



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

**Liderazgo gerencial y crecimiento económico en la Empresa
Pivalcorp SAC -Tarapoto, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Arroyo García, Julia Leonor (orcid.org/0000-0003-0882-5325)

ASESORA:

Dra. Vela Vasquez, Teresa (orcid.org/0000-0001-7527-0708)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad de asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELA VASQUEZ TERESA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo gerencial y crecimiento económico en la empresa Pivalcorp SAC -Tarapoto, 2024", cuyo autor es ARROYO GARCIA JULIA LEONOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 10 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELA VASQUEZ TERESA DNI: 01068632 ORCID: 0000-0001-7527-0708	Firmado electrónicamente por: TVELAV el 23-08- 2024 16:51:28

Código documento Trilce: TRI - 0808124

Declaratoria de originalidad del autor (es)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARROYO GARCIA JULIA LEONOR estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo gerencial y crecimiento económico en la empresa Pivalcorp SAC -Tarapoto, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JULIA LEONOR ARROYO GARCIA DNI: 45884611 ORCID: 0000-0003-0882-5325	Firmado electrónicamente por: JARROYOGA25 el 10- 07-2024 16:30:02

Código documento Trilce: TRI - 0808125

Dedicatoria

Dedicado a Dios, por iluminarme en los propósitos desarrollados; a mi madre Yda por su apoyo incondicional por ser mi soporte y fortaleza en cada momento de mi vida; a mi padre Marcos por su apoyo moral; a mis hijos: Mayda y Alessandro por ser motores inspiradores; a mi hermano Luis por su apoyo incondicional y finalmente a mi esposo Miguel por su paciencia y entendimiento

Julia.

Agradecimiento

A la Dra. Teresa Vela Vásquez, por sus enseñanzas, dedicación y paciencia, al guiarnos en el proceso de aprendizaje.

A la Universidad César Vallejo, por haberme dado la oportunidad de emprender en este viaje académico – profesional.

A Pivalcorp SAC, por la autorización del uso de información de la empresa y la ejecución del desarrollo del estudio

Julia

Índice de contenidos

Caratula	i
Declaratoria de autenticidad de asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor (es).....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
Anexos.....	35

Índice de tablas

Tabla 1	Validez de los instrumentos	14
Tabla 2	Fiabilidad de los instrumentos.....	14
Tabla 3	Nivel de liderazgo gerencial y sus dimensiones	17
Tabla 4	Nivel de crecimiento económico y sus dimensiones.....	18
Tabla 5	Prueba de normalidad.....	19
Tabla 6	Relación entre el autoliderazgo y el crecimiento económico	20
Tabla 7	Relación entre liderazgo de influencia y el crecimiento económico	20
Tabla 8	Relación entre liderazgo estratégico y el crecimiento económico.....	21
Tabla 9	Relación entre liderazgo de resultados y el crecimiento económico.....	22
Tabla 10	Relación entre el liderazgo gerencial y el crecimiento económico.....	22

Índice de figuras

Figura 1 <i>Esquema</i>	11
--------------------------------------	----

Resumen

La investigación se vincula con el ODS 8, centrado en la promoción de empleo decente mediante la creación de puestos de trabajo en las organizaciones. Esto proporciona oportunidades para generar ingresos que cubran las necesidades, optimizando la productividad en las empresas sin descuidar los aspectos de remuneración y capacitación. El propósito del estudio es establecer la relación entre el liderazgo empresarial y el crecimiento económico en la Empresa Pivalcorp SAC (Tarapoto, 2023). La metodología utilizada es básica, empleando un enfoque cuantitativo, así como un alcance correlacional, no experimental y transversal. La muestra estuvo compuesta por 50 empleados y como técnica de recogida de datos se utilizó una encuesta en forma de cuestionario. Los resultados muestran que el nivel de liderazgo gerencial se encuentra en un nivel medio con un 46%, mientras que el crecimiento económico también se encuentra en un nivel medio con un 48%. Se concluye que existe una alta y significativa relación positiva entre el liderazgo empresarial y el crecimiento económico en la empresa Pivalcorp SAC – Tarapoto, 2023, con un Rho de Spearman de 0.759 y un p-valor de 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

Palabras clave: Liderazgo, gerencial, crecimiento, económico.

Abstract

The research is linked to SDG 8, which focuses on promoting decent employment by creating jobs in organizations. This provides opportunities to generate income to meet the needs, optimizing productivity in companies without neglecting the aspects of remuneration and training. The purpose of the study is to establish the relationship between business leadership and economic growth in the Pivalcorp SAC Company (Tarapoto, 2023). The methodology used is basic, employing a quantitative approach as well as a correlational, non-experimental and cross-sectional scope. The sample consisted of 50 employees and a questionnaire survey was used as a data collection technique. The results show that the level of managerial leadership is at a medium level with 46%, while economic growth is also at a medium level with 48%. It is concluded that there is a high and significant positive relationship between managerial leadership and economic growth in the company Pivalcorp SAC - Tarapoto, 2023, with a Spearman's Rho of 0.759 and a p-value of 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$).

Keywords: Leadership, managerial, growth, economic.

I. INTRODUCCIÓN

Es importancia abordar temas de liderazgo para la formación y desarrollo de líderes actuales y futuros, y asegurar que estos posean las habilidades y conocimientos necesarios para dirigir la empresa hacia el éxito (Baque et al., 2020). La efectiva dirección empresarial contribuye al desarrollo y crecimiento económico de cualquier organización. Sin embargo, es evidente que existen problemáticas inherentes económicos en una empresa (González et al., 2021). Es común encontrar organizaciones que, a pesar de poseer un capital humano talentoso y recursos significativos, no logran alcanzar un crecimiento económico estable y sostenible.

En el contexto internacional, según estudios realizados en Chile, el 70% de la desmotivación del equipo se atribuye directamente al líder. Aun así, los líderes de equipo también están subordinados a individuos de rango superior, quienes en ocasiones carecen de claridad frente a los retos, mantienen una comunicación deficiente y poseen actitudes desfavorables o son demasiado exigentes (Riquelme-Castañeda et al., 2020) . Asimismo, en México, el 75% de las personas creen que la organización es la encargada de construir un futuro laboral mejorado y la combinación apropiada de enfoques de liderazgo contribuye a la resolución de dilemas complicados y al sostenimiento de las organizaciones (Contreras-Carretero y Ramírez-Montiel, 2020)

En Perú, las empresas implementan estrategias, métodos y acciones para ser más competitivos, a fin de mostrar índices de crecimiento. Sin embargo, estas pueden no ser efectivas, debido a una mala gestión por parte de gerencia. Según el estudio de Torres y Luján (2022), el 40% de las empresas con liderazgo gerencial ineficiente experimentan una reducción en su desempeño, productividad, y competitividad en el mercado. Asimismo, la falta de un liderazgo efectivo puede resultar en el estancamiento o, en casos extremos, en el declive económico de la organización, comprometiendo su sustentabilidad a largo plazo (Pereyra et al., 2022).

En la región de San Martín, el sector inmobiliario está en auge, destacándose la compañía Magic Forest con una década de experiencia en importantes proyectos habitacionales. No obstante, su director, Alexander Molina, expone que la falta de

un liderazgo sólido y adaptativo pone en riesgo el desarrollo económico óptimo de la organización y la viabilidad de sus proyectos ecológicos y residenciales (La Cámara, 2022).

Por otro lado, en el ámbito local, se ha identificado un notable problema en Pivalcorp SAC, situada en Tarapoto, durante el año 2023. Esta compañía, especializada en lotizaciones, edificaciones, compra y venta de inmuebles, así como en asesoría e independizaciones de terrenos, está enfrentando serios desafíos vinculados a al crecimiento de sus ventas. Las raíces de esto se encuentran en la comunicación deficiente dentro de la estructura organizativa, la no consecución de compromisos financieros con los prestamistas, y una carencia de visión y guía de proyectos (González et al., 2021). Tal situación ha originado malentendidos y desalineaciones, impactando negativamente en el rendimiento global y la satisfacción del cliente. De igual forma "Ha generado tensiones que podrían afectar

"Las futuras relaciones comerciales podrían verse perjudicadas, poniendo en peligro la sostenibilidad y la supervivencia a largo plazo de la empresa, lo cual amenaza su competitividad y reputación en el mercado. Como resultado, la suma de estos fallos en el liderazgo ha conducido a la empresa a una situación financiera delicada, caracterizada por un estancamiento en las ventas y dificultades para cumplir con sus responsabilidades financieras."

Concerniente con los objetivos del desarrollo sostenible, se relaciona con el ODS 8 el cual está enfocado en la generación de trabajo decente a través de la creación de puestos dentro de las organizaciones donde se brinde las oportunidades para generar recursos que ayudarán a solventar sus necesidades, así como también se relaciona con la meta 8.2 orientada hacia la maximización del trabajo en las organizaciones bajo un enfoque de productividad sin descuidar los aspectos de remuneraciones y capacitaciones. Por lo que es de total importancia abordar temas de liderazgo para la formación y desarrollo de líderes actuales y futuros, y asegura que estos posean las habilidades y conocimientos necesarios para dirigir la empresa hacia el éxito (Baque et al., 2020).

"Ante la problemática identificada, se plantearon las siguientes preguntas:
General: ¿Cuál es la conexión entre el liderazgo gerencial y el crecimiento

económico de la empresa Pivalcorp SAC – Tarapoto, 2023? En cuanto a las preguntas específicas, se formularon las siguientes: ¿Qué vínculo existe entre el autoliderazgo y el crecimiento económico de la empresa? ¿Cómo se relaciona el liderazgo de influencia con el crecimiento económico de la empresa? ¿Qué relación se establece entre el liderazgo estratégico y el crecimiento económico de la empresa? ¿Qué enlace hay entre el liderazgo orientado a resultados y el crecimiento económico de la empresa?"

La investigación se justifica según Santos et al. (2022) aspectos expuestos: *Teórica*, porque fue esencial para comprender en profundidad la correlación existente entre las variables, asimismo proporcionó información valiosa sobre modelos teóricos, conceptos, definición, importancia y aportación a la literatura existente. *Por conveniencia*, porque permitió identificar y comprender las deficiencias en el liderazgo gerencial para formular estrategias de intervención y mejora y la empresa pudo reorientar sus esfuerzos y recursos hacia un crecimiento sostenible y una mayor competitividad en el mercado. *Práctico*, ya que partir de los resultados, se buscó ofrecer soluciones tangibles y aplicables a los problemas identificados, como también, contribuyó a optimizando procesos, mejorando la toma de decisiones, y fomentando un entorno laboral más motivador y productivo. *Relevancia Social*, debido a que a partir de los resultados se propusieron un conjunto de teorías para mejorar el liderazgo gerencial poniendo mayor énfasis en estrategias y directrices que permitan mejorar el crecimiento de la empresa. Finalmente, desde un punto de *vista metodológico*, ofreció la oportunidad de aplicar, evaluar metodologías de investigación existentes al contexto específico de Pivalcorp SAC y la presentación de instrumentos validados por autores.

Considerando la situación actual de la empresa, el estudio estableció como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el crecimiento económico en Pivalcorp SAC – Tarapoto durante el año 2023. Entre los objetivos específicos se incluyeron: determinar la relación entre el autoliderazgo y el crecimiento económico de la empresa, así como la relación entre el liderazgo de influencia y el crecimiento económico de la misma."

Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y el crecimiento económico de la empresa. Determinar la relación entre el liderazgo de resultados y el crecimiento económico de la empresa.

Después de realizar la búsqueda, con respecto a los antecedentes se encontró en el *ámbito internacional* Montero y Calderón (2020), ejecutaron un estudio en Colombia, buscando analizar la relación entre el liderazgo inclusivo y el desarrollo económico local. La muestra seleccionada fue de 25 gerentes y se aplicó un cuestionario. Los hallazgos en los resultados indican que el 15% de los gerentes poseen la capacidad de tomar decisiones acertadas para resolver conflictos gerenciales, por otro lado, 33% de los gerentes recibieron capacitación para mejorar sus competencias, lo cual se reflejó en el desarrollo efectivo de la empresa. En conclusión, existe relación con un valor de sig. de 0.000 y 0.612, reflejando una relación positiva.

Por su lado, Lara et al. (2021), desarrollaron su estudio en Ecuador, para conocer la relación entre el liderazgo y el crecimiento económico empresarial. Se seleccionó a 47 trabajadores administrando un cuestionario. Los resultados indican que, un buen líder contribuye al desarrollo, dado que, emplean estrategias innovadoras para aumentar la productividad de sus colaboradores. En conclusión, existe relación con un valor de 0.611, es decir, que un liderazgo sólido mejora los aspectos económicos para su fortalecimiento constante.

En Chile se realizó un estudio por Cabana et al. (2022), con el fin de identificar la relación del liderazgo gerencial y el crecimiento económico en las Mipymes. Participaron 384 trabajadores por medio del llenado del cuestionario. El estudio reveló que, para alcanzar un crecimiento económico efectivo, es necesario que el líder tome decisiones efectivas y eficientes, de modo que el liderazgo transformacional es bueno. En conclusión, hay relación con el crecimiento económico dentro de las Mipymes, con un valor de sig. 0.012 y una correlación de 0.333, esto significa que un buen liderazgo contribuye al desarrollo sostenible y productivo de la empresa.

Visto de esta forma, Suárez (2019) desarrolló su trabajo científico en Ecuador, buscando evaluar la relación entre el liderazgo empresarial y el desarrollo económico de las pequeñas y medianas empresas. Participaron 24 empresas

empleando el cuestionario. Los resultados indicaron que el 45% de las entidades cuentan con líderes competentes que promueven el crecimiento económico. En conclusión, ambos temas de estudio muestran una relación positiva con un valor de 0.740, por lo tanto, para que las empresas logren resultados óptimos es necesario que cuenten con líderes competentes.

También, Jaya et al. (2020) desarrollaron su estudio en Ecuador, para evaluar si el liderazgo estratégico influye en el desarrollo sostenible en su factor económico. Sostuvo que la muestra era de 359 empresas y se aplicó un cuestionario. Sus resultados evidenciaron que, el 33,15 % de los emprendedores consideran el liderazgo estratégico indispensable para el éxito organizacional. En conclusión, el liderazgo influye en la sostenibilidad de las empresas con una significancia igual a 0.011.

Referente a las investigaciones desarrolladas a *nivel nacional*, León (2019), desarrollo una investigación en la provincia del Callao, con el objetivo de analizar el impacto que tiene la actividad emprendedora en el desarrollo económico peruano, los sujetos de estudio fueron 241 colaboradores, los cuales fueron analizados por medio de un cuestionario. Sus resultados revelaron que, los emprendimientos tienen la capacidad de aportar al crecimiento de la economía, dado que, el nivel fue alto, lo cual impulsa el desarrollo económico. Concluyeron que, existe relación positiva entre la actividad emprendedora con el desarrollo económico peruano, sustentado con una significancia de 0.000; debido a que las ventas tuvieron un ligero incremento a diferencia del periodo anterior.

Una investigación realizada en Lima por, Jauregui (2023), donde su finalidad fue conocer como interactúan los estilos de liderazgo y la toma de decisiones en empresas desde su contexto económico. Los sujetos muestrales fueron 400 personas, el instrumento fue el cuestionario. El estudio consideró como dimensiones para su evaluación al liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo pasivo. Los autores concluyeron que, existe correlación entre los temas investigados con una sig. 0,012 y un coeficiente de 0.612, es decir, el estilo de liderazgo tiene un efecto positivo en la toma de decisiones, el cual permite el crecimiento económico de las empresas.

Según, Ramirez (2022), ejecutaron un estudio en Bagua; con el fin de evaluar la influencia del liderazgo de los gerentes en la competitividad laboral desde su factor económico. Se trabajo con 103 colaboradores, y aplicó un cuestionario la herramienta de recolección de datos fue el cuestionario. Como dimensiones consideraron al liderazgo gerencial, liderazgo estratégico y liderazgo por resultado, de modo que el liderazgo gerencial obtuvo un nivel moderado. Los investigadores concluyeron que, "Hay una conexión entre los dos temas analizados, con un valor de $Rho=0.579$. En otras palabras, el liderazgo desempeña un papel crucial para que los empleados sean competitivos."

Dentro de este orden, Malca y Callao (2021), ejecutaron su investigación en Lima, con el propósito de conocer la influencia del liderazgo gerencial en el crecimiento económico de las empresas. Se administro un cuestionario a 109 colaboradores. Los resultados revelaron que, la mayoría de artículos indicaron que el liderazgo gerencial ayuda a crear mejores condiciones para que las empresas puedan alcanzar sus objetivos debido a que permite encaminar a los demás en la realización de sus responsabilidades. En conclusión, la influencia estuvo representada por un $Rho 0.477$, es decir, al evidenciar un buen liderazgo en las organizaciones, se logra un mayor crecimiento económico.

Por lo demás, Serruto et al. (2022), en su trabajo desarrollado en Arequipa, buscando conocer el vínculo entre el desarrollo económico y el liderazgo durante la crisis en las empresas. La muestra se conformó por 30 investigaciones científicas,. Los resultados demostraron que el liderazgo tiene un rol indispensable en la capacidad de las empresas para recuperarse después de atravesar una crisis, de modo que, experimentaron un crecimiento económico efectivo. En conclusión, el "El liderazgo tuvo un efecto notable en el desarrollo económico, con una significancia de 0.000, lo que sugiere que contar con un buen líder gerencial es crucial para que las empresas consigan un crecimiento económico robusto tras superar una crisis."

Con respecto al *liderazgo gerencial* como variable de estudio marco conceptual de la variable liderazgo gerencial, "De acuerdo con Palafox et al. (2020), el liderazgo se define como la habilidad de influir, guiar y dirigir a un grupo o equipo para alcanzar metas y objetivos específicos. Por su parte, Silva y Camaz (2023) lo

describen como una perspectiva centrada en motivar y fomentar el potencial de los miembros del equipo para que lleguen a su rendimiento máximo. Además, Dorothy y Stein (2020) señalaron que los líderes en la gestión deben adaptar su estilo de liderazgo según las circunstancias y necesidades de su equipo."

La comprensión completa del liderazgo requiere el análisis de diversas *dimensiones*, que constituyen factores críticos que contribuyen a la comprensión de la variable. Entre ellas fundamentales, (Palafox et al., 2020) exponen como primera dimensión al *autoliderazgo*, que es la capacidad que tiene una persona para asumir el liderazgo, definir metas laborales, cultivar la autodisciplina y la automotivación hacia la consecución de objetivos. Asimismo, Wang et al. (2023) sostienen que es la habilidad que tiene el individuo para ejercer liderazgo en su propio contexto organizacional, lo que requiere una elevada autoconciencia, autodisciplina y competencias en la gestión personal. Además, Silva y Camaz (2023) refieren que es la destreza para administrar emociones, pensamientos y acciones. Sus indicadores son: *Automotivación*, habilidad que tiene una persona para que se sienta motivada a trabajar. *Autoestima*, comprende la valoración y percepción que una persona tiene de sí misma. *Responsabilidad*, es la obligación de cumplir tareas en el trabajo.

Como segunda variable *crecimiento económico* que hace mención Palafox et al. (2020) es el liderazgo de influencia, representa la facultad de comunicar ideas, motivar acciones y moldear las perspectivas. También, Asghar et al. (2023) manifestaron que es la capacidad de comunicar ideas, motivar acciones y moldear las perspectivas de las personas. Además, Kien (2023) sostuvo que, trata sobre comprender el funcionamiento de las personas y emplear ese entendimiento para liderar y motivar a un grupo. Sus indicadores son: *Comunicación*, comprende el intercambio de ideas en el entorno laboral. *Motivación*, es un grupo de incentivos y factores que generan en los trabajadores, esforzarse para el logro de metas. *Manejo de personal*, es el grupo de actividades y prácticas que los líderes ejecutan para administrar al grupo de colaboradores.

Con respecto a la dimensiones propuesta por Palafox et al. (2020) señalaron que el *liderazgo estratégico*, es una dimensión que involucra la habilidad de un líder para prever y guiar a una organización. En tanto, Singh et al. (2023) revelaron que

trata del acto de ejercer influencia sobre el curso y el destino de una organización mediante estrategias eficaces. Por otro lado, Thys et al. (2023) refirieron que involucra la habilidad de un líder para forjar una visión atractiva del futuro de una organización y liderar a su equipo hacia la realización de esa visión. Sus indicadores son: *Enrutadores organizacionales*, comprende actividades direccionadas al logro de las metas en la empresa, así como propuestas y una apropiada planificación. *Trabajo en equipo*, es la cooperación a fin de alcanzar los principales objetivos organizacionales.

Además, Palafox et al. (2020) dieron a conocer como cuarta dimensión al *liderazgo de resultados*, es la habilidad de un líder para eficaz y eficientemente inspirar, guiar y motivar a su equipo en la consecución de metas y objetivos específicos. Por su parte, Dorothy y Stein (2020) revelaron que se distingue por su enfoque en la ejecución y la obtención de resultados concretos y tangibles. Además, Simkhada & Bhattarai (2023) sostuvieron que consiste en establecer y cultivar una cultura empresarial que promueva el alto desempeño y el compromiso de los colaboradores. Sus indicadores son: *Logros alcanzados*, hacen alusión a los logros, metas, objetivos y resultados favorables alcanzados por una empresa. *Mejoras organizacionales*, cambios planificados y estratégicos que cualquier tipo de organización implementa a fin de optimizar su rendimiento en varios aspectos.

Por otro lado, en lo que respecta a las *teorías científicas*, "Samanamud et al. (2022) presentan la teoría del liderazgo transformacional, que plantea que los líderes efectivos tienen la habilidad de motivar e inspirar a sus colaboradores para lograr un rendimiento destacado y un compromiso con los objetivos de la empresa."

Asimismo, Cheng et al. (2023) dieron a conocer la teoría del capital humano, propone que un liderazgo en la gestión efectiva puede elevar la calidad de los empleados y su capacitación.

En cuanto al *marco normativo* del liderazgo gerencial, se ubica la *Ley de Productividad y Competitividad Laboral* (1988), fomenta la eficiencia, al establecer pautas abarcando la capacitación y crecimiento de líderes y directivos. Asimismo, se ubica Ley de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva – Ley N°25593, establece normativas para las interacciones laborales y la negociación colectiva dentro del territorio, lo que puede tener un impacto en la manera en que los líderes

de la dirección se relacionan con los sindicatos y los empleados en asuntos laborales.

En el contexto de esta idea central, se relacionan las teorías sobre la variable crecimiento económico. Marquéz et al. (2020) indican que esto se refiere a la expansión constante y estable que una organización logra de manera continua. De manera similar Yin et al. (2023)

Con la finalidad de conocer las dimensiones del *crecimiento económico*, Marquéz et al. (2020) exponen como primera dimensión la *inversión*, son fondos que una compañía destina a la adquisición de activos de larga duración con el fin de generar ingresos en el futuro. Estos activos pueden abarcar maquinaria, equipo, tecnología, bienes raíces y otros recursos valiosos. Por su lado, Kou et al. (2023) indicaron que es el gasto que una empresa realiza en actividades comerciales. Además, Yin et al. (2023) indican que implica el egreso empleado en estrategias de marketing y publicidad para promocionar productos o servicios y llegar a la audiencia objetivo. Sus indicadores son: *Maquinaria y equipos*, comprende la inversión en las maquinarias y demás equipos para el desarrollo comercial. *Capital humano*, es el grupo de habilidades y conocimientos de un trabajador. *Fortalecimiento del capital*, es la acción de mejorar e incrementar los recursos monetarios. *Aumento del flujo de efectivo*, trata sobre aumentar la disponibilidad de recursos para cubrir las necesidades prontas. Otra de las dimensiones que hace mención Marquéz et al. (2020) es la *innovación tecnológica*, es la adopción y aplicación de tecnologías avanzadas en las operaciones, para acrecentar la eficiencia, calidad y competitividad en el mercado. Por su parte, Yin et al. (2023) establecen que puede manifestarse por medio de la utilización de tecnología avanzada. Además, Dwivedi et al. (2023) refirieron que se puede evidenciar mediante mejoras graduales en los procedimientos internos de la compañía. Sus indicadores son: *Diversificación*, son estrategias empresariales destinadas para expandir las operaciones. *Innovación empresarial*, proceso donde se implementa y aplicas nuevas ideas. *Competitividad*, capacidad para competir con otras empresas de igual rubro. *Participación en el mercado*, son las ventas que una empresa obtiene considerando el tamaño del mercado.

La última dimensión presentada por Marquéz et al. (2020) es la *armonía de los recursos*, significa mejorar la eficiencia de sus recursos, abarcando tanto los recursos humanos, financieros como tecnológicos. Asimismo, Dervis (2023) postula que trata sobre asegurarse de que los distintos departamentos y funciones trabajen en conjunto de manera eficiente. Para acabar, Yao et al. (2023) indican que es el equilibrio entre los objetivos que la compañía desea alcanzar y los recursos disponibles para lograrlos. Sus indicadores son: *Eficiencia de los procesos*, posibilidad para optimizar los costos. *Crecimiento de las ventas*, incremento continuo y sostenido de los ingresos generados por la venta de productos o servicios. *Crecimiento de los activos*, incremento en el valor global de los activos a lo largo de un período de tiempo específico. *Solvencia*, evalúa la aptitud de una empresa para cumplir con sus compromisos financieros a largo plazo.

En relación con las teorías científicas que se relacionan con el crecimiento económico se puede listar la teoría del crecimiento neoclásico presentado por Robert Solow en el 1956, donde presenta que el desarrollo de la organización depende de factores fundamentales como la inversión en capital y de cómo se utilizan los factores de producción, por cuanto, su adecuada organización y administración pueden generar utilidad a un plazo esperado. No podemos dejar a un lado la teoría de la convergencia propuesto por Robert Barro, Xavier Sala-i-Martin en 1992, donde sostiene que la evaluación económica de aquellos países cono deficiencia es más rápida, lo que eventualmente les permitirá converger en términos de ingresos per cápita.

En cuanto al *marco normativo* del crecimiento económico, se ubica la *Constitución Política Del Perú* (1993), define los conceptos fundamentales de la economía de peruana, la propiedad privada y la fomentación de la competencia libre. Asimismo, se encuentra el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, trata de una herramienta de planificación estratégica diseñada para definir políticas y acciones destinadas a potenciar la competitividad y productividad de la economía peruana.

Asimismo, la investigación se ajusta a una hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el crecimiento económico de la empresa Pivalcorp SAC – Tarapoto, 2023.

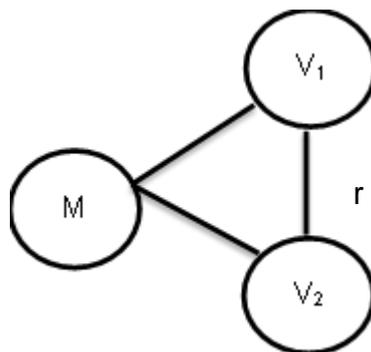
II. METODOLOGÍA

Se aplicó la investigación de tipo básica, tal como lo expone Liu et al. (2023), porque el propósito fue generar conocimientos teóricos a través del análisis y comprensión de los fenómenos.

Por otro lado, se ciñó en un *enfoque cuantitativo*, porque se recopiló información que posteriormente se llevó al análisis estadístico de una determinada muestra (Arbaiza, 2019). De otra forma, tiene un alcance *correlacional* ya que se busco examinar la relación entre las variables (Ernest et al., 2023).

También es de *corte transversal*, tal como lo postulan Polania et al. (2020), su principal objetivo radica en examinar la frecuencia o la distribución de variables de interés en la población en un momento específico, sin realizar un seguimiento continuo de los sujetos a lo largo del tiempo, es decir, se obtuvieron datos del periodo 2023 a través de los sujetos muestrales que fueron seleccionados. Además, además corresponde a un *diseño no experimental*, tal como lo determinan Vega et al. (2021), lo que indica que las variables no fueron alteradas ni gestionadas por el investigador, solo se limitó observar los acontecimientos tal como se desarrollan en su entorno natural.

Figura 1 Esquema



Donde:

M : Empleados

V1 : Liderazgo gerencial.

V2 : Crecimiento económico.

r : relación.

En cuanto a la *definición conceptual de la variable liderazgo gerencial*, según Palafox et al. (2020) permite influir "Proporcionar dirección y orientar a un grupo o equipo con el objetivo de alcanzar metas y objetivos específicos. Además, la definición operativa se evaluó a través de un cuestionario elaborado por la investigadora, el cual abarcaba las dimensiones de autoliderazgo, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y liderazgo orientado a resultados. Dicho cuestionario incluía 20 afirmaciones y utilizaba una escala de valoración tipo Likert.

Para la dimensión de autoliderazgo, se consideraron los siguientes indicadores: automotivación, autoestima y responsabilidad. En términos de comunicación, motivación y gestión del personal también se incluyó. La dimensión de liderazgo estratégico incluyó indicadores como enrutadores organizacionales y trabajo en equipo. Por su parte, la dimensión de liderazgo orientado a resultados se enfocó en logros y mejoras, empleando una escala de medición ordinal con valoración tipo Likert. Respecto a la definición conceptual de la variable crecimiento económico, Márquez et al. (2020) señalan que se refiere a la expansión continua y estable que una organización logra de manera sostenida."

De esta forma en la *definición operacional* se evaluó por medio de la aplicación de un cuestionario diseñado por la investigadora, en la que incluyo las dimensiones Inversión, Innovación metodológica y Armonía de los recursos. Integrará 18 interrogantes, cuyas alternativas de respuestas fueron las escalas de Likert. En tanto, de los indicadores dimensión inversión se establecieron la: maquinaria, capital humano, fortalecimiento, aumento del flujo de efectivo.

Por lo demás, la *dimensión innovación metodológica* incluye: diversificación, innovación, competitividad, participación. *Dimensión armonía* incluye los recursos: eficiencia, crecimiento de las ventas, crecimiento de los activos, solvencia. Escala de medición. Ordinal con valoración Likert.

Se adopta que la población es el conjunto de elementos que guardan similitudes en cuanto a características y cualidades (Robles, 2019). Es por ello, se tuvo la selección de 50 colaboradores de la empresa Pivalcorp SAC en Tarapoto como población del estudio.

Es así, para los criterios de selección se incluyó a los trabajadores activos; aquellos que tuvieron el deseo voluntario de involucrarse en la investigación y a todos los trabajadores que hayan completado el desarrollo del cuestionario, no existiendo criterio de exclusión porque se tomó la totalidad de la población trabajadores. De esta forma la *muestra* quedó establecida por los 50 trabajadores en la que se aplicó el muestreo no probabilístico de tipo censal (Arrindell et al., 2022). En este sentido la unidad de análisis fue por todos los colaboradores de la empresa Pivalcorp SAC - Tarapoto- 2023.

Con respecto a las técnicas de investigación se optó por emplear *la encuesta* como principal técnica, como herramienta para obtener información de los encuestados. Tal como lo señala Cisneros et al. (2022), esta técnica fue una herramienta de gran valor para obtener datos y opiniones sobre el tema de interés; pues, de ese modo se pudo obtener comprensión más profunda y completa de la situación que se investiga.

En el estudio se aplicó el cuestionario para la evaluación de las variables, lo mismo, que fue elaborado por la investigadora considerando teorías presentadas en el informe, cuya estructura fue la siguiente: En lo que respecta al instrumento que mide el liderazgo gerencial estuvo comprendido por 20 enunciados que fueron distribuidos de acuerdo con las dimensiones: Autoliderazgo (del 1 al 5); Liderazgo de influencia (6 al 10); Liderazgo estratégico (11 al 15) Liderazgo de resultados (16 al 20). Además, las baremaciones aplicadas en el informe fueron: bajo (20 – 50), medio (51 – 75) , alto (76 – 100). El instrumento que evalúa el crecimiento económico tuvo 18 enunciados, fueron diseminados como se mostró la inversión (1 al 6), (del 7 al 12), (13 al 18). Además, las baremaciones aplicadas en el informe fueron: Bajo (18 – 45), medio (46 - 68), alto (69 – 90). Es preciso mencionar que se empleó las siguientes valoración Likert para ambos instrumentos: Nunca (1), Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5).

De este modo, la validez fue un proceso esencial en la investigación, porque se ha medido el grado de aceptabilidad a través el juicio de experto o de otros indicadores de evaluación, desde el punto de vista de algunos criterios, como claridad, relevancia y otros (Toledo, 2017). Los instrumentos fueron sometidos a

juicio de experto, quienes confirmarán su idoneidad para recopilar información en el contexto del estudio.

Tabla 1

Validez de los instrumentos

N°	Especialidad del experto	Opinión
1	Gestión financiera	Aplicable
2	Gestión empresarial	Aplicable
3	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Para la confiabilidad fue un procesos metodológico que evalúa la consistencia interna de los ítems, cuyos valores fueron superior a 0.75 para determinar su fiabilidad (Tapia et al., 2021). Bajo estas premisas el estudio procedió a la aplicación de una prueba piloto, donde se aplicó los instrumentos a los participantes. los resultados fueron:

Tabla 2

Fiabilidad de los instrumentos

Instrumento	N°	Nivel de consistencia
Liderazgo gerencial	0.922	Excelente
Crecimiento económico	0.980	Excelente

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los cálculos efectuados, los instrumentos cumplen con los criterios de evaluación, debido a que cumplieron con los parámetros de su aprobación.

En la realización del estudio, se dio inicio al estudio mediante la representación de una carta de autorización dirigido a los gerentes de la empresa Pivalcorp SAC en el distrito de Tarapoto; una vez obtenido la aprobación, fue determinado una reunión con los colaboradores previamente coordinada, la aplicación de los instrumentos fue desarrollada por los investigadores y el tiempo de aplicación para ambos instrumentos será 20 minutos. Por consiguiente, una vez recopilada la información, se llevó a cabo su procesamiento utilizando herramientas informáticas como Excel y SPSS, para el análisis de los datos. En

la fase final se presentaron los resultados de manera organizada, empleando técnicas como el uso de frecuencias y porcentajes, para que los hallazgos fuesen más comprensibles. Basándose en los resultados obtenidos, se expusieron conclusiones fundamentadas y se ofrecieron sugerencias; las cuales sirvieron como guía para la toma de decisiones respecto al tema abordado.

En la investigación, se optó por emplear un enfoque que abarque tanto el análisis descriptivo como el análisis inferencial, para la identificación de los temas investigados; el cual permitió explorar a fondo la naturaleza de los temas de estudio y obtuvo una visión completa de los resultados. A través del primer enfoque, se examinó minuciosamente el nivel de detalle de los temas de estudio, dado que los resultados se presentaron de manera detallada mediante el uso de tablas y gráficos. Por otra parte, gracias al análisis inferencial se puso a prueba las hipótesis formuladas y permitió explorar las relaciones entre las diferentes variables, donde se utilizaron herramientas como software SPSS ®; de igual modo, dado que se espera que la muestra de participantes sea considerable; se realizó una prueba de normalidad Shapiro Wilk la cual coadyuvó a determinar el estadístico apropiado que se empleó para abordar los objetivos relacionados con las correlaciones entre variables.

Asimismo, en primer lugar, fue de suma relevancia resaltar que la obtención del consentimiento en este proyecto de investigación es una prioridad indiscutible; lo cual implicó que se obtuvo de manera explícita y voluntaria la aprobación por parte de cada individuo que participe en el estudio, garantizando así su pleno conocimiento y conformidad. Asimismo, se acataron las pautas establecidas en las Normas APA al redactar el trabajo investigativo, lo cual implicó que se llevará a cabo una atribución adecuada de las citas y autoría a otros investigadores.

Así también, se prestó una atención especial a la observancia del Código de Ética en Investigación de la UCV, las mismas que sirvió como guía y marco de referencial en el estudio: *Beneficencia*; debido a que se buscó que los principales beneficiados sean los colaboradores de la empresa, identificando los puntos críticos que obstaculizan su desarrollo. No *maleficencia*; porque el trabajo solo tuvo un fin académico y no tuvo la intención de causar daño a la población. *Justicia*; la elección de participantes se efectuó sin ningún tipo de preferencia o

sesgo, lo que garantizó la equidad y la imparcialidad en el reclutamiento de participantes. *Autonomía*; se valoró y respetó las perspectivas y decisiones individuales de los participantes, asegurando que tengan voz en el proceso de investigación.

III. RESULTADOS

Nivel del liderazgo gerencial de la empresa Pivalcorp SAC – Tarapoto, 2023.

Tabla 3

Niveles de Liderazgo Gerencial y sus Dimensiones

Tabla de Resultados: Distribución de Niveles

Variable/Dimensión	Nivel	Rango	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Liderazgo Gerencial	Bajo	20-46	18	36%
	Medio	47-73	23	46%
	Alto	74-100	9	18%
	Total		50	100%
Autoliderazgo	Bajo	5-11	21	42%
	Medio	12-18	20	40%
	Alto	19-25	9	18%
	Total		50	100%
Liderazgo de Influencia	Bajo	5-11	15	30%
	Medio	12-18	26	52%
	Alto	19-25	9	18%
	Total		50	100%
Liderazgo Estratégico	Bajo	5-11	18	36%
	Medio	12-18	20	40%
	Alto	19-25	12	24%
	Total		50	100%
Liderazgo de Resultados	Bajo	5-11	18	36%
	Medio	12-18	23	46%
	Alto	19-25	9	18%
	Total		50	100%

Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado a colaboradores.

Interpretación

El análisis del nivel de liderazgo gerencial muestra que un 36% de los encuestados se encuentra en el rango bajo, un 46% en el rango medio, y un 18% en el rango alto. En términos de las dimensiones evaluadas:

- **Autoliderazgo:** Un 42% de los participantes se ubicó en el nivel bajo, un 40% en el medio, y un 18% en el alto.

- **Liderazgo de Influencia:** Un 30% se encuentra en el nivel bajo, un 52% en el medio, y un 18% en el alto.
- **Liderazgo Estratégico:** Un 36% está en el nivel bajo, un 40% en el medio, y un 24% en el alto.
- **Liderazgo de Resultados:** Un 36% se sitúa en el nivel bajo, un 46% en el medio, y un 18% en el alto.

En conclusión, el nivel medio de liderazgo predomina en todas las dimensiones evaluadas, lo que indica que la mayoría de los colaboradores se encuentran en una posición intermedia en términos de las competencias de liderazgo evaluadas.

Nivel del crecimiento económico de la empresa Pivalcorp SAC – Tarapoto, 2023.

Tabla 4

Distribución del Crecimiento Económico y sus Dimensiones

Variable/Dimensión	Nivel	Rango	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Crecimiento Económico	Bajo	18-42	13	26%
	Medio	43-67	24	48%
	Alto	68-90	13	26%
	Total		50	100%
Inversión	Bajo	6-14	21	42%
	Medio	15-23	22	44%
	Alto	24-30	7	14%
	Total		50	100%
Innovación Metodológica	Bajo	6-14	13	26%
	Medio	15-23	32	64%
	Alto	24-30	5	10%
	Total		50	100%
Armonía de los Recursos	Bajo	6-14	16	32%
	Medio	15-23	23	46%
	Alto	24-30	11	22%
	Total		50	100%

Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario aplicado a colaboradores.

Interpretación

En relación con el crecimiento económico de Pivalcorp SAC en 2023, se observa que:

- **Crecimiento Económico:** Un 26% de los encuestados ubicaron el crecimiento económico en un nivel bajo, un 48% en nivel medio y un 26% en nivel alto.
- **Inversión:** El 42% de los participantes evaluó la inversión en un nivel bajo, un 44% en nivel medio y un 14% en nivel alto.
- **Innovación Metodológica:** En esta dimensión, el 26% de los encuestados la consideró baja, el 64% media y el 10% alta.
- **Armonía de los Recursos:** El 32% de los encuestados percibe la armonía de los recursos como baja, el 46% como media y el 22% como alta.

En resumen, el nivel medio de crecimiento económico y sus dimensiones es el más predominante entre los colaboradores.

Determinar la relación entre el autoliderazgo y el crecimiento económico de la empresa.

Tabla 5

Prueba de Normalidad

Se realizó la prueba de normalidad utilizando el test de Shapiro-Wilk para evaluar la distribución de las variables en la muestra de 50 casos. Los resultados obtenidos son los siguientes:

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Gerencial	0.916	50	0.002
Autoliderazgo	0.868	50	0.000
Liderazgo de Influencia	0.946	50	0.024
Liderazgo Estratégico	0.911	50	0.001
Liderazgo de Resultados	0.875	50	0.000
Crecimiento Económico	0.929	50	0.005
Inversión	0.930	50	0.006
Innovación Metodológica	0.931	50	0.006
Armonía de los Recursos	0.933	50	0.007

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25.

Dado que el tamaño de la muestra es de 50 y los valores de significancia (p) para las pruebas de Shapiro-Wilk son inferiores a 0.05 (p = 0.002, 0.005, etc.), se Se

concluyó que las variables no presentan una distribución normal. Por consiguiente, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para el análisis de las correlaciones.

Tabla 6

Relación entre el autoliderazgo y el crecimiento económico

Variable	Autoliderazgo	Crecimiento Económico
Autoliderazgo	1.000	0.832**
Crecimiento Económico	0.832**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000
N	50	50

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25.

Interpretación

El análisis de correlación a través del coeficiente de Spearman muestra una fuerte y significativa relación positiva entre el autoliderazgo y el crecimiento económico. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.832 y el valor p es inferior a 0.01 ($p = 0.000$), lo que sugiere una notable asociación entre ambas variables. Este hallazgo respalda la hipótesis de investigación, indicando que un incremento en el nivel de autoliderazgo está asociado con mejoras en el crecimiento económico.

Determinar la relación entre el liderazgo de influencia y el crecimiento económico de la empresa.

Tabla 7

Correlación entre Liderazgo de Influencia y Crecimiento Económico

Variable	Liderazgo de Influencia	Crecimiento Económico
Liderazgo de Influencia	1.000	0.549**
Crecimiento Económico	0.549**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000
N	50	50

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25.

Interpretación

El coeficiente de correlación de Spearman evidencia una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre el liderazgo de influencia y el crecimiento económico. Con un valor de Rho de 0.549 y un valor p de 0.000 ($p \leq 0.01$), el análisis sugiere que hay una asociación considerable entre estas dos variables. Este resultado implica que a medida que se incrementa el liderazgo de influencia, también se observa una mejora en el crecimiento económico, lo que respalda la hipótesis de investigación formulada.

Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y el crecimiento económico de la empresa.

Tabla 8

Correlación entre Liderazgo Estratégico y Crecimiento Económico

Variable	Liderazgo Estratégico	Crecimiento Económico
Liderazgo Estratégico	1.000	0.946**
Crecimiento Económico	0.946**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000
N	50	50

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25.

Interpretación

El análisis de correlación de Spearman muestra una relación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre el liderazgo estratégico y el crecimiento económico. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.946, y el valor p es de 0.000 ($p \leq 0.01$). Esto sugiere que hay una fuerte asociación entre estas variables, indicando que un nivel más elevado de liderazgo estratégico se correlaciona estrechamente con un mayor crecimiento económico. Este hallazgo respalda la hipótesis de investigación al señalar que el liderazgo estratégico ejerce un impacto significativo en el desempeño económico.

Determinar la relación entre el liderazgo de resultados y el crecimiento económico de la empresa.

Tabla 9

Correlación entre Liderazgo de Resultados y Crecimiento Económico

Variable	Liderazgo de Resultados	Crecimiento Económico
Liderazgo de Resultados	1.000	0.842**
Crecimiento Económico	0.842**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000
N	50	50

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25.

Interpretación

El análisis del coeficiente de correlación de Spearman revela una relación positiva significativa entre el liderazgo orientado a resultados y el crecimiento económico. Se obtuvo un valor de Rho de 0.842 y un valor p de 0.000 ($p \leq 0.01$), lo que indica una fuerte asociación entre estas dos variables. Esto sugiere que un liderazgo eficaz en la obtención de resultados está vinculado estrechamente con un crecimiento económico favorable. Este resultado respalda la hipótesis de investigación, enfatizando la relevancia del liderazgo orientado a resultados en la promoción del crecimiento económico.

Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el crecimiento económico de la empresa Pivalcorp SAC – Tarapoto, 2023.

Tabla 10

Correlación entre Liderazgo Gerencial y Crecimiento Económico

Variable	Liderazgo Gerencial	Crecimiento Económico
Liderazgo Gerencial	1.000	0.759**
Crecimiento Económico	0.759**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000
N	50	50

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25.

Interpretación

El análisis de correlación utilizando el coeficiente de Spearman revela una asociación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre el liderazgo gerencial y el crecimiento económico. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.759, y el valor p es de 0.000 ($p \leq 0.01$), lo que sugiere una sólida relación entre estas dos variables. Este hallazgo apoya la hipótesis de investigación, indicando que un liderazgo gerencial efectivo está íntimamente relacionado con un crecimiento económico positivo.

IV. DISCUSIÓN

La discusión se centró en los objetivos general y específicos, analizando cada uno en relación con estudios previos y teorías relevantes de diferentes autores, así como con las variables e indicadores correspondientes.

En relación con el primer objetivo específico, se constató que el nivel de liderazgo gerencial se encuentra en un rango medio, alcanzando un 46%. Esta posición intermedia se debe a las tensiones actuales que podrían impactar las relaciones comerciales futuras y comprometer la sostenibilidad y viabilidad a largo plazo de la empresa, lo que, a su vez, podría amenazar su posición en el sector y su reputación. Estos resultados son coherentes con la teoría del liderazgo transformacional propuesta por Samanamud et al. (2022). Que sostiene que los líderes efectivos tienen la habilidad de motivar e inspirar a sus equipos para lograr un rendimiento excepcional y una mayor dedicación hacia los objetivos organizacionales.

Respecto al segundo objetivo específico, el nivel de crecimiento económico se clasifica también como medio, alcanzando un 48%. Esta clasificación se debe al efecto acumulado de las deficiencias en el liderazgo, que ha llevado a la empresa a enfrentar serios problemas financieros, como el estancamiento de las ventas y dificultades para cumplir con las obligaciones económicas. Este fenómeno es consistente con lo señalado por Yin et al. (2023), quienes indicaron que el crecimiento económico está relacionado con la expansión de la capacidad productiva, Se propone la incorporación de nuevos recursos, tales como maquinaria, instalaciones y personal, con el fin de optimizar tanto la producción como la eficiencia. En relación con el objetivo específico 3, se determinó una relación positiva fuerte y significativa entre el autoliderazgo y el crecimiento económico, con un coeficiente de Spearman de 0.832 y un valor p de 0.000 ($p \leq 0.01$). Este resultado respalda la hipótesis de la investigación y coincide con los hallazgos de Lara et al. (2021), quienes también encontraron una conexión entre las variables estudiadas, reflejada en un coeficiente de correlación de 0.611 y un nivel de significancia de 0.011. Esto indica que un autoliderazgo sólido tiene un impacto significativo en el crecimiento económico.

En lo que concierne al objetivo específico 4, se registró una relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo de influencia y el crecimiento económico, con un Rho de Spearman de 0.549 y un valor p de 0.000 ($p \leq 0.01$). Estos hallazgos apoyan la hipótesis de la investigación y son coherentes con lo observado por Dorothy y Stein (2020), quienes destacaron que los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo de acuerdo con las circunstancias y las necesidades de sus equipos.

En lo que respecta al objetivo específico 5, se identificó una correlación positiva extremadamente alta y significativa entre el liderazgo estratégico y el crecimiento económico, con un coeficiente de Spearman de 0.946 y un valor p de 0.000 ($p \leq 0.01$). Este hallazgo respalda la hipótesis de investigación y se alinea con lo expuesto por Palafox et al. (2020), quienes definieron el liderazgo estratégico como la capacidad de influir, dirigir y guiar equipos hacia el logro de objetivos específicos. Además, Silva y Camaz (2023) describen esta dimensión como una manera de motivar y maximizar el potencial de los integrantes del equipo.

En cuanto al objetivo específico 6, se observó una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo orientado a resultados y el crecimiento económico, reflejada en un Rho de Spearman de 0.842 y un valor p de 0.000 ($p \leq 0.01$). Estos resultados respaldan la hipótesis de investigación y están en consonancia con el estudio de Serruto et al. (2022), quienes demostraron que un liderazgo efectivo tiene un impacto significativo en el desarrollo económico, particularmente tras enfrentar crisis.

Finalmente, en relación con el objetivo general, se encontró una relación positiva fuerte y significativa entre el liderazgo gerencial y el crecimiento económico, con un Rho de Spearman de 0.759 y un valor p de 0.000 ($p \leq 0.01$).

Esto avala la hipótesis de la investigación y coincide con los hallazgos de Ramirez y Puican (2022), quienes encontraron una correlación significativa con un Rho de Spearman de 0.579, lo que indica que el liderazgo es fundamental para la competitividad de los empleados. Por otro lado, Marquéz et al. (2020)

definieron el crecimiento económico como una expansión continua y estable en la producción de bienes y servicios de la organización. Dervis (2023) también enfatizó que las iniciativas que fomentan un aumento constante en el valor de mercado y en la distribución de dividendos son cruciales para lograr beneficios sostenidos.

V. CONCLUSIONES

- Se ha detectado una correlación positiva fuerte y significativa entre el liderazgo gerencial y el crecimiento económico de la empresa Pivalcorp SAC – Tarapoto en 2023, con un coeficiente de Spearman de 0.759 y un valor p de 0.000 ($p \leq 0.01$). Este resultado respalda la hipótesis de la investigación.
- El nivel de liderazgo gerencial se encuentra en un rango medio del 46%, lo cual se atribuye a las tensiones actuales que están afectando las relaciones comerciales futuras y comprometiendo la sostenibilidad y viabilidad a largo plazo de la empresa. Estas tensiones podrían amenazar su posición en el sector y su reputación corporativa.
- El crecimiento económico también se registra en un nivel medio de 48%, lo que indica que las deficiencias en el liderazgo han conducido a la empresa a enfrentar serios problemas financieros, como el estancamiento en las ventas y dificultades para cumplir con sus obligaciones económicas.
- Además, se ha observado una relación alta y significativa entre el autoliderazgo y el crecimiento económico, con un coeficiente de Spearman de 0.832 y un valor p de 0.000 ($p \leq 0.01$), lo que apoya la hipótesis de la investigación.
- También se ha encontrado una relación moderada y significativa entre el liderazgo de influencia y el crecimiento económico, con un coeficiente de Spearman de 0.549 y un valor p de 0.000 ($p \leq 0.01$), que valida la hipótesis de la investigación.
- La dimensión de liderazgo estratégico muestra una correlación positiva muy alta y significativa con el crecimiento económico, con un coeficiente de Spearman de 0.946 y un valor p de 0.000 ($p \leq 0.01$), confirmando la hipótesis de la investigación.
- Finalmente, existe una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo orientado a resultados y el crecimiento económico, con un coeficiente de Spearman de 0.842 y un valor p de 0.000 ($p \leq 0.01$), lo que respalda la hipótesis de la investigación."

VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere que el gerente de Pivalcorp SAC adopte un enfoque proactivo que mejore la comunicación con las partes interesadas, gestione y evalúe eficazmente los riesgos, resuelva conflictos de manera constructiva, fortalezca la imagen de la marca y ajuste la planificación estratégica para alinearse con los objetivos a largo plazo, con la finalidad de mantener una sólida reputación en la industria.
- El gerente de Pivalcorp SAC necesita implementar acciones correctivas específicas. Debe llevar a cabo una evaluación exhaustiva del liderazgo actual, brindar capacitación para fortalecer estas habilidades, ajustar las estrategias de ventas para promover el crecimiento, gestionar las finanzas de manera más precisa y explorar nuevas oportunidades de innovación y diversificación en el mercado para aumentar los ingresos y asegurar la estabilidad y el éxito a largo plazo de la empresa.
- Se recomienda que el gerente de Pivalcorp SAC se esfuerce por superar los logros actuales, promoviendo un estilo de liderazgo que genere confianza y fomente la autoestima. Esta mentalidad facilitará el abordaje de desafíos y el desarrollo individual en beneficio de todos los miembros de la organización.
- El gerente de Pivalcorp SAC debe enfocarse en establecer un liderazgo efectivo, manteniendo una comunicación clara y oportuna con el equipo. Es esencial crear un ambiente basado en la confianza donde los empleados se sientan cómodos para expresar sus preocupaciones y desafíos, se les motive a enfrentar nuevos retos y se fortalezcan las relaciones interpersonales, favoreciendo así un entorno laboral positivo y estimulante.
- El gerente de Pivalcorp SAC necesita implementar una planificación y organización estratégica que indique claramente la dirección a seguir. Esto implica establecer pautas y coordinar los esfuerzos del equipo para fomentar la colaboración, utilizando herramientas de gestión que orienten eficazmente el trayecto de la organización.
- El gerente de Pivalcorp SAC debe comunicar a sus colaboradores que su rol va más allá de las tareas diarias, centrándose en servir y satisfacer a quienes se benefician de los servicios de la empresa. Por lo tanto, es crucial promover la lealtad de los empleados y asegurar la utilización eficaz de los recursos disponibles.

REFERENCIAS

- Arbaiza, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Esan Ediciones. <https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=61416>
- Arrindell, W. A., Checa, I., Espejo, B., Chen, I. H., Carrozzino, D., Vu-Bich, P., Dambach, H., & Vagos, P. (2022). Measurement Invariance and Construct Validity of the Satisfaction With Life Scale (SWLS) in Community Volunteers in Vietnam. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, 19(6), 3460. <https://doi.org/10.3390/IJERPH19063460>
- Asghar, M., Gull, N., & Xiong, Z. (2023). The influence of inclusive leadership on hospitality employees' green innovative service behavior: A multilevel study. *Revista de Gestión*, 56(1), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.07.007>
- Baque, L. K., Triviño, K. C., & Viteri, D. A. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V33I1.2152>
- Cabana, S., Rivera, M., Véliz, R., & Aguilera, M. (2022). Influencia del liderazgo y otras variables críticas en la competitividad de Mipymes chilenas. *Contaduría y Administración*, 67(4), 1–24. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.2972>
- Cheng, M., Yao, Y., & Jin, J. (2023). Leadership vacuum and urban economic development: Evidence from a transition country. *Journal of Comparative Economics*, 28(1), 10–21. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2023.08.004>
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(2477–8818), 1165–1185. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Constitución Política del Perú*, (1993) (testimony of Congreso de la República del Perú). <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Politica-del-Peru-1993.pdf>
- Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, 1 (1988) (testimony of Congreso de República). https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF5

6C0A05257E2200538D4C/\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf

- Contreras-Carretero, N., & Ramírez-Montiel, M. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones. *Cirugía y cirujanos*, 88(4), 526–532. <https://doi.org/10.24875/ciru.19001413>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J., Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179–185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Dervis, K. (2023). Resource efficiency, energy productivity, and environmental quality in Japan. *Resources Policy*, 85(2), 2–18. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2023.104006>
- Dorothy, S., & Stein, A. (2020). Achieving Uncommon Results Through Caring Leadership. *Nurse Leader*, 18(3), 243–247. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.03.010>
- Dwivedi, A., Sassanelli, C., & Agrawal, D. (2023). Technological innovation toward sustainability in manufacturing organizations: A circular economy perspective. *Sustainable Chemistry and Pharmacy*, 35(2), 101–122. <https://doi.org/10.1016/j.scp.2023.101211>
- Ernest, N., Fonkem, N., & Jude, S. (2023). Qualitative Research Methodology in Social Sciences. *International Journal of Scientific Research and Management*, 11(9), 1431–1445. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v11i09.sh01>
- González -Castro, Y., Manzano-Durán, O., & Torres -Zamudio, M. (2021). Liderazgo: una práctica sistémica en el futuro empresarial. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 64–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.22463/24221783.3161>
- Jauregui, R. (2023). Estilos de liderazgo en las pequeñas empresas textiles en el Perú. *Económicas*, 44(1), 1–16. <https://doi.org/10.17981/econcuc.44.1.2023.Org.2>
- Jaya, A., Johana, K., & Gavilema, O. (2020). Liderazgo estratégico como factor clave en el desarrollo sostenible de los emprendimientos en el cantón Guaranda, Provincia de Bolívar. *Apuntes Contables*, 5(28), 1–13. <https://doi.org/10.18601/16577175.n28.07>
- Kien, T. (2023). Leadership and the company's willingness to take risks: Empirical

- analysis in Vietnam. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(3), 11–21. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100138>
- Kou, G., Yuksel, S., & Dincer, H. (2023). A facial expression and expert recommendation fuzzy decision-making approach for sustainable business investments within the metaverse world. *Applied Soft Computing*, 148(2), 2–13. <https://doi.org/10.1016/j.asoc.2023.110849>
- La Cámara. (2022). Alexander Molina: “Buscamos convertir a la región San Martín en una plaza inmobiliaria de alto valor”. *Revista Digital de la Cámara de Comercio de Lima*, 1–8. <https://lacamara.pe/alexander-molina-buscamos-convertir-a-la-region-san-martin-en-una-plaza-inmobiliaria-de-alto-valor/>
- Lara, M., Avilés, P., & Barba, J. (2021). Relación del liderazgo con la productividad empresarial. *Revista Publicando*, 8(31), 1–11. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228>
- León-Mendoza, J. C. (2019). Emprendimiento empresarial y crecimiento económico en Perú. *Estudios Gerenciales*, 35(153), 429–439. <https://doi.org/10.18046/J.ESTGER.2019.153.3331>
- Liu, J., Guo, X., & Song, Y. (2023). A new interpretation of scientific collaboration patterns from the perspective of symbiosis: An investigation for long-term collaboration in publications. *Journal of Informetrics*, 17(1), 101–132. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2022.101372>
- Malca, J., & Callao, M. (2021). Liderazgo gerencial en las entidades gubernamentales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 1–19. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.949
- Marquéz, L., Sánchez, L., & Cartay, R. (2020). Desarrollo y crecimiento económico: análisis teórico desde un enfoque cuantitativo. *Revista de ciencias sociales*, 26(1), 233–253. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384417>
- Montero-muñoz, S., & Calderón-Gómez, N. (2020). Asociatividad, liderazgo inclusivo y desarrollo económico local. *Bitacora*, 30(1), 1–12. <https://doi.org/10.15446/bitacora.v30n1.62160>
- Palafox, M., Ochoa, S., & Jacobo-Hernández, A. (2020). El liderazgo: una visión desde las teorías organizacionales. *Apuntes Universitarios*, 10(3), 95–112. <https://doi.org/10.17162/AU.V10I3.463>
- Pereyra, E., Rey, D., & Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación

- con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 229–264. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Polania, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa*. Institución Universitaria Antonio José Camacho. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Ramirez, A., & Puican, V. (2022). Management leadership and labor competitiveness of Infocentro SRL, Jaen, Peru. *Sapienza*, 3(2), 1–14. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.345>
- Riquelme-Castañeda, J., Pedraja-Rejas, L., & Vega-Massó, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245–247. <https://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Samanamud, O., Alzamora, D. F., Trejo, M. A., & Cruz, W. (2022). El Modelo de Crecimiento Económico de Robert Solow en el Perú 1950-2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6462–6483. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3899
- Santos, E., Gerealdo, L., & Tito, P. (2022). *Metodología y herramientas de investigación científica* (Conselho Editorial (ed.); 1ª ed.). Atentas Editores. [https://doi.org/DOL: https://doi.org/10.22533/at.ed.346221003](https://doi.org/DOL:https://doi.org/10.22533/at.ed.346221003)
- Serruto, A., Rivera, V., Sana, F., & Zanabria, L. (2022). Desarrollo económico y social en el Perú en el contexto de la crisis sanitaria del COVID-19 y en el marco del bicentenario de la República. *Socialium*, 6(1), 2–21. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2022.6.1.1054%0A1>
- Silva, A., & Camaz, A. (2023). A longitudinal approach to disentangle how conscientiousness creates happy people: The mediating role of self-leadership and the moderating role of perceived leadership effectiveness. *Heliyon*, 9(6), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16893>
- Simkhada, N., & Bhattarai, P. (2023). The quest for leadership qualities in cooperative societies: An exploratory analysis. *Heliyon*, 9(9), 1–10.

- <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20109>
- Singh, A., Marc, W., & Jha, S. (2023). The state of the art of strategic leadership. *Journal of Business Research*, 158(1), 113–118. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113676>
- Suárez-Vélez, H. (2019). Programa de entrenamiento en liderazgo gerencial en organizaciones empresariales. *FIPCAEC*, 4(12), 1–13. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.77>
- Sumba-Bustamante, R., Chóez-Reyes, S., & Pico-Delgado, Y. (2022). Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Ciencias económicas y empresariales*, 8(1), 262–279. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2570>
- Tapia-Benavente, L., Vergara-Merino, L., Garegnani, L., Ortiz-Muñoz, L., Loézar, C., & Vargas-Peirano, M. (2021). Revisión rápida: definiciones y usos. *Revista Médica Revisada por Pares*, 21(1), 1–7. <https://doi.org/10.5867/medwave.2021.01.8090>
- Thys, K., Vandekerckhof, P., & Corten, M. (2023). Top management team and board of directors as the strategic leadership system: The effect of behavioral integration on strategic decision-making quality. *European Management Journal*, 26(1), 8–13. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.04.010>
- Toledo, G. (2017). La investigación cualitativa y el estudio de casos: una revisión teórica para su discusión. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 4(2), 1–23. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/125>
- Torres, G., & Luján, G. (2022). Competencias gerenciales para fomentar el aprendizaje organizacional en las unidades educativas estatales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3461–3475. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2853
- Wang, Q., Lai, X., & Zheng, F. (2023). Associations between self-leadership and self-reported execution of infection prevention and control among physicians and nurses. *American Journal of Infection Control*, 22(1), 11–21. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2023.09.008>
- Yao, N., Fabus, M., Hu, L., & Qian, F. (2023). Resource efficiency and economic

- sustainability in APEC: Assessing the financial sector's role. *Resources Policy*, 85(2), 103–121. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2023.103963>
- Yin, L., Du, S., & Chen, G. (2023). The influence of the bank–firm relationship on enterprises' technological innovation efficiency: Evidence from China. *International Review of Economics & Finance*, 26(1), 35–41. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2023.09.014>
- Yin, X., Qi, L., & Zhou, J. (2023). How does innovation spirit affect R&D investment and innovation performance? The moderating role of business environment. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(3), 100–108. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100398>

Anexos

Anexo 1 Tabla de Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo gerencial	Según Palafox et al. (2020) es la capacidad de una persona para ejercer influencia, proporcionar orientación y liderar a un conjunto de individuos o a un equipo con el propósito de alcanzar metas y objetivos claramente definidos.	La variable será estimada mediante un cuestionario diseñado por el investigador considerando las dimensiones: Autoliderazgo, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico, liderazgo de resultados. Incluirá 20 enunciados con valoración Likert	Autoliderazgo	- Automotivación - Autoestima - Responsabilidad	Ordinal
			Liderazgo de influencia	- Comunicación - Motivación - Manejo de personal	
			Liderazgo estratégico	- Enrutadores organizacionales - Trabajo en equipo	
			Liderazgo de resultados	- Logros alcanzados - Mejoras organizacionales	
Crecimiento económico	Según Marquéz et al. (2020) indican que hace referencia a la continua y estable expansión en la producción de bienes y servicios que una organización genera de manera constante.	La variable será evaluado a través de la aplicación de un cuestionario diseñado por los investigadores, que integrará las dimensiones Inversión, Innovación metodológica y Armonía de los recursos. Integrará 18 interrogantes, cuyas alternativas de respuestas serán las escalas de Likert.	Inversión	- Maquinaria - Equipos - Capital humano - Fortalecimiento del capital - Aumento del flujo de efectivo	Ordinal
			Innovación metodológica	- Diversificación de las actividades - Innovación empresarial - Competitividad - Participación en el mercado	
			Armonía de los recursos	- Eficiencia de los procesos - Crecimiento de las ventas - Crecimiento de los activos - Solvencia	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario – Liderazgo gerencial

El instrumento tiene como objetivo recoger información sobre el liderazgo gerencial en la empresa Pivalcorp SAC - Tarapoto- 2023. Para lo cual, se solicita que lea detenidamente cada una de las interrogantes y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere correcta, según la escala del instrumento.

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

Acepta proseguir con el llenado del presente instrumento: SI (...) No (...)

Nº	Liderazgo gerencial	1	2	3	4	5
	Autoliderazgo					
1	Promueve la automotivación para lograr los objetivos en el trabajo.			X		
2	Se automotiva para cumplir con las responsabilidades laborales sin necesidad de supervisión constante.			X		
3	El liderazgo gerencial promueve un ambiente de trabajo que fortalece su autoestima.			X		
4	En la empresa se fomenta la responsabilidad en los colaboradores.				X	
5	Se establecen expectativas claras sobre la responsabilidad individual de cada colaborador en el logro de los objetivos.				X	
	Liderazgo de influencia					
6	La comunicación fomenta un ambiente de trabajo colaborativo entre los colaboradores.			X		
7	La empresa fomenta la motivación en sus colaboradores.				X	
8	La empresa reconoce sus esfuerzos para contribuir su motivación en el trabajo				X	
9	Existe un ambiente de trabajo colaborativo que le motiva en su actividades				X	
10	Considera que la empresa ejecutas un adecuado manejo de personal.			X		
	Liderazgo estratégico					

11	Los enrutadores organizacionales son eficientes para el cumplimiento de la metas			X	
12	La asignación de roles en la organización es efectiva			X	
13	Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el alcance de metas.				X
14	El trabajo en equipo permite tomar decisiones efectivas.			X	
15	El trabajo en equipo es valorado por la alta dirección.			X	
	Liderazgo de resultados				
16	El liderazgo gerencial contribuye de manera significativa en los logros alcanzados.			X	
17	Existe un ambiente de trabajo que impulsa a los colaboradores a alcanzar sus metas.			X	
18	Se evalúan las mejoras organizacionales para medir su impacto en la organización			X	
19	Como parte de las mejoras organizacionales, la empresa promueve la alineación de las metas personales de los empleados con las metas organizacionales			X	
20	El seguimiento de las mejoras organizacionales tiene un impacto positivo en el crecimiento económico.			X	

¡Muchas gracias por su colaboración!

Cuestionario – Crecimiento económico

El instrumento tiene como objetivo recoger información sobre el crecimiento económico en la empresa Pivalcorp SAC - Tarapoto- 2023. Para lo cual, se solicita que lea detenidamente cada una de las interrogantes y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere correcta, según la escala del instrumento.

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

Acepta proseguir con el llenado del presente instrumento: SI (...) No (...)

Nº	Crecimiento económico	1	2	3	4	5
	Inversión					
1	En la empresa asigna recursos adecuados para el mantenimiento periódico de la maquinaria.				X	
2	En la empresa asigna recursos adecuados para el mantenimiento periódico de los equipos.				X	
3	El capital humano es valorado en la organización.			X		
4	Existen oportunidades de desarrollo profesional para el capital humano			X		
5	Se toman decisiones estratégicas que están orientadas hacia el fortalecimiento del capital de la empresa.			X		
6	Los colaboradores demuestran habilidades efectivas en la gestión financiera que impulsan el aumento del flujo de efectivo.			X		
	Innovación metodológica					
7	Se comunica la importancia de la diversificación de actividades como una estrategia fundamental para el éxito a largo plazo.				X	
8	Se promueve la innovación en el entorno laboral.			X		
9	Se implementan con éxito proyectos de innovación en la empresa.			X		
10	El equipo directivo se preocupa por identificar oportunidades de mercado para aumentar la competitividad de la empresa.				X	

11	Las estrategias implementadas por la alta dirección han mejorado la participación en el mercado de la empresa.				X	
12	En la empresa brindan recursos necesarios para ejecutar estrategias destinadas a mejorar la participación en el mercado.				X	
	Armonía de los recursos					
13	La empresa demuestra un compromiso constante en la eficiencia de los procesos operativos.				X	
14	El liderazgo gerencial ha contribuido de manera significativa en el crecimiento de las ventas			X		
15	Las estrategias tomadas por la alta dirección han contribuido en el crecimiento de las ventas			X		
16	El liderazgo gerencial en la empresa se refleja en decisiones estratégicas que han impulsado el crecimiento de los activos.			X		
17	El liderazgo gerencial contribuye de manera positiva a la solvencia económica de la empresa			X		
18	En cuanto a la solvencia, la empresa cuenta con suficientes recursos para cumplir con sus obligaciones financieras de manera oportuna.			X		

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Confiabilidad de instrumentos

Liderazgo gerencial

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.992	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
items1	60.78	215.233	0.646	0.930
items2	60.87	224.341	0.478	0.933
items3	60.80	218.241	0.607	0.931
items4	60.69	213.654	0.736	0.929
items5	60.76	218.752	0.672	0.930
items6	60.89	216.138	0.711	0.929
items7	60.70	217.458	0.653	0.930
items8	60.76	218.224	0.664	0.930
items9	60.61	221.374	0.613	0.931
items10	60.74	222.233	0.518	0.933
items11	60.80	222.694	0.558	0.932
items12	60.87	211.926	0.707	0.929
items13	60.89	213.233	0.733	0.929
items14	61.00	210.528	0.719	0.929
items15	60.61	225.148	0.574	0.932
items16	60.93	214.108	0.677	0.930
items17	60.83	213.047	0.703	0.929
items18	60.89	216.780	0.667	0.930
items19	60.80	223.109	0.450	0.934
items20	61.07	220.372	0.574	0.932

Crecimiento económico

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.980	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	86.8704	449.662	0.494	0.943
Preg2	87.1667	444.632	0.613	0.942
Preg3	86.9815	438.735	0.656	0.941
Preg4	87.0185	444.056	0.578	0.942
Preg5	87.0926	440.425	0.650	0.942
Preg6	87.0926	442.161	0.580	0.942
Preg7	87.0000	443.283	0.604	0.942
Preg8	86.9259	445.843	0.596	0.942
Preg9	86.9630	444.565	0.640	0.942
Preg10	87.1852	443.286	0.588	0.942
Preg11	86.9815	447.679	0.569	0.942
Preg12	86.9630	442.451	0.675	0.941
Preg13	87.0926	443.708	0.565	0.943
Preg14	86.9630	445.961	0.620	0.942
Preg15	86.8889	448.327	0.636	0.942
Preg16	86.3519	447.289	0.581	0.942
Preg17	86.5370	441.763	0.598	0.942
Preg18	86.4630	442.404	0.616	0.942

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo gerencial y crecimiento económico en la empresa Pivalcorp SAC -Tarapoto, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nieves del pilar Pizzan Tomanguillo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (X)
	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	CNL ASESORES SAC
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Lickert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

Nombre de la Prueba:	Liderazgo gerencial y crecimiento económico
Autor:	Álvarez Vásquez, Sharon Nicole & Arroyo García, Julia Leonor
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Pivalcorp SAC -Tarapoto,
Significación:	<p>Variable: Liderazgo gerencial Dimensión: autoliderazgo contiene 3 indicadores y 5 enunciados. Dimensión: Liderazgo de influencia contiene 3 indicadores y 5 enunciados. Dimensión: Liderazgo estratégico contiene 2 indicadores y 5 enunciados Dimensiones: Liderazgo de resultados contiene 2 indicadores y 5 enunciados. Total 20 enunciados</p> <p>Variable: Crecimiento económico Dimensión: Inversión contiene 4 indicadores y 6 enunciados. Dimensión: Innovación metodológica contiene 4 indicadores y 6 enunciados. Dimensión: Armonía de los recursos contiene 4 indicadores y 6 enunciados Total 18 enunciados</p>

4. **Soporte teórico:** teoría de los factores, fundamentada por Teoría del liderazgo transformacional, Teoría del capital humano, teoría del crecimiento neoclásico presentado por Robert Solow en el 1956, la teoría de la convergencia propuesto por Robert Barro, Xavier Sala-i-Martin en 1992.

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo gerencial	Autoliderazgo	según Palafox et al. (2020) exponen como primera dimensión al autoliderazgo, que es la capacidad que tiene una persona para asumir el liderazgo, definir metas laborales, cultivar la autodisciplina y la automotivación hacia la consecución de objetivos
	Liderazgo de influencia	Palafox et al. (2020) representa la facultad de comunicar ideas, motivar acciones y moldear las perspectivas de las personas
	Liderazgo estratégico	Palafox et al. (2020) es una dimensión que involucra la habilidad de un líder para prever y guiar a una organización
	Liderazgo de resultados	Palafox et al. (2020) es la habilidad de un líder para eficaz y eficientemente inspirar, guiar y motivar a su equipo en la consecución de metas y objetivos específicos.
Crecimiento económico	Inversión	Marqu é et al. (2020) son fondos que una compañía destina a la adquisición de activos de larga duración con el fin de generar ingresos en el futuro.
	Innovación metodológica	Marqu é et al. (2020) es la adopción y aplicación de tecnologías avanzadas en las operaciones, con el objetivo de mejorar la eficiencia, calidad y competitividad en el mercado.
	Armonía de los recursos	Marqu é et al. (2020) significa mejorar la eficiencia de sus recursos, abarcando tanto los recursos humanos, financieros como tecnológicos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión del talento humano "y "Desempeño laboral", elaborado por Antony Omar Baltazar Oblitas Cruz en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo gerencial

- Primera dimensión: Autoliderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Automotivación	Promueve la automotivación para lograr los objetivos en el trabajo.	4	4	4	
	Demuestra autodisciplina con sus responsabilidades laborales sin necesidad de supervisión constante				
Autoestima	El liderazgo gerencial promueve un ambiente de trabajo que fortalece su autoestima.	4	4	4	
Responsabilidad	En la empresa se fomenta la responsabilidad en los colaboradores.	4	4	4	
	Se establecen expectativas claras sobre la responsabilidad individual de cada colaborador en el logro de los objetivos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo de influencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	La comunicación fomenta un ambiente de trabajo colaborativo entre los colaboradores.	4	4	4	
Motivación	La empresa fomenta la motivación en sus colaboradores.	4	4	4	
	La empresa reconoce sus esfuerzos para contribuir al éxito económico.	4	4	4	
Manejo de personal	Existe un adecuado ambiente de trabajo colaborativo.	4	4	4	
	Considera que la empresa ejecuta un adecuado manejo de personal.				



- Tercer dimensión: Liderazgo estratégico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enrutadores organizacionales	La asignación de roles en la organización es efectiva.	4	4	4	
	Considera que los enrutadores organizacionales son eficientes.				
Trabajo en equipo	Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el alcance de metas.	4	4	4	
	El trabajo en equipo permite tomar decisiones efectivas.				
	El trabajo en equipo es valorado por la alta dirección.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Liderazgo de resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logros alcanzados	El liderazgo gerencial contribuye de manera significativa en los logros alcanzados.	4	4	4	
	Existe un ambiente de trabajo que impulsa a los colaboradores a alcanzar sus metas.				
Mejoras organizacionales	Las metas organizacionales que establece la empresa se encuentran bien definidas.	4	4	4	
	La empresa promueve la alineación de las metas personales de los empleados con las metas organizacionales.				
	Considera que el seguimiento de metas organizacionales tiene un impacto positivo en el crecimiento económico.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: Crecimiento económico**

- Primera dimensión: Inversión

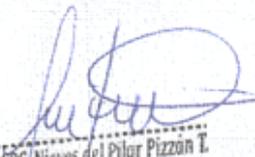
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Maquinaria y equipos	En la empresa asigna recursos adecuados para el mantenimiento periódico de la maquinaria.	4	4	4	
	En la empresa asigna recursos adecuados para el mantenimiento periódico de los equipos.				
Capital humano	El capital humano es valorado en la organización.	4	4	4	
	Existen oportunidades de desarrollo profesional en la organización.				
Fortalecimiento del capital	Se toman decisiones estratégicas que están orientadas hacia el crecimiento sostenible del capital de la empresa.	4	4	4	
Aumento del flujo de efectivo	Los colaboradores demuestran habilidades efectivas en la gestión financiera que impulsan el crecimiento del flujo de efectivo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Innovación metodológica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diversificación de las actividades	Se comunica la importancia de la diversificación de actividades como una estrategia fundamental para el éxito a largo plazo.	4	4	4	
Innovación empresarial	Se promueve la innovación en el entorno laboral.	4	4	4	
	Se implementan con éxito proyectos de innovación en la empresa.				
Competitividad	El equipo directivo se preocupa por identificar oportunidades de mercado para aumentar la competitividad de la empresa.	4	4	4	
Participación en el mercado	Las estrategias implementadas por la alta dirección han mejorado la participación en el mercado de la empresa.	4	4	4	
	En la empresa brindan recursos necesarios para ejecutar estrategias destinadas a mejorar la posición en el mercado.	4	4	4	

- Tercer dimensión: Armonía de los recursos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia de los procesos	La empresa demuestra un compromiso constante en la eficiencia de los procesos operativos.	4	4	4	
	El liderazgo gerencial ha contribuido de manera significativa en el crecimiento de las ventas	4	4	4	
Crecimiento de las ventas	Las estrategias tomadas por la alta dirección han contribuido en el crecimiento de las ventas	4	4	4	
Crecimiento de los activos	El liderazgo gerencial en la empresa se refleja en decisiones estratégicas que han impulsado el aumento de los activos.	4	4	4	
Solvencia	El liderazgo gerencial contribuye de manera positiva a la solvencia económica de la empresa	4	4	4	
	La empresa cuenta con suficientes recursos para cumplir con sus obligaciones financieras de manera oportuna.				



Mtra. CPC/Nieves del Pilar Pizzón T.
 COD. 052 - 219018
 DNI: 71113054

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkainen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003)

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo gerencial y crecimiento económico en la empresa Pivalcorp, SAC -Tarapoto, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MBA. Marlon Pablo Campos Martínez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X)
	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión empresarial
Institución donde labora:	Aceros Arequipa S. A
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Lickert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

Nombre de la Prueba:	Liderazgo gerencial y crecimiento económico
Autor:	Álvarez Vásquez, Sharon Nicole & Arroyo García, Julia Leonor
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Pivalcorp, SAC -Tarapoto.
Significación:	<p>Variable: Liderazgo gerencial Dimensión: autoliderazgo contiene 3 indicadores y 5 enunciados. Dimensión: Liderazgo de influencia contiene 3 indicadores y 5 enunciados. Dimensión: Liderazgo estratégico contiene 2 indicadores y 5 enunciados Dimensiones: Liderazgo de resultados contiene 2 indicadores y 5 enunciados. Total 20 enunciados</p> <p>Variable: Crecimiento económico Dimensión: Inversión contiene 4 indicadores y 6 enunciados. Dimensión: Innovación metodológica contiene 4 indicadores y 6 enunciados. Dimensión: Armonía de los recursos contiene 4 indicadores y 6 enunciados Total 18 enunciados</p>

4. **Soporte teórico:** teoría de los factores, fundamentada por Teoría del liderazgo transformacional, Teoría del capital humano, teoría del crecimiento neoclásico presentado por Robert Solow en el 1956, la teoría de la convergencia propuesto por Robert Barro, Xavier Sala-i-Martin en 1992.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo gerencial

- Primera dimensión: Autoliderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Automotivación	Promueve la automotivación para lograr los objetivos en el trabajo.	4	4	4	
	Demuestra autodisciplina con sus responsabilidades laborales sin necesidad de supervisión constante				
Autoestima	El liderazgo gerencial promueve un ambiente de trabajo que fortalece su autoestima.	4	4	4	
Responsabilidad	En la empresa se fomenta la responsabilidad en los colaboradores.	4	4	4	
	Se establecen expectativas claras sobre la responsabilidad individual de cada colaborador en el logro de los objetivos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo de influencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	La comunicación fomenta un ambiente de trabajo colaborativo entre los colaboradores.	4	4	4	
Motivación	La empresa fomenta la motivación en sus colaboradores.	4	4	4	
	La empresa reconoce sus esfuerzos para contribuir al éxito económico.	4	4	4	
Manejo de personal	Existe un adecuado ambiente de trabajo colaborativo.	4	4	4	
	Considera que la empresa ejecuta un adecuado manejo de personal.				



- Tercer dimensión: Liderazgo estratégico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enrutadores organizacionales	La asignación de roles en la organización es efectiva.	4	4	4	
	Considera que los enrutadores organizacionales son eficientes.				
Trabajo en equipo	Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el alcance de metas.	4	4	4	
	El trabajo en equipo permite tomar decisiones efectivas.				
	El trabajo en equipo es valorado por la alta dirección.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Liderazgo de resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logros alcanzados	El liderazgo gerencial contribuye de manera significativa en los logros alcanzados.	4	4	4	
	Existe un ambiente de trabajo que impulsa a los colaboradores a alcanzar sus metas.				
Mejoras organizacionales	Las metas organizacionales que establece la empresa se encuentran bien definidas.	4	4	4	
	La empresa promueve la alineación de las metas personales de los empleados con las metas organizacionales.				
	Considera que el seguimiento de metas organizacionales tiene un impacto positivo en el crecimiento económico.				

**Dimensiones del instrumento: Crecimiento económico**

- Primera dimensión: Inversión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Maquinaria y equipos	En la empresa asigna recursos adecuados para el mantenimiento periódico de la maquinaria.	4	4	4	
	En la empresa asigna recursos adecuados para el mantenimiento periódico de los equipos.				
Capital humano	El capital humano es valorado en la organización.	4	4	4	
	Existen oportunidades de desarrollo profesional en la organización.				
Fortalecimiento del capital	Se toman decisiones estratégicas que están orientadas hacia el crecimiento sostenible del capital de la empresa.	4	4	4	
Aumento del flujo de efectivo	Los colaboradores demuestran habilidades efectivas en la gestión financiera que impulsan el crecimiento del flujo de efectivo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Innovación metodológica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diversificación de las actividades	Se comunica la importancia de la diversificación de actividades como una estrategia fundamental para el éxito a largo plazo.	4	4	4	
Innovación empresarial	Se promueve la innovación en el entorno laboral.	4	4	4	
	Se implementan con éxito proyectos de innovación en la empresa.				
Competitividad	El equipo directivo se preocupa por identificar oportunidades de mercado para aumentar la competitividad de la empresa.	4	4	4	
Participación en el mercado	Las estrategias implementadas por la alta dirección han mejorado la participación en el mercado de la empresa.	4	4	4	
	En la empresa brindan recursos necesarios para ejecutar estrategias destinadas a mejorar la posición en el mercado.	4	4	4	



- Tercer dimensión: Armonía de los recursos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia de los procesos	La empresa demuestra un compromiso constante en la eficiencia de los procesos operativos.	4	4	4	
	El liderazgo gerencial ha contribuido de manera significativa en el crecimiento de las ventas	4	4	4	
Crecimiento de las ventas	Las estrategias tomadas por la alta dirección han contribuido en el crecimiento de las ventas	4	4	4	
Crecimiento de los activos	El liderazgo gerencial en la empresa se refleja en decisiones estratégicas que han impulsado el aumento de los activos.	4	4	4	
Solvencia	El liderazgo gerencial contribuye de manera positiva a la solvencia económica de la empresa	4	4	4	
	La empresa cuenta con suficientes recursos para cumplir con sus obligaciones financieras de manera oportuna.				

LIC. ADM. MBA MARLON PABLO CAMPOS MARTINEZ
COD. 052 - 126488
DNI: 16701199

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003)



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo gerencial y crecimiento económico en la empresa Pivalcorp SAC -Tarapoto, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ramírez García, Gustavo		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	(X)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación universitaria		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Lickert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

Nombre de la Prueba:	Liderazgo gerencial y crecimiento económico
Autor:	Alvarez Vásquez, Sharon Nicole & Arroyo García, Julia Leonor
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Pivalcorp SAC -Tarapoto,
Significación:	<p>Variable: Liderazgo gerencial Dimensión: autoliderazgo contiene 3 indicadores y 5 enunciados. Dimensión: Liderazgo de influencia contiene 3 indicadores y 5 enunciados. Dimensión: Liderazgo estratégico contiene 2 indicadores y 5 enunciados Dimensiones: Liderazgo de resultados contiene 2 indicadores y 5 enunciados. Total 20 enunciados</p> <p>Variable: Crecimiento económico Dimensión: Inversión contiene 4 indicadores y 6 enunciados. Dimensión: Innovación metodológica contiene 4 indicadores y 6 enunciados. Dimensión: Armonía de los recursos contiene 4 indicadores y 6 enunciados Total 18 enunciados</p>

SopORTE teórico: teoría de los factores, fundamentada por Teoría del liderazgo transformacional, Teoría del capital humano, teoría del crecimiento neoclásico presentado por Robert Solow en el 1956, la teoría de la convergencia propuesto por Robert Barro, Xavier Sala-i-Martin en 1992.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo gerencial

- Primera dimensión: Autoliderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Automotivación	Promueve la automotivación para lograr los objetivos en el trabajo.	4	4	4	
	Demuestra autodisciplina con sus responsabilidades laborales sin necesidad de supervisión constante				
Autoestima	El liderazgo gerencial promueve un ambiente de trabajo que fortalece su autoestima.	4	4	4	
Responsabilidad	En la empresa se fomenta la responsabilidad en los colaboradores.	4	4	4	
	Se establecen expectativas claras sobre la responsabilidad individual de cada colaborador en el logro de los objetivos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo de influencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	La comunicación fomenta un ambiente de trabajo colaborativo entre los colaboradores.	4	4	4	
Motivación	La empresa fomenta la motivación en sus colaboradores.	4	4	4	
	La empresa reconoce sus esfuerzos para contribuir al éxito económico.	4	4	4	
Manejo de personal	Existe un adecuado ambiente de trabajo colaborativo.	4	4	4	
	Considera que la empresa ejecuta un adecuado manejo de personal.				



- Tercer dimensión: Liderazgo estratégico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enrutadores organizacionales	La asignación de roles en la organización es efectiva.	4	4	4	
	Considera que los enrutadores organizacionales son eficientes.				
Trabajo en equipo	Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el alcance de metas.	4	4	4	
	El trabajo en equipo permite tomar decisiones efectivas.				
	El trabajo en equipo es valorado por la alta dirección.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Liderazgo de resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logros alcanzados	El liderazgo gerencial contribuye de manera significativa en los logros alcanzados.	4	4	4	
	Existe un ambiente de trabajo que impulsa a los colaboradores a alcanzar sus metas.				
Mejoras organizacionales	Las metas organizacionales que establece la empresa se encuentran bien definidas.	4	4	4	
	La empresa promueve la alineación de las metas personales de los empleados con las metas organizacionales.				
	Considera que el seguimiento de metas organizacionales tiene un impacto positivo en el crecimiento económico.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: Crecimiento económico**

- Primera dimensión: Inversión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Maquinaria y equipos	En la empresa asigna recursos adecuados para el mantenimiento periódico de la maquinaria.	4	4	4	
	En la empresa asigna recursos adecuados para el mantenimiento periódico de los equipos.				
Capital humano	El capital humano es valorado en la organización.	4	4	4	
	Existen oportunidades de desarrollo profesional en la organización.				
Fortalecimiento del capital	Se toman decisiones estratégicas que están orientadas hacia el crecimiento sostenible del capital de la empresa.	4	4	4	
Aumento del flujo de efectivo	Los colaboradores demuestran habilidades efectivas en la gestión financiera que impulsan el crecimiento del flujo de efectivo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Innovación metodológica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diversificación de las actividades	Se comunica la importancia de la diversificación de actividades como una estrategia fundamental para el éxito a largo plazo.	4	4	4	
Innovación empresarial	Se promueve la innovación en el entorno laboral.	4	4	4	
	Se implementan con éxito proyectos de innovación en la empresa.				
Competitividad	El equipo directivo se preocupa por identificar oportunidades de mercado para aumentar la competitividad de la empresa.	4	4	4	
Participación en el mercado	Las estrategias implementadas por la alta dirección han mejorado la participación en el mercado de la empresa.	4	4	4	
	En la empresa brindan recursos necesarios para ejecutar estrategias destinadas a mejorar la posición en el mercado.	4	4	4	



- Tercer dimensión: Armonía de los recursos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia de los procesos	La empresa demuestra un compromiso constante en la eficiencia de los procesos operativos.	4	4	4	
	El liderazgo gerencial ha contribuido de manera significativa en el crecimiento de las ventas	4	4	4	
Crecimiento de las ventas	Las estrategias tomadas por la alta dirección han contribuido en el crecimiento de las ventas	4	4	4	
Crecimiento de los activos	El liderazgo gerencial en la empresa se refleja en decisiones estratégicas que han impulsado el aumento de los activos.	4	4	4	
Solvencia	El liderazgo gerencial contribuye de manera positiva a la solvencia económica de la empresa	4	4	4	
	La empresa cuenta con suficientes recursos para cumplir con sus obligaciones financieras de manera oportuna.				


 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003)

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

Título de la investigación: Liderazgo gerencial y crecimiento económico en la empresa Pivalcorp SAC – Tarapoto – 2023.

Investigador (a) (es): Julia Leonor Arroyo García

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo gerencial y crecimiento económico en la empresa Pivalcorp SAC – Tarapoto - 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el crecimiento económico de la empresa Pivalcorp SAC - Tarapoto- 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el crecimiento económico de la empresa Pivalcorp SAC - Tarapoto-2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Liderazgo gerencial y crecimiento económico en la empresa Pivalcorp SAC – Tarapoto – 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigador [Arroyo García Julia Leonor] email jarroyoga25@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor (Vela Vásquez Teresa) email tvelav@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Anexo 7. Análisis complementario

Revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Liderazgo gerencial y crecimiento económico en la empresa Pivalcorp SAC – Tarapoto – 2023.

Autor(es): Sharon Nicole Álvarez Vásquez

Especialidad del autor principal del proyecto:

Administración Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Julia Leonor

Arroyo García Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Tarapoto, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-2_ PREGRADO_PI_LN_C1_02

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: tvelav@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023- VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		

9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X
---	--	---

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 10 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Liderazgo gerencial y crecimiento económico en la empresa Pivalcorp SAC – Tarapoto - 2023”, presentado por los autores Sharon Nicole Álvarez Vásquez y Julia Leonor Arroyo García, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, M g. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:
(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 10 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Tabulación en Excel del cuestionario liderazgo gerencial

Liderazgo gerencial																									
Autoliderazgo							Liderazgo de influencia						Liderazgo estratégico						Liderazgo de resultados						
Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	ST	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	ST	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	ST	pr16	pr17	pr18	pr19	pr20	ST	TOTAL
1	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	83
2	5	5	5	3	2	20	4	3	2	2	4	15	5	4	5	4	2	20	5	4	5	2	4	20	75
3	4	4	4	2	3	17	2	2	3	3	2	12	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	2	17	65
4	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	4	18	3	2	3	2	3	13	3	2	4	3	4	16	65
5	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	8	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	1	10	40
6	4	4	4	2	3	17	3	2	3	3	3	14	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	3	17	65
7	1	2	1	3	3	10	4	3	3	3	4	17	2	2	2	2	3	11	2	2	1	3	4	12	50
8	3	2	3	1	1	10	1	1	1	1	1	5	2	3	2	3	1	11	2	3	3	1	1	10	36
9	4	3	4	1	2	14	2	1	2	2	2	9	3	3	3	3	2	14	3	3	4	2	2	14	51
10	1	1	1	3	4	10	3	3	4	4	3	17	1	1	1	1	4	8	1	1	1	4	3	10	45
11	2	1	2	2	3	10	3	2	3	3	3	14	1	2	1	2	3	9	1	2	2	3	3	11	44
12	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	3	4	3	4	3	17	3	4	3	3	4	17	66
13	3	2	3	1	1	10	1	1	1	1	1	5	2	3	2	3	1	11	2	3	3	1	1	10	36
14	4	3	4	1	2	14	2	1	2	2	2	9	3	3	3	3	2	14	3	3	4	2	2	14	51
15	1	1	1	3	4	10	3	3	4	4	3	17	1	1	1	1	4	8	1	1	1	4	3	10	45
16	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	2	9	34
17	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	4	18	73
18	2	1	2	3	2	10	3	3	2	2	3	13	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	3	10	41
19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	83
20	3	3	3	5	4	18	5	5	4	4	5	23	3	2	3	2	4	14	3	2	3	4	5	17	72
21	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	83
22	5	5	5	3	2	20	4	3	2	2	4	15	5	4	5	4	2	20	5	4	5	2	4	20	75
23	4	4	4	2	3	17	2	2	3	3	2	12	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	2	17	65

24	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	4	18	3	2	3	2	3	13	3	2	4	3	4	16	65
25	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	8	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	1	10	40
26	4	4	4	2	3	17	3	2	3	3	3	14	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	3	17	65
27	1	2	1	3	3	10	4	3	3	3	4	17	2	2	2	2	3	11	2	2	1	3	4	12	50
28	3	2	3	1	1	10	1	1	1	1	1	5	2	3	2	3	1	11	2	3	3	1	1	10	36
29	4	3	4	1	2	14	2	1	2	2	2	9	3	3	3	3	2	14	3	3	4	2	2	14	51
30	1	1	1	3	4	10	3	3	4	4	3	17	1	1	1	1	4	8	1	1	1	4	3	10	45
31	2	1	2	2	3	10	3	2	3	3	3	14	1	2	1	2	3	9	1	2	2	3	3	11	44
32	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	3	4	3	4	3	17	3	4	3	3	4	17	66
33	3	2	3	1	1	10	1	1	1	1	1	5	2	3	2	3	1	11	2	3	3	1	1	10	36
34	4	3	4	1	2	14	2	1	2	2	2	9	3	3	3	3	2	14	3	3	4	2	2	14	51
35	1	1	1	3	4	10	3	3	4	4	3	17	1	1	1	1	4	8	1	1	1	4	3	10	45
36	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	2	9	34
37	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	4	18	73
38	2	1	2	3	2	10	3	3	2	2	3	13	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	3	10	41
39	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	83
40	3	3	3	5	4	18	5	5	4	4	5	23	3	2	3	2	4	14	3	2	3	4	5	17	72
41	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	83
42	5	5	5	3	2	20	4	3	2	2	4	15	5	4	5	4	2	20	5	4	5	2	4	20	75
43	4	4	4	2	3	17	2	2	3	3	2	12	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	2	17	65
44	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	4	18	3	2	3	2	3	13	3	2	4	3	4	16	65
45	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	8	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	1	10	40
46	4	4	4	2	3	17	3	2	3	3	3	14	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	3	17	65
47	1	2	1	3	3	10	4	3	3	3	4	17	2	2	2	2	3	11	2	2	1	3	4	12	50
48	3	2	3	1	1	10	1	1	1	1	1	5	2	3	2	3	1	11	2	3	3	1	1	10	36
49	5	4	5	1	2	17	2	1	2	2	2	9	4	4	4	4	2	18	4	4	5	2	2	17	61
50	5	5	5	3	4	22	3	3	4	4	3	17	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	3	21	82

Tabulación en Excel del cuestionario crecimiento económico

Crecimiento económico																						
Inversión							Innovación metodológica							Armonía de los recursos								
Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	ST	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	ST	pr13	pr14	pr15	pr16	pr17	pr18	ST	TOTAL
1	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	5	3	25	68
2	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	5	4	28	79
3	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	76
4	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	4	3	19	51
5	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	2	2	13	43
6	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	4	2	21	61
7	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	1	1	9	30
8	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	2	15	45
9	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	4	4	21	62
10	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	22
11	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	2	10	29
12	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	3	4	20	61
13	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	2	15	45
14	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	4	4	21	62
15	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	22
16	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	2	10	29
17	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	3	4	20	61
18	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	2	10	31
19	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	70
20	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	3	2	16	47
21	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	5	3	25	68
22	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	5	4	28	79

23	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	76
24	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	4	3	19	51
25	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	2	2	13	43
26	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	4	2	21	61
27	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	1	1	9	30
28	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	2	15	45
29	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	4	4	21	62
30	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	22
31	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	2	10	29
32	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	3	4	20	61
33	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	2	15	45
34	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	4	4	21	62
35	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	22
36	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	2	10	29
37	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	3	4	20	61
38	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	2	10	31
39	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	70
40	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	3	2	16	47
41	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	5	3	25	68
42	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	5	4	28	79
43	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	76
44	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	4	3	19	51
45	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	2	2	13	43
46	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	4	2	21	61
47	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	1	1	9	30
48	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	2	15	45
49	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	5	3	25	68
50	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	5	4	28	79

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: Pivalcorp SAC	RUC: 20608526049
Nombre del Titular o Representante legal: Franck Pinedo Córdova	
Nombres y Apellidos: Franck Pinedo Córdova	DNI: 43164819

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: “Liderazgo gerencial y crecimiento económico en la empresa Pivalcorp SAC – Tarapoto – 2023”	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Julia Leonor Arroyo García	DNI: 45884611

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



PIVALCORP S.A.C.
Lic. Franck Pinedo Córdova
GERENTE GENERAL

Firma y sello: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo- Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

Anexo 9. Otras evidencias

Donde se incluirá fotografías, planos, documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer más la investigación.