

LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE UNA EMPRESA FERRETERA, TRUJILLO 2022

por Walter Antonio Acuña León

Fecha de entrega: 07-ago-2023 02:24p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2142768843

Nombre del archivo: azgo_estrat_gico_y_gestion_empresarial_-_Acu_a_Uife_-_FINAL.docx (3.32M)

Total de palabras: 14533

Total de caracteres: 82282

⁴**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN INGENIERÍA CON MENCIÓN EN
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS**



**LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
EMPRESARIAL DE UNA EMPRESA FERRETERA, TRUJILLO 2022**

Tesis para obtener el grado académico de
**MAESTRO EN INGENIERÍA CON MENCIÓN EN: DIRECCIÓN Y
GESTIÓN DE PROYECTOS**

AUTORES

Br. Walter Antonio Acuña León
Br. José Alberto Ulfe Isla

²**ASESOR**

Mg. José Luis Lorenzo Alvarado Campos
<https://orcid.org/0000-0002-2141-702X>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Competencias en la Dirección de Proyectos

⁴**TRUJILLO - PERÚ**

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE UNA EMPRESA FERRETERA, TRUJILLO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	19%	3%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Víctor Humberto González-Acuña, María Elena Soto-Velásquez. "Actores sociales en el ordenamiento y gestión territorial de los Gobiernos locales del Perú", Quipukamayoc, 2022 Publicación	1%
5	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

CONFORMIDAD DEL ASESOR

² Yo, Mg. José Luis Lorenzo Alvarado Campos con DNI N° 47171357 en mi calidad de asesor de la Tesis de Maestría titulado: **LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE UNA EMPRESA FERRETERA, TRUJILLO 2022** de los maestristas Br. Walter Antonio Acuña León ² con DNI N° 18141442 y Br. José Alberto Ulfe Isla con DNI N° 70204705 informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se encuentra en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 01 de julio de 2023



²
Mg. José Luis Lorenzo Alvarado Campos

ORCID: 0000-0002-2141-702X

Asesor

DEDICATORIA

A ti Padre Celestial porque siempre me fortaleces con tu Espíritu Santo y me das entendimiento y fortaleza para continuar en el camino.

Con un especial cariño a mis padres Luis Miguel y Teresa Elizabeth, muchas gracias por su apoyo, confianza en mí y sus sabios consejos.

A mis hermanos Luis y Aidita por su ejemplo y tesón en la búsqueda de sus metas. Gracias hermanita porque sin tu gran ayuda no hubiera concretado este gran paso.

A mi esposa Jackeline y mis dos hijos Luis Miguel Ángel y Sebastián Ángel Mateo, ustedes han sido benévolos en sacrificar su tiempo y han tenido mucha paciencia a causa de mis estudios, gracias por su comprensión y apoyo moral que siempre me han brindado.

Walter Antonio Acuña León

El esfuerzo que hoy realizo está dirigido a Dios por ayudarme en este objetivo; a mis queridos padres, Cecilia y Luis, mis queridos hermanos, Mauricio y Adrián por su confianza en mí durante mis estudios de maestría.

A Milagros por ser una persona muy importante para mí.

Es muy emocionante poder hacer realidad el logro de mi anhelada meta.

José Alberto Ulfe Isla

AGRADECIMIENTO

Damos gracias a Dios por ser nuestro guía en nuestras vidas dándonos claridad en las ideas y entendimiento.

Al Mg. José Luis Lorenzo Alvarado Campos quien es nuestro asesor, por orientarnos para llegar a culminar el presente informe brindándonos sus conocimientos, experiencia y dándonos soluciones durante todo este proceso, logrando un resultado exitoso que nos enorgullece.

A los jefes de Área de la empresa ferretera Femaco San Miguel por brindarnos todo su apoyo para el desarrollo del presente trabajo.

A nuestros familiares por brindarnos su respaldo moral de forma tal que pudimos culminar nuestras metas trazadas.

Los Autores

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Walter Antonio Acuña León con DNI N° 18141442 y José Alberto Ulfe Isla con DNI N° 70204705, egresados de la Maestría en Ingeniería con mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: **LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE UNA EMPRESA FERRETERA, TRUJILLO 2022** la que consta de un total de 66 páginas, en las que se incluye 10 tablas y 8 figuras, más un total de 14 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 20%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores



Br. Walter Antonio Acuña León
DNI 18141442



Br. José Alberto Ulfe Isla
DNI 70204705

ÍNDICE

² Informe de originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Conformidad del asesor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Declaratoria de autenticidad	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. METODOLOGÍA	29
2.1 Enfoque, tipo	29
2.2 Diseño de investigación	29
2.3 Población, muestra y muestreo	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	30
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	31
2.6 Aspectos éticos en investigación	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS	49
ANEXOS	533
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información	533
Anexo 2: Ficha técnica	555
Anexo 3. Operacionalización de variables	577
Anexo 4: Carta de presentación	58
Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	59
Anexo 6: Consentimiento informado	600
² Anexo 7: Matriz de consistencia	655

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de muestra tomada para la investigación.....	30
Tabla 2. Niveles del liderazgo estratégico y la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	33
Tabla 3. Niveles de las dimensiones del liderazgo estratégico en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	34
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	35
Tabla 5. Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk del liderazgo estratégico y la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	36
Tabla 6. Liderazgo estratégico y su relación con la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	37
Tabla 7. Liderazgo estratégico y su relación con la planificación de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	38
Tabla 8. Liderazgo estratégico y su relación con la organización de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	39
Tabla 9. Liderazgo estratégico y su relación con la dirección de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	40
Tabla 10. Liderazgo estratégico y su relación con el control de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles del liderazgo estratégico y la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	33
Figura 2. Niveles de las dimensiones del liderazgo estratégico en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	34
Figura 3. Niveles de las dimensiones de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	35
Figura 4. Liderazgo estratégico y su relación con la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	37
Figura 5. Liderazgo estratégico y su relación con la planificación de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	38
Figura 6. Liderazgo estratégico y su relación con la organización de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	39
Figura 7. Liderazgo estratégico y su relación con la dirección de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	40
Figura 8. Liderazgo estratégico y su relación con el control de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.....	41

RESUMEN

La presente investigación cuyo título es: **LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE UNA EMPRESA FERRETERA, TRUJILLO 2022** tuvo como finalidad establecer la relación existente entre el liderazgo estratégico y la gestión empresarial de una empresa ferretera de Trujillo. El estudio que se realizó tuvo diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional. De 30 colaboradores fue su población jefes-directivos de la ferretera; se les aplicó una encuesta mediante dos cuestionarios **estuvo conformado por preguntas generales y específicas por cada indicador de cada variable de estudio, y contaba con alternativas en la escala de Likert, que permitieron lograr los objetivos de la presente investigación., facilitando información sobre la relación entre las variables de estudio en sus diferentes dimensiones, cuyos resultados se muestran gráfica y textualmente.** Se determinó **que existe relación significativa de $r=0,852$ con un nivel de significancia $p=0,00 < 0,01$ entre las variables liderazgo estratégico y gestión empresarial, en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., de Trujillo 2022, siendo los resultados estadísticos con nivel positivo considerable utilizando la prueba paramétrica de correlación de Pearson.**

Palabras claves: Liderazgo estratégico, gestión empresarial, empresa.

ABSTRACT

The present investigation whose title is: STRATEGIC LEADERSHIP AND ITS RELATIONSHIP WITH THE BUSINESS MANAGEMENT OF A HARDWARE COMPANY, TRUJILLO 2022 had the purpose of establishing the relationship between strategic leadership and business management of a hardware company in Trujillo. The study that was carried out had a non-experimental design, of a descriptive-correlational type. Its population was 30 employees, heads-managers of the hardware store; A survey was applied to them through two questionnaires, which consisted of general and specific questions for each indicator of each study variable, and had alternatives on the Likert scale, which allowed the objectives of the present investigation to be achieved, providing information on the relationship between the study variables in their different dimensions, whose results are shown graphically and textually. It will be concluded that there is a significant relationship of $r=0.852$ with a level of significance $p=0.00 < 0.01$ between the variables strategic leadership and business management, in the Empresa Femaco San Miguel S.A.C., of Trujillo 2022, being the statistical results with considerable positive level using Pearson's parametric test of connections.

Keywords: Strategic leadership, business management, company.

I. INTRODUCCIÓN

Se ha observado que múltiples empresas debido a la pandemia del COVID-19 terminaron afectadas y en muchos casos han quebrado a causa del duro golpe sufrido, incluso a nivel de Latinoamérica se ha visto el mayor impacto económico desde hace 120 años (Jones et al., 2021), por ello es importante analizar a las empresas en niveles financieros y detectar cómo es que los objetivos son asimilados y aplicados dentro de la organización, por ende, se debe detectar, analizar y examinar todos los posibles escenarios, teniendo en cuenta el propósito de la organización, es aquí donde el liderazgo estratégico se convierte en punto clave para esta transición (Sequeira, 2021), ya que a través de este tipo de liderazgo se logrará determinar y desarrollar competencias en la empresa para alcanzar una cultura organizacional emprendedora con ética y responsabilidad social que permita anticipar y mantener la flexibilidad de la administración total de la empresa (Lezama et al., 2015).

En el Perú, se considera que el liderazgo viene a ser uno de las causales de éxito, principalmente en las PYMES, ya que la calidad del producto y servicio se ve reflejado en el grado de liderazgo que se mantiene dentro de la empresa, y es a partir de este liderazgo que se influye en la conducta de las personas involucrándolas dentro del cumplimiento de los objetivos mediante la dirección estratégica (Santamaría, & Mejías, 2020), y ante cambios como los vividos, se necesitaría un liderazgo estratégico que tenga la habilidad para mantener la visión de la empresa mediante el enfoque de objetivos, que será capaz de enfrentar los cambios por los cuales pasa la organización y sus decisiones repercutirán de manera positiva en toda la empresa (De Jacobis, 2017).

A nivel local, la empresa ferretera, ha presentado una serie de problemas que se han acentuado durante la pandemia del COVID, que aparentemente nacen a raíz de la inexistencia o poca influencia de los líderes de la organización, dando lugar a desórdenes que a futuro harán que los colaboradores trabajen de manera inadecuada, influyendo inclusive en los resultados económicos de la empresa, porque si bien es cierto que se han adecuados a la nueva realidad, pero la falta de una guía y la motivación que un liderazgo estratégico aportaría a la organización es notoria, llevándola incluso al borde de la quiebra, es por ello que el estudio de la investigación permitirá mejorar la situación de la organización.

Planteándose como problema investigativo: ¿Cuál es ¹ la relación entre el liderazgo estratégico y la gestión empresarial de una empresa ferretera, Trujillo 2022?

Justificándose realizar la investigación, porque es de vital importancia estudiar el ⁵ liderazgo estratégico dentro de la gestión empresarial, ya que, a causa de las decisiones de los líderes se ven reflejados los resultados de la organización, porque no solamente es quien motiva, sino que determinará el camino a seguir mediante su trabajo, su conducta y la capacidad que tiene de comunicar los objetivos, metas y planeamientos que la empresa se ha trazado con la finalidad de alcanzar la excelencia, por ello que se le necesitará para dirigir la organización con la finalidad de obtener los resultados determinados utilizando su capacidad de ser visionario y flexible ante los cambios externos, es ahí donde la investigación cobra vital importancia ante esta pandemia porque ha afectado en sobremanera a las empresas y el estudio se llevará a cabo para dejar evidencia de que el liderazgo es el tema medular de la compañía, ya que, a través de éste se obtendrá el posicionamiento necesario y soportará los diferentes embates y fluctuaciones de la economía, con el fin de que la empresa se mantenga en vigencia en el mercado.

Según el punto de vista teórico, se justifica realizar la investigación dado que tendrá un aporte valioso porque se describirá cómo influyen los líderes estratégicos en la mejora de la empresa y sus colaboradores y cómo mejorará su rendimiento con respecto a la competencia y al logro de sus objetivos mediante la reflexión y discusión del tema e incluso nos llevará a hacer epistemología del conocimiento que se tiene.

Según la perspectiva práctica, se justifica realizarla dado que los resultados alcanzados de este informe servirán de guía hacia las demás organizaciones, las cuales no solo se pueden nutrir de la experiencia y aplicación realizada en este estudio, sino también se podrá contrastar los resultados con el objetivo de obtener la aplicación de una mejor gestión empresarial.

Finalmente, desde la perspectiva metodológica, este informe generó una base de estudio, siendo la investigación básica o pura, cuantitativa, donde se utilizarán ³⁵ a

la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, esta información permitirá encontrar mejores propuestas de liderazgo estratégico con respecto a la gestión empresarial con la finalidad de generar conocimiento válido para las futuras investigaciones.

Procediendo a formular los siguientes objetivos: ¹⁶ Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la gestión empresarial de una empresa ferretera, Trujillo 2022. ¹ Y los objetivos específicos: ⁵ Evaluar la relación entre el liderazgo estratégico y la planificación de una empresa ferretera, Trujillo 2022; ¹ Evaluar la relación entre el liderazgo estratégico y la organización de una empresa ferretera, Trujillo 2022; ¹ Evaluar la relación entre el liderazgo estratégico y la dirección de una empresa ferretera, Trujillo 2022; ⁹ y evaluar la relación entre el liderazgo estratégico y el control de una empresa ferretera, Trujillo 2022.

³¹ Siendo la formulación de la hipótesis general: El liderazgo estratégico se relaciona significativamente con la gestión empresarial de una empresa ferretera, Trujillo 2022. ⁵ Y las hipótesis específicas: ¹ El liderazgo estratégico se relaciona con la planificación de una empresa ferretera, Trujillo 2022; ¹ El liderazgo estratégico se relaciona con la organización de una empresa ferretera, Trujillo 2022; ¹ El liderazgo estratégico se relaciona con la dirección de una empresa ferretera, Trujillo 2022. ¹ Y el liderazgo estratégico se relaciona con el control de una empresa ferretera, Trujillo 2022.

Siendo los antecedentes investigativos recopilados con ¹ nivel internacional, nacional y local, presentándose a continuación: ²¹ En el panorama internacional, Amador y Hereira (2018), en su investigación de posgrado titulada: Liderazgo democrático y calidad de gestión en empresas comerciales, tipo de investigación descriptiva – correlacional, con diseño no experimental y transeccional, siendo la población 27 funcionarios. Los resultados indicaron: El 34.57% de los administradores de almacén identifican en los gerentes de operaciones el enfoque del liderazgo algunas veces, el 25.31% casi siempre, 21.6% casi nunca, 17.28% siempre y 1.23% nunca. Asimismo, el 32.60% de los gerentes de operaciones y administradores de almacenes identifica en el liderazgo de la organización, algunas

veces la tendencia del liderazgo democrático, 27.89% siempre, 22.97% casi siempre, 15.31%. La conclusión indica relación alta y positiva entre las variables estudiadas, lo que resalta que mientras el gerente opte por emplear un liderazgo adecuado éste influye en los resultados de la calidad de gestión de las empresas.

²² Di Trolio (2018), en su investigación de posgrado: “Gestión del talento y liderazgo, ideas para la mejora en Pymes Argentinas”, donde se utilizó una metodología cuali-cuantitativa y diseño no experimental, tipo de investigación exploratoria descriptiva, siendo la muestra 30 personas con puestos jerárquicos y 30 colaboradores en total. Respecto a los resultados, éstos fueron: 36,7% eran jefes, 30% estaban en la posición de Gerente o Manager, el 23,3% en posición de supervisión y el resto de los encuestados, estaban desarrollándose en diversas posiciones (encargado de sector, director y responsable). Se concluyó que en las empresas Argentinas, las personas con puestos jerárquicos no existe un liderazgo adecuado, ya que este proceso de liderazgo debe darse de forma recíproca entre el líder y sus seguidores, sin embargo los colaboradores sienten baja o nula confianza en su jefe, ya que estos hacen uso del poder que ostentan antes de ganarse el respeto y admiración de las personas, fomentando así la insatisfacción y un alto grado de conflictividad dentro de las Pymes analizadas denotando así una marcada falta de adaptabilidad al entorno cambiante y otros problemas que fueron ocasionados a causa de la falta de un liderazgo adecuado dentro de las organizaciones.

¹⁸ Vanegas (2019), en su investigación de posgrado titulada: “Determinación de factores clave, aplicación y relación para el aporte del liderazgo estratégico en la productividad: Muestra MIPYMES área Metropolitana de Antioquía”, que fue de tipo descriptivo – correlacional, diseño no experimental y con 30 empresas como muestra catalogadas mipymes. Siendo los resultados: Del total de encuestados un 30% sostiene que el liderazgo aporta a la productividad en forma deficiente, 40% aporta a la productividad de forma aceptable, 20% aporta a la productividad de manera esperada y el 10% aporta a la productividad en forma sobresaliente. Se concluyó que existen factores de ejercicio empresarial interno y externo necesarias para el desarrollo y progreso que son las categorías de gerencia, gestión, entorno y talento humano, y que según los resultados obtenidos existen tres escalas de la productividad, estas son: productividad alta, aceptable y baja; dentro de las mipymes

con productividad alta se encontró que tenían un adecuado liderazgo estratégico en temas de gerencia, gestión y entorno, y se demostró que este tenía una incidencia alta y directa con respecto a la productividad.

¹¹ Del mismo modo en el ámbito nacional, Campos (2016), en su investigación de posgrado denominada: **Liderazgo estratégico en la I.E. Ada A. Byron y su impacto en factores del clima organizacional, año 2016**, cuya investigación tuvo un enfoque de investigación cuantitativo, según el tipo fue correlacional, con un diseño descriptivo, se usó un cuestionario. De cuarenta y nueve empleados fue su muestra del centro educativo Ada A. Byron. Los resultados indicaron: Respecto al liderazgo estratégico, el 31% lo consideran como “Medianamente”, 12% consideran que “Nunca” se desarrolla en la I.E. el 37% “siempre” y el 20% “casi siempre”. Asimismo, el 27% afirman que “Siempre” el Liderazgo distributivo se está desarrollando, el 31% lo ubica en “Casi siempre”, el 24% como “Medianamente” y el 18% consideran que “Nunca” se desarrolla en la I.E. Además, respecto al liderazgo transaccional, el 27% consideran que “Siempre” se desarrolla, el 39% lo califica en “Casi siempre”, el 20% lo considera como “Medianamente” y el 14% entienden que “Nunca” se desarrolla en la I.E. Por otra parte, el 14% declaran que “Siempre” se lleva a cabo el Liderazgo transformacional, 35% lo considera en “Casi siempre”, el 31% lo indican como “Medianamente” y el 20% señalan que “Nunca” se desarrolla en la I.E. Analizando el clima organizacional: el 31% consideró que “Siempre” se trabajan sus factores, 29% lo indica en “Casi siempre”, 24% lo consideran como “Medianamente” y el 16% señalan que “Nunca” se trabajan los factores en la I.E. El Factor comunicación, un 22% ha mencionado que “Siempre” se trabaja, el 33% lo indica en “Casi siempre”, 25% lo señalan como “Medianamente” y el 20% consideran que “Nunca” se trabaja este factor en la I.E. Asimismo, 18% ha indicado que “Siempre” el Factor trabajo en equipo se trabaja, 37% lo señala en “Casi siempre”, 20% lo indican como “Medianamente”, 25% señalan que “Nunca” se trabajan este factor en la I.E. En lo concerniente, el 27% expresó que “Siempre” se trabaja el Factor convivencia, 33% lo indica en “Casi siempre”, 24% lo señalan como “Medianamente”, el 16% consideran que “Nunca” se trabajan este factor en la I.E. Concluyendo que ¹¹ **el liderazgo estratégico ejerce influencia en los factores del clima organizacional** como: **la** comunicación, trabajo en equipo y convivencia,

obteniéndose una relación positiva de 0.914, determinándose que el clima organizacional está dado por 83.5% del liderazgo estratégico.

Alvarado (2016), en su investigación de posgrado denominada: **Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en facultades de la Universidad Nacional del Callao, de** diseño no experimental, tipo transversal cuantitativo, haciendo uso de la entrevista utilizando como instrumento al cuestionario. La muestra fue de 225 docentes. Los resultados indicaron: los encuestados que están en nivel medio son el 48,9% para el liderazgo estratégico, en deficiente está el 26,7% y el 24,4% en nivel eficiente. Asimismo, 50,2% señalan nivel medio para dimensión Comportamientos involucrados, 38,7% lo califica como deficiente y 11,1% afirma que es eficiente. Además, 48,4% señalan para dimensión Comportamientos, es decir, están en nivel medio enfocados en la inspiración de una visión compartida del sistema del Liderazgo estratégico, un 32,4% lo califica como deficiente y un 19,1% lo considera deficiente. También, 44,9% señalan nivel medio para dimensión Comportamientos enfocados a que otros actúen dentro del sistema del Liderazgo estratégico, 38,7% lo considera deficiente y 16,4% eficiente. Y por último, 52,0% también indica nivel medio para dimensión Comportamientos implicados respecto al incentivo del espíritu de las personas del Liderazgo estratégico, un 34,7% lo toma como deficiente y un 13,3% eficiente. Concluyendo que las variables muestran relación directa dentro de la unidad de estudio.

Luzón (2019), en su investigación: **Gestión empresarial con enfoque basado en estrategias de ventas de la empresa Autobutique ML EIRL**, de tipo descriptiva, evaluativa, la población fue de 60 personas al igual que la muestra. Siendo los resultados: En el aspecto **proceso de administración de gestión empresarial**, el 85% de jefaturas dan a conocer estar de acuerdo, 9% afirma no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 6% expresaron su desacuerdo. Se concluyó que, en cuanto al liderazgo estratégico, tienen un aspecto favorable las jefaturas y el personal operativo lo cual incidirá para que sus capacidades y habilidades mejoren, siendo muy importante implementarlo en el trabajo de la gestión empresarial ya que reforzarán y permitirán obtener mejores resultados, inclusive en el ámbito financiero.

Soncco (2020), en su estudio de posgrado titulado: ²⁸ Gestión empresarial y planificación estratégica en la empresa Contratista Minera 2019, que tuvo un tipo de investigación correlacional y un método inductivo, su población y la muestra estuvo compuesta por todos los gerentes de la empresa que fueron 8. Se concluyó que los niveles de gestión empresarial son bajos a causa de fallas en la comunicación y la falta de difusión de los objetivos que varían anualmente, así al contar con una planificación detallada, pero al no informar a los colaboradores se han presentado problemas administrativos y financieros.

Arévalo (2022), en su estudio de posgrado que fue titulado: ¹ El liderazgo y su relación con la gestión de equipos en compañía de seguros de Perú en el año 2021, utiliza un tipo de investigación cuantitativo, mediante el uso del método inductivo y deductivo, con un diseño no experimental, la muestra igual a la población, que fueron 24 trabajadores de la compañía de seguros. Se concluyó que el liderazgo y la gestión de equipos no tienen una relación significativa en el contexto de una gestión descentralizada, como lo es la compañía de seguros en estudio.

¹ Mientras que, a nivel local, Quezada (2018), en la investigación de posgrado: ¹⁹ El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de Universidad Nacional de Trujillo – 2016. El enfoque fue cuantitativo, con diseño correlacional explicativo, de tipo básico, y usaron un cuestionario. La muestra la conformaron el total de la plana docente. Los resultados indicaron: El 50% de la plana docente indican un liderazgo estratégico en nivel medio, 33% está en nivel alto, y 17% en nivel bajo. También el 50% están en nivel respecto al éxito institucional y 33% está en nivel alto; respecto ⁷ al cumplimiento de objetivos, nivel medio de 50% y nivel alto de 33%, para relaciones interpersonales, 50% señalan nivel medio y 33% nivel alto. Concluyendo que influyó ⁷ el liderazgo del director y las dimensiones del éxito institucional.

² Castro y Zavaleta (2020), en su investigación de posgrado: Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red “maestros retadores” Otuzco 2019, para ² ello se utilizó investigación básica, con diseño transversal y descriptivo correlacional. Con muestra

de 73 docentes, se usó el cuestionario como instrumento. Resultando: El 33% señalan que se encuentra en nivel deficiente, el 45% está en regular y el 22% está en óptimo. Asimismo, la relación entre liderazgo proactivo y el desempeño docente señala que hay correlación positiva alta (0.837) con $p < 0.05$. También la relación entre el liderazgo potenciador y el desempeño docente es alta (0.735) con $p < 0.05$. Por otro lado, existe una correlación media (0.636). Concluyendo que hay correlación entre las variables estudiadas al indicar que $p < 0.05$

Vásquez (2022), en su estudio de posgrado titulada: Liderazgo gerencial y gestión administrativa, utilizó un diseño de investigación descriptivo-correlacional, los instrumentos utilizados fueron un cuestionario, aplicados a 49 empleados de la municipalidad distrital de Víctor Larco. Se obtuvo como resultados: Hay relación entre las variables, siendo $r = .857$, la relación es de tipo positiva, es decir, conforme el liderazgo se incrementa, aumenta también la gestión, dándose esta incidencia en un 73.5% de la muestra estudiada. Datos, que confirman que es aceptada la hipótesis investigativa. Finalmente concluye que un liderazgo en sentido revolucionario y con habilidades gerenciales, garantizan la aplicación de su gestión administrativa.

Respecto al marco teórico, las bases teórico-científicas comprenden el estudio de las dos variables, empezando por la variable independiente que es el liderazgo estratégico, quien se centra en la alta gerencia, y se encarga de vigilar el entorno interno y externo, distribuye los recursos empresariales, es el encargado de detectar nuevas oportunidades y tiene una visión para identificar amenazas y guiar a la organización hacia un objetivo seguro, haciéndolo decisivo e importante. Es el liderazgo que deben de desarrollar las empresas en este entorno tan cambiante y golpeado por la pandemia; el líder estratégico es el encargado de iniciar y guiar los cambios dentro de una empresa a través de la creación de su visión, misión y objetivos, así como llevarlos a cabo (Lussier & Achua, 2015). Así mismo, López et al. (2020), afirman que este tipo de líder debe tener la capacidad de anticiparse a los eventos, así como tener una flexibilidad que le permita interactuar y responder ante diferentes personalidades y situaciones que se le presente de manera estratégica y debe estar en la capacidad de adecuar las metas para llegar al objetivo propuesto.

Siendo las dimensiones de liderazgo estratégico: Liderazgo, donde Lussier y Achua (2015), mencionan al liderazgo un arte, que ejerce influencia en las personas con la finalidad de lograr un objetivo y tiene cinco puntos principales en los que se centra, que son: líderes – seguidores, influencia, cambio, personas y objetivos organizacionales, así mismo Espinoza et al. (2018), afirman que existe una teoría del liderazgo que divide en dos vertientes, la tradicional, que se conoce como la influencia a partir de un cargo de poder y la motivacional, donde el líder influye mediante la motivación entre quienes lo siguen, además Madrigal (2017), afirma que el líder debe desarrollar ciertos rasgos si desea mantener equipos efectivos de trabajo, tales como: Habilidades cognitivas, de comunicación, saber organizar, integrar, controlar, motivar, delegar y conciliar con el fin de desarrollar de la manera más adecuada sus funciones.

Para la planificación estratégica, Ítalo (2020), menciona que es un proceso ordenado donde el líder estratégico crea las pautas a seguir para lograr el objetivo propuesto para la compañía, son metas que ayudan a encaminar a la empresa que se desarrollan para guiar a los colaboradores en un corto, mediano y largo plazo, así mismo, Sainz de Vicuña (2017), menciona que es una de las herramientas básicas de la planificación que usa la alta gerencia, además Rodríguez (2018), agrega que es un esfuerzo organizacional mediante el cual se define con mayor precisión en la organización su misión, visión y objetivos, teniendo siempre en cuenta que en la aplicación de esta planificación debe de tener las correcciones oportunas de acuerdo con las situaciones que se presentan.

Respecto a la gestión de mercado, Mc Daniel y Gates (2015), afirman que la gestión ²³ de mercado se basa en realizar una investigación de mercado mediante el cual se obtendrá la información acerca de nuestros nichos de mercado, con la finalidad de identificar características del grupo a quien deseamos dirigir nuestro producto o servicio, además, Guílera (2021), complementa indicando que un líder debe poseer una serie de competencias, entre ellas debe tener conocimiento y gestión del mercado que le permitan ajustar sus productos y servicios a las demandas del mismo, con la finalidad de posicionarse sobre la competencia y que siempre un buen liderazgo debe estar acompañado de una buena gestión.

La variable dependiente: Gestión empresarial, donde Arguello et al. (2020); dentro de una dimensión organizativa, consideran que la administración se enmarca en dirigir, ordenar, disponer y organizar la empresa o los bienes. Hoy en día, los mercados globalizados conjuntamente con los tratados de libre comercio entre estados permiten identificar a nuevos competidores dando lugar a establecer maneras actualizadas de gerenciar los recursos económicos y el comportamiento organizacional (Di Máximo, 2018).

La empresa representa la actividad más común organizada por el ser humano, puesto que ahí se desarrollan actividades de forma diaria mediante el esfuerzo personal o colectivo, además de inversión económica que le permitan lograr su fin para el cual ha sido creada. Esto se logrará con la puesta en práctica de un buen proceso administrativo mejorado, siguiendo el cumplimiento satisfactorio de las fases interrelacionadas (planificación, organización, dirección y control) (Di Máximo, 2018).

Considerándose como fases del proceso administrativo a la planificación, que es lo que primero se ejecuta dentro del proceso administrativo, y deberá enfocarse en establecer los objetivos, diagnóstico organizativo, presupuesto y metas a asumir dentro de la organización empresarial en un determinado tiempo, de tal modo que la misma, esté acorde con el cumplimiento de los objetivos y deberá abarcar el entorno social de la organización. Una vez alcanzadas las metas, la organización deberá planificar y establecer nuevas metas a alcanzar (Arguello et al., 2020).

La planificación empresarial, está supeditada a las características propias de cada empresa y puede ser estratégica, si denota los medios necesarios para construir el futuro de la empresa con decisiones básicas y necesarias; y táctica u operativa por estar subordinada, además de establecer objetivos parciales que permitan cumplir las metas establecidas dentro de la planificación estratégica (González, 2017).

Según Garrido y Romero (2021), el entorno de la empresa está referido a todos los medios externos y relevantes según las distintas condiciones ambientales, sociales y culturales que influyen o modifican la vida de un individuo, comunidad u organización. Los cambios no son iguales para todas las empresas, depende mucho

de la actividad que realiza, su posición y la existencia o no de competencia. Así también, menciona que los entornos se clasifican en base a; su estabilidad, si los cambios son muchos, pocos, rápidos, lentos, profundos y predecibles o no; complejidad, con respecto a la facilidad para comprender los cambios; diversidad, según el número de variables necesarias para explicar dicho entorno y hostilidad, dada por la fuerza y velocidad de los cambios.

Respecto a la organización, la gestión considera que la organización empresarial tiene por objetivo la búsqueda de beneficios económicos, por lo que se debe establecer condiciones acordes a la realidad organizacional y de forma global, caracterizándose por su capacidad para desarrollar estrategias competitivas influenciadas por quienes lideran las organizaciones (Batista & Estupiñán, 2018).

Como parte de la sociedad; Di Máximo (2018), afirma que la empresa busca ser competitiva a través de la aplicación y seguimiento del conocimiento colectivo o individual de su talento humano para mejorar procesos y aprovechar nuevas oportunidades de negocio; menciona también que la formación del talento humano es determinante para alcanzar la competitividad sostenible en las organizaciones y la gestión del mismo permite alinear el capital intelecto de la empresa, de forma simultánea con el desarrollo profesional de las personas.

Di Máximo (2018), considera a las personas como fuente principal y protagonista de la organización, enfocada más en el negocio y la comunicación y deberán someterse a un proceso continuo de mejora, desarrollo y aprendizaje, enfocado para incrementar el desempeño del talento humano y de la organización; donde: La mejora debe comprender el desarrollo de procesos dentro del ciclo de planificar, ejecutar, verificar y optimizar su actuación en la sociedad.

El desarrollo deberá ser direccionado a lograr el progreso y educación individual de conocimiento relacionado con las actividades diarias de cada individuo dentro de la organización. El aprendizaje debe reflejar la transformación del talento humano, dependiente ahora del autoconocimiento, con cambios en su conducta grupal o colectiva.

Por otro lado, la dirección según Arguello et al. (2020), consideran que la dirección es el proceso que enlaza el actuar del administrador-gerente sobre la ejecución de los planes con resultados positivos de parte del recurso humano a través de la comunicación, supervisión y la motivación. Comprende además la manera de cómo lograr lo que se ha propuesto la organización teniendo en cuenta las distintas diligencias que el personal realiza.

La comunicación dentro del proceso de dirección, es un elemento básico, puesto que la misma se define como la petición del parecer o sentir por parte de la persona que habla a quienes se dirige; transmitiendo y recibiendo información necesaria dentro del proceso de ejecución organizacional; y son los gerentes sobre quienes recae la tarea de entablar comunicación constante e interpersonal a fin de cumplir con las tareas propias del funcionamiento de las empresas; la comunicación será efectiva aplicando los siguientes tipos:

Comunicación descendente: A través de la cual, la información baja por los niveles de jerarquía establecidos dentro de la organización puede ser oral o escrita y además presenta la desventaja de distorsión del mensaje. Comunicación ascendente: Se da entre subordinados y superiores, donde se presenta reporte de rendiciones, actividades productivas, financieras y otras. Comunicación horizontal: Denota intercambio de información entre trabajadores de una misma estructura, y se da también en los niveles de gerencia de la organización.

Con respecto a las habilidades gerenciales; Arguello et al. (2020), consideran que la supervisión es una actividad especializada cuyo fin fundamental es utilizar de forma racional los factores que intervienen en el proceso de trabajo, pues es de vital importancia contar con capital humano, capaz de producir en un ambiente motivador hacia sus colaboradores. El encaminar a la organización hacia el éxito o fracaso de cada programa u objetivo planteado en la organización dependerá de un supervisor con amplios conocimientos, habilidades, sentido común, además de tener las siguientes características: Conocimiento del trabajo, según la función que desempeña; Conocimiento de sus responsabilidades, según las políticas internas, reglamentos y costumbre que regulan la actividad de la empresa; Habilidad para instruir, mejorar métodos y dirigir, en referencia a adiestrar al personal, aprovechar

todos los recursos que la empresa facilita, así como dirigir a su personal otorgándole confianza para obtener mejores resultados. Finalmente, las habilidades gerenciales deben reflejar a un supervisor cumpliendo ampliamente su función de proyectar, dirigir, desarrollar y controlar.

Asimismo, el control dentro de la gestión de la empresa; otorga responsabilidad de planeación y control, información oportuna sobre su desempeño a los gerentes operativos de cada área, que le permita evaluar la gestión organizacional identificando las áreas con bajo desempeño (Di Máximo, 2018). D'Alessio (2015), menciona que la etapa de evaluación y control es una etapa que se realiza dentro de todo el proceso administrativo ya que al estar en un entorno cambiante se deben ajustar los planeamientos con el fin de que sean objetivos realizables.

Por su parte; Arguello et al. (2020), vinculan el control con las demás fases de proceso administrativo para cumplir con los objetivos que la organización ha establecido; además deberá verificar que en la empresa la planificación, recursos materiales y el clima laboral sean implementados correctamente.

La cuantificación del progreso se analizará mediante la medición en el control administrativo y según la clase de actividad que se lleve a cabo y se ejecutará para garantizar la calidad del proceso a través de: La observación personal, a través del contacto directo con el personal, disminuyendo la posibilidad de distorsión en la información. Reportes estadísticos, donde por intermedio de tablas y gráficos se otorga una rápida visión situacional de la organización o determinado proceso. Reportes orales, por el cual se puede acceder una toma de decisiones de forma inmediata. Reportes escritos, que permite cumplir con la formalidad para archivar evidencia documental de las operaciones que en la empresa se desarrolla.

La mejora continua de los procedimientos y procesos dentro de la gestión empresarial se completa a través de la retroalimentación, definida la misma como el mecanismo de control que da lugar a edificar la teoría del círculo en espiral (Batista & Estupiñán, 2018).

Definiendo los siguientes términos básicos: Alta gerencia, compuesta por un grupo pequeño de personas con el nombre de ejecutivos, tienen la responsabilidad de administrar toda la organización y deberán establecer políticas operacionales, así como dirigir la interacción dentro de la organización (Arguello et al., 2020). Comunicación, medio para dar a conocer a los empleados información relacionada con la organización, se informa de forma clara y precisa los objetivos; la comunicación puede ser formal e informal y permite identificar las actividades más significativas de la dirección organizacional para establecer una buena comunicación dentro de las diferentes áreas de la empresa (Solano, 2021).

Control, donde Arguello et al. (2020), afirman que se sustenta en la corrección de fallas y prevenir nuevas fallas aplicando medidas correctivas que disminuyan en el presente y las eliminen en un futuro. Se establece que se da a través de sus elementos o fases de establecimiento de estándares, medición, comparación y acción correctiva. Dirección, según Arguello et al. (2020), lo definen como el proceso continuo de gestión de los recursos productivos de la empresa, a fin de cumplir de forma eficiente con los objetivos establecidos por una empresa cuyas características son permanecer en el tiempo, contar con una estructura jerárquica en la toma de decisiones y sobre todo que estén orientadas hacia el logro de sus objetivos.

Asimismo, para la gestión de mercado, Lozano (2016), menciona que trata sobre los conocimientos empleados para aplicar estrategias, herramientas, evaluaciones y demás que conlleven a la segmentación y entendimiento del cliente y potencial cliente, al cual la empresa dirige el producto o servicio con la finalidad de crear una base con datos, que permitan el aprendizaje iterativo de los procesos que aseguren la venta y el incremento de las mismas.

Por otra parte, la gestión empresarial, según Caldas ¹⁹ et al. (2017), mencionan que dentro de la gestión administrativa es considerada como la necesidad que tiene toda organización empresarial en su quehacer diario, debido a exigencias legales o propias de la organización; esta gestión deberá ser oportuna y sin demoras, debe buscar minimizar costes a través de la simplificación de la información; además de ser rigurosa y segura en lo referente a la confiabilidad de datos.

Las habilidades gerenciales, donde Beorlegui (2018), menciona que las habilidades gerenciales deben desarrollarse en función a las habilidades individuales y colectivas del líder, las cuales operan en el ámbito del “HACER” y se manifestarán en la manera en que el gerente o director se desempeñe. Respecto a la información oportuna, está referido al momento en que debe contarse con la información, es decir, debe estar disponible antes de tomar una decisión, y al alcance de sus usuarios y destinatarios para ser utilizada. La disponibilidad de la misma debe ser evaluada teniendo en cuenta el valor que tiene la información y establecer rutas del tránsito, así no estén en perfectas condiciones de operación (Sánchez & Zúñiga, 2011).

También para el liderazgo, Lussier y Achua (2015), explican que es la capacidad y el proceso de influir en otras personas con el objetivo de lograr o hacerles cambiar de opinión con respecto a un tema o situación determinada. Cosme (2018), lo define como un hecho social, un fenómeno desarrollado en un grupo, en el que se observa comportamientos de un individuo que de alguna u otra manera influyen en las actitudes y actividades del grupo para alcanzar un objetivo común.

Siendo el liderazgo estratégico de acuerdo a López et al., (2020), la capacidad que se tiene para tener visión, ser flexible, tener una buena comunicación, ser creativo, crear y guiar a la organización con la finalidad de anticiparse a las situaciones a través del uso de la estrategia como arma, además busca cumplir con los diversos retos de los stakeholders. Asimismo, la misión según D’Alessio (2015), es lo que mejor debe hacer la empresa; puesto que representa el motor de la organización para lograr sus objetivos o situación futura deseada y sobre todo que la trayectoria de cambio a seguir sea alcanzada. ¹ Responde a la pregunta ¿Cuál es nuestro negocio?

También la motivación, implica expresar la razón que induce al individuo a realizar una acción, se fundamenta en las funciones de activar y orientar un comportamiento específico y deberá ser acompañado de competencias que otorgue un mejor rendimiento de parte del recurso humano (Gabriele, 2017). Respecto a la organización, Arguello et al. (2020), afirman que brinda una estructura adecuada que involucra en el trabajo a todos los trabajadores de la empresa, se realiza teniendo en cuenta las metas de la empresa, sus planes estratégicos y la capacidad que tiene la empresa de poner en ejecución dichos planes.

Mencionando a la planificación, González (2017), lo define como una herramienta primordial dentro de la administración de toda organización e instrumento metodológico para poner en funcionamiento un proyecto con objetivos o metas concretas. La misma deberá establecerse de forma previa a las actuaciones de organización, gestión y control. Siendo la planificación estratégica, según Uribe (2021), hace referencia a sistemas de planeación a largo plazo a través del cual se determinan ²⁴ los objetivos, políticas y estrategias que la organización tiene que cumplir.

La retroalimentación, para la Harvard Business Review Press (2016), afirma que la retroalimentación o feedback es usada para para mostrar las fortalezas y debilidades a través del análisis de lo que se está haciendo o dejando de hacer para obtener los objetivos en un tiempo corto. Respecto al talento humano, Alles (2017), relaciona talento y competencias; cita respecto a las características de la personalidad, las cuales propician que se tenga éxito en el desempeño. El verdadero talento, ante una posición en un área de trabajo se dará por la intersección del conocimiento y las competencias que posea el ser humano.

Asimismo, la visión responde a la interrogante ¿Qué queremos llegar a ser?, muestra una clara definición de lo que la empresa desea obtener en el futuro, se plantea dentro de un enfoque a largo plazo y debe servir de guía y motivación para los empleados en la búsqueda de la visión de la empresa (D'Alessio, 2015).

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

Enfoque

La investigación se basó en el modelo cuantitativo que según Pérez et al. (2020), las herramientas utilizadas para este nivel de estudio se conocen como estadística descriptiva. Monroy y Nava (2018), agrega que, en el modelo cuantitativo, se recogen los datos con el fin de estudiarlos y analizarlos mediante números o estadísticas con la finalidad de probar la hipótesis.

Tipo

El tipo de investigación, según Pimienta et al. (2018), con base en la aplicación de sus resultados la investigación fue básica, porque tuvo por fin principal, la búsqueda del conocimiento para contribuir a la producción de este, además de crear bases para describir y comprender los objetos o fenómenos estudiados. Respecto a los métodos de investigación, según Pimienta et al. (2018), la investigación siguió los lineamientos del método deductivo el cual permitió obtener conclusiones a partir de varias premisas, además García (2016), menciona que fue una forma de razonamiento que va desde el conocimiento en general al más específico.

2.2 Diseño de investigación

El estudio tuvo un diseño no experimental, adicionalmente, Pimienta et al. (2018), señalan que el investigador no controlará las variables, sino que se encargará de describir las situaciones que ocurrieron anteriormente con el fin de analizarlos e identificar causas y consecuencias mediante la utilización de estrategias metodológicas, para medir las variables observadas.

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La conformaron 30 colaboradores jefes-directivos de una empresa ferretera, Trujillo 2022.

Muestra

Muestra: Tomada para el estudio se la clasificó así:

Tabla 1

Distribución de muestra tomada para la investigación

Área	Tipo de trabajador	Jefes	Subordinados	Cantidad
Administración	Empleado	1	2	3
Contabilidad	Empleado	2	4	6
Logística	Empleado	2	4	6
Operativa	Empleado	3	3	6
Ventas	Empleado	3	6	9
TOTAL				30

Nota. Esta tabla muestra la cantidad de colaboradores clasificados por área, tipo de trabajador y grado de subordinación.

Muestreo

Para el muestreo, en referencia a lo establecido por Castellano et al. (2020), según conveniencia y necesidad para el estudio y por tratarse de los mismos colaboradores que laboran dentro de la empresa; el método de muestreo empleado fue el no probabilístico, dado que la muestra fue considerada según características y discernimiento estadístico.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La técnica empleada fue la encuesta, haciéndose uso del cuestionario, con preguntas cerradas (Anexo 1). A fin de que el encuestado pueda responder marcando las posibles respuestas para cada uno de los ítems, en escala de Likert. Ñaupás et al. (2018), refiere que un medio para recoger información de opiniones o hechos es aplicar un grupo de preguntas que integran la encuesta, a determinada muestra a estudiar. Asimismo, el cuestionario que es un instrumento, integra preguntas de carácter general o específicas, las cuales las formulan cada indicador de cada variable de estudio, en este caso es tipo escala de Likert, sólo así se lograrán conseguir los objetivos respectivos.

Siendo la identificación de dimensiones: Las dimensiones de la variable 1: liderazgo estratégico, según D'Alessio (2017) y Guilera (2021), aseguran que el desarrollo de las personas requiere un desarrollo psicológico, por ello es imprescindible que para desarrollar adecuadamente los planes de la empresa se debe contar con un buen líder, que conozca las estrategias de la empresa y se cuente con una cultura organizacional proactiva que permita manejar de manera adecuada la innovación que le permita ganar participación en los mercados. Por ello dentro de las dimensiones de la

variable se tomaron: Liderazgo. Arte donde las personas son influenciadas con el objetivo de cumplir objetivos organizacionales; Planificación estratégica. Es el proceso mediante la cual el líder estratégico crea las pautas que ayudan a encaminar a la empresa para obtener el objetivo propuesto para la compañía en un corto, mediano y largo plazo; y Gestión de mercado. Se basa en realizar una investigación de mercado donde el líder obtiene conocimientos para ajustar sus productos y servicios a las demandas del mismo, con la finalidad de posicionarse sobre la competencia.

Las dimensiones de la variable 2: gestión empresarial, según Di Máximo (2018), la puesta en práctica de un buen proceso administrativo se logra siguiendo el cumplimiento satisfactorio de las fases interrelacionadas de planificación, organización, dirección y control. Por ello dentro de las dimensiones de la variable se tomaron: Planificación. Se enfoca en establecer los objetivos, diagnóstico organizativo, presupuesto y metas a asumir dentro de la organización empresarial en un determinado tiempo; Organización. Tiene por objetivo la búsqueda de beneficios económicos y establecer condiciones acordes a la realidad organizacional, caracterizándose por su capacidad para desarrollar estrategias competitivas influenciadas por quienes lideran las organizaciones. Dirección. Proceso que enlaza el actuar del administrador-gerente sobre la ejecución de los planes, es la manera de cómo lograr las metas de la organización teniendo en cuenta las distintas actividades que el personal realiza. Control. Tiene como fin cumplir con los objetivos que la organización ha establecido; además deberá verificar la correcta implementación de la planificación a través de información oportuna sobre su desempeño, la cuantificación del progreso se analizará mediante la medición en el control administrativo y de acuerdo a la clase de actividad que se lleve a cabo.

⁴ 2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Respecto a las técnicas de procesamiento y análisis de datos: Los datos que fueron recogidos provienen de cuestionarios confiables estadísticamente, haciendo uso de los estadísticos de Alfa de Cronbach.

Posteriormente, los datos fueron analizados por la estadística descriptiva, determinándose el nivel de cada variable y sus respectivas dimensiones, y evaluó la correlación matemática, previo análisis de los supuestos de normalidad, lo que permitió

elegir al estadístico para una correcta prueba de hipótesis. Los datos se analizaron haciendo uso de softwares tales como el Excel para manejar la base de datos y el software SPSS V.26 para el trabajo de establecer las correlaciones entre las variables de investigación.

2.6 Aspectos éticos en investigación

La investigación se sustentó en el uso de teorías y artículos científicos, que a su vez permitieron la explicación de los resultados; en tal sentido y bajo lo exigido por las normas APA en su séptima edición, los autores fueron debidamente citados u referenciados. En lo que respecta a la recolección de datos, para aplicar los instrumentos, se guardó la confidencialidad de cada uno de los colaboradores, puesto que se presentaron de forma anónima, además se mostraron resultados que representaron la realidad estudiada sin manipulación alguna por parte de los representantes de la presente tesis investigativa.

III. RESULTADOS

3.1 Datos descriptivos

Tabla 2

¹ Niveles del liderazgo estratégico y la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.

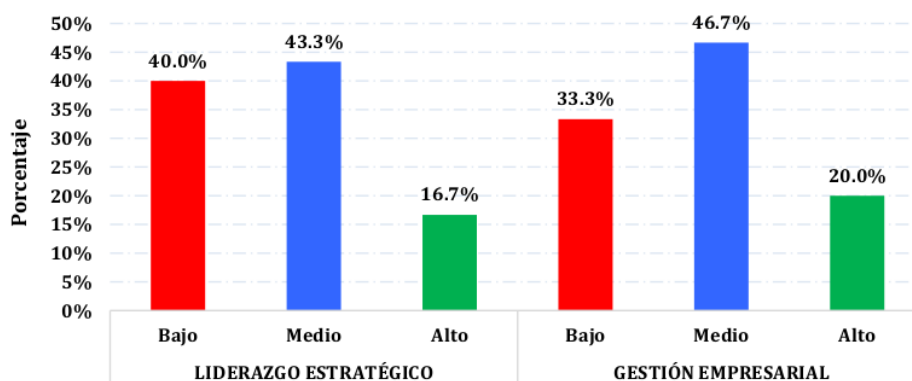
Niveles	Liderazgo estratégico		Gestión Empresarial	
	N°	%	N°	%
Bajo	12	40.0%	10	33.3%
Medio	13	43.3%	14	46.7%
Alto	5	16.7%	6	20.0%
Total	30	100%	30	100%

³ Nota: Aplicación del Cuestionario del liderazgo estratégico y la gestión empresarial, 2022.

La Tabla 2, muestra un 43.3% de trabajadores que ³ obtienen nivel medio de liderazgo estratégico, el 40.0% poseen nivel bajo, en tanto que el 46.7% logran nivel medio en la gestión empresarial y 33.3% nivel bajo; es decir, un buen nivel de liderazgo estratégico permite buena gestión empresarial.

Figura 1

¹ Niveles del liderazgo estratégico y la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.



Fuente: Tabla 2.

Tabla 3

2 Niveles de las dimensiones del liderazgo estratégico en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.

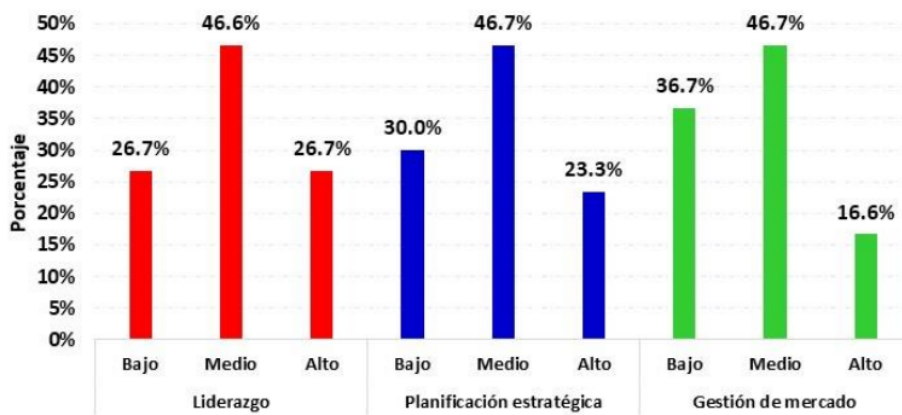
Niveles	Liderazgo		Planificación estratégica		Gestión de mercado	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	8	26.7%	9	30.0%	11	36.7%
Medio	14	46.6%	14	46.7%	14	46.7%
Alto	8	26.7%	7	23.3%	5	16.6%
3 Total	30	100%	30	100%	30	100%

Nota: Aplicación del Cuestionario del liderazgo estratégico y la gestión empresarial, 2022.

La Tabla 3 da a conocer un 46.6% de los trabajadores poseen nivel medio sobre el liderazgo y el 26.7% nivel bajo, el 46.7% logra nivel medio acerca de la planificación estratégica y el 30.0% nivel bajo. Y el 46.7% de los trabajadores alcanzaron nivel medio sobre la gestión de mercado y el 36.7% nivel bajo.

Figura 2

Niveles de las dimensiones del liderazgo estratégico en Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.



DIMENSIONES DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO

3 Fuente: Tabla 3.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la gestión empresarial en Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.

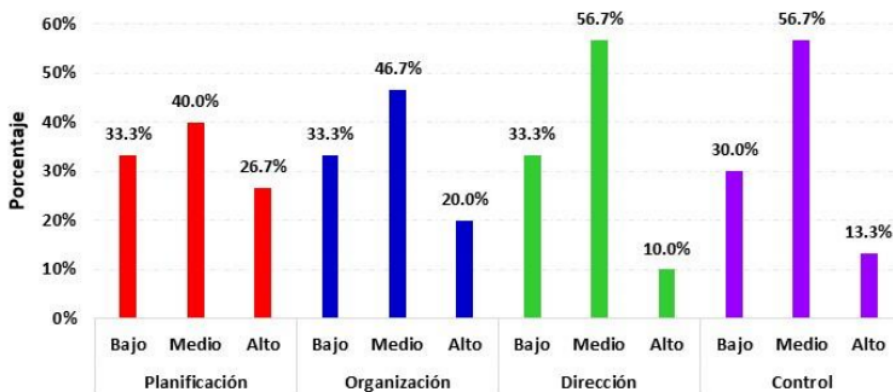
Niveles	1 Planificación		Organización		Dirección		Control	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	10	33.3%	10	33.3%	10	33.3%	9	30.0%
Medio	12	40.0%	14	46.7%	17	56.7%	17	56.7%
Alto	8	26.7%	6	20.0%	3	10.0%	4	13.3%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

3 Nota: Aplicación del Cuestionario del liderazgo estratégico y la gestión empresarial, 2022.

En la Tabla 4 se observa a un 40.0% de trabajadores que alcanzaron nivel medio en planificación y 33.3% poseen nivel bajo, el 46.7% lograron nivel medio sobre la organización y el 33.3% nivel bajo, 56.7% tienen nivel medio sobre la dirección y 33.3% nivel bajo, el 56.7% obtiene nivel medio en el control y el 30.0% poseen nivel bajo.

Figura 3

1 *Niveles de las dimensiones de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.*



DIMENSIONES DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

1 Fuente: Tabla 4.

3.2 Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk del liderazgo estratégico y la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.

VARIABLES / DIMENSIONES	Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo estratégico	0.978	30	0.763
Liderazgo	0.963	30	0.374
Planificación estratégica	0.969	30	0.511
Gestión de mercado	0.921	30	0.028
Gestión Empresarial	0.951	30	0.182
Planificación	0.930	30	0.048
Organización	0.912	30	0.017
Dirección	0.902	30	0.010
Control	0.921	30	0.029

Nota: Aplicación del Cuestionario del liderazgo estratégico y la gestión empresarial, 2022.

La Tabla 5 muestra los resultados conseguidos luego de aplicar la prueba Shapiro Wilk, donde se observa que los datos de las variables estudiadas son normales. Así los niveles de significancia respectivos para las variables de estudio y dimensiones primera y segunda, respecto al liderazgo estratégico, son $p > 0.05$, representa que existe una distribución normal, por lo que se utiliza la prueba paramétrica correlación de Pearson, y así será posible determinar la asociación entre la variable liderazgo estratégico con las dimensiones de la gestión empresarial, aplicándose la correlación de Spearman ($p < 0.05$).

3.3 Contratación de hipótesis

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis nula (H₀): El liderazgo estratégico no se relaciona significativamente con la gestión empresarial de la empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Hipótesis alterna (H₁): El liderazgo estratégico se relaciona significativamente con la gestión empresarial de la empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Tabla 6

Liderazgo estratégico y su relación con la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.

CORRELACIÓN DE PEARSON		Liderazgo estratégico
Gestión Empresarial	Coefficiente de Pearson R	0,852**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

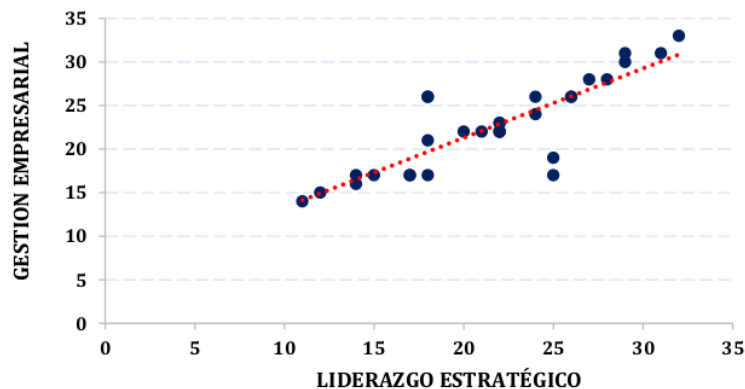
Nota: Aplicación del Cuestionario del liderazgo estratégico y la gestión empresarial, 2022.

** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

La Tabla 6, da a conocer la alta relación positiva que indica el coeficiente de correlación de Pearson $R = 0.852$, con un nivel de significancia $p < 0.01$. Indicando que el liderazgo estratégico está relacionado de manera significativa con la gestión empresarial en esta empresa, Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.

Figura 4

Liderazgo estratégico y su relación con la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA I

Hipótesis nula (H₀): El liderazgo estratégico no se relaciona con la planificación de la empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Hipótesis alterna (H₁): El liderazgo estratégico se relaciona con la planificación de la empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Tabla 7

Liderazgo estratégico y su relación en la planificación de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Liderazgo estratégico
	Coefficiente de Spearman R _{ho}	0,721**
Planificación	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

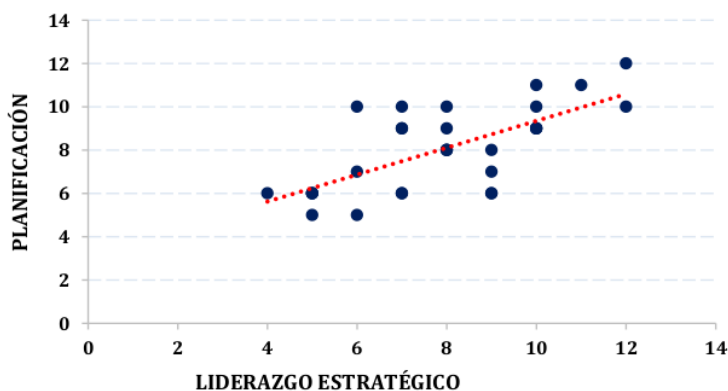
Nota: Aplicación del Cuestionario del liderazgo estratégico y la gestión empresarial, 2022.

** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

El coeficiente de Spearman R_{ho} = 0.721 (alta relación positiva), así lo indica la Tabla 7 con un nivel de significancia p < 0.01. Por lo tanto, el liderazgo estratégico está relacionado con la planificación de la gestión empresarial de Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Figura 5

Liderazgo estratégico y su relación con la planificación de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Hipótesis nula (H₀): El liderazgo estratégico no se relaciona con la organización de la empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Hipótesis alterna (H₁): El liderazgo estratégico se relaciona con la organización de la empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Tabla 8

Liderazgo estratégico y su relación con la organización de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Liderazgo estratégico
	Coefficiente de Spearman R _{ho}	0,801**
Organización	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

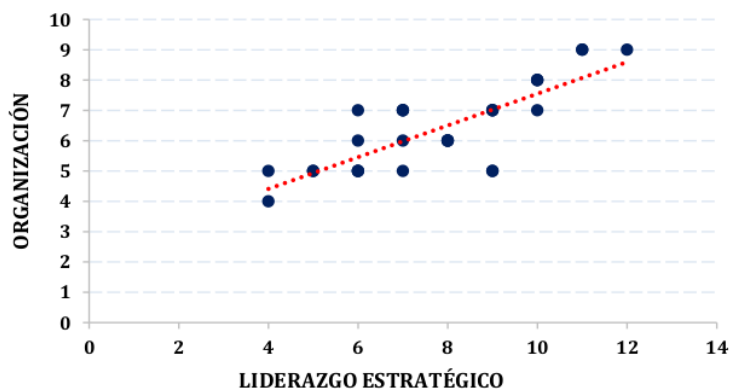
Nota: Aplicación del Cuestionario del liderazgo estratégico y la gestión empresarial, 2022.

** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

El coeficiente de Spearman R_{ho} = 0.801 indica una alta relación positiva, así lo indica la Tabla 8, con un nivel de significancia $p < 0.01$, es decir, el liderazgo estratégico tiene relación con la organización de la gestión empresarial de Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Figura 6

Liderazgo estratégico y su relación con la organización de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Hipótesis nula (H₀): El liderazgo estratégico no se relaciona con la dirección de la empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Hipótesis alterna (H₁): El liderazgo estratégico se relaciona con la dirección de la empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Tabla 9

Liderazgo estratégico y su relación con la dirección de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Liderazgo estratégico
	Coefficiente de Spearman R _{ho}	0,809**
Dirección	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

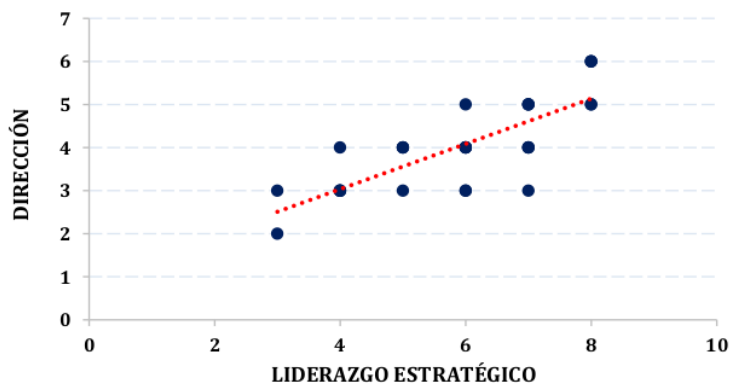
Nota: Aplicación del Cuestionario del liderazgo estratégico y la gestión empresarial, 2022.

** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

El coeficiente de Spearman $R_{ho} = 0.809$ (relación positiva alta) con $p < 0.01$, así lo señala la Tabla 9, demostrando que el liderazgo estratégico está relacionado con la dirección de la gestión empresarial de Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Figura 7

Liderazgo estratégico y su relación con la dirección de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Hipótesis nula (H₀): El liderazgo estratégico no se relaciona con el control de la empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Hipótesis alterna (H₁): El liderazgo estratégico se relaciona con el control de la empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Tabla 10

Liderazgo estratégico y su relación con el control de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Liderazgo estratégico
	Coefficiente de Spearman R _{ho}	0,825**
Control	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

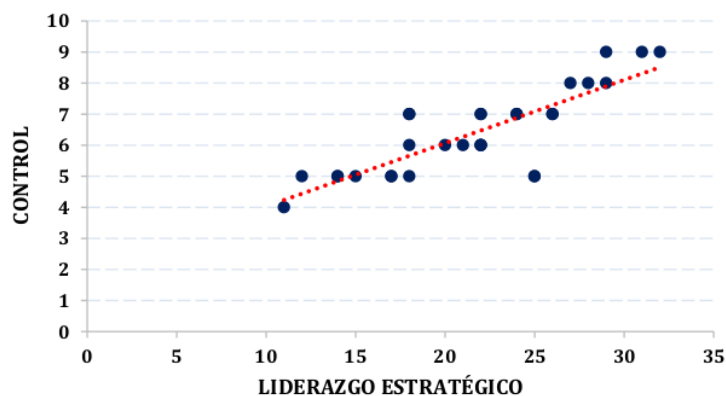
Nota: Aplicación del Cuestionario del liderazgo estratégico y la gestión empresarial, 2022.

** La relación es altamente significativa al 1% de significancia (0.01).

Existe una relación positiva alta, lo demuestra el coeficiente de Spearman hallado R_{ho} = 0.825 en la Tabla 10, siendo además el nivel de significancia $p < 0.01$, dando a conocer que el liderazgo estratégico está relacionado con el control de la gestión empresarial de Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo.

Figura 8

Liderazgo estratégico y su relación con el control de la gestión empresarial en la Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022.



IV. DISCUSIÓN

La investigación realizada permitió obtener resultados, los cuales se dan a conocer a continuación:

¹ Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la ⁵ gestión empresarial de una ³ empresa ferretera, Trujillo 2022. La Tabla 2 indica un 43.3% de trabajadores que obtienen nivel medio sobre el liderazgo estratégico y el 40.0% bajo, en tanto que 46.7% de los trabajadores obtienen nivel medio en gestión empresarial y el 33.3% nivel bajo; así un buen nivel de liderazgo estratégico significa buena gestión empresarial. Asimismo, la Tabla 6 muestra un coeficiente alto de Pearson $R = 0.852$ y significancia $p < 1\%$, es decir, el liderazgo estratégico está relacionado con la gestión empresarial en Empresa Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo – 2022. Resultados relacionados con el estudio desarrollado por Amador y Hereira (2018), quienes en su investigación hallaron como resultados: El 34.57% de los administradores de almacén hallaron un enfoque del liderazgo democrático en gerentes de operaciones, algunas veces; 25.31% se inclinaron por la opción casi siempre, 21.6% por casi nunca, 17.28% por siempre y 1.23% por la alternativa nunca, respecto al liderazgo. Asimismo, el 32.60% de los gerentes de operaciones identifica algunas veces una tendencia del liderazgo democrático en el directivo de la organización, el 27.89% se inclinó por la alternativa siempre, 22.97% por casi siempre, 15.31%. Concluyendo que hay relación alta entre variables estudiadas, lo que resalta que mientras el gerente opte por emplear un liderazgo adecuado va a influir en los resultados de la calidad de gestión de las empresas.

También Vanegas (2019), en su investigación encontró como resultado: Un 30% sostiene que el liderazgo aporta a la productividad en forma deficiente, 40% aporta a la productividad de forma aceptable, 20% aporta a la productividad de manera esperada y el 10% aporta a la productividad en forma sobresaliente. Se concluyó que se encontró que tenían un adecuado liderazgo estratégico en temas de gerencia, gestión y entorno, y se demostró que este tenía una incidencia alta y directa con respecto a la productividad.

¹ En el objetivo específico 1: Evaluar la relación entre el liderazgo estratégico y la ⁵ planificación de una empresa ferretera, Trujillo 2022. La Tabla 4 muestra un 26.7% de trabajadores con nivel alto, 40.0% nivel medio y el 33.3% nivel bajo. Asimismo, la

Tabla 7 indica ¹ coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.721$ (hay alta relación positiva) ¹ con $p < 0.01$, es decir, el liderazgo estratégico se relaciona con la planificación de la gestión empresarial de Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo. Resultados que concuerdan con los hallados por Campos (2016), en su investigación que indicaron: Respecto al liderazgo estratégico, el 31% lo consideran como “Medianamente”, 12% consideran que “Nunca” se desarrolla en la I.E., el 37% “siempre” y el 20% “casi siempre”. Y respecto al clima organizacional: el 31% consideró que “Siempre” se trabajan sus factores, 29% lo indica en “Casi siempre”, 24% lo consideran como “Medianamente” y el 16% señalan que “Nunca” se trabajan los factores en la I.E. Así, 22% indica que “Siempre” se trabaja el Factor comunicación, el 33% señala “Casi siempre”, 25% lo señalan como “Medianamente” ¹¹ y el 20% consideran que “Nunca” se trabaja este factor en la I.E. Concluyendo que el liderazgo estratégico ejerce influencia en los factores del clima organizacional como: la comunicación, trabajo en equipo y convivencia, obteniéndose una relación positiva de 0.914, determinándose que el clima organizacional está dado por 83.5% del liderazgo estratégico.

También Alvarado (2016), en su investigación halló como resultados: los encuestados respecto al liderazgo estratégico, el 48,9% indica nivel medio, el 26,7% nivel deficiente y el 24,4% nivel eficiente. Asimismo, el 50,2% señalan nivel medio, respecto a la dimensión Comportamientos involucrados liderazgo, el 38,7% nivel deficiente y 11,1% nivel eficiente. Además, el 48,4% señalan para la dimensión Comportamientos sistema del Liderazgo estratégico, nivel medio; 32,4% nivel deficiente y 19,1% nivel eficiente. Concluyendo que la relación entre liderazgo estratégico agrupado al trabajo en equipo existe.

¹ En el objetivo específico 2: Evaluar la relación entre el liderazgo estratégico y la organización ⁵ de una empresa ferretera, Trujillo 2022. La Tabla 4, indica un 20.0% de trabajadores que logran nivel alto, 46.7% tienen nivel medio y el 33.3% tienen nivel bajo. Asimismo, ¹ en la Tabla 8 el coeficiente de Spearman $Rho = 0.801$ (alta relación positiva) y $p < 0.01$, es decir, el liderazgo estratégico está relacionado con la organización de la gestión empresarial de Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo. Hallazgos que guardan relación con el estudio desarrollado por Alvarado (2016), quien halló que el 48.9% de encuestados indican nivel medio respecto al liderazgo estratégico, el 26,7% indican nivel deficiente y 24,4% nivel eficiente. Asimismo, 44,9% proyectan

un nivel medio en dimensión Comportamientos respecto al Liderazgo estratégico, 38,7% nivel deficiente y 16,4% nivel eficiente. Y por último, 52,0% están en nivel medio de la dimensión Comportamientos en incentivar a personas, respecto al Liderazgo estratégico, 34,7% nivel deficiente y 13,3% nivel eficiente. Concluyendo que hay relación directa entre estas variables dentro de la unidad de estudio.

Resultados parecidos halló Luzón (2019), en su investigación donde los resultados indicaron: Un 85% de las jefaturas, afirman estar de acuerdo en lo que respecta a la administración de la gestión de la empresa, el 9% afirma estar **ni en acuerdo ni en desacuerdo** y el 6% **en desacuerdo**. Concluyendo que, **en el liderazgo estratégico**, tienen un aspecto favorable las jefaturas y el personal operativo lo cual permitirá que sus capacidades y habilidades mejoren, siendo muy importante implementarlo en el trabajo de la gestión empresarial ya que reforzarán y permitirán obtener mejores resultados, inclusive en el ámbito financiero.

1 En **el objetivo específico 3**: Evaluar **la relación entre el liderazgo estratégico y la dirección de una empresa ferretera, Trujillo 2022**. La **Tabla 4**, señala que un 10.0% de los trabajadores tienen nivel alto, el 56.7% tienen nivel medio y el 33.3% tienen nivel bajo. Asimismo, la Tabla 9 señala coeficiente de Spearman $R_{ho} = 0.809$, indicando relación alta, siendo $p < 0.01$, es decir, **el liderazgo estratégico se relaciona con la dirección de la gestión empresarial de Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo**. La investigación realizada por Quezada (2018), halló resultados que tienen relación, así: El 50% de los docentes de Tecnología Educativa - UNT señalan nivel medio en liderazgo estratégico, 33% refieren nivel alto, y un 17% bajo. Asimismo, el 50% logran respecto al éxito institucional nivel medio y 33% nivel alto; para cumplir los objetivos; 50% presentan nivel medio y 33% nivel alto, para las relaciones interpersonales; 50% de docentes tienen nivel medio y 33% **alto** para fortalecer la identidad institucional. Concluyendo la existencia de relación **entre el liderazgo estratégico del director y las dimensiones del éxito institucional**.

También Vásquez (2022), en su estudio obtuvo resultados concordantes, siendo la relación existente del liderazgo gerencial y la gestión administrativa, $r = .857$, la relación es de tipo positiva, es decir, conforme el liderazgo gerencial se incrementa, aumenta también la gestión administrativa, dándose esta incidencia en un 73.5% de la muestra

estudiada. Datos, que confirman la aceptación la hipótesis de investigación. Finalmente concluye que un liderazgo en sentido revolucionario y con habilidades gerenciales, garantizan la aplicación de su gestión administrativa.

En el objetivo específico 4: ⁹ Evaluar la relación entre el liderazgo estratégico y el control ⁵ de una ⁵ empresa ferretera, Trujillo 2022. La ⁹ Tabla 4, indica que 13.3% de trabajadores obtienen nivel alto, 56.7% tienen nivel medio y el 30.0% tienen nivel bajo. Asimismo, la Tabla 10, muestra un coeficiente alto de Spearman $R_{ho} = 0.825$ y $p < 0.01$, es decir, el liderazgo estratégico se relaciona con el control de la gestión empresarial de Femaco San Miguel S.A.C., Trujillo. Resultados concordantes con los encontrados por Castro y Zavaleta (2020), en su investigación, donde los resultados indicaron la correlación alta (0.837) con un $p < 0.05$. También respecto a ¹ la relación entre el liderazgo potenciador y el desempeño, es positiva alta (0.735) porque $p < 0.05$. Con un $p < 0.05$, entre el liderazgo integrador y el desempeño indica que hay relación, habiendo correlación positiva media de 0.636. Concluyendo que hay correlación entre liderazgo transformacional y desempeño docente al obtener un coeficiente de Spearman alto tanto entre las variables estudiadas y sus dimensiones.

También el estudio realizado por Luzón (2019), obtuvo resultados que corroboran lo hallado, así el 85% de las jefaturas opina estar de acuerdo, un 9% estar ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 6% está en desacuerdo. Se concluyó que, en cuanto al liderazgo estratégico, tienen un aspecto favorable las jefaturas y el personal operativo lo cual incidirá en la mejora de sus capacidades y habilidades, siendo muy importante implementarlo en el trabajo de la gestión empresarial ya que reforzarán y permitirán obtener mejores resultados, inclusive en el ámbito financiero.

Finalmente Lussier y Achua (2015), mencionan que ²⁷ el liderazgo es el arte de influir en las personas con la finalidad de lograr un objetivo, además Madrigal (2017), afirma que el líder debe desarrollar ciertos rasgos si desea mantener equipos efectivos de trabajo, tales como: Habilidades cognitivas, de comunicación, saber organizar, integrar, controlar, motivar, delegar y conciliar con el fin de desarrollar de la manera más adecuada sus funciones.

2 V. CONCLUSIONES

- 1.- Se determinó que la relación entre nivel de liderazgo estratégico y la gestión empresarial fue alta en la empresa ferretera Femaco San Miguel, lo señaló el coeficiente de Pearson hallado $Rho = 0.852$ con un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.01$).
- 1 2.- Se evaluó la relación entre el nivel de liderazgo estratégico y la planificación en la empresa ferretera Femaco San Miguel, la cual fue alta, lo demostró el coeficiente de Spearman $R_{ho} = 0.721$ y el nivel de significancia 0.000 , $p < 0.01$.
- 1 3.- Se evaluó la relación entre el nivel de liderazgo estratégico y la organización en la empresa ferretera Femaco San Miguel, la cual fue alta, conforme lo indicó el coeficiente de Spearman $R_{ho} = 0.801$ y el nivel de significancia de 0.000 , $p < 0.01$.
- 1 4.- Se evaluó la relación entre el nivel de liderazgo estratégico y la dirección en la empresa ferretera Femaco San Miguel, la cual fue alta, conforme lo indicó el coeficiente de Spearman $R_{ho} = 0.809$ y el nivel de significancia de 0.000 , $p < 0.01$.
- 9 5.- Se evaluó la relación entre el nivel de liderazgo estratégico y el control en la empresa ferretera Femaco San Miguel, la cual fue alta, conforme lo indicó el coeficiente de Spearman $R_{ho} = 0.825$ y el nivel de significancia de 0.000 , $p < 0.01$.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Debemos considerar que los jefes de área de la empresa ferretera Femaco San Miguel deben estar inmersos dentro de la innovación, ser audaces, ser tan ágiles como el cambio mismo, de esta manera lograrán resultados creativos, que les permitan mantener un liderazgo en el sector en que se encuentran. Es por ello que los líderes estratégicos de la ferretera deben tener bien definido el lineamiento estratégico para lograr cambios rápidos en tiempos complicados y esto se va a dar gracias a la gestión empresarial de estos líderes aunados a un grupo humano de colaboradores que apoye constantemente su gestión.

Segunda

Nuestros jefes de área de la empresa Femaco San Miguel deben forjarse constantemente para lograr hábitos de planificación, pues adquiriendo nuevos conocimientos mediante talleres, capacitaciones, sumado a las habilidades que debe tener como líderes como son: saber escuchar, tener fortaleza e inteligencia emocional, trabajar en equipo, asumiendo errores con humildad y enseñando valores con el ejemplo, todo esto permitirá que la relación entre liderazgo estratégico y la planificación sea altamente efectiva.

Tercera

Para seguir logrando un alto índice de organización dentro de la empresa ferretera Femaco San Miguel, es necesario mantener una cultura de liderazgo dentro de la empresa, de tal forma que el know-how de los líderes antiguos pasen a los nuevos líderes y que estos le sumen sus aportes, siempre teniendo como horizonte la visión de la empresa y como directrices los lineamientos estratégicos, que se irán retroalimentando en el tiempo. De esta manera **la relación que existe entre liderazgo y la organización de la empresa** ferretera tendrá índices con un buen nivel de significancia.

Cuarta

Los jefes de área de la empresa ferretera Femaco San Miguel deben tener una agudeza visual de poder determinar los factores críticos, mediante un análisis del sector, en el que está inmersa la empresa, con ello nuestros líderes podrán direccionar estrategias que

permitan a los colaboradores coalicionar un equipo de “cambio”, donde tengan claro el panorama hacia donde apunten sus objetivos, metas y visión de la empresa. Este grupo humano será el gestor mediante la comunicación del “cambio creativo” que se espera dentro de la empresa logrando con ello que los niveles de gestión sean altamente productivos, dado que existe una inferencia muy fuerte entre un liderazgo estratégico idóneo y el resultado eficiente de una gestión bien direccionada de la producción de la empresa.

Quinta

Se debe lograr niveles óptimos entre el liderazgo y el control de la empresa ferretera Femaco San Miguel, debido a los cambios abruptos de los negocios producto de factores exógenos como la Pandemia, es ³⁶ que las empresas se han visto en la necesidad de mejorar los procesos de control y reducir tiempos de respuesta, para ello recomendamos que se establezca un sistema de control de la planificación de recursos empresariales para lograr mejorar los procesos de respuesta y poder tener claridad en la toma de las decisiones de los jefes de área, de tal manera que se mejore aún más la gestión empresarial, porque permitirán estos mecanismos de ayuda poder ver los errores y mediante retroalimentación mejorarlos.

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias. (3a. ed.)*. Ediciones Granica S.A.
- Alvarado, N. (2016). *Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la Universidad Nacional del Callao [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]*.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/782/T_DOCTORADO%20EN%20PSICOLOG%c3%8da_09042526_ALVARADO_BRAVO_NESTOR_MARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Amador, F., & Hereira, H. (2018). *Liderazgo democrático y calidad de gestión en las empresas comerciales*. Universidad de la Costa.
- Arévalo, L. (2022). *El liderazgo y su relación con la gestión de equipos en una compañía de seguros de Perú en el año 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional UPRG: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10078/Luz%20Yeri%20Ar%c3%a9valo%20Ordo%c3%bl%ez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilánez, C., & Torres, L. (2020). *Administración de empresas. Elementos básicos*. Pons Publishing House.
- Batista, N., & Estupiñán, J. (2018). *Gestión empresarial y posmodernidad*. Pons Publishing House.
- Beorlegui, S. (2018). *Ser Líder*. Ediciones Granica.
- Caldas, M., Carrión, R., & Heras, A. (2017). *Gestión administrativa (Empresa e iniciativa emprendedora)*. Editorial Editex S.A.
- Campos, M. (2016). *Liderazgo estratégico en la I.E. ADA A. BYRON y su impacto en factores del clima organizacional, año 2016 [Universidad Autónoma de Ica]*.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/958/1/CAMPOS%20SOBRINO%20MARIANA%20ALEJANDRA.pdf>.
- Castellano, M., Bittar, O., Castellano, N., & Silva, H. (2020). *Incurсионando en el mundo de la investigación orientaciones básicas*. Editorial Unimagdalena.
- Castro, P., & Zavaleta, J. (2020). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red "maestros retadores" Otuzco 2019*.
- Cosme, J. (2018). *Liderazgo*. Editorial Elearning.

- D'Alessio, F. (2015). *El Proceso Estratégico Un Enfoque de Gerencia (3a. ed.)*. Almate Learning.
- D'Alessio, F. (2017). *Liderazgo y atributos gerenciales Una visión global y estratégica (2a. ed.)*. Pearson Educación de Perú S.A.
- De Jacobis, I. (2017). *Liderazgo estratégico: un imperativo organizacional*. *América Economía*. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/liderazgo-estrategico-un-imperativo-organizacional>.
- Di Máximo, A. (2018). *Modelo teórico de gestión empresarial*. Editorial Digital UNID.
- Di Trolío, G. (2018). *Gestión del talento y liderazgo, ideas para la mejora en Pymes Argentinas [Universidad de Palermo]*. Universidad de Palermo: <https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/2117/TESIS%20MBA%20DI%20TROLIO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Espinoza, F., Rascón, A., Rochín, F., & Olivares, A. (2018). *Gestión estratégica organizacional para la competitividad, innovación y sustentabilidad*. McD. **Pearson Educación de México S.A.**
- Gabriele, N. (2017). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. BadPress.
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U.
- Garrido, S., & Romero, M. (2021). *Fundamentos de gestión de empresas*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- González, P. (2017). *Procesos de gestión de unidades de información y distribución turísticas : UF0077*. Logroño: Tutor formación.
- Guilera, L. (2021). *Competencias Directivas (2a. ed.)*. FUNDIT - Escola Superior de Disseny ESDi.
- Harvard Business Review Press. (2016). *Lo esencial en la gestión empresarial*. Editorial Profit.
- Ítalo, M. (2020). *La Planeación Estratégica Empresarial: ¿Existe una secuencia lógica para planificar?* Independently Published.
- Jones, L., Palumbo, D., & Brow, D. (2021). *Coronavirus: 8 gráficos para entender cómo la pandemia ha afectado a las mayores economías del mundo*. *BBC News*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55802814>.
- Lezama M., Cruz, M., & Pico, B. (2015). *El liderazgo estratégico moderno y el mejoramiento del desempeño del capital humano*. *Red Internacional de Investigadores En Competitividad*, 17.

<https://www.riico.net/index.php/riico/article/viewFile/15/15>.

- López, J., De la Garza, M., & Zavala, M. (2020). *El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas*. *Information & Management*, 30, 57–70.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/83257/73704>.
- Lozano, M. (2016). *Gestión de mercado basada en la eficiencia de los procesos de aprendizaje*. *Mercados y Negocios*.
<https://www.redalyc.org/journal/5718/571864083005/571864083005.pdf>.
- Lussier, R., & Achua, C. (2015). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades (6a. ed.)*. Cengage Learning Editores SA.
- Luzón, J. (2019). *La gestión empresarial en un enfoque basado en estrategias de ventas de la empresa Autobutique ML E.I.R.L.* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. [Repositorio institucional UNFV: https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3771/LUZON%20RIVEROS%20JUAN%20PABLO%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3771/LUZON%20RIVEROS%20JUAN%20PABLO%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Madrigal, B. (2017). *Habilidades directivas (3a. ed.)*. Mc Graw-Hill - Interamericana Editores S.A.
- McDaniel, C., & Gates, R. (2015). *Investigación de mercados. (10a. ed.)*. Cengage Learning Editores SA de CV.
- Monroy, M., & Nava, N. (2018). *Metodología de la investigación. In Lapislázuli*. Ediciones. Grupo Editorial Exodo.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (5a ed.)*. Ediciones de la U-Carrera:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf.
- Pérez, L., Pérez, R., & Seca, M. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Maipue.
- Pimienta, J., De la Orden, A., & Estrada, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación de México S.A.
- Quezada, S. (2018). *El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la Universidad Nacional de Trujillo - 2016* [Universidad Privada Antenor Orrego]. [Tesis de posgrado, Universidad Privada

- Antenor Orrego]. Repositorio institucional UPAO:
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3784/1/RE_DOCT_EDU_SONIA.QUEZADA_LIDERAZGO.ESTRATEGICO_DATOS.PDF.
- Rodríguez, R. (2018). *Planificación Estratégica*. https://www.researchgate.net/profile/Roy-Rodriguez-Trujillo/publication/327154694_PLANIFICACION_ESTRATEGICA/links/5b7cfe2299bf1d5a71ba7c1/PLANIFICACION-ESTRATEGICA.pdf.
- Sainz de Vicuña, J. (2017). *El plan estratégico en la práctica (5a. ed.)*. ESIC Editorial.
- Sánchez, E., & Zúñiga, L. (2011). *La importancia de contar con información precisa, confiable y oportuna de las bases de datos*. *Revista Nacional de Administración*, 2(2), 10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4716521>.
- Santamaría, R., & Mejías, A. (2020). *Liderazgo como factor crítico de éxito para la gestión de la calidad de las pymes. Reflexiones para la discusión*. *Ingeniería Industrial*, 38, 93–107.
https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ingenieria_industrial/article/view/4767/4705.
- Sequeira, M. (2021). *Gestión del liderazgo estratégico en tiempos de pandemia*. *Mercados & Tendencias*: <https://www.myt.connectab2b.com/post/gesti%C3%B3n-del-liderazgo-estrat%C3%A9gico-en-tiempos-de-pandemia>.
- Solano, O. (2021). *La administración en la propiedad horizontal: Una guía para mejorar la gestión administrativa, contable y presupuestal*. Artes Gráficas del Valle S.A.S.
- Soncco, R. (2020). *Gestión empresarial y planificación estratégica en la empresa contratista minera 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional UNSA:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11413/UPSocarg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Uribe, M. (2021). *Administración estratégica: Modelo de aplicación para organizaciones*. Ediciones de la U.
- Vanegas, J. (2019). *Determinación de factores clave, aplicación y relación para el aporte del liderazgo estratégico en la productividad: Muestra MIPYMES área metropolitana de Antioquia*. Universidad EAN.
- Vásquez, E. (2022). *Liderazgo gerencial y gestión administrativa*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86670/V%c3%a1squez_TEI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

VARIABLE: Liderazgo estratégico

Empresa:
Condición laboral del colaborador:
Aplicador:

Estimado (a) colaborador luego de saludarlo le doy a conocer que su apoyo es muy importante al responder el siguiente cuestionario, respuestas que ayudan a identificar si cumplen con lo que requiere ser líder estratégico, tanto el gerente o administrador, según sus dimensiones. Marca con una X, la alternativa que crea conveniente.

Dimensiones:				
Liderazgo				
Planificación estratégica				
Gestión de mercado				
N°	INDICADORES 34	APRECIACIÓN		
		BAJO (Nunca)	MEDIO (A veces)	ALTO (Siempre)
1	¿El gerente y jefes de la empresa promueven el trabajo en equipo y la solución de los problemas de manera asertiva?			
2	¿El gerente y los jefes de la empresa, promueven el conocimiento de los objetivos, misión y visión empresariales?			
3	¿El gerente y los jefes de la empresa, promueven el trabajo en equipo con la finalidad de cumplir con las metas empresariales?			
4	¿El gerente y los jefes de la empresa, involucran a todos los colaboradores en el proceso de llegar a los objetivos empresariales? 8			
5	¿El gerente y los jefes de la empresa, gestionan, de acuerdo a la planificación estratégica desarrollada, la distribución de los recursos de la empresa?			
6	¿El gerente y los jefes de la empresa, promueven que los recursos de la empresa sean utilizados de manera eficiente y eficaz?			
7	¿El gerente y los jefes de la empresa, estructuran programas por áreas que incentiven el liderazgo en los colaboradores?			
8	¿El gerente y los jefes de la empresa, estructuran programas por áreas orientados hacia un adecuado desarrollo de la planificación estratégica?			
9	¿El gerente y los jefes, dan las pautas al personal para obtener información sobre el mercado meta de la empresa?			
10	¿El gerente y los jefes, capacitan al personal para obtener información sobre posibles nuevos nichos de mercado?			
11	¿El gerente y los jefes de la empresa, fomentan la implementación de nuevas técnicas de mercadeo que promueven la diferenciación y recordación del producto?			

VARIABLE: Gestión Empresarial





Empresa:
Condición laboral del colaborador:
Aplicador:

Estimado (a) colaborador recibe un cordial saludo y a su vez, se requiere de su apoyo para responder el presente cuestionario que nos permitirá conocer el nivel de la gestión empresarial en la organización, según sus dimensiones. Marca con una X, la alternativa que contenga la respuesta que a tu criterio es correcta.

Dimensiones:				
	Planificación			
	Organización			
	Dirección			
	Control			
Nº	INDICADORES	APRECIACIÓN		
		BAJO (Nunca)	MEDIO (A veces)	ALTO (Siempre)
1	¿Se aplican procesos de gestión empresarial que proyecten el futuro de la empresa?			
2	¿En qué medida se toma en cuenta la visión de la empresa en la planificación de la gestión empresarial?			
3	¿Se desarrolla una planificación estratégica con efecto en el entorno general macroeconómico empresarial?			
4	¿Se desarrolla una planificación estratégica con efecto en el entorno específico microeconómico empresarial?			
5	¿La organización empresarial afecta positivamente en el desarrollo de las operaciones de empresas ferreteras?			
6	¿Existe un buen clima laboral basado en trabajo en equipo de su recurso humano?			
7	¿Se ha establecido formas de comunicación internas y externas en la empresa?			
8	¿La comunicación, se da; de forma activa, fluida y en la dirección correcta dentro de la empresa?			
9	¿Las habilidades directivas basadas en capacidades y conocimientos de una persona son fundamentales para establecer una buena gestión empresarial?			
10	¿El control, permite determinar la cuantificación del progreso dentro de la empresa?			
11	¿Se realiza acciones correctivas en forma de retroalimentación en caso de detectarse un problema durante la ejecución de los procesos?			





Anexo 2: Ficha técnica

1. Descripción

15 Características	Descripción
Nombre original del instrumento	Cuestionario de Liderazgo estratégico
Autor y año	Original: Elaborado por los autores del proyecto
	Adaptación: Br. Walter Antonio Acuña León Br. José Alberto Ulfe Isla
Objetivo del instrumento	Logro de los datos
Usuarios	30 usuarios
Forma de administración	Directa individual
Validez	Mg. Olga Monique Muñoz Mosto Mg. Sofia Cristina Terrones Abanto Mg: Sandoval Reyes, Carlos José <div style="text-align: right;">  Firma del Experto Informante    </div>
Confiabilidad (Resultados estadísticos)	Alfa de Cronbach 0,792

Ficha técnica

1. Descripción

15 Características	Descripción
Nombre original del instrumento	Cuestionario de Gestión Empresarial
Autor y año	Original: Elaborado por los autores del proyecto
	Adaptación: Br. Walter Antonio Acuña León Br. José Alberto Ulfe Isla
Objetivo del instrumento	Logro de los datos
Usuarios	30 usuarios
Forma de administración	Directa individual
Validez	Mg. Olga Monique Muñoz Mosto Mg. Sofia Cristina Terrones Abanto Mg: Sandoval Reyes, Carlos José <div style="text-align: right;">  Firma del Experto Informante    </div>
Confiabilidad (Resultados estadísticos)	Alfa de Cronbach 0,757

3 Anexo 3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida
Liderazgo Estratégico	Se centra en la alta gerencia, y se encarga de vigilar el entorno interno y externo, distribuye los recursos empresariales, es el encargado de detectar nuevas oportunidades y tiene una visión para identificar amenazas y guiar a la organización hacia un objetivo seguro (Lussier & Achua, 2015). Este tipo de liderazgo se desarrolla entre las organizaciones.	El liderazgo estratégico se medirá mediante las dimensiones de: 1 liderazgo, 2 planificación estratégica, y 3 gestión de mercado.	Liderazgo Planificación estratégica Gestión de mercado	Cualidades y competencias Cumplimiento de metas Distribución de recursos Análisis FODA de liderazgo Conocimiento del mercado Marketing	Nominal
Gestión Empresarial	Se considera que se enmarca en dirigir, ordenar, disponer y organizar la empresa o los bienes; estableciendo maneras actualizadas de gerenciar los recursos económicos y el comportamiento organizacional (DI Mássimo, 2018).	Para medir la correcta gestión empresarial es necesario dividir está en: planificación, organización, dirección y control.	Planificación Organización Dirección Control	Visión de la empresa Entorno de la empresa Recursos económicos Recursos humanos Comunicación Habilidades gerenciales Cuantificación del progreso Retroalimentación	Nominal

4

Anexo 4: Carta de presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 28 de junio de 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 0105-2023/UCT-EPG-D

Tania Lourdes Chávez Domínguez:
GERENTE GENERAL DE LA FERRETERÍA Y MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN SAN MIGUEL S.A.C.
- TRUJILLO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle al **Br. Jose Alberto Ulfe Isla**, identificado con DNI N° 70204705, y al **Br. Walter Antonio Acuña León**, identificado con DNI N° 18141442, alumnos del Programa de Maestría en Ingeniería con mención en Dirección y Gestión de Proyectos, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE UNA EMPRESA FERRETERA, TRUJILLO 2022.**

Presento a usted a los mencionados maestrandos para que puedan realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



[Firma manuscrita]
Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Tania Lourdes Chávez Domínguez
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 18215987, en mi calidad de Gerente General
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de
(Nombre del área de la empresa)

de la institución Ferretería y Materiales de Construcción San Miguel S.R.L.
(Nombre de la empresa)

con R.U.C. N° 20481542805, ubicada en la ciudad de Trujillo

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /a/s Sr(a/es) Walter Antonio Acuña León / José Alberto Uffe Ido
(Nombre completo del o los estudiantes)

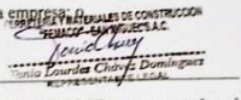
Identificado(s) con DNI N° 804442 / 7202045 del Programa de Maestría en Administración, Dirección y Gestión de Empresas (indicar el nombre del programa), para que utilice la siguiente información de la empresa:
Datos sobre liderazgo Estratégico dentro de la empresa.
Datos sobre Gestión Empresarial
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada:

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.
 Mencionar el nombre de la empresa.


 Firma y sello del Representante Legal
 DNI: 18215987

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Walter Acuña León
 Firma del Estudiante
 DNI: 18141440
José Uffe Ido
 Firma del Estudiante
 DNI: 70204205

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Walter Antonio Acuña León / José Alberto Ulfe Isla**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE UNA EMPRESA FERRETERA, TRUJILLO 2022**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Elizabeth Fernandez Baccero

FIRMA:

[Firma manuscrita] usomw03.

Fecha: 21/Junio/ 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Walter Antonio Acuña León / José Alberto Ulfe Isla**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE UNA EMPRESA FERRETERA, TRUJILLO 2022**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Silvia Vega Neira

FIRMA:



Fecha: 21/Junio/ 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Walter Antonio Acuña León / José Alberto Ulfe Isla**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE UNA EMPRESA FERRETERA, TRUJILLO 2022**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Lizeth Raquel Horna Roldán

FIRMA:

[Firma manuscrita]

Fecha: 21/Junio/ 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Walter Antonio Acuña León / José Alberto Uffe Isla**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE UNA EMPRESA FERRETERA, TRUJILLO 2022**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Elizabeth Nataly Reyes Sacavedra

FIRMA:



Fecha: 21/Junio/ 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Walter Antonio Acuña León / José Alberto Uife Isla**; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE UNA EMPRESA FERRETERA, TRUJILLO 2022**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Jorge Luis Takeshi Verde Nakitade

FIRMA:



Fecha: 21/Junio/ 2023

Anexo 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>1 Liderazgo estratégico y su relación con la gestión empresarial de una empresa ferretera, Trujillo 2022</p>	<p>1 ¿Cuál es la relación entre el liderazgo estratégico y la gestión empresarial de una empresa ferretera, Trujillo 2022?</p>	<p>32 Hipótesis General</p> <ul style="list-style-type: none"> El liderazgo estratégico se relaciona significativamente con la gestión empresarial de una empresa ferretera, Trujillo 2022. 	<p>5 Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la gestión empresarial de una empresa ferretera, Trujillo 2022 <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Evaluar la relación entre el liderazgo estratégico 5 la planificación de una empresa ferretera, Trujillo 2022 Evaluar la relación entre el liderazgo estratégico y la organización de una empresa ferretera, Trujillo 2022 Evaluar la relación entre el liderazgo estratégico y la dirección de una empresa ferretera, Trujillo 2022. 	<p>Variable 1: Liderazgo estratégico</p> <p>Variable 2: Gestión empresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Planificación estratégica Gestión de mercado <ul style="list-style-type: none"> Planificación Organización Dirección Control 	<p>Tipo Investigación básica o pura</p> <p>Método La investigación 12 cuantitativa pues reclama la intervención de datos cuantificables o numéricos (cantidades, magnitudes), por lo que trabajan con universos muy grandes (sobre los cuales toman muestras representativas como criterio de validación).</p> <p>Platación y muestra Nuestra población estará dirigida a los colaboradores administrativos de la entidad contando con 30 personas para nuestra variable.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • HE4: El liderazgo estratégico se relaciona con el control de una empresa ferretera, Trujillo 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la relación entre el liderazgo estratégico y el control de una empresa ferretera, Trujillo 2022 		<p>1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos La técnica es la encuesta y los instrumentos los cuestionarios, los mismos que tienen sus propios autores como se indican en cada ficha. A través del cual se recogerán los datos correspondientes.</p> <p>10 Métodos de análisis de investigación Se recolectará información necesaria para lo cual se solicitará una constancia de permiso hacia la empresa dirigido a la gerente general Tamia Chávez Domínguez en horarios coordinados.</p>
--	--	---	---	--	--

LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE UNA EMPRESA FERRETERA, TRUJILLO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	

<1 %

10

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.autonomadeica.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

Submitted to Universidad Nacional de Trujillo

Trabajo del estudiante

<1 %

15

Submitted to Gitam University

Trabajo del estudiante

<1 %

16

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

<1 %

17

Submitted to Universidad Militar Nueva
Granada

Trabajo del estudiante

<1 %

18

redcol.minciencias.gov.co

Fuente de Internet

<1 %

19

repositorio.utn.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

20	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
22	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
23	baixardoc.com Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
27	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
29	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
30	Submitted to Universidad EAN Trabajo del estudiante	<1 %

31	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
34	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
37	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo