



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE**  
**EMPRESAS**

**“EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN**  
**GERENCIAL EN LA EMPRESA COTTON LIFE TEXTILES EIRL,**  
**2022”**

Tesis para optar el título profesional de:  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Presentada por:

Franklin Manuel Cortez Patiño (0000-0002-0974-2102)  
Rosa Janet Flores Malpartida (0000-0002-6633-3858)

Asesor:

Antonio Roberto Huachaca Urbina: (0000-0003-4784-6524)

Lima – Perú

2022

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 15 de diciembre de 2022 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	<b>ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO</b>
Miembro 1	<b>FELIX JOSE COLINA YSEA</b>
Miembro 2	<b>MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA</b>

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

**“EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN GERENCIAL EN LA EMPRESA COTTON LIFE TEXTILES EIRL, 2022”**

Presentado por el(la) bachiller.

**FRANKLIN MANUEL CORTEZ PATIÑO**  
**YANETH ROSA FLORES MALPARTIDA**

Para optar al título profesional de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Asesorado(a) por:

**ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA**

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime

(x) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista:	<b>FRANKLIN MANUEL CORTEZ PATIÑO</b>		
Nota (en letras):	<b>Quince</b>		
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena ( x )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Tesista:	<b>YANETH ROSA FLORES MALPARTIDA</b>		
Nota (en letras):	<b>Quince</b>		
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena ( x )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

  
\_\_\_\_\_  
**ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO**  
*Presidente(a) del Jurado*

  
\_\_\_\_\_  
**ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA**  
*Asesor(a)*

  
\_\_\_\_\_  
**FELIX JOSE COLINA YSEA**  
*Miembro 1*

  
\_\_\_\_\_  
**MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA**  
*Miembro 2*

**ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR**

**DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN<sup>1</sup>**

Lima, \_\_23\_\_ de \_\_ENERO\_\_ del 2023\_\_

Señor,  
Percy Mayta Tristán

**Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación  
Universidad Científica del Sur  
Presente.** –

De nuestra consideración,

Yo: Franklin Manuel Cortez Patiño; Rosa Janet Flores Malpartida, Bachiller de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor Antonio Huachaca Urbina, declaramos que este informe final de tesis/trabajo de investigación titulado: El liderazgo y su relación con la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles ERL, sustentado para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi (nuestra) investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos <sup>2</sup>, que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista  
DNI: 44426550



Tésista  
Franklin Manuel Cortez Patiño



Firma del asesor de tesis  
DNI: 08665380

<sup>1</sup> En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

<sup>2</sup> Los documentos están en: <https://investigacion.cientifica.edu.pe/reqlamentos/>

## INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

**Título del documento evaluado.** El liderazgo y su relación con la gestión gerencial en la empresa Cotton life textiles EIRL, 2022

**Autores.** Franklin Manuel Cortez Patiño; Yaneth Rosa Flores Malpartida.

**Mecanismo de revisión de originalidad.** Evaluación con Turnitin (ID 2003599379).

**Resultado de la evaluación.** 8%

**Revisado por.** Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

**Comentarios sobre la revisión.** Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.

v.2.0. El liderazgo y su relación con la gestión

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	www.revistaespacios.com Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
6	1library.co Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas	<1%

### **Dedicatoria**

A todos los emprendedores que a pesar de las adversidades siempre están innovando para superar las dificultades que se les presentan.

**Franklin Manuel Cortez Patiño; Rosa Janet Flores Malpartida**

## Agradecimientos

Al Dr. Antonio Huachaca Urbina, por su apoyo como asesor en nuestra tesis.

A nuestras familias, por su soporte solidario y motivación para el logro de nuestros objetivos personales y profesionales.

A COTTON LIFE TEXTILES EIRL por darnos las facilidades en desarrollar la presente investigación.

## Índice general

Dedicatoria.....	4
Agradecimientos .....	5
Índice general .....	6
Índice de tablas.....	9
Índice de anexos .....	10
Resumen .....	11
Abstract.....	12
Introducción.....	13
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	15
1.2. Formulación del problema .....	18
1.2.1. Problema general .....	18
1.2.2. Problemas específicos .....	18
1.3. Justificación de la investigación.....	19
1.3.1. Práctica .....	19
1.3.2. Teórica .....	19
1.4. Limitaciones de la investigación .....	20
1.5. Viabilidad de la investigación.....	20
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	21
2.1. Antecedentes de la investigación .....	21
2.1.1 Nacionales.....	21
2.1.2. Internacionales.....	27
2.2. Bases teóricas .....	29
2.2.1. Variable independiente: Estilos de Liderazgo .....	29
2.2.2. Variable dependiente: Gestión gerencial.....	36
2.3. Objetivos de la investigación.....	47
2.3.1. Objetivo general .....	47
2.3.2. Objetivos específicos .....	47
2.4. Formulación de hipótesis.....	47
2.4.1. Hipótesis general .....	47

2.4.2. Hipótesis específicas.....	47
CAPITULO IV: RESULTADOS .....	60
4.1. Análisis descriptivo .....	60
4.2. Prueba de normalidad .....	70
4.3. Prueba de hipótesis .....	71
CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	76
Referencias bibliográficas.....	85
Abreviaturas.....	94
Anexos.....	97



### Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Niveles de Liderazgo Gerencial</i> .....	60
<b>Figura 2.</b> <i>Liderazgo directivo</i> .....	61
<b>Figura 3.</b> <i>Liderazgo delegativo</i> .....	62
<b>Figura 4.</b> <i>Liderazgo participativo</i> .....	63
<b>Figura 5.</b> <i>Liderazgo consultivo</i> .....	64
<b>Figura 6.</b> <i>Gestión gerencial</i> .....	65
<b>Figura 7.</b> <i>Cumplimiento de objetivos</i> .....	66
<b>Figura 8.</b> <i>Comunicación gerencial</i> .....	67
<b>Figura 9.</b> <i>Capacidad de solucionar conflictos</i> .....	68
<b>Figura 10.</b> <i>Capacidad de establecer cooperación</i> .....	69

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Modelos de liderazgo más representativos .....	33
<b>Tabla 2.</b> <i>Resultado de validez del contenido del instrumento para Estilo de Liderazgo gerencial</i> .....	56
<b>Tabla 3.</b> <i>Resultado de validez del contenido del instrumento para la Gestión gerencial</i>	56
<b>Tabla 4.</b> <i>Interpretación del coeficiente de confiabilidad para las variables de estudio</i> .	57
<b>Tabla 5.</b> <i>Alfa de Cronbach para las preguntas del cuestionario de Estilo de liderazgo gerencial</i> .....	57
<b>Tabla 6.</b> <i>Alfa de Cronbach para las preguntas del cuestionario de gestión gerencial</i> ...	57
<b>Tabla 7.</b> <i>Alfa de Cronbach para las preguntas de las 2 encuestas</i> .....	58
<b>Tabla 8.</b> <i>Niveles de Liderazgo Gerencial</i> .....	60
<b>Tabla 9.</b> <i>Liderazgo directivo</i> .....	61
<b>Tabla 10.</b> <i>Liderazgo delegativo</i> .....	62
<b>Tabla 11.</b> <i>Liderazgo participativo</i> .....	63
<b>Tabla 12.</b> <i>Liderazgo consultivo</i> .....	64
<b>Tabla 13.</b> <i>Gestión gerencial</i> .....	65
<b>Tabla 14.</b> <i>Cumplimiento de objetivos</i> .....	66
<b>Tabla 15.</b> <i>Comunicación gerencial</i> .....	67
<b>Tabla 16.</b> <i>Capacidad de solucionar conflictos</i> .....	68
<b>Tabla 17.</b> <i>Capacidad de establecer cooperación</i> .....	69
<b>Tabla 18.</b> <i>Prueba de normalidad</i> .....	70
<b>Tabla 19.</b> <i>Interpretación coeficiente de correlación de Rho de Spearman</i> .....	71
<b>Tabla 20.</b> <i>Correlación de la Hipótesis general</i> .....	71
<b>Tabla 21.</b> <i>Correlación de la Hipótesis específica 1</i> .....	72
<b>Tabla 22.</b> <i>Correlación de la Hipótesis específica 2</i> .....	73
<b>Tabla 23.</b> <i>Correlación de la Hipótesis específica 3</i> .....	74
<b>Tabla 24.</b> <i>Correlación de la Hipótesis específica 4</i> .....	74

### Índice de anexos

<b>Anexo 1.</b> Matriz de consistencia .....	98
<b>Anexo 2.</b> Matriz de operacionalización .....	99
<b>Anexo 3.</b> Encuesta/instrumento de evaluación .....	100
<b>Anexo 4.</b> Validez de instrumentos por jueces expertos .....	102
<b>Anexo 5.</b> Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación .....	116

## Resumen

La investigación buscó establecer la relación entre el liderazgo y la gestión gerencial en Cotton Life Textiles EIRL, 2022. La metodología fue cuantitativa, no experimental y transversal con un nivel correlacional, participaron por 100 colaboradores de la empresa Cotton Life Textiles EIRL. Se uso la encuesta y el el cuestionario. Se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.775 por lo que existe una alta relación y positiva entre el liderazgo y gestión gerencial de la empresa Cotton Life Textiles EIRL. Se concluye que existe relación significativa entre las variables de estudio, evidenciando la correcta interacción trae resultados favorables como el alto rendimiento y desempeño laboral también de los colaboradores.

**Palabras claves:** Liderazgo, gestión gerencial, colaboradores, empresa.

### Abstract

The research sought to establish the relationship between leadership and managerial management in Cotton Life Textiles EIRL, 2022. The methodology was quantitative, non-experimental and cross-sectional with a correlational level, 100 employees of the company Cotton Life Textiles EIRL participated. The survey and the questionnaire were used. A Spearman coefficient of 0.775 was obtained, so there is a high and positive relationship between the leadership and managerial management of the company Cotton Life Textiles EIRL. It is concluded that there is a significant relationship between the study variables, evidencing the correct interaction brings favorable results such as high performance and work performance also of the collaborators.

**Keywords:** Leadership, managerial management, collaborators, company.

## Introducción

En los últimos años, las empresas y también las organizaciones, han ido incrementando su impacto frente a las necesidades de la población, lo cual hubo la necesidad de salir a flote la característica de los líderes innatos, con sus diversos estilos de liderazgo en las diferentes unidades organizacionales, en la zona de estudio se encuentran estilos de liderazgo inadecuados el cual genera incomodidad y malestar en la gestión gerencial, pero sobretodo genera un clima laboral nefasto, trayendo como consecuencia un bajo desempeño laboral en las unidades organizacionales, el cual ocasiona efectos negativos como la pérdida de efectividad de sus colaboradores y afectando también en la producción de la empresa u organización, entre otros.

Teniendo como finalidad entablar entre el liderazgo y la relación con la gestión gerencial de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, el cual nos permitirá señalar el estilo de liderazgo existente en la zona de estudio, y poder proponer alternativas de solución necesarias, para poder optimizar el desempeño de los empleados en su totalidad, de tal forma que se podrá tener una mejor gestión gerencial, permitiendo un adecuado manejo de gestión enfocado a la eficacia, eficiencia y aumento de productividad en la organización.

Contando con un estudio no experimental, correlacional y cuantitativo, con un muestreo probabilístico, se empleó un cuestionario de 16 ítems, con todo ello se obtuvo los resultados para su posterior procesamiento.

En relación a la estructura, la presente investigación ha seguido con rigurosidad las directivas de la Universidad Científica del Sur y los procesos metodológicos, propuesto por la universidad, dividiéndose capítulos, que se detallará acto seguido:

Capítulo I, llamado Planteamiento del problema: se describe la problemática a nivel mundial, internacional y del país acerca del liderazgo y la gestión gerencial, así mismo se formula el problema, las justificaciones, limitaciones y la viabilidad.

Capítulo II, llamado Marco Teórico: comprende la búsqueda de investigaciones pasadas para poder obtener información relevante para nuestro estudio, considerados como antecedentes, tanto internacionales como nacionales y locales, también se desarrollan las bases teóricas que fundamentan la investigación y dan sustento a liderazgo y gestión gerencial variables de estudio, así como los objetivos y la hipótesis.

Capítulo III, comprende el diseño, tipo y enfoque del estudio. Además, también se identificará la población y muestra, también se definirá el muestro a emplear y las variables con su respectiva operacionalización, en el presente estudio se empleó un cuestionario de 16 ítems por variables, luego se presenta el análisis de datos, los aspectos éticos que han sido respetados de las directivas de la universidad que son considerados en la presente.

Capítulo IV, resume los hallazgos del estudio: incluye el aspecto descriptivo, la normalidad de datos, el aspecto inferencial.

Capítulo V, este capítulo contempla la comparación con los antecedentes más resaltantes de la investigación y las conclusiones por objetivos y las recomendaciones.

Además, se presenta las Referencias bibliográficas, las cuales dan la veracidad a la información usada en esta investigación, las cuales fueron citadas y referenciadas según la Norma APA 7ma edición.

Por último, tenemos a los anexos, que servirán para dar respaldo en todo momento de la investigación, en el cual encontraremos los instrumentos, las matrices, entre otros.

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Realidad problemática**

Sabiendo que la mayoría de las naciones siempre están en búsqueda del prestigio, por eso siempre las empresas u organizaciones buscan estar a la par de la modernización y globalización, dado que indirectamente afecta a las empresas. Estas



últimas siguen en la búsqueda constante por satisfacer a los clientes, queriendo satisfacer las necesidades más exigentes; es por eso que afecta muchas veces al crecimiento económico, buscar herramientas de mejora continua en las empresas, también es otra tarea difícil para estas. Es por eso que interviene mucho la capacidad de los gerentes, la capacidad de liderar grupos humanos, con la finalidad de lograr servicios eficaces, innovadores, y confiables; teniendo un grupo humano fortalecido, y motivado. Además de que la empresa va ganando un renombre en un mercado altamente competitivo, posicionándose gracias a su servicio y a su gestión gerencial, y elevando sus niveles de eficacia, eficiencia y productividad. Teniendo en consideración que las empresas se deben a sus gerentes ya que son encargados de cada área y deben contar con todas las habilidades tanto duras como blandas, para que puedan transmitir los mejores conocimientos encontrados y algunos aprendidos a lo largo de la vida laboral, y personal; solo de esta forma el líder podrá crear un vínculo entre gerente – colaborador, que se traducirá en una mejor gestión gerencial impulsada por el liderazgo organizacional, que permitirá a la empresa alcanzar niveles exponenciales (Olivera, 2018).

En Latinoamérica, la competitividad es una capacidad que pocas empresas alcanzan a tener, ya que cada vez surgen nuevas culturas organizacionales, y las empresas deben adaptarse a ese ritmo, también a la economía inestable y a las nuevas formas de gestionar procesos, es por eso la importancia de liderar un grupo humano, ya que la empresa debe denominar a un gerente para un determinado grupo, con el fin de encaminar al grupo hacia la mejora continua y la evolución de sus capacidades. Así puedan alcanzar los objetivos trazados por la organización, aumentar la calidad de la

prestación de servicios, productividad y la satisfacción del cliente al recibir un adecuado servicio y/o producto, optimizando recursos sin perder la calidad. Es por eso, que es necesario la presencia de un líder que pueda sacar adelante un grupo humano, y mantener un buen clima laboral dentro de una unidad organizacional, motivando a los colaboradores a buscar la mejora continua, desarrollando sus capacidades, habilidades y sobre todo desarrollando nuevas técnicas que permitan su desarrollo integral, teniendo como líder al gerente del área, siendo una persona que está enfocada a la producción eficaz y buscar unir esfuerzos para un fin colectivo, que beneficia tanto a la empresa como al grupo organizacional (Ramírez, 2012).

Es por eso que, todas las empresas sin importar el rubro o sector, buscan las buenas prácticas teniendo como cultura organizacional, el liderazgo para generar gestiones eficaces, y con alto nivel de productividad. Los gerentes juegan un rol muy importante en toda organización, ya que serán la base sólida de cada grupo humano, ya que serán guiados por este último; es por eso, que el termino gerenciar y liderar son términos con una definición parecida, así como también sus enfoques, ya que presentan enfoques similares, ambos buscan la excelencia.

La empresa Cotton Life Textiles EIRL, situada en el distrito de San Miguel, Departamento de Lima, es una organización peruana que se dedica a la producción de telas y ropa casual para la venta por mayor e incluso con miras a la exportación. Se identifican como una empresa con conocimiento y experiencia en el rubro textil, constituida en el 2014 por un equipo de profesionales altamente calificados para el correcto desarrollo de la producción textil y su confección. Por lo expuesto, es importante mencionar que un buen líder sacara adelante a su equipo, identificándose

con la empresa para promover el cumplimiento de metas, motivando a cada uno de sus colaboradores, teniendo ese acercamiento necesario para establecer el vínculo de relación gerente – trabajador, ya que, en la empresa en estudio, se ha identificado un mal clima laboral, ante la ausencia de un líder, y de una adecuada gestión gerencial se han presentado problemas como bajo rendimiento del personal, baja productividad de la empresa, teniendo a los colaboradores desmotivados.

Por lo que, en este estudio se plantea establecer la relación entre el liderazgo y la gestión gerencial en Cotton Life Textiles EIRL, que lleve a comprender más claramente la actuación y gestión de la gerencia apoyada en los nuevos paradigmas y prácticas que demandan las empresas de hoy. También generar recomendaciones pertinentes para contribuir con el desarrollo de un adecuado estilo de comunicación intrapersonal y de manejo de poder, generando cambios en las actitudes gerenciales y en el desempeño del personal, apuntando al beneficio tanto de la organización como de los trabajadores y clientes.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿En qué medida se relacionan el liderazgo con la gestión gerencial en Cotton Life Textiles EIRL, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿En qué medida el liderazgo participativo se relaciona con la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022?

¿En qué medida el liderazgo delegativo se relaciona con la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022?

¿En qué medida el liderazgo consultivo se relaciona con la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022?

¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022?

### **1.3. Justificación de la investigación**

#### **1.3.1. Práctica**

En esta investigación los Estilos de liderazgo y gestión gerencial variables establecidas para establecer la relación, dado que colaboradores de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, no están motivados y no se sienten cómodos al momento de realizar sus funciones. Por tal motivo, esta investigación beneficiará a la gerencia de la empresa, ya que se pudo identificar el estilo del liderazgo gerencial actual, sobre el cual se podrán hacer las mejoras necesarias para incrementar la productividad de la empresa. Esto a su vez incidirá de manera directa en la producción de la organización, con un adecuado manejo de recursos de la empresa de forma eficaz, con el fin de cumplir las metas organizacionales planteadas, lo que llevará a la empresa a ser más competitiva y exitosa en el mercado.

#### **1.3.2. Teórica**

La información fue recolectada fue en base a las variables de estudio seleccionadas para la investigación, para su posterior análisis, además de que la información encontrada se utilizó como base para la investigación, y también podría ser empleado para investigaciones futuras con variables similares. Por tal motivo, se buscó las teorías relacionadas a las variables de estudio, usando fuentes internacionales y nacionales, con el fin de estudiar el liderazgo relacionado con la gestión gerencial para

establecer mejoras en base a los resultados, estableciendo también planes estratégicos que sumen a la empresa, y que contribuyan a alcanzar los objetivos de la empresa. También, a promover la cultura de liderazgo en los gerentes para garantizar que el personal este motivado de tal forma se pueda desempeñar correctamente y se logre alcanzar niveles altos de productividad, eficiencia y eficacia, además de impulsar la capacidad competitiva.

#### **1.4. Limitaciones de la investigación**

Se lograron identificar las siguientes:

La poca disponibilidad de los participantes para llenar las encuestas, ya que trabajaban en horarios estrictos y poco flexibles, pese a ese limitante, se logró encuestar los participantes con apoyo de los jefes de área, con la finalidad que se les pueda brindar las facilidades en cuanto a tiempos pertinentes para poder ser encuestados.

En este sentido, el diseño de investigación consideró necesario que, para superar esta limitación, se deben aplicar por jornadas rotativas el llenado de las encuestas de los participantes.

#### **1.5. Viabilidad de la investigación**

Se basaron en criterios preestablecidos y afines al liderazgo gerencial, además de que se contó con la asesoría de expertos en diferentes áreas como la metodológica y estadística, entre otros. Por otra parte, también se contó con el apoyo logístico para la recolección de datos en relación al contacto directo con los empleados al tener acceso a la organización.

## CAPITULO II: MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Nacionales

Dávila (2017) , en el estudio tuvo como objetivo entablar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en la institución Emblemática Víctor E Vivar de Huánuco”. Fue un estudio cuantitativo básico. Se empleó un cuestionario como instrumento, y se tomó como muestra a 32 directivos. Entre los resultados más importantes para la investigación se identifican un Rho (0.694 ) y un p (0.00) que señala una relación entre el liderazgo directivo y la gestión de los directivos en relación al desempeño docente. Teniendo como conclusión que el liderazgo directivo se caracteriza por su influencia en la organización, ya que se notan cambios, porque se enfoca en dirigir los procesos y actividades que se realicen en la unidad organizacional. Finalmente, esta investigación es importante porque demuestra el impacto positivo que tiene dicho liderazgo en la organización.

Finalmente tenemos a Cuba (2017) con su trabajo tuvo como fin establecer la correlación entre los estilos de liderazgos tales como el democrático, autoritario y liberal junto con las gestiones educacionales del personal directivo del Distrito de Ventanilla. Esta investigación es no experimental, descriptiva correlacional. Como instrumento se planteó la medición de la apreciación en cuanto a los niveles de liderazgo por parte de los directores y un cuestionario para la información de la gestión educacional de los actores directivos. Como muestra se tomó a 41 personas. Los resultados más relevantes fueron que se logró establecer un nivel de correlación alto y positivo entre las variables. Concluyendo existe una correlación entre los estilos de liderazgo y gestión educativa.

Melgar (2018), en su publicación buscó establecer la conexión entre la organizacional y el liderazgo gerencial de los administrativos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Con una investigación no experimental y básica. Colaboraron 105 administrativos. Se usó un cuestionario con 30 preguntas. Los resultados nos indican que el 54.29% del personal de la UNMSM manifestó que el liderazgo gerencial es alto. Concluyendo que existe una relación altamente positiva entre las variables.

Por otro lado, Sánchez (2018), en su investigación que buscó determinar cómo impacta el liderazgo gerencial en la motivación del personal de las Financieras en la provincia de Pichincha. Se usó el diseño de no experimental transversal teniendo cuantitativo. La muestra de estudio fue de 195 personas. Se usó un cuestionario estructurado en base a la escala de Likert. Entre los resultados más relevantes, se obtuvo el Rho de Spearman(0.531), demostrando que existe una relación positivamente moderada, llegando a la conclusión que, el liderazgo gerencial tiene impacto en cuanto a una zona de estudio determinada, dado que se ha establecido la relación.

Por otro lado, Olivera (2018) con su publicación, tuvo como objetivo evaluar el desempeño y liderazgo gerencial de los directivos nivel primaria de la entidad educativa N° 5168-Rosa de Luz, ubicada en Puente Piedra. Con un diseño del estudio transaccional, correlacional, causal y no experimental. 37 educadores de la unidad Educativa N° 5168, la plana docente correspondiente a la primaria conformó población y la muestra. Se empleó un cuestionario semiestructurado, con el fin de evaluar el liderazgo de las jefaturas y los tres aspectos correspondientes al desempeño en actividades gerenciales. Entre los resultados más importantes, tenemos que al emplear el coeficiente estadístico Rho de Spearman (0,598) de correlación por ello se estableció

que posee una correlación moderada. Concluyendo que, hay correlación entre liderazgos y desempeños gerenciales en las actividades directivas en el ente educativo estudiado.

En el trabajo presentado por Suarez (2018), tuvo como fin general establecer la correlación del líder gerencial y la satisfacción de los empleados de la Ugel N° 04 de Comas. Se usó una metodología hipotética – deductiva como. Se usaron como instrumentos dos cuestionarios estandarizados que permitieron recabar la información; el primero, fue para la evaluación del liderazgo gerencial llamado escala del liderazgo y el segundo, fue para la evaluación de la satisfacción laboral. Los datos se procesaron en el software SPSS que consintió en lograr los resultados descriptivos e inferenciales. Los resultados más relevantes fueron que se logró establecer una correlación alta, positiva y significativa.

Caira (2019) en su trabajo tuvo como fin establecer que estilos de liderazgo se relacionan con la gestión administrativa, entre el personal directivo de los centros educativos primarios del distrito de San Miguel en San Román. Tuvo una metodología no experimental aplicada, además de emplear cómo instrumento un cuestionario, teniendo como muestra 121 directivos. Teniendo como resultados de un Rho de Spearman de 0.695 y un p de 0.00. Se llegó a concluir que, el liderazgo consultivo es uno de los estilos de liderazgos óptimo para una organización, ya que considera importante la opinión de los colaboradores miembros de la unidad organizacional que lidera, haciendo una mejor gestión respetando la opinión de su unidad organizacional. Finalmente, la investigación es importante porque amplía la información acerca de que liderazgo es el correcto para toda organización.



Ccala (2019) en su publicación tuvo como fin evidenciar la conexión entre el liderazgo y los Recursos humanos en los nosocomios de la Red de Salud Cusco Norte. Fue un estudio no experimental. Usaron el cuestionario, con muestra de 156 trabajadores. Teniendo como los resultados un Rho (0.653) entre la dimensión liderazgo delegativo y la gestión en los establecimientos de salud que afirman que existe una correlación positiva entre ambas variables. Se llegó a concluir que, el liderazgo delegativo está enfocado en la disciplina, y busca premiar o castigar, proponiendo acciones correctivas en la unidad organizacional. Finalmente, esta investigación es vital para la toma de decisiones al momento de elegir el estilo de liderazgo correcto.

Machado (2019) en su trabajo tuvo como fin evaluar cómo el liderazgo gerencial influye en el cumplimiento ocupacional de los trabajadores en Higuierón-Huancabamba-Piura. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional. Como instrumento se tomó un cuestionario, y como muestra se tomó a 60 colaboradores del CLAS en mención. Entre los principales resultados obtenidos un Rho de 0.957 que nos indica que la relación es positiva entre el liderazgo participativo y la gestión en relación a su desempeño y rendimiento, es decir a mayor liderazgo participativo mayor y mejor será la gestión en la organización, que se refleja en el desempeño de los colaboradores. Se pudo concluir que, el liderazgo participativo tiene como función encaminar al grupo a buscar la unidad del mismo, es decir, que al unir fuerzas se logren objetivos inalcanzables, generando un grupo más compacto y sólido. Finalmente, la presente investigación es importante para las futuras investigaciones, ya que servirá de aporte al momento de comparar y contrastar sus resultados.

Rivas (2019) en su publicación estableció la conexión del liderazgo gerencial y la gestión de calidad del instituto de Educación Superior de Pasco. Fue un estudio de tipo básico, usando como instrumentos la guía de observación directa y un cuestionario. Tomando como muestra 94 personas de dicho instituto. Se halló el valor del coeficiente de Kendall de 0.85 entre las variables de estudio, lo cual evidencia una correlación. Se llegó a concluir que, el liderazgo de los gerentes es influyente en el comportamiento de la unidad organizacional, que a su vez repercute en la gestión de la organización. Finalmente, la investigación cobra importancia debido a que sus resultados podrán ser comparados para obtener mejores resultados.

Salazar (2019) en su trabajo con las variables el liderazgo gerencial y el clima organizacional en la empresa Essac Perú. Fue un estudio no experimental aplicado, el instrumento empleado fue un cuestionario, y la muestra fueron 217 colaboradores. Resultado de un Rho de Spearman de 0.792 para el liderazgo consultivo y los directivos demostrando que existe una correlación alta y significativa. Se llegó a concluir que, efectivamente el liderazgo consultivo influye en los directivos, ya que permite la interacción del líder a cargo del grupo y los colaboradores, respetando la opinión de todos, y logrando una comunicación eficaz y a su vez asertiva. Finalmente, esta investigación es importante porque demuestra que este tipo de liderazgo está enfocado a escuchar el sentir y respetar la percepción de su grupo, buscando el fin colectivo.

Torres (2019) en su trabajo buscó determinar el impacto del liderazgo con sus respectivos estilos en las decisiones del nivel gerencial en el municipio de Sama-Tacna. Fue un estudio cuantitativo no experimental. Como instrumento se usó un cuestionario, teniendo como muestra a 45 directivos. Uno de los resultados más relevantes para la

investigación fue un Rho de Spearman(0.791) interpretándose que existe una relación alta entre el liderazgo directivo y la gestión gerencial en la municipalidad, por otro lado, se tuvo un p de 0.000 es decir. Se llegó a concluir que, el liderazgo directivo es uno de los más influyentes respecto en las decisiones de los gerentes en estudio, lo que se puede interpretar como un liderazgo con características conservadoras. Finalmente, esta investigación es clave para distinguir el liderazgo más importante para toda organización.

Espinoza (2022) en su investigación tuvo como fin ver cómo el liderazgo gerencial tiene influencia en la gestión de los colaboradores de la unidad oncológica-Oncorad. Fue un estudio básico no experimental, el instrumento fue un cuestionario, y la muestra tomada fueron 60 colaboradores. Teniendo un Rho de Spearman(0.784) para el liderazgo gerencial delegativo y la gestión administrativa; es decir, existe una correlación alta y significativa. Se llegó a concluir que, el liderazgo delegativo es uno de los estilos menos usados, aunque también toma en cuenta la participación de los colaboradores, sin embargo, emplea acciones correctivas cómo castigos entre otros, siempre está enfocado al cumplimiento de metas organizacionales, lo cual lo hace efectivo. Finalmente, esta investigación nos muestra la efectividad del liderazgo delegativo para una mejora en toda organización.

Macedo (2022) en su investigación cuyo objetivo fue establecer el liderazgo y su relación con la gestión de la empresa “JRZ” E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto. El estudio no experimental, básico correlacional. Uso cómo instrumento un cuestionario y la muestra fueron 56 trabajadores de la empresa. Los resultados obtenidos fueron de un Rho de Spearman(0.971) por lo que una existe una correlación positiva alta. Afirmando

que existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la gestión organizacional. Llegando a la conclusión que esta relación tiene como fin guiar a una organización al fiel cumplimiento de las expectativas. Finalmente, la investigación es importante porque permite obtener resultados que podrán ser utilizados para responder las interrogantes.

Vásquez (2022), en su publicación señala como el liderazgo incide en la gestión de la Municipalidad de Víctor Larco. Fue un estudio no experimental cuantitativo. El cuestionario fue usado como instrumento, y como muestra 49 trabajadores. Se obtuvo un Rho de 0.766 indicando la relación positiva y alta entre el liderazgo participativo y la gestión administrativa, el cual indica a mayor liderazgo participativo mejorará la gestión administrativa. Se llegó a concluir que, efectivamente el liderazgo participativo ayuda a incrementar y mejorar la gestión en una organización ya sea pública o privada. Finalmente, la investigación contribuye al desarrollo y crecimiento sostenible de una organización.

### **2.1.2. Internacionales**

Buitrago (2019) en su publicación tuvo como fin dar a conocer como el tipo de liderazgo transformador da vida a la filosofía orgánica en ciertas empresas farmacéuticas. Este estudio presentó como parte de la metodología un diseño cualitativo de enfoque interpretativo, reflexivo y vivencial. Usando como instrumento guía de observación y entrevistas. La muestra se compuso de 33 empleados. Los resultados afirman que, el liderazgo transformador evidencia la innovación dentro de la empresa, lo cual permite lograr resultados que beneficien a la misma; además, se mostró como las diferentes formas estéticas y éticas con las cuales este tipo de líder ejerce su poder sobre las masas permiten generar un gran impacto en las

organizaciones. Se llegó a concluir que, este tipo de liderazgo influye en los procesos de gestiones de los individuos, consiguiendo mejorar la plasticidad del know-how creado por los trabajadores de las empresas, entre los cuales es posible contar a los dueños y al personal administrativo.

Por otro lado, Aguirre et al. (2017, en su publicación tienen como fin estudiar las prácticas de liderazgo de un grupo de directivos de las PYMES de Machala. Como parte de la metodología se tuvo que el estudio fue de tipo descriptivo y cuantitativo. Como instrumento se tomó un cuestionario, que medirá los comportamientos de liderazgo, además se ejecutó el levantamiento de campo, un análisis descriptivo y un modelo de regresión (ANCOVA). Entre los resultados más relevantes se identificó que es una ventaja para las empresas saber o estar al tanto de aquellos factores que tienen influencia en optimizar las prácticas de liderazgo en las organizaciones analizadas; además a nivel gerencial consiguió evidenciarse toda organización busca desarrollarse y conseguir los objetivos planteados, para ello es necesario el empoderamiento, el entusiasmo y el buen desempeño de sus trabajadores, esto se consigue mediante la intervención de un líder. Se concluyó que, reconocer aquellos elementos que generan que un gerente tenga mejores prácticas de liderazgo, incrementa la garantía de alcanzar lo deseado.

También Herrera y Ruíz (2017) en su publicación se tuvo como objetivo establecer la relevancia del liderazgo en las empresas. Como metodología se planteó diseños descriptivo cualitativo y no experimental. Como instrumento se usó la ficha de observación. Los resultados obtenidos fueron que, el liderazgo es importante en toda organización, ya que representa una de las acciones que permite el desarrollo y la

persistencia en el mercado de la empresa. Llegando a concluir que, el líder debe brindar estrategias a los trabajadores con la finalidad de poder tomar decisiones convenientes.

Por otro lado, Freire (2012) en su publicación tuvo como fin crear un esquema de liderazgo para mejorar la gestión administrativa del Ministerio de Defensa Nacional. Usando una metodología descriptiva correlacional, además tuvo un enfoque cualitativo. Además, la población fue de 100 funcionarios y como instrumento se usó un cuestionario en escala de Likert. Se concluyó que las organizaciones dependen de sus colaboradores y viceversa, lo cual los líderes deben ser parte del cambio y poder liderar de forma responsable su unidad a cargo.

Flores (2018) en su publicación tuvo como fin primordial establecer la influencia del liderazgo en la gestión empresarial del sector metalmecánico en Tungurahua, como parte de la metodología de la investigación se usó un enfoque mixto, es decir cualicuantitativo. La población fue de 33 empresas metalmecánicas de la zona de estudio y como muestra se tomó al mismo número de 33 empresas. Teniendo como conclusión que el liderazgo en estos tiempos es de mucha importancia para todas las empresas sin necesidad de tener un tipo de liderazgo específico, en el presente trabajo se confirmó que el liderazgo autoritario no es tan eficaz como el democrático.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable independiente: Estilos de Liderazgo**

#### **2.2.1.1. Definición de líder**

Un líder lleva a cabo la organización del trabajo y da pautas para que este se realice con efectividad y siempre tiene apertura al cambio. Así podría entenderse que el líder es un ser humano que tiene seguidores y sabe ganarse y mantener la credibilidad

de las personas que conforman su grupo, y esto gracias a que su personalidad tiene como fortaleza, ser coherente, entre actos y palabras, comportamientos, creencias y valores señalados. En conclusión, el líder dirige con responsabilidad y motivación y acepta que él es el garante de las acciones que su grupo realice (Paz, 2012).

El líder como un facilitador de prácticas de colaboración de la empresa, ayuda al alcance de las metas de la compañía, y de manera simultánea se ocupa de satisfacer los requerimientos de las personas; no obstante, es fundamental tomar en cuenta que el liderazgo que ostente no solo depende de manera directa de la persona que lo practica, también tendrá influencia del medio en el cual se desempeña y en la organización para la que labora. En este sentido, la eficacia del líder, depende de la situación, y deberán ser eficaces tanto en circunstancias favorables como desfavorables (Pedraza et al., 2015).

Tomando en cuenta todo lo expuesto, Paz (2012) indica que una organización es un conjunto de seres con diferentes grados de especialidades que laboran juntas en una misma tarea y el líder es una especie de director de orquesta de dicha organización. Es así como, los líderes deben hacer que su personal se sienta protegidos y valorados en el entorno laboral donde se encuentran (Hernández et al., 2014).

#### **2.2.1.2. Definición de liderazgo**

Esta temática es bastante estudiada y a su vez muy controversial, debido a ello existen diversas perspectivas y supuestos que tratan de dar explicaciones, características, descripciones y clasificaciones de las conductas y prácticas que pueden mostrar al líder bajo diversas situaciones y dependiendo de la empresa donde se hallan. Así, en el trabajo publicado por Contreras, Vesga y Barboza, (2016) se señala que el

liderazgo puede describirse de manera más fácil, partiendo de la creación de cualidades que admitan su análisis.

Las destrezas, carencias y características del líder, dependen de las perspectivas que el mismo posea del colectivo y los requerimientos que precisa el contexto, de modo que, ante una circunstancia determinada, las obligaciones de quien dirige cambiarán, transformándose en un proceso marcado por la dinámica en la cual intervienen líderes y partidarios en un contexto singular (Contreras et al.,2016).

Los estudios del liderazgo iniciaron aproximadamente hacia los años 40 y 60, en los cuales se evaluaba el comportamiento de los individuos mientras actuaban como líderes, revisando como se relaciona la satisfacción, desempeño de los subordinados y el comportamiento de líderes (Paz, 2012). Aparecen entonces los estilos de liderazgo, como modelos de categorización, definiéndose como la mixtura de destrezas, atributos y conductas de quienes usan al momento de interactuar con sus seguidores (Contreras et al., 2016).

Aún hoy, hay muchas discrepancias entre los diferentes autores sobre cómo clasificar los estilos de liderazgo (ver tabla 1), sin embargo, los estudios pueden ser catalogados a partir del hincapié en las cualidades del líder, conductas y posturas circunstanciales que los mismos asuman en las empresas, todo esto desplegado partiendo de experiencias, cultura y condiciones de la naturaleza (Contreras et al., 2016).

La mayoría de los modelos sea con énfasis en el comportamiento o en las actitudes situacionales, señalan dos elementos que requieren la atención del líder: la inquietud por culminar la labor y la preocupación por las relaciones interpersonales.



Tomando en cuenta esto, podría decirse que, para una adecuada valoración del liderazgo, no necesariamente existe un método específico, el cual funcione o sea aplicable a todas las situaciones que se presenten (Paz, 2012).

### **2.2.1.3. Liderazgo gerencial - Modelo situacional**

De acuerdo a la clasificación de Liderazgo gerencial de Paz (2012) el liderazgo es el componente fundamental para ser un gerente eficiente y eficaz. El modelo situacional, está enmarcado en aspectos como: el grado de control, el cual está asociado al comportamiento directivo dirigido al cumplimiento de las tareas; y el grado de intervención personal, el cual a su vez está asociado al comportamiento dirigido en base a las relaciones humanas.

En palabras de Noriega (2008) los aspectos situacionales tienen en cuenta que las características y conductas de la persona que funge como líder intervienen de manera conjunta con las contingencias situacionales. Porque conforme al escenario en el cual el líder se mueve precisará afianzar alguna cualidad o comportamiento, y este obedecerá al contexto donde se halle. Los efectos de dichas particularidades acrecentarán de acuerdo a su eficacia para enfrentar contingencias situacionales. De allí que, estas características personales, a veces, se relacionan directamente con los resultados, o al momento de precisar quiénes son líderes y quienes no lo son.

**Tabla 1**

*Modelos más representativos de liderazgo*

Nombre	Autor (es) y Año	categorías	Lógica
Comportamiento	Ohio State University (basado en Stodgill, 1948): Katz, Maccoby & Morse (1950)	*Consideración y estructura elevada. *Consideración elevada y estructura baja *Consideración baja y estructura baja. *Consideración baja y estructura elevada.	Clasifica el liderazgo según la conducta del líder en diferentes escenarios organizacionales.
Teorías X y Y	McGregor (1960)	Estilo Autoritario Estilo igualitario	Clasifica al líder según su percepción sobre sus subordinados
Sistemas de administración	Likert (1961)	Autoritario coercitivo Autoritario Benevolente Consultivo participativo	Genera niveles de categorización (continuum), del menos eficaz al más eficaz
Estilos básicos del comportamiento	Hersey & Blanchard (1977)	Directivo Persuasivo Participativo Delegador	El líder debe adaptarse a diferentes "situaciones"
Estilos Decisionales	Vroom & Yetton (1976)	Tipo Autocrático 1 (A1) tipo Autocrático 2 (A2) tipo Consultivo 1 (C1) tipo Consultivo 2 (C2) Tipo Basado en Grupos (G1)	Depende de la implicación de la decisión que va a tomar.
Enfoque transformacional	Bass (1981)	Influencia Idealizada (II) Motivación Inspirada (IM) Consideración individualizada (IC) Estimulación individual (ES)	Líder capaz de generar un impacto sin recurrir a un escenario de autoritarismo o de interés.
Liderazgo que obtiene resultados	Goleman (1998)	Líderes orientativos Coercitivos Orientativos Democráticos ejemplares Formativos	SE clasifica por niveles, adquieren aptitudes propias de la inteligencia Emocional que determina la capacidad
Modelo de los 4 Marcos	Bolman y Deal (1991.2010)	Estilos estructural simbólico Talento Humano Político	Modelo integrador,

Fuente: Contreras et al., (2016)

En este sentido, un alto grado de control: serían los comportamientos que incluyen a seleccionar quien hará el trabajo, decirle al empleado qué hacer y monitorear los resultados. Mientras que un alto grado de intervención personal: serían las acciones que incluyen escuchar las ideas de los subordinados, tomar en cuenta sugerencias, proveer facilidad para las interacciones con los demás, así como también motivarlos y animarlos. De las diferentes combinaciones de ambas tendencias (grados de control y grados de intervención personal), surgen 4 tipos diferentes de estilos de liderazgo, clasificados como estilo de liderazgo gerencial: Directivo, Delegativo, Participativo y Consultivo (Paz, 2012).

#### **2.2.1.4. Liderazgo Gerencial Directivo**

Refiere al líder con alto nivel de control y bajo nivel de participación del personal, en el que el gerente mantiene casi la totalidad de los compromisos en las decisiones y la planificación, este invierte tiempo en el control, supervisión, dirigiendo y suministrando detalles. Este estilo tiene efectividad cuando el resultado es crítico y el tiempo se convierte en una limitante para culminar la labor. El desempeño del trabajador es bajo y la motivación escasa. Este liderazgo ayuda a que el directivo conserve el mando y a su vez alcance las actividades de forma rápida y a bajo costo, sin embargo, el directivo se expone a una alta presión y propicia el riesgo de que el trabajador sienta su trabajo rutinario y poco tomado en cuenta (Paz, 2012).

#### **2.2.1.5. Liderazgo Gerencial Delegativo**

En este caso, el líder posee poco control y mínimo nivel de participación personal, es decir, se le da al empleado la potestad para tomar decisiones y compromisos para la implementación de trabajo, por lo que se supervisa muy poco. Este estilo da resultado cuando el empleado demuestra suficiente capacidad y está motivado para realizar la tarea. El gerente no tiene mucho tiempo disponible para un elevado grado de interacción personal. Con este modo se despliega la confianza del trabajador y su destreza para tratar la responsabilidad relacionada con una labor particular, por ende, se incrementa la satisfacción individual del trabajador. El gerente gana tiempo y puede desarrollarse en otras áreas. Sin embargo, los empleados pueden suponer que hay falta de interés del gerente o falta de preocupación, además de pobre apreciación de su esfuerzo (Paz, 2012).

#### **2.2.1.6. Liderazgo Gerencial Participativo**

El líder tiene poco control y alto nivel de participación personal, en este caso el gerente trabaja junto al trabajador para propiciar y hacer evaluaciones de diversas opciones, para tomar decisiones y efectuar las soluciones que la mayoría haya acordado. Tiene efectividad si las capacidades de los trabajadores son altas. Permite que se formen equipos de trabajo. La demostración de confianza aumenta la moral de los empleados, pero es un proceso que toma tiempo, es costoso, ya que el potencial de conflicto es alto. El gerente requiere tener habilidades para comunicarse, para solucionar dificultades y para solucionar conflictos (Paz, 2012).

#### **2.2.1.7. Liderazgo Gerencial Consultivo**

Refiere al líder con elevado control y elevado nivel de participación personal, admite que el gerente tenga comunicación activa con aquellos que le reportan, más, sin embargo, conserva el mayor compromiso en las decisiones. Siendo de mucha utilidad en circunstancias difíciles, aquí el gerente diseña la dirección, lleva a cabo la supervisión continua y provee soporte para instaurar confianza en sí mismo. Este estilo tiene efectividad, cuando hay disponibilidad de tiempo para participar y coadyuvar a la mejora de la motivación y competencia entre trabajadores; además propicia la comunicación entre el gerente y el trabajador, incrementa la posibilidad de que el trabajador admita las decisiones y direcciones del gerente, colabora con el trabajador para que asuma más compromiso. No obstante, esto demanda tiempo por parte del gerente y de manera frecuente los trabajadores están más encaminado hacia los propósitos que ellos presentan que hacia aquellos que surgen de forma imperativa por el gerente (Paz, 2012).

## **2.2.2. Variable dependiente: Gestión gerencial**

### **2.2.2.1. Definición de gestión**

Gestión es coordinar y motivar a los integrantes de una organización para alcanzar unos objetivos, se puede entender que es el compendio de prácticas, servicios y decisiones que una organización determina con la finalidad de conseguir los metas sumidos en la planeación, que se resumen en los resultados. En una gestión se establece la manera como se toman las decisiones por el administrador para lograr una meta, tomando en cuenta a los individuos que laboran en la empresa como recursos participativos para el alcance de dichas metas (Uyaguari, 2014).

Gestionar no es exclusivamente administrar, ni emprender o conducir, llevar a cabo una gestión requiere construir procesos que contenga de forma colectiva la colaboración de cada uno de los integrantes de una organización, por medio de las funciones de diagnóstico y planificación. Según la actividad y el propósito que persiga la organización, la gestión puede verse desde varios tipos, por ejemplo: gestión estratégica, tecnológica, por competencia, administrativa, financiera, de calidad, bancaria, ambiental, de ventas, compras, negocios, etc. (Suarez, 2014).

### **2.2.2.2. Definición de gerencia**

La función gerencial es un tipo particular de liderazgo en el cual lo primordial es lograr las metas de la organización (Paz, 2012).

Las gerencias asumen medidas acerca de retribución y distribución de recursos, vigilancia de los procedimientos y delineación de operaciones correctivas. Asimismo, está dentro de su competencia comunicar y notificar a las escalas estratégicas y operativas. Las acciones fundamentales de toda gerencia son: estipular metas,

coordinar, divulgar y motivar; así como también la medición, la evaluación y el desarrollo y formación de personas a los fines de retroalimentar la planificación (Suarez, 2014).

Las labores de gerencia pueden categorizarse mediante niveles alto, medio y bajo. El alto circunscribe a las jerarquías presidenciales y diferentes rangos directivos fundamentales; en la media se encuentran las gerencias de división, como los gerentes de sucursales y jefes departamentales; y por último la baja, que estaría constituida por supervisores y jefes de unidad o sección. Y a todo nivel, la finalidad fundamental es la toma de decisiones, considerando actividades alternativas y seleccionando la mejor opción, a los fines de alcanzar los objetivos específicos (Medina, 2013).

### **2.2.2.3. Definición de gestión gerencial**

La gestión gerencial de una organización, es donde el gerente debe enfocarse para que la misma sea eficaz. Se maneja al talento humano, tanto individualmente como de forma grupal, y se puede incorporar a todos los integrantes de la empresa para conseguir los objetivos trazados. La gestión gerencial, plantea el manejo de una empresa que tenga la capacidad organizacional de trasladar a la vanguardia una administración caracterizada por la efectividad, eficiencia, equidad, ética y sostenibilidad que procure valores. La gestión gerencial hace medición al control de calidad, a la calidad de los recursos administrativos, desarrollo de productos, procedimientos estratégicos, recursos humanos y mercadeo a nivel empresarial. Así, gestión gerencial es el procedimiento de asumir medidas que deben llevar a cabo los empleados con grados de compromiso para que la empresa cumpla sus propósitos (Suarez, 2014).

Así mismo, Van de Berghe (2016) plantea que la gestión gerencial abarca la totalidad de las actividades que tiene que llevar a cabo un gerente; comenzando con la

planeación, establecimiento de objetivos y políticas tanto internas como externas, dirección y estructuración, alcanzar diferentes o diversas clientelas; aparte de ello, deberá orientar la manera cómo funcionará y controlará las actividades u operaciones de la empresa.

Entre los aspectos fundamentales para lograr una gestión gerencial de éxito se precisa que la fuerza laboral se mantenga incentivada y ello se alcanza por medio de la calidad de los vínculos personales que todo empleado posee con su administrador o supervisor. Dichos nexos personales han de tener como base la confianza, la consideración y además debe tener en consideración aseveraciones como: “En esta organización, es importante trabajar, comprar e invertir”; son base de una excelente organización gerencial, facilitar revelar las claves para que la actuación, la productividad y la competitividad se transformen en las bases en torno a los que giren las resultas que la corporación espera (Suarez, 2014).

Para evaluar la gestión gerencial se requiere conocer, cuáles actividades son determinantes para conseguir los resultados ansiados, se centra de manera precisa en el nivel de observancia de los propósitos o metas planteadas para cada área. Evidentemente que el éxito en la proyección y ejecución de los procedimientos de acción será siempre función del seguimiento que de ellos se realice, del control de los mismos y de la ejecución de los ajustes, siempre que se manifiesten como indispensables o ventajosos, es decir la actividad del gerente.

En este sentido, la evaluación de la gestión gerencial requiere que sea comprobado:

- La ejecución de los objetivos o fines, establecidos para cada área.

- Si los procedimientos de acción favorecen a los objetivos y estrategias primordiales.
- Si la información de gerencia funciona en tiempo real de modo que ayude a corregir durante el proceso los desvíos a que hubiera lugar.
- La presencia de indicadores de gestión para la medición y el control de las actividades determinantes. Los indicadores de rendimiento deben de estar conectados a la estrategia de la organización o del área, con la finalidad de que las mediciones estipuladas procuren un contexto de mejoría duradera.
- La capacidad de la administración gerencial para descubrir cambios en el contexto y proponer potenciales soluciones. Su capacidad de crear réplicas a problemas que se suscitan (creatividad) y de propiciar la innovación en la gestión.
- La capacidad asumir los cambios de forma anticipada, de negociar y de resolver conflictos.
- La capacidad para conceptualizar las responsabilidades de lograr los resultados esperados.
- La capacidad para instaurar relaciones de colaboración y participación, motivar y alcanzar el trabajo grupal.

Como se ha de notar, son estas cualidades en la evaluación gerencial, las que están directamente asociadas al estilo de liderazgo con que se ejecuta dicha gerencia.

#### **2.2.2.4. Cumplimiento de objetivos**

Dentro de una organización existen dinámicas que conllevan a un conjunto de medidas a cumplir, tomando en cuenta ciertas directrices las cuales el directivo de una



organización con una misión y visión claramente definida pone en práctica para el desarrollo organizacional, además de prever planes emergentes que pueda implementar ante dificultades eventuales que le permitan solventar dichas situaciones y el desarrollo previsto no se vea afectado.

Dentro de este abanico de acciones a cumplir se dependen las competencias de logros o cumplimiento de objetivos, de acuerdo a Alles (2006) estas competencias resultan de la preocupación por llevar a cabo un buen trabajo o sobrepasar un estándar. Los que a su vez pueden significar la superación de los rendimientos anteriores, superiores al entorno (competitividad), objetivos personales trazados e innovaciones en lo que se desarrolla. Internamente vinculan los siguientes aspectos:

- **Motivación al logro:** se refiere a aspectos relacionados a la eficiencia, productividad y efectividad, fijación de objetivos y beneficios para la institución. Este conlleva la preocupación por estar capacitado y llevar a cabo de forma óptima las funciones, según las necesidades de la organización para superar un estándar de excelencia.
- **Iniciativa:** se refiere a la acción la cual se orienta a un acto no previsto o esperado. Mientras que la iniciativa ejecutar o desarrollar actividades más de lo exigido o esperado en el medio laboral y además de ello sugiere la búsqueda de nuevas oportunidades para llevar a cabo mejor las funciones, enfocándolas hacia nuevos estándares de exigencias o desafíos. Esta habilidad de forma específica se vincula al desempeño eficiente en cargos directivos, puesto que este nivel jerárquico tiene la facultad de llevar a cabo acciones concretas en la organización que respondan a las necesidades de entornos dinámicos, aprovechando

oportunidades para propiciar cambios positivos a la vez que se cumplen con metas preestablecidas.

- **Búsqueda de información:** este aspecto representa una profunda curiosidad, o deseo de conocer acerca de los temas organizacionales, lo que anima a buscar información relevante y de interés. Esta investigación o búsqueda de información conlleva a esfuerzos para recabar datos, no conformándose solo con los que se tienen disponible.

#### **2.2.2.5. Comunicación Gerencial**

La comunicación es considerada como un proceso, en este caso la comunicación gerencial, también llamada comunicación de apoyo según Rosen (1998) se enfoca como un requerimiento o habilidad que debe ser desarrollada en los entornos empresariales contemporáneos, además de establecerse en la práctica cotidiana para dar inicio a los procesos gerenciales. Su correcto uso puede facilitar al directivo la delegación, formación y transmisión de objetivos, así como la ayuda en la integración de conocimientos nuevos. Una buena dirección es capaz de transmitir objetivos, métodos y normativas, herramientas y visiones, en conclusión, crea valor en la organización ya que es un factor fundamental para el pronóstico del éxito en el ámbito administrativo en las direcciones de grupos laborales.

Cuando es definida una comunicación gerencial apropiada, confiable, abierta y honesta no solo es transmitida información precisa, sino que también son solucionadas problemáticas y dificultades internas a nivel laboral, partiendo de la generación y reforzamiento de vínculos entre la dirección y los colaboradores, sin arriesgarse de afectar la relación interpersonal de los individuos. En cambio, en la mayoría de los casos

estas tienden a mejorar debido al consecuente intercambio de información entre los actores involucrados (Losada y Heaphy, 2004).

La comunicación gerencial se conforma por ocho principios esenciales, como lo establece Knapp y Vangelisti (2003), detallados a continuación:

- Principio de Congruencia: está referido a que en el establecimiento de la comunicación debe mantenerse coherencia en el mensaje, donde se logre el reconocimiento de los sentimientos verdaderos, sin ser expresados de forma hostil, por lo tanto, debe asegurarse que la aseveración concuerde con el sentimiento o pensamiento, expresando los mismos de manera auténtica.
- Principio de la Comunicación Descriptiva: referida al lenguaje de expresiones descriptivas que debe tener el líder, es decir, hechos e información concreta, emitida de forma objetiva con la cual se especifique lo que originó el suceso, las reacciones experimentadas, las consecuencias que se deben acarrear y sugerencias de soluciones frente a la dificultad o problemática. Por lo cual debe evitar en su discurso la expresión evaluativa la cual critique o emita algún juicio de valor referente al trabajador.
- Principio Orientación al Problema y No a la Persona: en este principio el líder se enfoca en emplear expresiones que se orienten a la problemática, por lo tanto, siendo características de los acontecimientos o referentes conductuales impersonales.
- Principio de la Validación: en este principio el directivo debe agregar a su discurso argumentaciones que dilucidan importancia y singularidades del otro. Demostrando de esta forma la importancia de las relaciones que se establecen

con los colaboradores a través de las manifestaciones de flexibilidad, humildad y respeto frente a iniciativas o ideas, opiniones e informaciones emitidas por el otro.

- Principio de la Especificidad: este principio señala la utilización de una expresión específica a cambio expresiones generales o globales, con las cuales se logra el corregimiento de comportamientos en los colaboradores, partiendo de condiciones encontradas bajo el manejo de los subordinados y no en contextos o elementos generales que no admitan cambios.
- Principio de Conjuntividad: en este principio se propicia el aprovechamiento de afirmación cohesionada la cual fluya fácilmente a raíz de lo establecido a través de algún llamado de atención previo o reuniones. Garantizando de esta forma, un ámbito equitativo en oportunidades relacionado a las participaciones activas de los miembros que conforman la interacción y además de ello se resalta la importancia de que el líder reconozca los aportes que otros hicieron anteriormente y asimismo evitar controlar por completo el tema a ser tratado.
- Principio de la Propiedad: este principio debe ser internalizado ya que debe hacer propias las aseveraciones además de estimular a sus colaboradores a hacer lo mismo.
- Principio de la Escucha: dicho principio consta, que el líder demuestre ser como participante receptor u oyente, el cual presta apoyo. Teniendo esto en consideración, es importante el mantenimiento del contacto a nivel visual de manera constante en la interacción entre el colaborador y el mismo, evidenciando sensibilidad en el lenguaje de carácter no verbal, empleando una

acción o respuesta de índole reflexivo frente a las afirmaciones poco constructivas, emitidas por los integrantes del grupo laboral.

#### **2.2.2.6. Capacidad de solucionar conflictos**

Esta capacidad está estrechamente vinculada a la habilidad de negociación que debe tener y desarrollar un líder. Siendo un proceso donde se vinculan dos partes o más dentro de una organización con la finalidad de determinar soluciones a conflictos o establecimiento de acuerdos, siendo esto aceptado también como negociación (Reyes, 2016).

En este caso los directivos de las organizaciones tienen la responsabilidad de guiar este proceso y para que se logre de la mejor forma deben principalmente tener conocimiento del desenvolvimiento de los colaboradores y habilidad en el reconocimiento de las inconformidades en el momento que se presenten o sencillamente si los mismos requieren apoyo ante algún evento o situación.

Los directivos deben tener afianzada la capacidad de solucionar conflictos ya que al supervisar recursos humanos se presentarán este tipo de situaciones y dificultades, las cuales repercuten en el desempeño de los involucrados, si no se le da una solución a tiempo y adecuada. Generalmente para lograr solventarlos se emplea el mecanismo ganar-ganar, cuyos pasos se mencionan a continuación:

- a. Identificación de la problemática.
- b. Análisis de los involucrados, así como la información presentada por ambos.
- c. Determinar planes de acción.
- d. Mantenimiento de imparcialidad, frente a la solución de los problemas.
- e. Encontrar un equilibrio o encuentro equilibrado entre las partes.

- f. La actuación debe ejecutarse bajo calidad profesional del ejercicio.
- g. Se deben establecer acuerdos donde los factores que intervienen mantengan consonancia en lo establecido.

Entendiendo lo expuesto anteriormente, solucionar conflictos es una tarea, donde las habilidades esenciales en los cargos laborales de alto rango, la experiencia y los principios son infalibles.

#### **2.2.2.7. Capacidad de establecer cooperación**

Para comprender el funcionamiento de las organizaciones es esencial analizar la realidad acerca de la forma como el personal desarrolla sus funciones, por lo cual es esencial el entendimiento de la colaboración y cooperación con los individuos en el entorno laboral, es decir, el trabajo en equipo. Por lo tanto, una organización u empresa en su carácter fundamental un grupo de trabajo compuesto por miembros, donde el trabajo en equipo es resultante de actividades de un grupo de individuos, ejecutando un ejercicio laboral, bajo una metodología, planteando objetivos comunes, siendo responsables de los resultados obtenidos (Gento, 2000).

Entendiendo en ello que el trabajo en equipo es un proceso en el cual, los directivos de una organización pueden delegar y reconocer las potenciales habilidades de sus colaboradores mediante la asignación de responsabilidades en equipo. Según Amílca et al. (2013) La gestión gerencial no puede estar desligada de un estilo de liderazgo con el cual se marquen pautas de comportamiento y conducción; el trabajo en equipo se inicia partiendo de los niveles de compromiso de los individuos que hacen parte de la organización o grupo para generar un aporte a través de su esfuerzo que conlleve al alcance de metas colectivas, pero tomando en cuenta que para que el

desarrollo sea equilibrado y eficaz es necesario la distribución de manera previa de responsabilidad a satisfacer por cada elemento que compone la organización; de esta forma las contribuciones será solidarias y tendrán efectos multiplicadores sobre los esfuerzos mancomunados e individuales, por lo cual el equipo debe encontrarse dirigido por un líder, el cual debe analizar y plantear las actividades y haciendo que los miembros intervinientes cumplan normativas pautadas.

El trabajo en equipo desde la perspectiva redirigida hacia una de las competencias gerenciales, denota que son las capacidades laborales y logros que desarrollan los demás en torno a sus labores colaborando activamente entre sí. Es la totalidad de habilidades que presente un grupo en el proceso productivo, necesarios para el logro de ejecución de actividades de un grupo de individuo para el alcance de objetivos comunes (Gonzales, 2006).

De igual forma Barroso (2009) refiere que la capacidad para gerenciar el desempeño forma parte de las competencias de gestión, señalada como la habilidad para delegar adecuadamente las autoridades correspondientes relacionadas a responsabilidades, toma de decisiones y rendición de cuentas. Asegurándose que las participaciones, funciones y estructura jerárquica sean captadas de forma idónea por cada uno de los participantes conformantes la organización, tomando en cuenta además la exactitud con respecto a los tiempos y recursos necesarios para el cumplimiento de las asignaciones y supervisando el proceso conforme a los avances y plazos.

En base a lo expuesto un directivo debe poseer y desarrollar la capacidad de delegar funciones generando a su vez un clima organizacional equilibrado y armonioso en la organización, con el cual se logren establecer relaciones humanas, para fijar

actividades colaborativas y de intervención, así mismo logra motivar y conseguir el trabajo grupal.

### **2.3. Objetivos de la investigación**

#### **2.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.

#### **2.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación existente entre el liderazgo participativo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.

Determinar la relación existente entre el liderazgo delegativo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.

Determinar la relación existente entre el liderazgo consultivo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.

Determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.

### **2.4. Formulación de hipótesis**

#### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.

#### **2.4.2. Hipótesis específicas**

Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo participativo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.



Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo delegativo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.

Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo consultivo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.

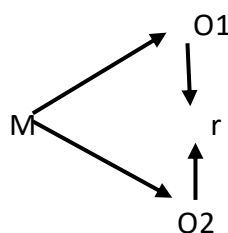
Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.

### CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

#### 2.1. Diseño de la investigación

Se hizo uso de diseño no experimental, transversal y correlacional, que permite establecer la relación entre dos variables en un espacio de tiempo y sobre todo no se manipulan (Sánchez y Reyes, 2017).

Teniendo como esquema:



**Donde:**

M: Colaboradores de la empresa Cotton Life Textiles EIRL.

O1: Estilos de liderazgo.

O2: Gestión gerencial

r: Correlación.

#### 2.2. Tipo de investigación

De tipo aplicada y pretende establecer la correlación entre las variables indicadas. Se trata de una investigación aplicada, ya que el propósito es dar solución a un problema específico e identificable, a partir de un conocimiento general, un marco teórico que sustente la evaluación de las variables (Hernández et al, 2014); en este caso, la teoría de estilos de liderazgo y la gestión gerencial, para evaluar la situación problemática en la empresa Cotton Cotton Life Textiles EIRL.

#### 2.3. Nivel de investigación

Se usa para esta investigación un nivel descriptivo-correlacional, dado que se describe y se establece la conexión entre las variables estilos de liderazgo y gestión gerencial en un tiempo determinado. Hernández et al (2014) indica que los estudios descriptivos analizan datos de las variables según sea el caso a investigar. Por otro lado, las investigaciones correlacionales miden el grado relación entre las variables.

#### **2.4. Enfoque**

El presente estudio es correlacional con enfoque cuantitativo, de acuerdo con Hernández et al. (2014) en él son recogidos y examinados los datos cuantitativos sobre las variables y son estudiadas las particularidades y/o fenómenos cuantitativos.

#### **2.5. Población**

La población estudiada la constituye el personal de la Empresa Cotton Life Textiles EIRL, entre trabajadores del área administrativa, ejecutivos y empleados de servicio. Esta fue suministrada por el departamento de recursos humanos, representando la totalidad de trabajadores.

La población conformada por 100 trabajadores de la empresa Cotton Life Textiles EIRL, en el año 2022.

#### **2.6. Muestra**

Según Sánchez y Reyes (2017), la muestra está conformado por personas que se obtienen de la población mediante un tiempo de muestreo ya sea probabilístico o no probabilístico.

En el presente trabajo de investigación se trabajó con toda la población de la empresa Cotton Life Textiles EIRL.

#### **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores actuales de la empresa Cotton Life Textiles EIRL.
- Colabores de sexo femenino y masculino.
- Colaboradores que den su autorización mediante el consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:**

- Colaboradores que se encuentren con descanso, permiso, vacaciones, licencias, etc. al momento del recojo de la información.
- Colaboradores que no den su consentimiento.

## **2.7. Operacionalización de variables**

Esta investigación consta de dos variables: La variable I “estilo de liderazgo gerencial” y la variable II “gestión gerencial”. Ambas serán puntualizadas de manera conceptual.

### **2.7.1. Variable Y: Estilo de liderazgo gerencial**

#### **2.7.1.1. Definición conceptual:**

El liderazgo puede entenderse como el proceso donde un individuo con cierta personalidad específica puede: ordenar, guiar, influir, y supervisar, los pensamientos, sentimientos, acciones o conductas de otros. Es lo que permite que el colectivo consiga fijarlo deseado, los componentes y cooperación que necesiten y los aspectos de la labor. Visto de acuerdo al modelo situacional, el liderazgo se ejerce con la combinación de dos aspectos: el grado de control - la dirección- versus el grado de intervención personal – las relaciones humanas con sus subordinados (Paz, 2012).

#### **2.7.1.2. Dimensión**

- **Liderazgo Gerencial Directivo**

El Liderazgo directivo lo ejecuta un gerente cuando presenta de acuerdo al modelo situacional, alto nivel de control y bajo nivel de intervención personal, es decir que su gestión se caracteriza por ejercer fiscalización, monitorea constantemente a sus subordinados, selecciona quien hará el trabajo y como. Con muy baja interacción personal (Paz, 2012).

#### **Indicadores**

- ✓ Supervisión
- ✓ Mantiene la decisión en la resolución de problemas
- **Liderazgo Gerencial Delegativo**

Un gerente que ejerza su gestión desde la aplicación de un liderazgo delegativo, de acuerdo al modelo situacional, sería aquel que tiene poco control y mínimo nivel de participación personal, es decir, sus subordinados sienten y tienen autonomía para decidir y compromiso por la ejecución de trabajo. En estos casos el gerente supervisa muy poco. Más, sin embargo, también interacciona poco con el personal, no tomando en consideración cómo se siente el empleado con su entorno dentro y fuera de la empresa. (Paz 2012)

#### **Indicadores**

- ✓ Libertad en la toma de decisiones
- ✓ Responsabilidades equitativas en consenso
- **Liderazgo Gerencial Participativo**

Un liderazgo participativo según el modelo situacional implica que gerente que lo ejecuta tiene bajo control sobre sus subordinados y elevado nivel de participación personal. En este caso el gerente trabaja junto al empleado para propiciar y hacer evaluación de opciones, la toma de decisiones e implementar las soluciones buscando

el consenso, demuestra confianza por lo que aumenta la moral de los empleados. Y como a su vez interacciona mucho con ellos, este tipo de gerente tiene habilidades para comunicarse, para solventar problemas y solucionar conflictos que se generen en el entorno (Paz, 2012).

#### **Indicadores**

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Clima de confianza
- ✓ Solución de conflicto
- **Liderazgo Gerencial Consultivo**

En el liderazgo consultivo, según el modelo situacional, el gerente ejerce alto grado de control directivo junto con elevado nivel de participación individual. En este caso, el gerente mantiene comunicación activa con aquellos que le reportan, pero mantiene el mayor compromiso en las decisiones. El gerente diseña la organización, supervisa de manera continua y a su vez provee soporte para crear confianza. Este estilo es afectivo, la interacción permite que el gerente tenga la habilidad de escuchar a sus subordinados, acepta sugerencias, y también los motiva y anima (Paz, 2012).

#### **Indicadores**

- ✓ Comunicación alta con los subordinados
- ✓ Mantiene la toma de decisiones

### **2.7.2. Variable II: Gestión gerencial**

#### **2.7.2.1. Definición conceptual:**

La gestión gerencial puede ser definida como el procedimiento que reside en orientar a las diversas áreas de una organización hacia los objetivos establecidos o metas, a través de planeación y programas específicos que certifiquen el correcto

avance de los procedimientos y de las actividades (planeamiento táctico), dando la posibilidad de que los integrantes ayuden al alcance de objetivos y al control de las acciones, en aras de que guarden correspondencia con la planificación diseñada para lograrlo (Medina, 2013).

#### **2.7.2.2. Dimensión**

- **Cumplimiento de objetivos:**

Tiene que ver con el alcance de los propósitos trazados en la programación, de metas en base los periodos de tiempo a ser alcanzadas. Referido al procedimiento de evaluación del cumplimiento de objetivos, sobre los subordinados valorando los productos terminados.

##### **Indicadores**

- ✓ Conocimiento de los objetivos
- ✓ Producto terminado a tiempo
- **Comunicación gerencial:**

Se refiere a que desde la gerencia se comunique a los subordinados cuales son las estrategias y la planificación. Que el personal subordinado conozca el rumbo que sigue la empresa con el detalle de los caminos a seguir. Así como al momento de resolver problemas, comunicar de modo breve, de forma concreta y basada en los hechos. Una forma de dar a conocer a los empleados los detalles de la organización.

##### **Indicadores**

- ✓ Distribución de tareas según planificación
- ✓ Resolución de problemas consensuados
- **Capacidad de solución de conflictos:**

Un gerente con habilidad comunicacional para la solución de conflictos, que surgen de las interacciones interpersonales en el clima organizacional.

#### **Indicadores**

- ✓ Armonía en el entorno
- ✓ Resolución de conflictos
- **Capacidad para establecer cooperación:**

Un gerente con la habilidad de generar un ambiente armonioso en la organización que permita relaciones humanas, para fijar relaciones de colaboración e intervención, así mismo logra motivar y conseguir el trabajo grupal.

#### **Indicadores**

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Motivación al logro

## **2.8. Técnicas para la recolección de datos**

### **3.8.1. Descripción de los instrumentos**

#### **Técnica**

Se usó la encuesta, ya que por su versatilidad sirve tanto para estudios cualitativos como cuantitativos, debido a su objetividad, simplicidad, variabilidad y el beneficio de la información conseguida, la cual es comúnmente usada en estudios sociales (Hernández et al., 2014).

#### **Instrumentos**

Para este estudio investigativo se aplicó un cuestionario, el cual está planteado como un conjunto de interrogantes vinculadas a las variables , medidas en escala de Likert y los indicadores descritos para las dos variables de la investigación.



En este sentido, se aplicó un cuestionario al personal de la organización Cotton Life Textiles EIRL, conformada por un total de 32 interrogaciones asociadas a los dominios descritos en las variables de estudio.

### 3.8.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

#### Validez de un instrumento

El instrumento (o técnica) es válido si calcula lo que realmente se intenta determinar. Así, la eficacia de un instrumento de medición se valora a partir de la totalidad de evidencia y mientras más validez de contenido, de razonamiento y de constructo que ostente dicho instrumento, el mismo se acercará más a constituir las variables que procura medir (Hernández et al., 2014).

De esta manera, el instrumento esgrimido para el desarrollo del presente estudio se sometió al criterio de expertos.

**Tabla 2**

*Resultado de validez del instrumento para Estilo de Liderazgo gerencial*

<b>Juez</b>	<b>Resultado</b>
Hugo Jesús Salas Canales	Aplicable
Ana Cecilia Napán Yactayo	Aplicable
Israel Barrutia Barreto	Aplicable

**Tabla 3**

*Resultado de validez del instrumento para la Gestión gerencial*

<b>Juez</b>	<b>Resultado</b>
Hugo Jesús Salas Canales	Aplicable
Ana Cecilia Napán Yactayo	Aplicable
Israel Barrutia Barreto	Aplicable

### Confiabilidad

La confiabilidad se relaciona con el grado de aplicación reiterada, de un instrumento de medición, a un mismo individuo o cosa produzca efectos similares (Hernández et al., 2014).

El coeficiente del Alfa de Cronbach prueba no paramétrica para establecer la confiabilidad del cuestionario, aplicado a los 30 colaboradores.

**Tabla 4**

*Rangos de coeficiente*

Intérvalo	Valores
0.81 - 1.00	Muy alta
0.61 - 0.80	Moderada
0.41 - 0.60	Baja
0.01 - 0.20	Muy baja

**Tabla 5**

*Alfa de Cronbach para la variable Estilo de liderazgo gerencial*

Alfa de Cronbach	N °
0.870	16

Arrojando como resultado de 0,870 de fiabilidad para el Alfa de Cronbach evidenciando que el instrumento es altamente confiable.

**Tabla 6**

*Alfa de Cronbach para la variable gestión gerencial*

Alfa de Cronbach	N°
0.832	16

Arrojando como resultado un 0.832 de fiabilidad para el alfa de Cronbach evidenciando que el instrumento es altamente confiable.

**Tabla 7**

*Alfa de Cronbach para las preguntas de las 2 encuestas*

Alfa de Cronbach	N°
0.856	32

Se observa un alfa de Cronbach (0,856) de fiabilidad evidenciando que el instrumento es altamente confiable.

## **2.9. Técnica para el procesamiento y análisis de datos**

Usando la estadística descriptiva, la prueba sobre la normalidad en los datos. Para las contrastaciones de hipótesis y comprobación con respecto al grado de correspondencia existente entre las variables analizadas se usó el coeficiente de Rho de Spearman haciendo uso del programa MS-Excel y del aplicativo estadístico SPSS ver. 22.

## **2.10. Aspectos éticos**

Como ciudadano tengo el deber de realizar la tesis con total veracidad y transparencia, reafirmando mi compromiso y lealtad a los lineamientos de la Universidad, Se ha tomado en cuenta la confidencialidad de los datos de los participantes que actuaron con autonomía, por decisión propia y sin ser coaccionados, el contenido de esta investigación hace mención a las citas y referencias aplicando las normas APA. Mi compromiso como investigador es de obtener con responsabilidad los resultados arrojados, que contribuyan a mejorar nuestro país y sobre todo ser un ciudadano que promueva con valores.

**CAPITULO IV: RESULTADOS**

**4.1. Análisis descriptivo**

Se presentan a continuación:

Liderazgo Gerencial

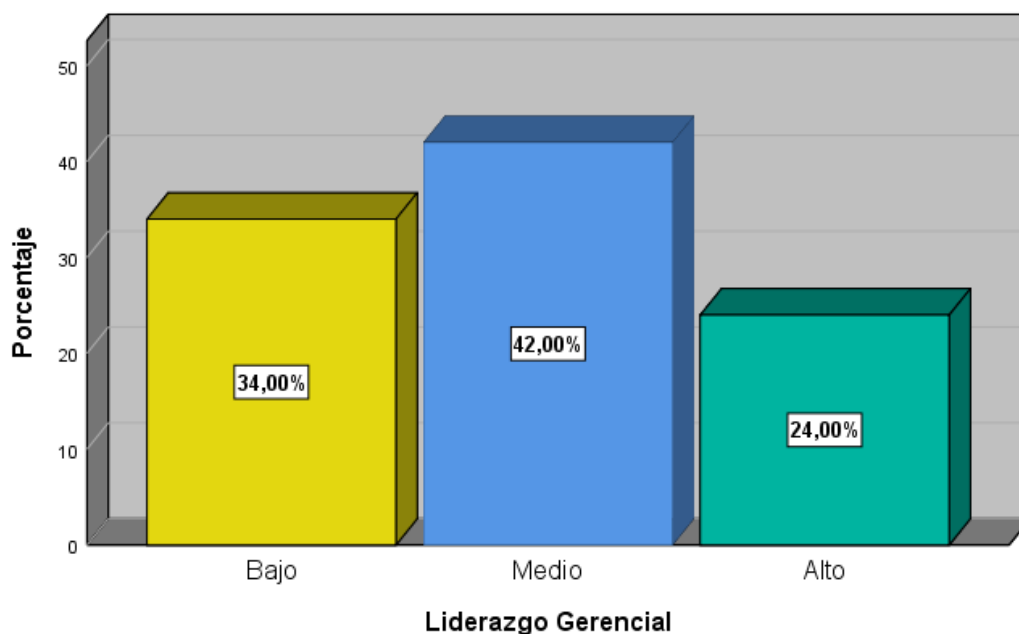
**Tabla 8**

*Niveles de Liderazgo Gerencial*

	N°	%
Bajo	34	34
Medio	42	42
Alto	24	24
Total	100	100

**Figura 1**

*Niveles de Liderazgo Gerencial*



Según la tabla 8 y gráfico 1, el 42% de los participantes consideran que existe un nivel medio, el 34% bajo y sólo el 24% un alto nivel de liderazgo gerencial, de acuerdo a lo mencionado por los colaboradores de la Empresa Cotton Life Textil EIRL, 2022.

**Dimensión 1: Liderazgo directivo**

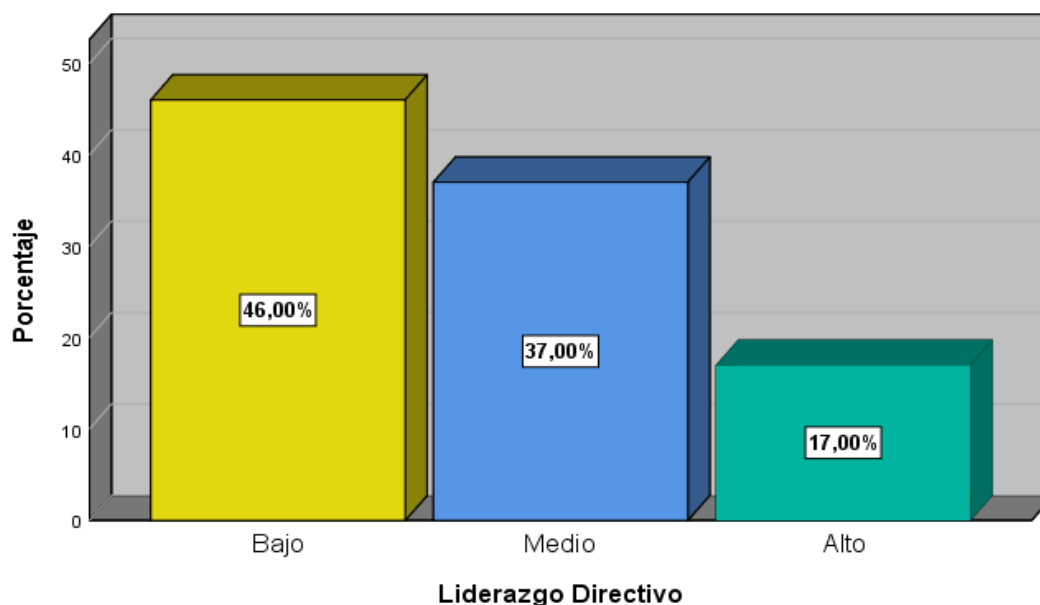
**Tabla 9**

*Liderazgo directivo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	46	46
Medio	37	37
Alto	17	17
Total	100	100

**Figura 2**

*Liderazgo directivo*



Se puede evidenciar que un porcentaje mayor de los colaboradores consideran se presencia un nivel bajo del liderazgo directivo, siendo un 46% que se encuentra en esta

posición, mientras que solo el 37% opinan que es un nivel medio, y sólo el 17% indica que existe un nivel alto. Este tipo de liderazgo ayuda a crecer a los colaboradores, resaltando su importancia para la empresa.

**Dimensión 2: Liderazgo delegativo**

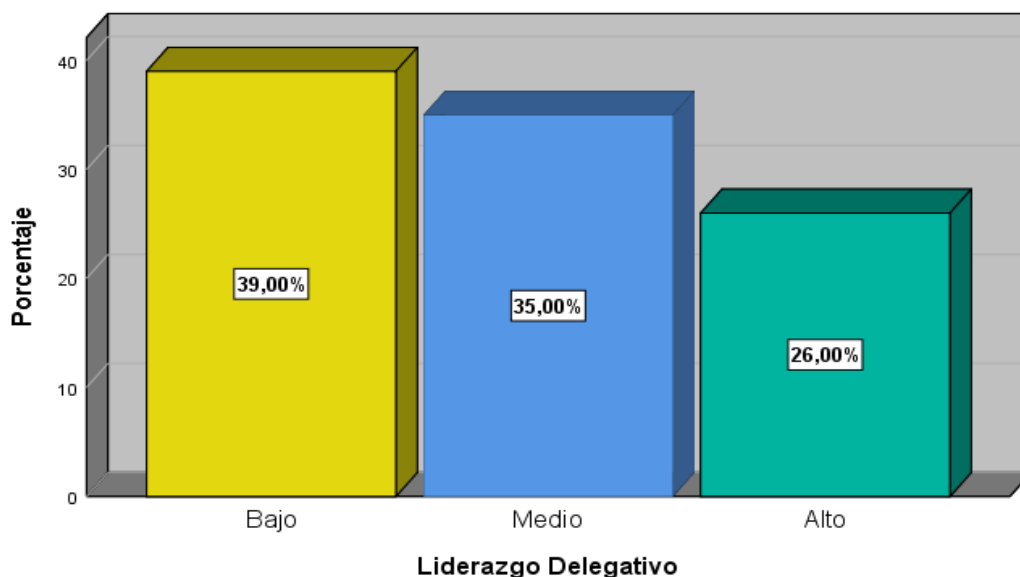
**Tabla 10**

*Liderazgo delegativo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	39
Medio	35	35
Alto	26	26
Total	100	100

**Figura 3**

*Liderazgo delegativo*



Se puede evidenciar que un porcentaje mayor de los colaboradores consideran se presencia un nivel bajo de liderazgo delegativo, siendo un 39% que se encuentra en esta

posición, mientras que solo el 35% opinan que existe un nivel medio , finalmente, también el 26% opina se percibe un nivel alto del liderazgo delegativo. Este liderazgo se considera ordenado en cuanto a funciones, pero a la vez no permite desarrollar otras capacidades en los colaboradores.

**Dimensión 3: Liderazgo participativo**

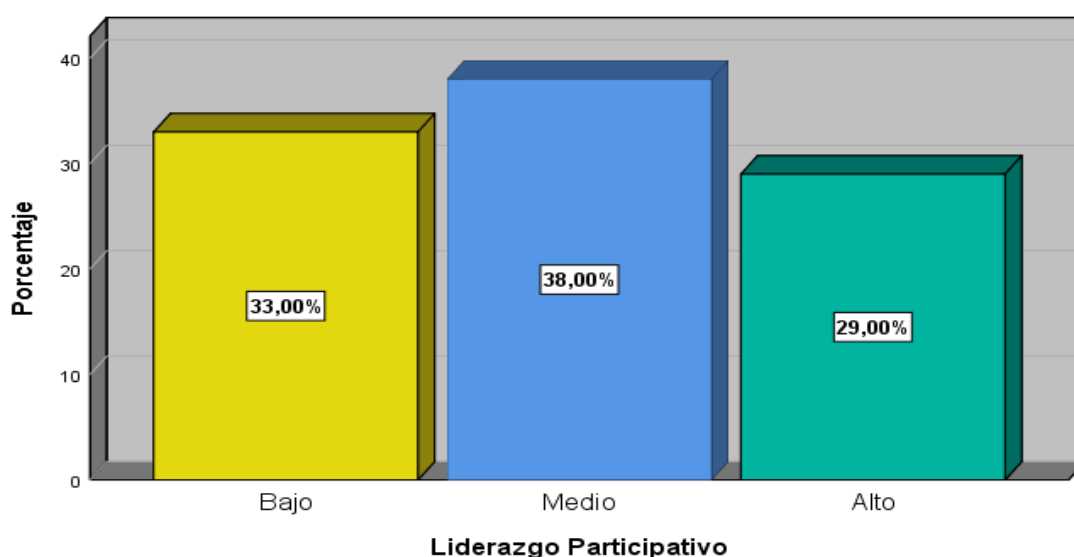
**Tabla 11**

*Liderazgo participativo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	33
Medio	38	38
Alto	29	29
Total	100	100

**Figura 4**

*Liderazgo participativo*



Se puede evidenciar que un porcentaje mayor de los colaboradores consideran se presencia un nivel medio del liderazgo participativo, siendo un 38% que se encuentra en



esta posición, mientras que solo el 33% opinan que existe un nivel bajo, finalmente, también el 29% opina que percibe un nivel alto del liderazgo participativo. Siendo este un tipo de liderazgo el permite crecer la unidad organizacional, generando un buen clima laboral.

**Dimensión 4: Liderazgo consultivo**

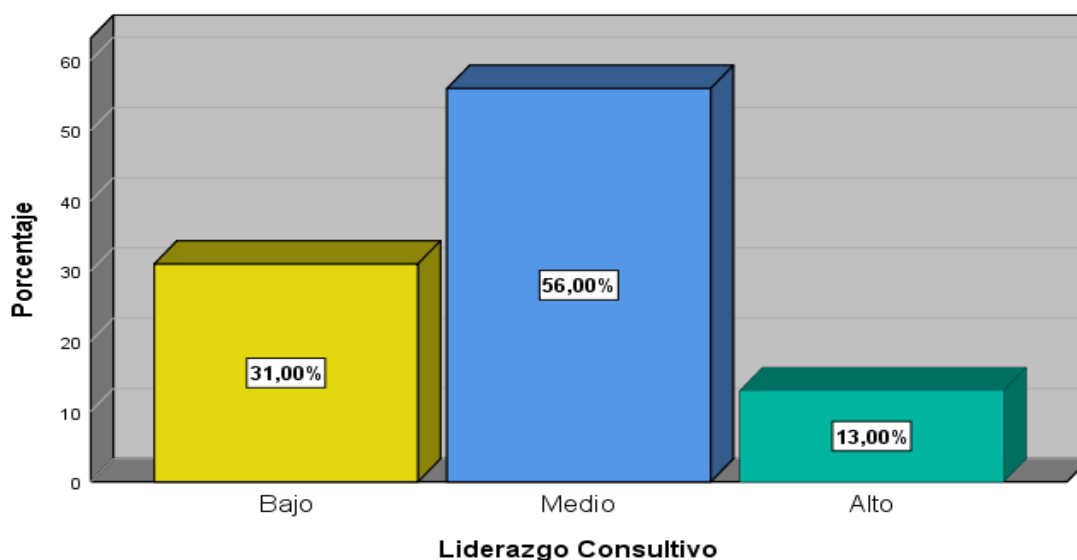
**Tabla 12**

*Liderazgo consultivo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	31
Medio	56	56
Alto	13	13
Total	100	100

**Figura 5**

*Liderazgo consultivo*



Teniendo los resultados, se puede evidenciar que un porcentaje mayor de los colaboradores consideran que se presencia un nivel medio del liderazgo consultivo,

siendo un 56% que se encuentra en esta posición, mientras que el 31% opinan existe un nivel bajo de dicho liderazgo y sólo el 13% indica que existe un nivel alto. Siendo este un tipo de liderazgo que no permite escuchar la opinión de los demás.

**Variable 2:** Gestión gerencial

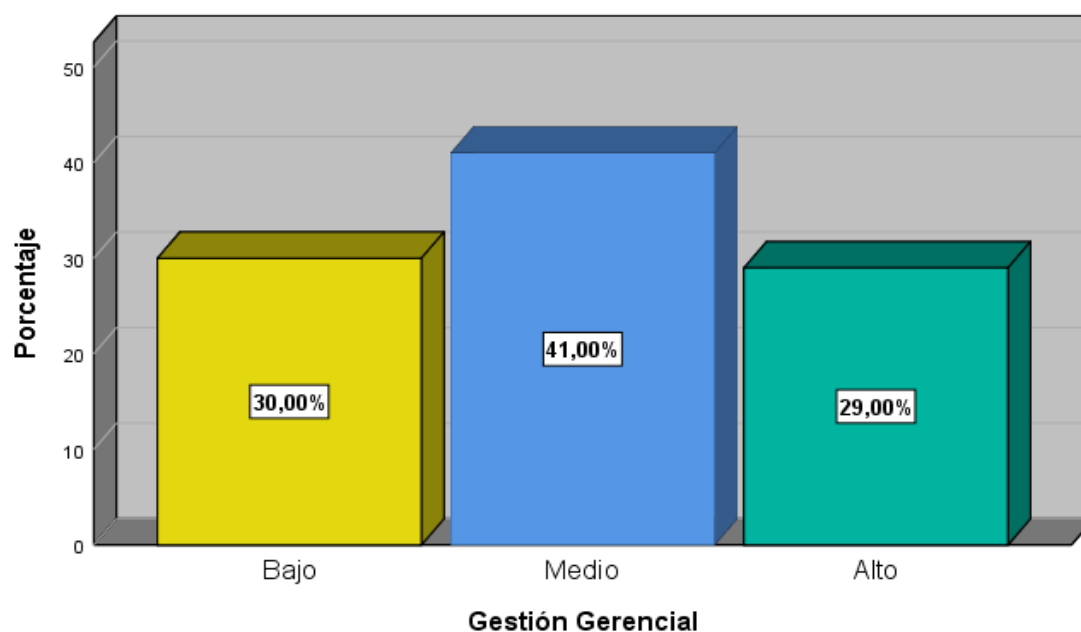
**Tabla 13**

*Gestión gerencial*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	30
Medio	41	41
Alto	29	29
Total	100	100

**Figura 6**

*Gestión gerencial*



Se puede apreciar que la mayor parte de los colaboradores, consideran que presentan un nivel medio de gestión gerencial, siendo un 41% que se encuentra en esta posición, mientras que el 30% opinan que existe un nivel bajo de gestión gerencial y sólo el 29% indica que existe un nivel alto. Por lo que se debería plantear solución que permitan que los colaboradores se sientan a gustos con la gestión gerencial que se viene realizando en la empresa.

**Dimensión 1:** Cumplimiento de objetivos

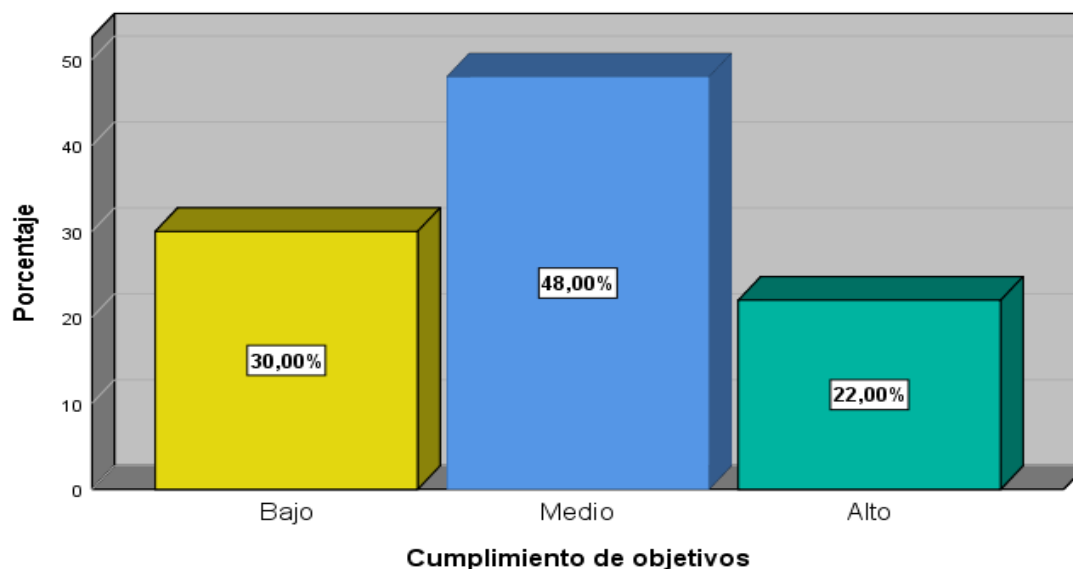
**Tabla 14**

*Cumplimiento de objetivos*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	30
Medio	48	48
Alto	22	22
Total	100	100

**Figura 7**

*Cumplimiento de objetivos*



Se puede evidenciar que un porcentaje mayor de los colaboradores consideran que respecto al cumplimiento de objetivos la empresa se encuentra en un nivel medio, que representa el 48% , mientras que el 30% opinan que tienen en un nivel bajo , finalmente, el 22% opina existe un nivel alto de cumplimiento de objetivos.

**Dimensión 2: Comunicación gerencial**

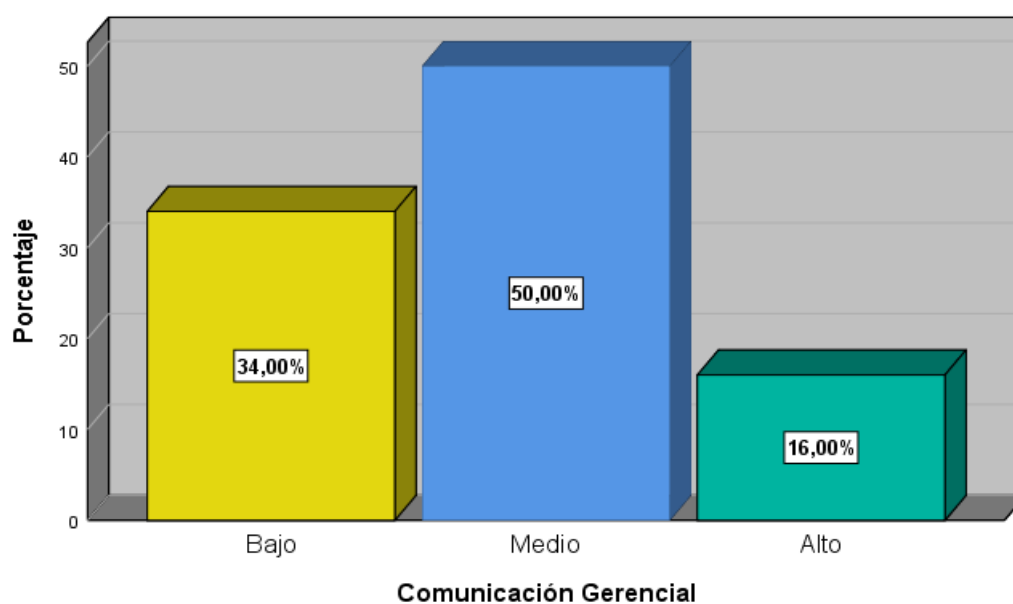
**Tabla 15**

*Comunicación gerencial*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	34
Medio	50	50
Alto	16	16
Total	100	100

**Figura 8**

*Comunicación gerencial*



Se puede evidenciar que la mayoría de los colaboradores consideran que se percibe un nivel medio de comunicación gerencial, siendo un 50% que se encuentra en esta posición, mientras que solo el 34% opinan que existe un nivel bajo, finalmente, 16% opina que se percibe un nivel alto de comunicación gerencial.

**Dimensión 3: Capacidad de solucionar conflictos**

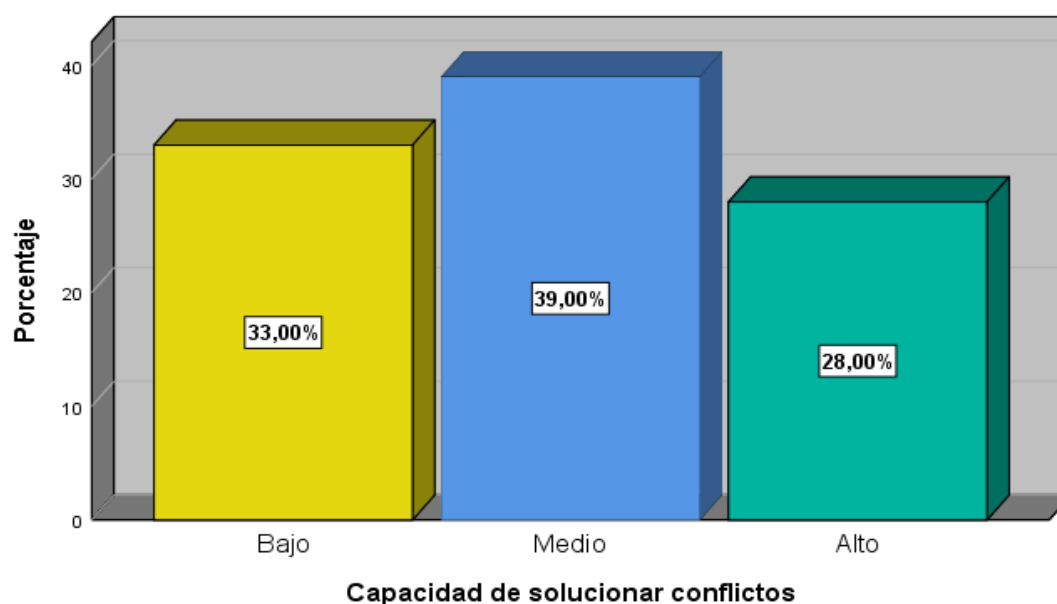
**Tabla 16**

*Capacidad de solucionar conflictos*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	33
Medio	39	39
Alto	28	28
Total	100	100

**Figura 9**

*Capacidad de solucionar conflictos*



Se puede evidenciar que la mayoría de los colaboradores consideran que existe un nivel medio de capacidad de solucionar conflictos, siendo un 39% que se encuentra en esta posición, mientras que solo el 33% opinan que existe un nivel bajo, finalmente, el 28% opina que se percibe un nivel alto de capacidad de solucionar conflictos.

**Dimensión 4:** Capacidad de establecer cooperación

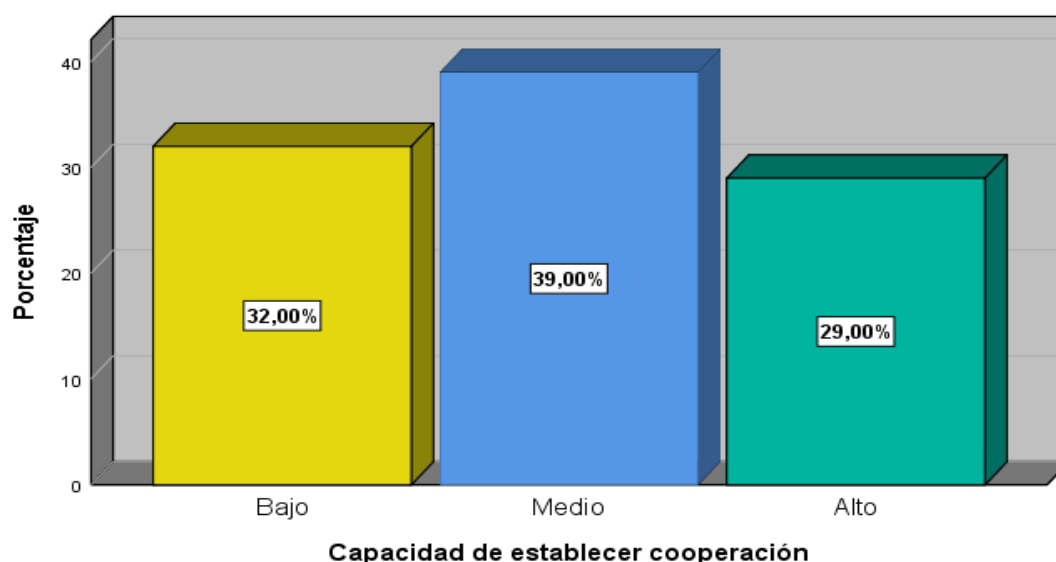
**Tabla 17**

*Capacidad de establecer cooperación*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	32
Medio	39	39
Alto	29	29
Total	100	100

**Figura 10**

*Capacidad de establecer cooperación*



Según los resultados obtenidos, se puede evidenciar que la mayoría de los colaboradores, consideran que existe un nivel medio de capacidad de establecer cooperación, siendo un 39% que se encuentra en esta posición, mientras que el 32% opinan que se percibe un nivel bajo de dicha capacidad, y sólo el 29% indica que existe un nivel alto.

#### 4.2. Prueba de normalidad

Se utilizó de la prueba no paramétrica de Kolmogorov-Smirnov, para evidenciar la normalidad de los datos, con un nivel de significancia de 0.033 y 0.026 menor que 0,05, que nos indica que los datos no presentan normalidad, por lo que se procedió aplicar las estadística no paramétrica con el uso del coeficiente de rho de Spearman (Ver tabla 16).

**Tabla 18**

*Normalidad de datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Gerencial	0.093	100	0.033
Gestión gerencial	0.095	100	0.026

a. Corrección de la significación de Lilliefors

**Tabla 19**

*Valores de correlación de Spearman*

Valor de Correlación	Interpretación
-1	Correlación negativa
0	No hay relación
1	Correlación positiva

#### 4.3. Prueba de hipótesis

- **Hipótesis general**

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.

**Tabla 20**

*Correlación de la Hipótesis general*

			Gestión gerencial
Rho de Spearman	Liderazgo	Rho Spearman	,775**
	Gerencial	Sig. (bilateral)	,000
		N	100

En la tabla 20, observamos la relación entre las variables mencionadas con el Rho= 0.775 y un  $p=0.000 < 0.05$ , que indica la que existe correlación alta positiva y significativa entre el liderazgo y la gestión gerencial . Concluyendo que existe relación estadísticamente



significativa entre el liderazgo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.

- **Hipótesis específica 1**

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo participativo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.

**Tabla 21**

*Correlación de la Hipótesis específica 1*

		Gestión gerencial	
Rho de Spearman	Liderazgo participativo	Rho de Spearman	,612**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

En la tabla 21, observamos la relación del liderazgo participativo y la gestión gerencial, con un el Rho= 0.612 y un  $p = 0.000 < 0.05$  que indica que existe una correlación positiva, moderada y significativa entre las variables. Se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo participativo y la gestión gerencial de la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.

- **Hipótesis específica 2**

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo delegativo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.

**Tabla 22**

*Correlación de la Hipótesis específica 2*

		Gestión gerencial	
		Rho de Spearman	,690**
Rho de Spearman	Liderazgo delegativo	Sig. (bilateral)	,000
		N	100

En la tabla 22 , se observa la relación entre el liderazgo delegativo y la gestión gerencial con  $Rho = 0.690$  y un  $p = 0.000 < 0.05$ , que nos indica que existe una correlación positivamente moderada y significativa entre las variables. Comprobando estadísticamente que existe una relación significativa entre el liderazgo delegativo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.

- **Hipótesis específica 3**

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo consultivo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.

**Tabla 23**

*Correlación de la Hipótesis específica 3*

		Gestión gerencial	
Rho de Spearman	Liderazgo consultivo	Rho de Spearman	0,256*
		Sig. (bilateral)	,010
		N	100

En la tabla 23, se observa la relación entre el liderazgo consultivo y la gestión gerencial con un  $Rho=0.256$  y un  $p = 0.010 < 0.05$ , que indica que existe correlación positiva baja y significativa entre las variables. Concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo consultivo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.

- **Hipótesis específica 4**

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022.

**Tabla 24**

*Correlación de la Hipótesis específica 4*

		Gestión gerencial	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Rho de Spearman	,619**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

En la tabla 24, observamos la correlación entre el liderazgo directivo y la gestión gerencial, obteniendo un  $Rho = 0.619$  y un  $p = 0.000$ , que indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables. Comprobando que existe relación estadísticamente válida del liderazgo directivo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL 2022.

## CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Discusión

En relación al objetivo y la hipótesis general, el coeficiente de correlación Rho Spearman de "0.775" , dio positivo y alto con una significancia de "0,00". En ese sentido los resultados positivos entre las variables. Olivera (2018) afirma que el liderazgo es importante para toda organización, ya que trae beneficios que pueden sumar y contribuir al cumplimiento de las metas organizacionales. Necesariamente, el liderazgo está ligado a la gestión gerencial para garantizar el éxito de una gestión, logrando una gestión eficaz. De igual forma, se confirma con la investigación de Macedo (2022) donde afirma que el liderazgo tiene como fin guiar a una organización al fiel cumplimiento de las expectativas empleando estrategias con los grupos humanos para que de esta forma se genere óptimas condiciones laborales y un buen clima laboral, mejorando su rendimiento y desempeño. Del mismo modo Rivas (2019) menciona que el liderazgo de los gerentes es influyente en el comportamiento de la unidad organizacional repercutiendo en la gestión de la organización, por eso el líder debe estar siempre dispuesto a los nuevos cambios y rumbos que tome la empresa, y sepa guiar a su grupo humano. Por ello los autores, afirman que el liderazgo es vital para la gestión gerencial. En comparación con las evidencias de la presente investigación se pudo afirmar que estos son similares a los de los antecedentes dado que dichas investigaciones concluyeron que, si existe relación entre el liderazgo y la gestión gerencial. Esto significa que el liderazgo es importante para la gestión gerencial ya que el líder podrá crear un vínculo entre gerente y colaborador que se traducirá en una mejor gestión gerencial.

Con respecto a la Hipótesis específica N°1, se halló la relación entre el liderazgo participativo y la gestión gerencial en la empresa en estudio, lográndose como resultado una relación moderada con un Rho de 0.612 entre ellas con un p=valor por debajo de la trazada en el estudio investigativo. Donde se demuestra la relación significativa entre el liderazgo participativo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022. Fundamentado con la investigación de Cuba (2017) donde menciona que el liderazgo participativo es uno de los liderazgos más importantes para las empresas que buscan posicionarse en el mercado, trayendo beneficios que pueden ser tomados como mecanismos de transporte para encaminar a la unidad organizacional a cumplir las metas de la empresa. Es más, se confirma con la investigación de Vásquez (2022) que menciona que el liderazgo participativo tiene un impacto positivo en toda gestión, ya que promueve los cambios para que la organización pueda llegar a alcanzar altos niveles de productividad, el liderazgo participativo ayuda a incrementar y mejorar la gestión en una organización. De la misma forma concuerda con Machado (2019) que afirma que el liderazgo participativo tiene como función encaminar al grupo a buscar la unidad del mismo, es decir, que al unir fuerzas se logren objetivos inalcanzables, generando un grupo más compacto y sólido. Por ello los autores mencionados, afirman que el liderazgo participativo cobra importancia para la gestión gerencial porque repercute en mejoras en el colaborador. Comparando los resultados de la investigación se pudo afirmar que son similares a los de los antecedentes dado que dichas investigaciones concluyeron que, si existe relación entre el liderazgo participativo y la gestión gerencial.

Significa que el liderazgo participativo tiene como función encaminar al grupo a buscar la unidad del mismo, es decir al unir fuerzas se logren objetivos inalcanzables generando un grupo más compacto y sólido.

Siguiendo con Hipótesis específica N°2, analizando con la prueba de Rho de Spearman se encontró la relación entre el liderazgo delegativo y la gestión gerencial en la empresa en estudio, lográndose como resultado una relación positivamente moderada de 0.690 entre ellas con un p=valor por debajo de la trazada en el estudio investigativo. Donde se demuestra la relación significativa entre el liderazgo participativo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022. Respaldo con la investigación de Suarez (2018) donde manifiesta que el liderazgo delegativo es uno de los tipos de liderazgo el cual funciona cuando los colaboradores son personas capaces de confrontar y resolver situaciones problemáticas, también dependerá de la forma en la que el gerente ha llevado su gestión, y ha podido motivar a su personal, de tal forma que se establece el compromiso de la unidad organizacional con la empresa. Se argumenta también con la investigación de Ccala (2019) donde afirma que el liderazgo delegativo está enfocado en la disciplina, y busca premiar o castigar, proponiendo acciones correctivas en la unidad organizacional, pero de igual forma siempre busca motivar a sus colaboradores, para verse reflejado los cambios en los resultados de la organización. Del mismo modo concuerda con Espinoza (2022) donde menciona que, el liderazgo delegativo es uno de los estilos menos usados, aunque también toma en cuenta la participación de los colaboradores, sin embargo, emplea acciones correctivas como castigos entre otros, pero siempre está enfocado al

cumplimiento de metas organizacionales, lo cual lo hace efectivo. Ellos afirman que el liderazgo delegativo es muy importante para la gestión gerencial ya que busca lograr de todas las maneras posibles cumplir los objetivos. Se pudo afirmar que estos resultados son similares a los de los antecedentes dado que dichas investigaciones por lo que se concluye que si existe relación entre el liderazgo delegativo y la gestión gerencial.

Cuando el trabajador demuestra ser capaz de desarrollar las funciones que se le asigna, en este caso el gerente debe delegar y dar la autonomía al trabajador. El gerente al delegar da autonomía al trabajador y este podrá tomar decisiones y ser más responsable.

De acuerdo a la Hipótesis específica N°3, se halló la relación entre el liderazgo consultivo y la gestión gerencial en la empresa en estudio, lográndose como resultado una relación positiva baja con un Rho de 0.256 entre ellas con un p=valor por debajo de la trazada en el estudio investigativo. Donde se demuestra la relación entre el liderazgo consultivo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022. Validado con la investigación de Buitrago (2019) donde determina que el liderazgo consultivo es un liderazgo muy similar al participativo, para las empresas es importante tener gerentes que cumplan con ser líderes innatos y logran motivar a su personal, para poder establecer vínculos de identificación. Es más, se reafirma con la investigación de Caira (2019) donde menciona que la presencia del liderazgo consultivo trae consecuencias positivas a la empresa, trayendo también beneficios para los colaboradores, involucrando a los directivos que estén inmersos en las necesidades de los colaboradores, haciendo sentir su presencia, y haciéndolos sentir protegidos y escuchados. Del mismo modo concuerda con Salazar (2019) que afirma que



efectivamente el liderazgo consultivo influye en los directivos, ya que permite la interacción del líder a cargo del grupo y de las personas que integran el grupo, respetando la opinión de los demás, y logrando una comunicación eficaz y a su vez asertiva. Por ello los autores mencionados, afirman que el liderazgo consultivo es vital para la gestión gerencial ya que influye en las acciones de los gerentes hacia su unidad organizacional, enfocándose en el cumplimiento de metas organizacionales. Los resultados de la presente investigación contrastados con nuestros resultados se pudieron afirmar que estos resultados son similares a los de los antecedentes dado que dichas investigaciones concluyeron que, si existe relación entre el liderazgo consultivo y la gestión gerencial. Esto conlleva a que el liderazgo consultivo es vital para la gestión gerencial ya que influye en las acciones de los gerentes hacia su unidad organizacional, enfocándose en el cumplimiento de metas organizacionales. El cual se debe implementar en Cotton Life Textiles EIRL, 2022.

De acuerdo a la Hipótesis específica N°4, se determina con la prueba de Rho de Spearman se halló la relación entre el liderazgo directivo y la gestión gerencial en la empresa en estudio, lográndose como resultado correlación moderada positiva de 0.619 entre ellas con un p=valor por debajo de la trazada en el estudio investigativo. Donde se demuestra la relación entre el liderazgo directivo y la gestión gerencial en la empresa de Cotton Life Textiles EIRL 2022. Se encontró similitud en la investigación de Herrera y Ruíz (2017) donde considera que el liderazgo directivo es uno de los liderazgos que pretende realizar todas las actividades planteadas, pero para eso debe tener la seguridad de que cada uno de sus colaboradores conozca sus funciones y como realizarlas. Esto es fundamentado con el trabajo de Torres (2019) que afirma que el liderazgo directivo es

uno de los más influyentes respecto a la toma de decisiones de los gerentes en estudio, lo que se puede interpretar como un liderazgo con características conservadoras, ya que se enfoca en que los colaboradores cumplan con sus deberes y actividades diarias, por lo que el líder debe brindarles los instructivos de cada actividad para que la actividad se pueda realizar sin ningún tipo de problemas, lo cual va ligado a la gestión gerencial ya que el gerente se encarga de manejar a su grupo humano. Del mismo modo se puede respaldar con la publicación de Dávila (2017) quien nos dice que el liderazgo directivo es un estilo de liderazgo caracterizado por su influencia en la organización, ya que se notan cambios, porque se enfoca en dirigir cada uno de los procesos y actividades que se realicen en la unidad organizacional, lo cual abarca que el gerente pueda brindar instructivos y a la vez realizar la estandarización de los procesos y las actividades con intervención de sus colaboradores, de tal forma que la empresa logra tener mayores niveles de producción. Por ello los autores mencionados, afirman que el liderazgo directivo es vital para la gestión gerencial porque busca dominar cada uno de los procesos y actividades de sus colaboradores. Se pudo afirmar que estos resultados son similares a los de los antecedentes dado que dichas investigaciones indican que si existe relación entre la gestión gerencial y el liderazgo directivo. El liderazgo directivo es vital para la gestión gerencial porque busca dominar cada uno de los procesos y actividades de sus colaboradores.

#### **4.2. Conclusiones**

Se logró determinar que el liderazgo (participativo, delegativo, consultivo y directivo) están relacionadas con la gestión gerencial, la correcta interacción trae resultados favorables como el alto rendimiento y buen desenvolvimiento laboral

también de los colaboradores, además de aumentar su eficacia y eficiencia en cada uno de sus roles, también al tener un liderazgo adecuado en la unidad organizacional, el clima laboral se mejora, trayendo consecuencias positivas para la empresa, como el aumento de su productividad y con esto, se logra posicionarse en el mercado laboral.

Con relación al objetivo general, se concluye que el liderazgo cobra importancia para toda organización, ya que de esta forma el líder de un grupo podrá motivar e impulsar a los demás de sus colaboradores a mejorar y desempeñarse al máximo, obteniendo resultados totalmente favorables para la empresa, pero se logra mediante una gestión eficaz, ya que dicha gestión nutre a la organización, y también a la unidad organizacional, por ello es vital analizar el tipo de liderazgo más recomendable para las empresas, teniendo en cuenta la gestión de los gerentes en una empresa, y su interacción.

En el primer objetivo específico, se indagó si el liderazgo participativo se relaciona con la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles Eirl, 2022.

Bajo este escenario se determinó que existe una relación 0,612 por lo cual se demuestra que existe correlación positiva moderada.

El gerente trabaja junto al empleado para propiciar y hacer evaluación de opciones, la toma de decisiones e implementar las soluciones buscando el consenso, demostrando confianza en sus colaboradores.

En el segundo objetivo específico, se estudió si el liderazgo delegativo se relaciona con la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL 2022. En este análisis se observó que existe relación 0,434 por lo cual se interpreta que existe una correlación positiva moderada.

El gerente confía en sus subordinados y delega la capacidad para tomar decisiones y les delega la responsabilidad por la implementación del trabajo. Sin embargo, el gerente interactúa poco con el personal, no tomando en consideración cómo se siente el empleado con su entorno dentro y fuera de la empresa y esto se ve reflejado en el desempeño de los colaboradores

En el tercer objetivo específico, se indagó si el liderazgo Consultivo se relaciona con la gestión gerencial en los empleados de la empresa Cotton Life Textiles EIRL 2022.

En esta observación se detectó que existe relación 0,256 por lo cual se demuestra que existe correlación positiva baja.

El gerente escucha a sus colaboradores, pero no necesariamente lo ejecuta y mantiene el mayor compromiso en la toma de decisión en base a la cultura organizacional y el trabajar interpreta

que no se toma en cuenta sus sugerencias generando un malestar que se verá reflejado en la productividad, resultados y clima laboral.

En el cuarto objetivo específico, se indagó si el liderazgo directivo se relaciona con la gestión gerencial en los empleados de la empresa Cotton Life Textiles EIRL 2022.

En esta observación, se detectó que existe relación 0,619 que nos indica que existe una correlación moderada y positiva.

El gerente ejerce fiscalización, monitorea constantemente a sus subordinados, selecciona quién hará el trabajo y como. sin embargo, lo hace con poca interacción personal.

### **4.3. Recomendaciones**

Para la empresa Cotton Life Textiles EIRL es importante capacitar a las personas con el fin de influir y tener un liderazgo adecuado sobre los colaboradores, para ello es

importante desarrollar nuevas habilidades, respetando las capacidades, virtudes y fortalezas de cada colaborador y así obtener los resultados corporativos esperados.

Seguir trabajando de la mano con el colaborador, buscando aumentar la moral de los empleados y a su vez interactuar mucho con ellos para solucionar conflictos que se generen en su entorno. Buscar de manera constante la mejora continua y hacer esto un estilo de gestión.

Incorporar un plan motivacional para considerar: desarrollo laboral, capacitaciones, bonificaciones e incentivos emocionales. para conseguir un rendimiento favorable para la empresa, de tal modo que se vea reflejado en la productividad y resultados óptimos. Finalmente, conseguir un buen clima laboral para fidelizar a los colaboradores

Recomendamos que la empresa tenga una comunicación más abierta con respecto a sus colaboradores para que se sientan importantes ya que la comunicación vertical hasta el momento usada los hace sentir separados o aislados de sus verdaderas necesidades.

Debe haber reuniones de integración, cenas de trabajo, repaso de funciones o programas, para que no pierdan el fin de sus objetivos, la producción y así generar una comunicación horizontal

Recomendamos a Cotton Life textiles, incentivar a sus colaboradores a ser líderes innatos en la organización, respetando las capacidades, virtudes y fortalezas de cada uno, también Cotton Life debe estar en búsqueda de diversas formas de motivación e impulsar que cada colaborador potencie sus habilidades de liderazgo reforzando la gestión gerencial para así obtener los resultados corporativos esperados.

### Referencias bibliográficas

Aguirre, G., Serrano, B. y Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 8(3), 187-195.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus271117.pdf>

Asociación Navarra de empresas de consultoría. (9 de junio de 2015). *Cooperación empresarial, la unión hace la fuerza*. <https://anec.es/cooperacion-empresarial-la-union-hace-la-fuerza/>

Buitrago, R. (2019). Liderazgo reformador: una perspectiva cualitativa desde la plasticidad de la industria farmacéutica. *Consensus*, 3(2), 3-40.  
<http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/34/46>

Caira, P. (2019). Estilos de Liderazgo y su relación con la Gestión Administrativa de los Directivos de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de San Miguel de la Provincia de San Román, en el año 2018 [Tesis de Pregrado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].  
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3121>

Castillo, B., Canto, E., Fernandes, V. y Barbosa A. (2014). Estrategias de liderazgo gerencial para mejorar el desempeño. Caso: dirección de finanzas de empresa automotriz. *Linkania Revista científica*, 1 (10), 178 - 203. [www.linkania.org](http://www.linkania.org).

Ccala, M. (2019). *Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en los servicios de salud en la red Cusco norte* [Tesis de posgrado, Universidad nacional de San Antonio Abad del Cuso].

<http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3678/253T2>

[0191001\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3678/253T2_0191001_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Contreras, O., Vesga, A. y Barbosa, A. (2016). Marcos de liderazgo en las empresas: caso Bucaramanga y su Área Metropolitana. *Revista Dimensión Empresarial*, 14(1), 39–55. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v14i1.461>

Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la investigación*. Editorial Taylor & Amp. Francis.

<http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>

Cuba, I. (2017). *Estilos de liderazgo y Gestión educativa en Directivos Pedagógicos del Distrito de Ventanilla* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5693/Cuba\\_LI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5693/Cuba_LI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dávila, H. (2017). *Liderazgo directivo y el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Víctor E Vivar del Distrito de Llata, Huánuco 2015* [Tesis de posgrado Universidad Nacional de Educación].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2155/TM%20CE-Ge%203494%20D1%20-%20Davila%20Espinoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Definición ABC. Tu diccionario hecho fácil, (2019).

<https://www.definicionabc.com/general/gerente.php>

Emprende Pyne.net, (2019). <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-organizacion-empresarial.html>

Enciclopedia colaborativa en la red cubana (2019). <https://www.ecured.cu/EcuRed>

Escandon, D. y Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Revista Estudios Gerenciales*, 32(139), 137-145.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316300183?via%3Dihub>

Espinoza, E. (2022). *Liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad oncológica- Oncorad- 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82142/Espinoza\\_CEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82142/Espinoza_CEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Freire, S. (2012). Liderazgo gerencial y su incidencia en la gestión administrativa en las coordinaciones y direcciones administrativas del Ministerio de Defensa Nacional [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13266/1/MG-GP-1473.pdf>

Flores, K (2018). El liderazgo en la gestión empresarial. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28594/1/510%200.E..pdf>

Gento, P. (2000). *Instituciones educativas para la calidad total*. 2da Edición. México: Editorial Muralla.

González, Á. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla: Ediciones Uninorte.



Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2016). *Metodología de la Investigación*.

México: Mc Graw Hill, p. 143

Hernández., J. Tobón., S. y Vázquez., J. M. (2015). Estudio del Liderazgo Socioformativo

mediante la Cartografía Conceptual. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(2), 105-128.

[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/670648/RIEE\\_8\\_2\\_6.pdf?](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/670648/RIEE_8_2_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/670648/RIEE_8_2_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández., J. Espinoza., J. y Aguilar., M. (2014). Influencia del comportamiento del líder

en el desarrollo de los recursos humanos. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 7(6), 75-90.

[https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/pa](https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/paper4.pdf)

[per4.pdf](https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/paper4.pdf)

Hernández. R., Fernández. C., y Baptista. P. (2014). *Metodología de la investigación*.

México: Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herrera, A. y Ruíz, E. (2017). *Importancia del liderazgo dentro de las organizaciones*

[Tesis de Grado, Universidad Cooperativa de Colombia].

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7060/4/2017\\_importan](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7060/4/2017_importancia_liderazgo_organizaciones.pdf)

[cia\\_liderazgo\\_organizaciones.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7060/4/2017_importancia_liderazgo_organizaciones.pdf)

Knapp. M.L and Vangelisti. A.L. (2003). *Interpersonal Communication and Human*

*Relationship*. Boston. Allyn & Bacon Editors.

La Voz de Houston, (2019). *¿Cuál es la diferencia empresarial entre objetivos y metas?*

<https://pyme.lavoztx.com/cul-es-la-diferencia-empresarial-entre-objetivos-y-metas-11036.html>

Losada, M & Heaphy. E. (2004). The Role of Positivity and Connectivity in the Performance of Business Teams. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 740-765.

<https://psycnet.apa.org/record/2004-10247-002>

Macedo, B. (2022). *Liderazgo gerencial y gestión organizacional en la empresa Representaciones "JRZ" E.I.R.L., Tarapoto – 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83043/Macedo\\_VB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83043/Macedo_VB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Machado, N. (2019). *El liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del CLAS Higuierón - Huancabamba- Piura - 2019* [Tesis de posgrado,

Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53541/Machado\\_MNN%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53541/Machado_MNN%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Medina, C. (2013). *Aplicación de los costos basados en actividades de la gestión gerencial en las empresas constructoras urbanas* (Tesis de doctoral, Universidad San Martín de Porres).

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/587>

Melgar, E. (2018). *Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14828/Melgar\\_EEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14828/Melgar_EEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 12(36), 25-29.

[http://www.utm.mx/edi\\_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf](http://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf)

Olivera, H. (2018). Liderazgo y su relación con el desempeño gerencial desde la perspectiva de los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa n° 5168 - Rosa Luz, Distrito de Puente Piedra, Lima 2016. *IGOB Revista-Evaluación Educativa*, 1(2), 30-44. <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.22>

Páez, I. y Yepes, G. (2004). Liderazgo: evolución y conceptualización, competencias para el liderazgo gerencial.

[https://www.researchgate.net/publication/227434154\\_Liderazgo\\_evolucion\\_y\\_conceptualizacion](https://www.researchgate.net/publication/227434154_Liderazgo_evolucion_y_conceptualizacion)

Paz J, (2012). Liderazgo y Gerencia. Revista Universidad Eafit No. 102

Pedraza, N., Lavín, J., Delgado, G. y Bernal, I (2015). Prácticas de Liderazgo En Empresas Comerciales En Tamaulipas (México). *Revista Facultad De Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(1), 251-265.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90933063014>

Plethora (2014). Diccionario de psicología. México. <http://consulta-psicologica.com/diccionario-de-psicologia/206-comportamiento.html>

Ramírez, M (2012). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica-metodológica para el análisis de la dirección organizacional. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad del Zulia*, 18(1), 89-98.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022785007>

Reyes K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>

Rivas, E. (2019). *Cualidades del liderazgo gerencial para optimizar un sistema de gestión de calidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pasco* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].

[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1694/1/T026\\_04016465\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1694/1/T026_04016465_M.pdf)

Rosen, S. (1998). *A Lump of Clay*. *Communication World*, 15, 58-59.

Sánchez, S. (2018). *El liderazgo gerencial y su impacto en la motivación del personal de las cooperativas financieras del sector económico popular y solidario en la provincia de Pichincha* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7657/Sanchez\\_ms.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7657/Sanchez_ms.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Significados (2019). *Liderazgo*. <https://www.significados.com/liderazgo/>

Sánchez Carlessi, H., y Reyes Meza, C. (2017). *Metodología y diseños de la investigación científica*. *Busines Suport Aneth S.R.L.*

Salazar. M. (2019). *Estilos de liderazgo gerencial y clima organizacional en Essac Perú: Propuesta de valor* [Tesis de posgrado, Universidad Ricardo Palma].

<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2760>

Soto, R. (2017). *El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital san pedro de chaná – huari, en el año 2017* [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01->

[24.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Suarez, A., (2014) *Clase: Gestión Gerencial*. Asignatura: Herramientas Gerenciales de RRHH. Universidad “Fermín Toro” Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Relaciones Industriales Cabudare. Edo. Lara.  
<https://es.slideshare.net/andreacorina24/gestin-gerencial>

Suárez, F. (2015). *El estilo de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores* [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador].  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7310/1/T-UCE-0007-227i.pdf>

Suarez, M. (2017). *Liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Ugel N° 04 de Comas* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14885>

Torres, G. (2019). *Análisis de los estilos de liderazgo en la toma de decisiones en el nivel gerencial de la municipalidad distrital de Sama-Tacna, periodo 2019* [Tesis de posgrado Universidad Privada de Tacna].  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1196/Torres-Benegas-Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Uyaguari, C., (2014). *Modelo de gestión para el departamento de recursos humanos de la empresa ejecución de proyectos eje proy CIA. Ltda de la ciudad de Cuenca y su mejoramiento administrativo* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3304>

Van Den Berghe., E. (2016). *Gestión gerencial y empresarial aplicada al siglo XXI*. 4ª ed. Bogotá: Eco Ediciones.

<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=9sS4DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=gestion+gerencial&ots=voqM1uzmsK&sig=ljs0KB9iX9T6YTjSYrCoZGF3Fwl#v=onepage&q&f=false>

Vásquez, E. (2022). *Liderazgo gerencial y gestión administrativa* [Tesis de posgrado Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86670/V%c3%a1squez\\_TEI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86670/V%c3%a1squez_TEI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Vásquez, W. (2017). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez\\_GWE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Abreviaturas

**Comportamiento:** serie de prácticas y respuestas por parte de un ente ante un factor externo (estimulo) o internamente del mismo ser (motivación) (Plethora, 2014).

**Conducta:** actitud interior del individuo, en la cual se producen las acciones y reacciones. Desde la perspectiva de la observación exterior, la conducta es menos describible y asequible que el comportamiento (Plethora, 2014).

**Cooperación organizacional:** cuando varias compañías trabajando en conjunto logran un elevado tamaño de las operaciones, que, con frecuencia, resulta indispensable para acceder a proyectos definitivos como, por ejemplo, adherirse al mercado exterior (Anec, 2015).

**Desempeño laboral:** es la productividad laboral y el comportamiento manifestada por un empleado al llevar a cabo las funciones y labores primordiales que demanda su cargo en el ambiente de trabajo particular, lo cual contribuye a la demostración su idoneidad (Enciclopedia Red Cubana, 2019).

**Gerencia:** es la planeación del futuro. Esto requiere la identificación de las acciones que deben tomarse en determinados lapsos y bajo qué situaciones (Enciclopedia Red Cubana, 2019).

**Gerente:** aquel individuo que en una definida compañía posee el compromiso y la labor de orientar al resto, de hacer y dar órdenes y de conseguir que las cosas se realicen para así dar cumplimiento cierto y correcto con el propósito y el cometido que suscita la compañía (Definición ABC, 2019).

**Gestión:** serie de trámites que se ejecutan para solventar una cuestión o puntualizar un plan. Es igualmente, el manejo o gerencia de una corporación o de un negocio (Definición ABC, 2019).

**Líder:** persona con la capacidad de ejercer influencia en los demás, siendo el referente dentro de colectivo, ya sea un equipo deportivo, un curso de la universidad, una compañía teatral, el departamento de una organización, etc (Enciclopedia Red Cubana, 2019).

**Liderazgo:** habilidad de animar, dirigir y llevar a los individuos. Proviene del término inglés *leader* que quiere decir 'líder' y está compuesta con el sufijo "-azgo", que muestra condición o estado, es decir, liderazgo es la característica de un individuo de permanecer en el escenario de líder (Significados.com, 2019).

**Liderazgo Gerencial:** fenómeno social mostrado cuando el gerente consigue que sus trabajadores adquieran compromisos en torno al alcance del enfoque empresarial. Y se obtienen logros colectivos (Páez y Yepes, 2004).

**Objetivo:** vienen a ser los pasos precisos que toda organización debe ejecutar para conseguir los fines planteados (La Voz de Houston, 2019).

**Organización empresarial:** correcta ordenación de recursos y ocupaciones para que los objetivos de cualquier negocio se cumplan. La disposición de la empresa estipula una estructura para el procesamiento de los recursos que existen, por medio de jerarquías, analogía, soltura y congregación de tareas con el fin de efectuar las diferentes funciones de la organización (Emprende Pyme, 2019).



**Metas:** conjunto de afirmaciones ejecutadas respecto al futuro de un negocio.

Personifican los deseos respecto al negocio (La Voz de Houston, 2019).

## Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título: El liderazgo y su relación con la gestión gerencial en la Empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.**

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>METODO</b>
¿En qué medida se relaciona el liderazgo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.	Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.	Metodología: Diseño no experimental.  Tipo: Descriptiva – correlacional - Aplicada
<b>Problema Especifico</b>	<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Hipótesis Específicos</b>	
¿En qué medida el liderazgo participativo se relaciona con la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo participativo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.	Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo participativo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.	Enfoque: Cuantitativo  Población: 100 trabajadores de la empresa Cotton Life Textiles EIRL.
¿En qué medida el liderazgo delegativo se relaciona con la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo delegativo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.	Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo delegativo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.	Muestra: 80 trabajadores de la empresa Cotton Life Textiles EIRL.
¿En qué medida el liderazgo consultivo se relaciona con la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo consultivo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.	Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo consultivo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.	Técnica de recolección de datos: Encuesta.  Instrumento de recolección de datos: Cuestionario.
¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.	Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo y la gestión gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.	Técnica de procesamiento de datos: Para los análisis estadísticos se emplearon el SPSS y Excel, para la contrastación de hipótesis se aplicó el Rho de Spearman.

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	ESCALA
<b>Variable independiente</b>  Estilos de liderazgo Gerencial	Desde el punto de vista del modelo situacional el liderazgo con el cual se alcanza el logro de los objetivos de una organización se ejerce con la combinación de dos aspectos: el grado de control-la dirección versus el grado de intervención personal de las relaciones humanas con sus subordinados (paz 2012)	Liderazgo Gerencial Directivo	*Supervisión *Mantiene la decisión en la resolución de problema	1-4	Tipo Likert  1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Liderazgo Gerencial Delegativo	*Libertad en la toma de decisiones *Responsabilidades equitativas en consenso	5-8	
		Liderazgo Gerencial Participativo	*Trabaja en equipo *Clima de confianza Solución de conflictos	9-12	
		Liderazgo Gerencial Consultivo	*Comunicación alta con los subordinados. *Mantiene la toma de decisiones.	13-16	
<b>Variable Dependiente</b>  Gestión Gerencial	La gestión gerencial puede ser definida como el procedimiento que reside en orientar a las diversas áreas de una organización hacia los objetivos establecidos o metas, a través de planeación y programas específicos que certifiquen el correcto avance de los procedimientos y de las actividades (planeamiento y programa específicos que certifiquen el correcto avance de los procedimientos y de las actividades (planeamiento táctico), dando la posibilidad de que los integrantes ayuden al alcance de objetivos y al control de las acciones, en aras de que guarden correspondencia con la planificación diseñada para lograrlo (Medina,2013)	Cumplimiento de objetivos	*Conocimiento de los objetivos *Producto terminado a tiempo.	1-4	
		Comunicación gerencial	*Distribución de tareas según planificación. *Resolución de problemas consensuados	5-8	
		Capacidad de solución de conflictos	*Armonía en el entorno *Resolución de conflictos	9-12	
		Capacidad para establecer cooperación	*Trabajo en equipo *Motivación al logro	13-16	

Anexo 3. Encuesta/instrumento de evaluación

**CUESTIONARIO**

DATOS ESPECÍFICOS	
1	nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Estimado(a) colaborador(a):

Este instrumento pretende determinar la relación que tiene el liderazgo con la gestión gerencial de la empresa Cotton Life Textiles, 2022.

De acuerdo a lo anterior, se le pide que conteste con veracidad los enunciados que seguidamente se le presentan.

Agradeciéndole de antemano su colaboración.

N°	VARIABLE 1: LIDERAZGO GERENCIAL	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Liderazgo Directivo					
1	Tu jefe inmediato supervisa personalmente todas las actividades.					
2	Tu jefe inmediato decide él solo lo que se debe hacer y cómo hacerlo					
3	Tu jefe inmediato resuelve los problemas solo y sin consultar.					
4	Sientes que hay un ambiente hostil de trabajo en la empresa.					
	Dimensión 2: Liderazgo Delegativo					
5	Tu jefe inmediato delega tareas oportunamente.					
6	Tu jefe inmediato acepta sin problemas las sugerencias.					
7	Se favorece una justa distribución de las tareas.					
8	Tu jefe inmediato practica una comunicación horizontal.					
	Dimensión 3: Liderazgo Participativo					
9	Se prioriza la convivencia armoniosa entre los trabajadores.					
10	Tu jefe inmediato promueve el consenso entre los trabajadores.					
11	Observas si hay celo profesional entre los trabajadores.					
12	Se promueve el trabajo en equipo para la consecución de objetivos.					
	Dimensión 4: Liderazgo Consultivo					
13	Tu jefe inmediato brinda oportunamente asesoría e información clara al personal que lo necesita.					
14	Hay estimulación y motivación permanentemente a todos los trabajadores para su buen desempeño.					
15	Tu jefe inmediato busca las soluciones sin considerar a los trabajadores.					
16	No se consensuan con los trabajadores las metas y objetivos.					
N°	VARIABLE 2: GESTIÓN GERENCIAL	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Cumplimiento de objetivos					
1	Tu jefe inmediato explica en detalle las necesidades de la empresa					

2	Tu jefe inmediato informa los objetivos a cumplir a corto, mediano y largo plazo.					
3	La supervisión es rigurosa.					
4	Se exige la producción, durante la supervisión.					
Dimensión 2: Comunicación Gerencial						
5	La distribución de tareas es equitativa entre los que conforman el equipo.					
6	Las tareas a realizar concuerdan con los objetivos propuestos en la planificación.					
7	Se genera un ambiente de discusión para la búsqueda de soluciones a problemas en la consecución de los objetivos.					
8	La solución planteada a problemas organizacionales es tomada por los miembros del equipo.					
Dimensión 3: Capacidad de solucionar conflictos						
9	Hay un ambiente armonioso entre las relaciones interpersonales de la empresa.					
10	Tu jefe inmediato participa en la resolución de conflictos que surgen de las relaciones interpersonales.					
11	Tu jefe inmediato demuestra interés en conocer al personal que labora en su unidad.					
12	Tu jefe inmediato ofrece apoyo a la resolución de problemas personales.					
Dimensión 4: Capacidad de establecer cooperación						
13	Se crea un entorno armonioso que promueve las relaciones interpersonales.					
14	Hay buena comunicación entre los miembros de tu unidad.					
15	Se promueve la ejecución de los objetivos de la empresa trabajando en equipo					
16	Hay demostraciones de reconocimiento por los objetivos cumplidos que motiven al logro					

Anexo 4. Validez de instrumentos por jueces expertos

**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Lima, 22 de enero del 2022

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	El Liderazgo y su relación con la Gestión Gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.
Grado o título que aspira	Licenciatura en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Rosa Janet Flores Malpartida Franklin Manuel Cortez Patiño

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

**Variable: Estilos de Liderazgo**

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo Directivo	1. Tu jefe inmediato supervisa personalmente todas las actividades.	4	4	4	4
	2. Tu jefe inmediato decide él solo lo que se debe hacer y cómo hacerlo	4	4	4	4
	3. Tu jefe inmediato resuelve los problemas solo y sin consultar.	4	4	4	4
	4. Sientes que hay un ambiente hostil de trabajo en la empresa.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo Delegativo	5. Tu jefe inmediato delega tareas oportunamente.	4	4	4	4
	6. Tu jefe inmediato acepta sin	4	4	4	4

	problemas las sugerencias.				
	7. Se favorece una justa distribución de las tareas.	4	4	4	4
	8. Tu jefe inmediato practica una comunicación horizontal.	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo Participativo	9. Se prioriza la convivencia armoniosa entre los trabajadores.	4	4	4	4
	10. Tu jefe inmediato promueve el consenso entre los trabajadores.	4	4	4	4
	11. Observas si hay celo profesional entre los trabajadores.	4	4	4	4
	12. Se promueve el trabajo en equipo para la consecución de objetivos.	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo Consultivo	13. Tu jefe inmediato brinda oportunamente asesoría e información clara al personal que lo necesita.	4	4	4	4
	14. Hay estimulación y motivación permanentemente a todos los trabajadores para su buen desempeño.	4	4	4	4
	15. Tu jefe inmediato busca las soluciones sin considerar a los trabajadores.	4	4	4	4
	16. No se consensuan con los trabajadores las metas y objetivos.	4	4	4	4



**Variable: Gestión Gerencial**

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Cumplimiento de objetivos</b>	1. Tu jefe inmediato explica en detalle las necesidades de la empresa	4	4	4	4
	2. Tu jefe inmediato informa los objetivos a cumplir a corto, mediano y largo plazo.	4	4	4	4
	3. La supervisión es rigurosa.	4	4	4	4
	4. Se exige la producción, durante la supervisión.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Comunicación Gerencial</b>	5. La distribución de tareas es equitativa entre los que conforman el equipo.	4	4	4	4
	6. Las tareas a realizar concuerdan con los objetivos propuestos en la planificación.	4	4	4	4
	7. Se genera un ambiente de discusión para la búsqueda de soluciones a problemas en la consecución de los objetivos.	4	4	4	4
	8. La solución planteada a problemas organizacionales es tomada por los miembros del equipo.	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Capacidad de solucionar conflictos</b>	9. Hay un ambiente armonioso entre las relaciones interpersonales de la empresa.	4	4	4	4
	10. Tu jefe inmediato participa en la resolución de conflictos que surgen de las relaciones interpersonales.	4	4	4	4
	11. Tu jefe inmediato demuestra interés en conocer al personal que labora en su unidad.	4	4	4	4
	12. Tu jefe inmediato ofrece apoyo a la resolución de problemas personales.	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Capacidad de establecer cooperación</b>	13. Se crea un entorno armonioso que promueve las relaciones interpersonales.	4	4	4	4
	14. Hay buena comunicación entre los miembros de tu unidad.	4	4	4	4
	15. Se promueve la ejecución de los objetivos de la empresa trabajando en equipo	4	4	4	4
	16. Hay demostraciones de reconocimiento por los objetivos cumplidos que motiven al logro	4	4	4	4

-----  
**Firma del Juez Experto**

Apellidos y Nombre del experto	Hugo Jesús Salas Canales
Especialidad del experto	Magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial (UNMSM). Licenciado en Administración de Negocios Internacionales (USMP). Especialista en Estadística e Investigación Científica (UNFV). Investigador RENACYT Grupo María Rostworowski Nivel II.
Código de colegiatura	---
Ficha CTI Vitae (*)	<a href="https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=11164">https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=11164</a>

(\*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

## INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima, 21 de enero del 2022

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	El Liderazgo y su relación con la Gestión Gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.
Grado o título que aspira	Licenciatura en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Rosa Janet Flores Malpartida Franklin Manuel Cortez Patiño

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

### Variable: Estilos de Liderazgo

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo Directivo	1.Tu jefe inmediato supervisa personalmente todas las actividades.	4	4	4	4
	2.Tu jefe inmediato decide él solo lo que se debe hacer y cómo hacerlo	4	4	4	4
	3.Tu jefe inmediato resuelve los problemas solo y sin consultar.	4	4	4	4
	4.Sientes que hay un ambiente hostil de trabajo en la empresa.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo Delegativo	5.Tu jefe inmediato delega tareas oportunamente.	4	4	4	4
	6.Tu jefe inmediato acepta sin problemas las sugerencias.	4	4	4	4
	7.Se favorece una justa distribución de las tareas.	4	4	4	4
	8.Tu jefe inmediato practica una comunicación horizontal.	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo Participativo	9. Se prioriza la convivencia armoniosa entre los trabajadores.	4	4	4	4
	10. Tu jefe inmediato promueve el consenso entre los trabajadores.	4	4	4	4
	11. Observas si hay celo profesional entre los trabajadores.	4	4	4	4
	12. Se promueve el trabajo en equipo para la consecución de objetivos.	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo Consultivo	13. Tu jefe inmediato brinda oportunamente asesoría e información clara al personal que lo necesita.	4	4	4	4
	14. Hay estimulación y motivación permanentemente a todos los trabajadores para su buen desempeño.	4	4	4	4
	15. Tu jefe inmediato busca las soluciones sin considerar a los trabajadores.	4	4	4	4
	16. No se consensuan con los trabajadores las metas y objetivos.	4	4	4	4

**Variable: Estilos de Liderazgo**

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Cumplimiento de objetivos</b>	1. Tu jefe inmediato explica en detalle las necesidades de la empresa	4	4	4	4
	2. Tu jefe inmediato informa los objetivos a cumplir a corto, mediano y largo plazo.	4	4	4	4
	3. La supervisión es rigurosa.	4	4	4	4
	4. Se exige la producción, durante la supervisión.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Comunicación Gerencial</b>	5. La distribución de tareas es equitativa entre los que conforman el equipo.	4	4	4	4
	6. Las tareas a realizar concuerdan con los objetivos propuestos en la planificación.	4	4	4	4
	7. Se genera un ambiente de discusión para la búsqueda de soluciones a problemas en la consecución de los objetivos.	4	4	4	4
	8. La solución planteada a problemas organizacionales es tomada por los miembros del equipo.	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
	9. Hay un ambiente armonioso entre las relaciones	4	4	4	4

<b>Capacidad de solucionar conflictos</b>	interpersonales de la empresa.				
	10. Tu jefe inmediato participa en la resolución de conflictos que surgen de las relaciones interpersonales.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	11. Tu jefe inmediato demuestra interés en conocer al personal que labora en su unidad.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	12. Tu jefe inmediato ofrece apoyo a la resolución de problemas personales.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

<b>Dimensión 4</b>	<b>Ítems (Pregunta)</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>
<b>Capacidad de establecer cooperación</b>	13. Se crea un entorno armonioso que promueve las relaciones interpersonales.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	14. Hay buena comunicación entre los miembros de tu unidad.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	15. Se promueve la ejecución de los objetivos de la empresa trabajando en equipo	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	16. Hay demostraciones de reconocimiento por los objetivos cumplidos que motiven al logro	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

-----

**Firma del Juez Experto**

Apellidos y Nombre del experto	ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO
Especialidad del experto	EDUCACIÓN, ADMINISTRACIÓN, PSICOLOGÍA
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	<a href="https://concytec.gob.pe">Directorio de Recursos Humanos afines a la CTI (concytec.gob.pe)</a>

(\*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>



**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Lima, 05 de febrero del 2022

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	El Liderazgo y su relación con la Gestión Gerencial en la empresa Cotton Life Textiles EIRL, 2022.
Grado o título que aspira	Licenciatura en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Rosa Janet Flores Malpartida Franklin Manuel Cortez Patiño

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

**Variable: Estilos de Liderazgo**

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo Directivo	1.Tu jefe inmediato supervisa personalmente todas las actividades.	4	4	4	4
	2.Tu jefe inmediato decide él solo lo que se debe hacer y cómo hacerlo	4	4	4	4
	3.Tu jefe inmediato resuelve los problemas solo y sin consultar.	4	4	4	4
	4.Sientes que hay un ambiente hostil de trabajo en la empresa.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo Delegativo	5.Tu jefe inmediato delega tareas oportunamente.	4	4	4	4
	6.Tu jefe inmediato acepta sin problemas las sugerencias.	4	4	4	4
	7.Se favorece una justa distribución de las tareas.	4	4	4	4
	8.Tu jefe inmediato practica una comunicación horizontal.	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo Participativo	9.Se prioriza la convivencia armoniosa entre los trabajadores.	4	4	4	4

	10.Tu jefe inmediato promueve el consenso entre los trabajadores.	4	4	4	4
	11.Observas si hay celo profesional entre los trabajadores.	4	4	4	4
	12.Se promueve el trabajo en equipo para la consecución de objetivos.	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo Consultivo	13.Tu jefe inmediato brinda oportunamente asesoría e información clara al personal que lo necesita.	4	4	4	4
	14.Hay estimulación y motivación permanentemente a todos los trabajadores para su buen desempeño.	4	4	4	4
	15.Tu jefe inmediato busca las soluciones sin considerar a los trabajadores.	4	4	4	4
	16.No se consensuan con los trabajadores las metas y objetivos.	4	4	4	4

**Variable: Gestión Gerencial**

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Cumplimiento de objetivos</b>	1.Tu jefe inmediato explica en detalle las necesidades de la empresa	4	4	4	4
	2.Tu jefe inmediato informa los objetivos a cumplir a corto, mediano y largo plazo.	4	4	4	4
	3.La supervisión es rigurosa.	4	4	4	4
	4.Se exige la producción, durante la supervisión.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Comunicación Gerencial</b>	5.La distribución de tareas es equitativa entre los que conforman el equipo.	4	4	4	4
	6.Las tareas a realizar concuerdan con los objetivos propuestos en la planificación.	4	4	4	4
	7.Se genera un ambiente de discusión para la búsqueda de soluciones a problemas en la consecución de los objetivos.	4	4	4	4
	8.La solución planteada a problemas organizacionales es tomada por los miembros del equipo.	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Capacidad de solucionar conflictos</b>	9.Hay un ambiente armonioso entre las relaciones interpersonales de la empresa.	4	4	4	4
	10.Tu jefe inmediato participa en la resolución de conflictos que surgen de las relaciones interpersonales.	4	4	4	4
	11.Tu jefe inmediato demuestra interés en conocer al personal que labora en su unidad.	4	4	4	4
	12.Tu jefe inmediato ofrece apoyo a la resolución de problemas personales.	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Capacidad de establecer cooperación</b>	13. Se crea un entorno armonioso que promueve las relaciones interpersonales.	4	4	4	4
	14. Hay buena comunicación entre los miembros de tu unidad.	4	4	4	4
	15. Se promueve la ejecución de los objetivos de la empresa trabajando en equipo	4	4	4	4
	16. Hay demostraciones de reconocimiento por los objetivos cumplidos que motiven al logro	4	4	4	4



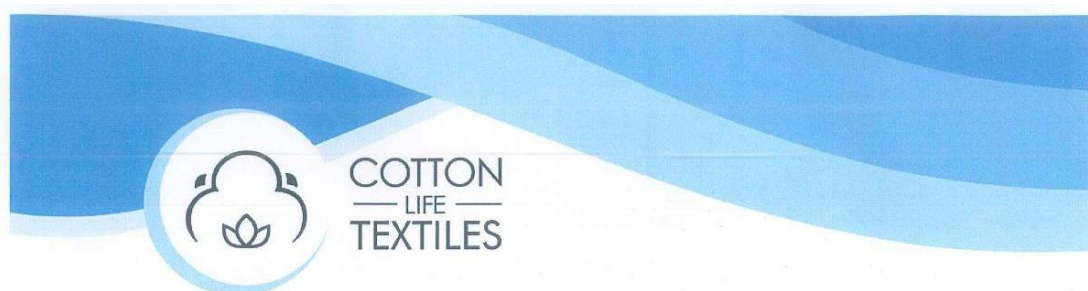
.....  
**Dr. Israel Barrutia Barreto**  
 Catedrático Investigador  
 CAL # 023182

-----  
**Firma del Juez Experto**

Apellidos y Nombre del experto	Dr. Israel Barrutia Barreto
Especialidad del experto	Doctor en Administración. Doctorado en Educación (Universidad Benito Juárez). Maestro en Administración y dirección de empresas, egresado de Maestría en Gestión Pública. Colegiado especialista en Logística.
Código de colegiatura	023182
Ficha CTI Vitae (*)	<a href="https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=71576">https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=71576</a>

(\*) De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

Anexo 5. Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación



**CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ACCESO PÚBLICO  
(COTTON LIFE TEXTILES E.I.R.L.)**

Por medio de la presente, informamos que la empresa **COTTON LIFE TEXTILES E.I.R.L.** autoriza a los tesisistas **Rosa Janet Flores Malpartida** con código **100025497** y **Franklin Manuel Cortez Patiño** con código **100023885** de la carrera profesional de **Administración de Empresas** de la **Universidad Científica del Sur**, hacer uso de la información que a continuación se detalla, con el consentimiento de la institución, para el desarrollo de su tesis de grado, la cual lleva por título: **“EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN GERENCIAL EN LA EMPRESA COTTON LIFE TEXTILES EIRL, 2022”**

Información y/o permiso solicitado y a emplear en la tesis:

1. PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE PLANTA

Dicha información, se recopilará en el Trabajo de Campo para posteriormente ser registrada en su investigación con fines netamente pedagógicos.

Se expide la presente **CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**, a solicitud del interesado (a) para los fines que estime conveniente.

Lima, 05 de febrero de 2022



Tesisista  
Rosa Janet Flores Malpartida



Tesisista  
Franklin Manuel Cortez Patiño



Israel Bayrutia Barreto  
GERENTE GENERAL  
COTTON LIFE TEXTILES E.I.R.L.  
RUC: 20554505016  
Av. DE LA MARINA NRO. 1453 URB. PERSHING LIMA – LIMA – SAN MIGUEL