTION PUBLICA.
 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				75	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					84
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				76	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL					231	659
TOTAL						890

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 89 X 0.20 = 17,80

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE

Lugar y fecha: JAÉN, 11 de agosto del 2021

 
 Sr. Alex W Vergara Hoyo
 ADMINISTRADOR
 E.P. JAÉN

Firma y Pos firma del experto
 DNI: 09372401

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- I.1 Apellidos y nombres del experto: **CARRASCO VEGA YAJAIRA LIZETH**
 I.2 Grado académico: **Mg. Ciencias Económicas mención en Dirección y Organización del Talento Humano**
 I.3 Cargo e institución donde labora: **Docente Universitario – Universidad Nacional de Chota**
 I.4 Título de la Investigación: **LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL –EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020**
 I.5 Autor del instrumento: **ALISON NATHANIEL RAMÍREZ SOTO**
 I.6 Maestría/ Doctorado/ Mención:
 I.7 Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					93
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					81
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					87
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					92
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					93
SUB TOTAL					80	836
TOTAL						916

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : $89 \times 0.20 = 17,80$

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE

Lugar y fecha: **JAÉN, 11 de agosto del 2021**



Firma y Pos firma del experto
DNI: 42522235

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- I.1 Apellidos y nombres del experto: DANIEL JESÚS CASTRO VARGAS.
- I.2 Grado académico: Magister en Administración de la Educación.
- I.3 Cargo e institución donde labora: Docente Ordinario/Aux.TC/ Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH), Director del Instituto de Investigación de Desarrollo Social (IIDS)/VPI(UNACH)
- I.4 Título de la Investigación: LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL –EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020.
- I.5 Autor del instrumento: ALISON NATHANIEL RAMÍREZ SOTO
- I.6 Maestría/ Doctorado/ Mención:
- I.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				75	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					84
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				76	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL					231	659
TOTAL						890

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 89 X 0.20 = 17,80


VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE

Lugar y fecha: JAÉN, 11 de agosto del 2021



DANIEL JESÚS CASTRO VARGAS.

 <https://orcid.org/0000-0003-0618-6013>

.....
Firma y Pos firma del experto
DNI: 43072838

4. Tabla de la prueba de validación (Prueba binominal o V de Aiken)

Ítems del cuestionario	Liderazgo gerencial	ESCALA DE EVALUACIÓN																						
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente																		
		1	2	3	4	5																		
P01	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO aprovecha al máximo los bienes propios de cada trabajador para el beneficio de la organización?																							
P02	¿El gerente de la empresa minimiza sus deseos al momento de transmitir las acciones a los trabajadores al momento de tomar decisiones?																							
P03	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO demuestra actitud mental positiva ante las adversidades que se presentan en la empresa?																							
P04	El gerente de la empresa INFOCENTRO promueve a los trabajadores mantener una actitud mental positiva ante las adversidades que se presentan en la organización																							
P05	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO promueve la colaboración entre trabajadores e incentiva a un clima organizacional favorable para todos?																							
P06	¿La empresa INFOCENTRO tiene en sus políticas promover la colaboración e incentivar a un clima organizacional favorable para todos?																							
P07	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO se preocupa en fidelizar a los clientes e incentiva maximizar los activos de la organización?																							
P08	¿La empresa posee un sistema que le permita conocer el nivel de fidelización de sus clientes que le permitan maximizar los activos de la organización?																							
P09	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO demuestra consistentemente una toma rápida de decisiones?																							
P10	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO acepta ideas del equipo de trabajo en la toma rápida de decisiones?																							
P11	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO demuestra la habilidad de resolver problemas sin necesidad de otorgar a las personas?																							
P12	¿El gerente de la empresa INFOCENTRO enseña a los jefes de grupo de cómo resolver problemas que aquejan a la organización?																							
EXPERTO EVALUADOR		OBJETIVIDAD					ACTUALIDAD																	
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9		
Experto 1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Experto 2		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Experto 3		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Experto 4		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Experto 5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

SUFICIENCIA													INTENCIONALIDAD												CONSISTENCIA											
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
25	25	25	23	25	25	25	22	25	25	25	25	25	25	25	25	23	25	25	22	25	25	25	25	25	25	25	23	25	25	22	25	25	25	25	25	

COHERENCIA												METODOLOGÍA												CONVENENCIA											
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
25	25	25	23	25	25	22	25	25	25	25	25	25	25	25	23	25	25	22	25	25	25	25	25	25	25	25	23	25	25	22	25	25	25	25	25

FORMULA:

$$V = \frac{\sum [n(c-1)]}{c}$$

s= Suma de la valoración de todos los expertos por ítem o pregunta.

n= Nº de expertos que participaron en el estudio

c= Número de niveles de valoración utilizada

n	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
C	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	23	25	22	25	25	25	25	25

V de Aiken por programa

1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.28	1.39	1.39	1.22	1.39	1.39	1.39	1.39
CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA	CONVE															
1.39	1.38	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37

V de Aiken del cuestionario 1.37

CRITERIO DE DECISIÓN

Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1. A medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido (Escarra, 1988)

EN CONSECUENCIA: Si V=0, significa que hay total desacuerdo con los ítems; Si

V=1, significa que hay total acuerdo con los ítems

El valor obtenido supera el 0,05. Esto demuestra que los ítems son considerados como válidos, por haber obtenido 0,55.

5. Copia de la data procesada

Item																										
No	LIDERAZGO PERSONAL					Liderazgo por resultados							Psicología						Psioosocial							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	2	46	
2	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	83	
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	84	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
5	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	2	47	
6	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	81	
7	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	2	48	
8	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	81	
9	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	85	
10	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	2	46	
11	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	83	
12	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	84	
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
14	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	85	
15	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	85	
16	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	46	
17	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	83	
18	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	84	
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
20	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	47	
21	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	81	
22	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	48	
23	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	81	
24	3	4	4	4	2	1	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	1	3	52	
25	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	2	2	1	1	4	4	4	3	4	50	
26	3	4	4	4	2	3	3	1	3	1	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	76	
27	3	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	80	
28	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	88	
29	1	3	1	2	2	1	1	4	4	4	4	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	49	
30	3	4	4	4	2	1	3	1	3	1	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	72	
31	1	3	1	2	2	3	1	3	4	3	4	1	1	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	51	
32	3	4	4	4	2	1	3	1	3	1	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	72	
33	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	82	
34	1	3	1	2	2	1	1	3	4	3	4	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	47	
35	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	63	
36	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	83	
37	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	86	
38	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	86	
39	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	63	
40	1	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	61	
41	3	1	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	65	
42	3	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	4	81	


43	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	87	
44	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	42
45	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	3	4	82
46	1	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	64
47	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	85
48	1	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	62
49	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	84
50	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	62
51	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	87
52	1	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	62
53	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	85
54	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	44
55	3	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	80
56	3	1	3	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	65
57	1	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	61
58	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	83
59	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	81
60	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	90
61	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	81
62	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	83
63	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	40
64	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	83
65	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	4	81
66	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	90
67	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	40
68	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	79
69	1	3	1	2	2	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	44
70	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	79
71	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	4	66
72	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	62
73	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	63
74	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	85
75	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	4	65
76	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	86
77	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	2	45
78	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	2	79
79	1	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	64
80	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	2	62
81	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	42
82	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	84
83	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	82
84	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	90
85	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	42
86	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	80
87	1	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	46
88	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	80

88	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	80
89	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	84
90	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	42
91	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	84
92	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	82
93	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	90
94	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	82
95	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	84
96	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	42
97	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	84
98	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	82
99	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	90
100	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	42
101	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	80
102	1	3	1	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	3	1	3	1	2	1	46
103	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	80

VARIAN	1.14	0.95	1.27	1.27	1.20	1.12	1.24	1.08	1.06	1.30	1.24	1.32	1.23	0.92	1.48	1.21	0.97	1.41	1.14	0.48	1.44	0.74	1.60	0.66	274.44
--------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	--------

$K =$	24 item
$K/(K-1) =$	1.043
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	27.47
$s_r^2 =$	274.44
ALFA =	0.939

6. Consentimiento informado

 UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

ANEXO 2

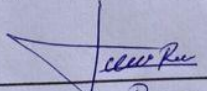
CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020
PROPÓSITO DEL ESTUDIO
Tiene como propósito para obtener el grado de magister.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
Se aplicará una encuesta a los trabajadores, el cual, permitirá obtener los resultados del informe de tesis.
RIESGOS
Esta investigación no representa ningún riesgo para el trabajador, ni tampoco para la empresa, porque solo será para uso exclusivamente académico.
COSTOS
Esta investigación no demanda costo alguno para el trabajador y la empresa, los costos son asumidos en su totalidad por el investigador responsable.
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
Ninguno
TIEMPO
El tiempo aproximado para responder la encuesta será de 30 minutos.
CONFIDENCIABILIDAD
Toda la información recopilada en esta investigación, serán utilizadas para este informe final de tesis, netamente académico, posterior a ello, toda la información será eliminado en su totalidad.

CONCENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:



Apellidos y nombres: Renzo Olivera Salazar

DNI: 70036307.

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD
LABORAL DE INFOCENTRO SRL. -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA-
2020**

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Tiene como propósito para obtener el grado de magister.

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

Se aplicará una encuesta a los trabajadores, el cual, permitirá obtener los resultados del informe de tesis.

RIESGOS

Esta investigación no representa ningún riesgo para el trabajador, ni tampoco para la empresa, porque solo será para uso exclusivamente académico.

COSTOS

Esta investigación no demanda costo alguno para el trabajador y la empresa, los costos son asumidos en su totalidad por el investigador responsable.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

Ninguno

TIEMPO

El tiempo aproximado para responder la encuesta será de 30 minutos.

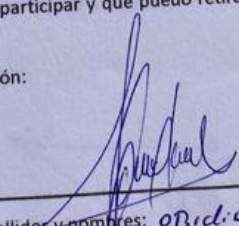
CONFIDENCIABILIDAD

Toda la información recopilada en esta investigación, serán utilizadas para este informe final de tesis, netamente académico, posterior a ello, toda la información será eliminado en su totalidad.

CONCENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:


Apellidos y nombres: *Obidio Flores cordova*

DNI: *45037427*

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD
LABORAL DE INFOCENTRO SRL. -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA-
2020

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Tiene como propósito para obtener el grado de magister.

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

Se aplicará una encuesta a los trabajadores, el cual, permitirá obtener los resultados del informe de tesis.

RIESGOS

Esta investigación no representa ningún riesgo para el trabajador, ni tampoco para la empresa, porque solo será para uso exclusivamente académico.

COSTOS

Esta investigación no demanda costo alguno para el trabajador y la empresa, los costos son asumidos en su totalidad por el investigador responsable.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

Ninguno

TIEMPO

El tiempo aproximado para responder la encuesta será de 30 minutos.

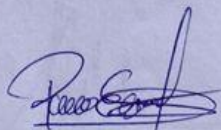
CONFIDENCIABILIDAD

Toda la información recopilada en esta investigación, serán utilizadas para este informe final de tesis, netamente académico, posterior a ello, toda la información será eliminado en su totalidad.

CONCENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:



Apellidos y nombres: Dinedo Esde la Luz Landa
DNI: 76346287.

ANEXO 2

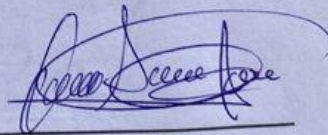
CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL. -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020
PROPÓSITO DEL ESTUDIO
Tiene como propósito para obtener el grado de magister.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
Se aplicará una encuesta a los trabajadores, el cual, permitirá obtener los resultados del informe de tesis.
RIESGOS
Esta investigación no representa ningún riesgo para el trabajador, ni tampoco para la empresa, porque solo será para uso exclusivamente académico.
COSTOS
Esta investigación no demanda costo alguno para el trabajador y la empresa, los costos son asumidos en su totalidad por el investigador responsable.
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
Ninguno
TIEMPO
El tiempo aproximado para responder la encuesta será de 30 minutos.
CONFIDENCIABILIDAD
Toda la información recopilada en esta investigación, serán utilizadas para este informe final de tesis, netamente académico, posterior a ello, toda la información será eliminado en su totalidad.

CONCENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:



Apellidos y nombres: Jesus Julca Manos
DNI: 74278190.

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL. -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020
PROPÓSITO DEL ESTUDIO
Tiene como propósito para obtener el grado de magister.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
Se aplicará una encuesta a los trabajadores, el cual, permitirá obtener los resultados del informe de tesis.
RIESGOS
Esta investigación no representa ningún riesgo para el trabajador, ni tampoco para la empresa, porque solo será para uso exclusivamente académico.
COSTOS
Esta investigación no demanda costo alguno para el trabajador y la empresa, los costos son asumidos en su totalidad por el investigador responsable.
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
Ninguno
TIEMPO
El tiempo aproximado para responder la encuesta será de 30 minutos.
CONFIDENCIABILIDAD
Toda la información recopilada en esta investigación, serán utilizadas para este informe final de tesis, netamente académico, posterior a ello, toda la información será eliminado en su totalidad.

CONCENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y nombres: Ygmaría Oblitos Sotelo
DNI: 75742634

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL. -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Tiene como propósito para obtener el grado de magister.

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

Se aplicará una encuesta a los trabajadores, el cual, permitirá obtener los resultados del informe de tesis.

RIESGOS

Esta investigación no representa ningún riesgo para el trabajador, ni tampoco para la empresa, porque solo será para uso exclusivamente académico.

COSTOS

Esta investigación no demanda costo alguno para el trabajador y la empresa, los costos son asumidos en su totalidad por el investigador responsable.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

Ninguno

TIEMPO

El tiempo aproximado para responder la encuesta será de 30 minutos.

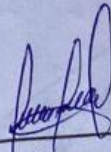
CONFIDENCIABILIDAD

Toda la información recopilada en esta investigación, serán utilizadas para este informe final de tesis, netamente académico, posterior a ello, toda la información será eliminado en su totalidad.

CONCENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:



Apellidos y nombres: soberon camacho Jose

DNI: 48576703

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL. -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Tiene como propósito para obtener el grado de magister.

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

Se aplicará una encuesta a los trabajadores, el cual, permitirá obtener los resultados del informe de tesis.

RIESGOS

Esta investigación no representa ningún riesgo para el trabajador, ni tampoco para la empresa, porque solo será para uso exclusivamente académico.

COSTOS

Esta investigación no demanda costo alguno para el trabajador y la empresa, los costos son asumidos en su totalidad por el investigador responsable.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

Ninguno

TIEMPO

El tiempo aproximado para responder la encuesta será de 30 minutos.

CONFIDENCIABILIDAD

Toda la información recopilada en esta investigación, serán utilizadas para este informe final de tesis, netamente académico, posterior a ello, toda la información será eliminado en su totalidad.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y nombres: Yesica Yuliana Farnillo Montenegro

DNI: 70040048

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL. -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Tiene como propósito para obtener el grado de magister.

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

Se aplicará una encuesta a los trabajadores, el cual, permitirá obtener los resultados del informe de tesis.

RIESGOS

Esta investigación no representa ningún riesgo para el trabajador, ni tampoco para la empresa, porque solo será para uso exclusivamente académico.

COSTOS

Esta investigación no demanda costo alguno para el trabajador y la empresa, los costos son asumidos en su totalidad por el investigador responsable.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

Ninguno

TIEMPO

El tiempo aproximado para responder la encuesta será de 30 minutos.

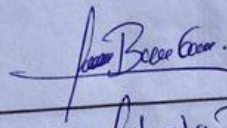
CONFIDENCIABILIDAD

Toda la información recopilada en esta investigación, serán utilizadas para este informe final de tesis, netamente académico, posterior a ello, toda la información será eliminado en su totalidad.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:



Apellidos y nombres: Fabiola Bugerín Castillo
DNI: 76922992

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL. -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Tiene como propósito para obtener el grado de magister.

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

Se aplicará una encuesta a los trabajadores, el cual, permitirá obtener los resultados del informe de tesis.

RIESGOS

Esta investigación no representa ningún riesgo para el trabajador, ni tampoco para la empresa, porque solo será para uso exclusivamente académico.

COSTOS

Esta investigación no demanda costo alguno para el trabajador y la empresa, los costos son asumidos en su totalidad por el investigador responsable.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

Ninguno

TIEMPO

El tiempo aproximado para responder la encuesta será de 30 minutos.


CONFIDENCIABILIDAD

Toda la información recopilada en esta investigación, serán utilizadas para este informe final de tesis, netamente académico, posterior a ello, toda la información será eliminado en su totalidad.

CONCENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Tovar Díaz Estefany 

Apellidos y nombres:

DNI: 7482 9527

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD
LABORAL DE INFOCENTRO SRL. -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA-
2020

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Tiene como propósito para obtener el grado de magister.

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

Se aplicará una encuesta a los trabajadores, el cual, permitirá obtener los resultados del informe de tesis.

RIESGOS

Esta investigación no representa ningún riesgo para el trabajador, ni tampoco para la empresa, porque solo será para uso exclusivamente académico.

COSTOS

Esta investigación no demanda costo alguno para el trabajador y la empresa, los costos son asumidos en su totalidad por el investigador responsable.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

Ninguno

TIEMPO

El tiempo aproximado para responder la encuesta será de 30 minutos.

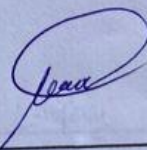
CONFIDENCIABILIDAD

Toda la información recopilada en esta investigación, serán utilizadas para este informe final de tesis, netamente académico, posterior a ello, toda la información será eliminado en su totalidad.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:



Apellidos y nombres: Vargas Soto Roy Rox Bruno

DNI: 7505 8998.

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN
LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL. -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020
PROPÓSITO DEL ESTUDIO
Tiene como propósito para obtener el grado de magister.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
Se aplicará una encuesta a los trabajadores, el cual, permitirá obtener los resultados del informe de tesis.
RIESGOS
Esta investigación no representa ningún riesgo para el trabajador, ni tampoco para la empresa, porque solo será para uso exclusivamente académico.
COSTOS
Esta investigación no demanda costo alguno para el trabajador y la empresa, los costos son asumidos en su totalidad por el investigador responsable.
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
Ninguno
TIEMPO
El tiempo aproximado para responder la encuesta será de 30 minutos.
CONFIDENCIABILIDAD
Toda la información recopilada en esta investigación, serán utilizadas para este informe final de tesis, netamente académico, posterior a ello, toda la información será eliminado en su totalidad.

CONCENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y nombres: Soto Rengifo Geovani
DNI: 00840858

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL. -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Tiene como propósito para obtener el grado de magister.

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

Se aplicará una encuesta a los trabajadores, el cual, permitirá obtener los resultados del informe de tesis.

RIESGOS

Esta investigación no representa ningún riesgo para el trabajador, ni tampoco para la empresa, porque solo será para uso exclusivamente académico.

COSTOS

Esta investigación no demanda costo alguno para el trabajador y la empresa, los costos son asumidos en su totalidad por el investigador responsable.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

Ninguno

TIEMPO

El tiempo aproximado para responder la encuesta será de 30 minutos.


CONFIDENCIABILIDAD

Toda la información recopilada en esta investigación, serán utilizadas para este informe final de tesis, netamente académico, posterior a ello, toda la información será eliminado en su totalidad.

CONCENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Mego Sánchez Carin Yuleysi
Apellidos y nombres: 
DNI: 76445452

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL. -EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA- 2020

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Tiene como propósito para obtener el grado de magister.

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

Se aplicará una encuesta a los trabajadores, el cual, permitirá obtener los resultados del informe de tesis.

RIESGOS

Esta investigación no representa ningún riesgo para el trabajador, ni tampoco para la empresa, porque solo será para uso exclusivamente académico.

COSTOS

Esta investigación no demanda costo alguno para el trabajador y la empresa, los costos son asumidos en su totalidad por el investigador responsable.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

Ninguno

TIEMPO

El tiempo aproximado para responder la encuesta será de 30 minutos.

CONFIDENCIABILIDAD

Toda la información recopilada en esta investigación, serán utilizadas para este informe final de tesis, netamente académico, posterior a ello, toda la información será eliminado en su totalidad.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y nombres:

DNI:

Brayan Joel Favor Draz
70083429

7. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo

**DISTRIBUIDOR AUTORIZADO DE CLARO "INFOCENTRO SRL"
JAÉN- PERÚ**

Calle San Martín #1432- Sector Pueblo Nuevo



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Jaén 16 de junio del 2021.

CARTA N° 130 – 2021 CLARO INFOCENTRO/GERENCIA

Señor:

Alison Nathaniel Ramírez Soto

Alumno egresado de la Maestría en Administración y Dirección

De Empresas de la Universidad Alas Peruanas.

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO PARA EL TRABAJO DE TESIS.

Es un gusto dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en atención a la solicitud de la referencia, se le autoriza a usted para la aplicación del cuestionario para el proyecto de investigación titulado "LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL- EN LA CIUDAD DE JAEN, CAJAMARCA - 2020" y el recojo de la información a los trabajadores de dicha empresa en mención.

Sin otro particular.

Atentamente

OBIDIO FLORES CORDOVA
GERENTE GENERAL INFOCENTRO SRL

8. Declaratoria de autenticidad del informe de tesis

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **ALISON NATHANIEL RAMÍREZ SOTO** estudiante del Programa de Maestría (x) Doctorado (.) en Maestría en **ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS** de la Universidad Alas Peruanas S.A. Lima, identificado con DNI N° 48084809

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE INFOCENTRO SRL - 2020**. La misma que presento para optar el grado de: Magíster en Administración y Dirección de Empresas.
2. El plan de tesis presentada es auténtico, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El plan de tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. El plan de tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad el contenido del plan de tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el plan de tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del plan de tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Alas Peruanas S.A.; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Firma 

Nombres y apellidos: **Alison Nathaniel Ramirez Soto**
DNI: 48084809

Lima, 18 de marzo de 2020