



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA
VENTAJA COMPETITIVA DE LA EMPRESA FECOPE E.I.R.L,
HUARAZ, 2017”.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

ROSAS VERGARA MAGALI YURICK

ASESORA:

Dra. DE LA CRUZ ROJAS, LUCILA AMELIA

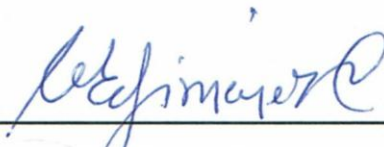
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PLANIFICACIÓN

LIMA- PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO



PRESIDENTE

Dr. Jiménez Calderón Cesar Eduardo



SECRETARIO

Dr. Arce Álvarez Edwin



VOCAL

Dra. De la Cruz Rojas Lucila Amelia

DEDICATORIA

A mi Padre Hilario Rosas y Madre Vilma Vergara, quienes desde el inicio de esta larga carrera me acompañaron siendo el motor para seguir luchando por cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme salud, sabiduría y darme fuerzas para seguir luchando por alcanzar mis objetivos.

A mi asesora quien fue guía en el transcurso, por sus enseñanzas y apoyo.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo MAGALI ROSAS VERGARA YURICK con DNI N° 48359038, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración de Empresas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad CesarVallejo

Lima, Diciembre 2017



.....
MAGALI YURICK ROSAS VERGARA

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Liderazgo estratégico y su relación con la ventaja competitiva de la empresa Fecope E.I.R.L, Huaraz, 2017”, la misma que se someto a vuestra consideración y espero que se cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

MAGALI YURICK ROSAS VERGARA

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	11
1.2 Trabajos previos	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.4 Formulación del problema	22
1.5 Justificación del estudio	23
1.6 Hipótesis	23
1.7 Objetivos	24
II. MÉTODO	
2.1Diseño de investigación	24
2.2Variables, operacionalizacion	26
2.3Población y muestra	18
3.4Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5 Método de análisis de datos	32
2.6Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIÓN	53
VI. RECOMENDACIONES	54
VII. REFERENCIAS	55
ANEXOS	
Anexo 01: Instrumentos	
Anexo 02: Validación de los instrumentos	
Anexo 03: Matriz de consistencia	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Variable 1 – Liderazgo estratégico	33
Figura 02: Variable 2 – Ventaja competitiva	34
Figura 03: Dimensión 1 – Determinación del curso estratégico	35
Figura 04: Dimensión 2 – Desarrollo de competencias	36
Figura 05: Dimensión 3 – Establecimiento de controles estratégicos	37
Figura 06: Dimensión 4 – Administración de recursos	38
Figura 07: Dimensión 5 – Capacidades valiosas	39
Figura 08: Dimensión 6 – Capacidades singulares	40
Figura 09: Dimensión 7 – Capacidades costosas de imitar	41
Figura 10: Dimensión 8 – Capacidades insustituibles	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Técnica e instrumento de recolección de datos	29
Tabla 02: Categorización de dimensiones por niveles de la variable Liderazgo estrategico	29
Tabla 03: Categorización de dimensiones por niveles de la variable Ventaja competitiva	30
Tabla 04: Resultados de la validación de instrumentos	30
Tabla 05: Medidas de interpretación de resultados del alfa de cronbach	31
Tabla 06: Resultado de Alfa de Cron Bach	32
Tabla 07: Variable 1 – Liderazgo estratégico	33
Tabla 08: Variable 2 –Ventaja competitiva	34
Tabla 09: Dimensión 1 – Determinación del curso estratégico	35
Tabla 10: Dimensión 2 – Desarrollo de competencias	36
Tabla 11: Dimensión 3 – Establecimiento de controles estratégicos	37
Tabla 12: Dimensión 4 – Administración de recursos	38
Tabla 13: Dimensión 5 – Capacidades valiosas	39
Tabla 14: Dimensión 6 – Capacidades singulares	40
Tabla 15: Dimensión 7 – Capacidades costosas de imitar	41
Tabla 16: Dimensión 8 – Capacidades insustituibles	42
Tabla 17: Prueba de normalidad	43

Tabla 18: Niveles de Correlación de hipótesis	44
Tabla 19: Contrastación de hipótesis general	45
Tabla 20: Contrastación de hipótesis específica 1	46
Tabla 21: Contrastación de hipótesis específica 2	47
Tabla 22: Contrastación de hipótesis específica 3	48
Tabla 23: Contrastación de hipótesis específica 4	49

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva de la empresa Fecope E.I.R.L, Huaraz, 2017, la población de estudio fueron 40 trabajadores, la muestra fueron constituidos por 40 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario compuesto por 30 preguntas en medición de la escala Likert, fue aplicado y procesado en Spss 22, a través de ella se logró medir el nivel de confiabilidad de los ítems mediante el alfa de cronbach, además se logró determinar la relación de las variables a través de la prueba de Rho spearman, por último se analizaron e interpretaron los resultados estadísticos descriptivos e inferencial, se llegó a la conclusión que si existe relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva de la empresa Fecope E.I.R.L, Huaraz, 2017. Teniendo un sig .000 y con una correlación positiva considerable de valor de $R= 0.805$, por lo que se acepta la hipótesis de la investigación.

Palabras claves: Liderazgo estratégico y ventaja competitiva

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between strategic leadership and the competitive advantage of the company Fecope EIRL, Huaraz, 2017. The study population was 40 workers, the sample consisted of 40 workers, the survey technique was used and the questionnaire instrument composed of 30 questions in Likert scale measurement, was applied and processed in Spss 22, through which the reliability level of the items was measured through the alfa de cronbach, it was also possible to determine the relationship of the variables through the Rho spearman test, finally, the descriptive and inferential statistical results were analyzed and interpreted, and it was concluded that if there is a relationship between strategic leadership and competitive advantage of the company Fecope EIRL, Huaraz, 2017. Having a sig .000 and with a correlacconsiderable positive ion of value of $R = 0.805$, so the hypothesis of the investigation is accepted.

Keywords: Strategic leadership and competitive advantag

I. INTRODUCCIÓN:

1.1. Realidad Problemática

En el ámbito internacional hoy en día, en el siglo XXI la competencia entre organizaciones es cada vez más compleja y constante, para ello es necesario que las organizaciones busquen crear una ventaja competitiva para distinguirse de la competencia existente, mediante las acciones de un liderazgo estratégico efectivo vamos a poder hacer frente a esta amenaza empresarial, pero según Borda, director general de Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh), en el año 2012, Indica que en México el liderazgo empresarial es uno de los perfiles menos desarrollados, ya que las empresas sólo se quedan en un nivel operativo y básico, esto se debe a la falta de un líder estratega, capaz de afrontar los diversos retos empresariales, con competencias directivas capaces de inspirar y conducir a las personas, a través de una visión a futuro y estrategias que conlleven a la empresa a obtener una posición competitiva favorable y por ende al crecimiento de la organización.

Asimismo Martínez, Socio fundador de “Logos Consulting”, organización designada a implementar programas de liderazgo, en el año 2016, indicó que se realizó un estudio en 130 países en los que se entrevistó a 7,000 líderes globales, arrojando los siguientes resultados: las organizaciones que poseen y gozan de un alto desempeño o ventaja competitiva se cumplen cuando invierten entre 1.5 y 2 veces más en formar líderes que su rivalidad existente, los resultados son el triple o cuádruple mayores que sus competidores, de tal forma mejorar su nivel de competitividad y por ende obtener una ventaja competitiva sólida y sostenible ante su rivalidad existente, siendo este el caso de Bimbo y Pepsico, que son empresas líderes en su rubro,

La última Encuesta Nacional de Hogares elaborada en el 2007 por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), revela que en nuestro país del total de empresas, un elevado porcentaje equivalente al 98% la conforman microempresas, desapareciendo un 70% de ellas en su intento de crecer.

Este elevado porcentaje es producto de una incursión empírica de la empresa, careciendo muchas de ellas de un plan estratégico, estrategias competitivas, objetivos y metas, para competir y sostenerse en el mercado.

En la empresa FECOPE las actividades administrativas se realizan de manera empírica, siendo una empresa familiar esta se ha ido manejando por los miembros de la familia, dichas actividades no van acorde a las necesidades y cambios del mercado competitivo actual, ya que según el Instituto nacional de estadística informática en el año 2015, en Huaraz existen 198 empresas ferreteras, siendo por tanto competencia directa de la empresa, estas con tendencias a seguir creciendo, las empresas en el rubro ferretero han ido en aumento con el pasar de los años esto se debe al crecimiento de la industria de la construcción, por ende la competencia está cada vez más complicada, que obligó a la empresa a cerrar uno de sus locales quien tenía mayor ingreso, esto se debe a que el líder no tomó medidas preventivas para poder formular estrategias, aprovechando sus capacidades para poder hacer frente a esta amenaza como es la competencia. Por tanto el nivel de la ventaja competitividad de la empresa ha disminuido, aminorando de esta manera la rentabilidad de la empresa.

Se evidencia una alta rotación del personal ocasionando ineficiencia en la realización de labores, la organización no desarrolla las competencias, conocimientos y motivación (raras veces hay capacitaciones), No existen charlas motivacionales dirigidas al trabajador con miras a una eficiente realización de funciones, de realizarse aquello se obtendrá mayor nivel de competitividad. La empresa en mención cuenta con un plan estratégico, diseñado empíricamente. Es decir los objetivos y estrategias no responden al crecimiento y mejora de la competitividad.

1.1. Trabajos Previos

A nivel internacional

Según, Valera, A. (2015), en su tesis titulada "liderazgo estratégico y motivador: la herramienta clave ante la adversidad organizacional". Universidad de Carabobo, para obtener el título de especialista en Gerencia de Recursos Humanos cuyo diseño fue no experimental, y el nivel de investigación fue descriptiva, tomó como muestra a 61 trabajadores, llegando a la conclusión de que actualmente las empresas necesitan un modelo estratégico y motivador,

haciendo uso de las estrategias y métodos de desarrollo para acrecentar a diario la confianza de la masa laboral. Así mismo los resultados del cuestionario aplicado a Coordinadores, Supervisores, Gerentes, Directores, y aquellos relacionados al manejo de personal (liderazgo); revelan la necesidad de una preparación técnica en sus áreas, herramienta importante para hacer frente a las múltiples adversidades que se presenten.

Según, Betin, J. (2010), en su tesis titulada “mejora de las ventajas competitivas en los estudiantes de maestría al cursar capacitaciones en incae de costa rica”, de la universidad tecnológica de bolívar, utilizó un diseño experimental, tomo como muestra 190 trabajadores, llegando a la conclusión siguiente: La constante capacitación en seminarios internacionales, viabiliza la comprensión de los ecosistemas empresariales y su vínculo en los mercados globales (ventaja competitiva). Así una, en habilidades gerenciales es necesaria siendo ventaja comparativa, mientras que recibirla en una universidad prestigiosa e internacional, mejora las competencias nucleares de los gerentes, los cuales mediante la implementación en productos, desarrollos tecnológicos y procesos es generadora de ventajas competitivas sostenibles.

A nivel nacional

Según, Quispe, R y Paitan, W. (2014). En su tesis titulada dirección estratégica y la ventaja competitiva en la gestión de las empresas contratistas en el sector público y privado de la ciudad de Huancavelica, para obtener el título de licenciado en Administración de empresas en la Universidad Nacional de Huancavelica, planteó como objetivo general determinar la relación el dirección estratégica y la ventaja competitiva para la gestión de las empresas contratistas en el sector público y privado de la ciudad de Huancavelica, cuyo tipo de investigación fue aplicada, y el nivel fue correlacional, teniendo un diseño no experimental: transaccional, tomando para ello una muestra 35 empresas contratistas, determino que la dirección estratégica es inadecuada con un 20%, regular con un 74,3% y adecuada con un 5,7% y la ventaja competitiva baja con un 25,7%, regular con un 71.4%, y alto 2,9%, así también logró determinar la

relación a través de la prueba de Chi Cuadrado cuyo resultado de $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, determinando que si existe relación entre las variables.

Según, Lozano, J. (2012), en su tesis titulada La planificación estratégica y su relación en la competitividad del sector textil exportador de gamarra, para obtener el grado de magister en administración de negocios y relaciones internacionales en la universidad Cesar Vallejo, planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la competitividad, cuyo tipo de investigación fue aplicada, el nivel fue correlacional, contando con un diseño no experimental, utilizó la técnica del encuesta y el instrumento cuestionario, tomando como muestra 32 directivos, quien determino el plan estratégico en un nivel alto con 65.6% y la competitividad en un nivel alto con 53.1%, también logro determinar la correlación mediante el coeficiente de spearman con .713 lo que indica que la planificación estratégica y competitividad tienen relación.

Según, Alvarado, N. (2016). En su tesis titulada liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la universidad Nacional del callao, para obtener el grado de doctorado, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, planteando como objetivo de investigación establecer la relación entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo, el diseño es descriptivo correlacional, tomo una muestra de 225 docentes, utilizó el coeficiente de Pearson con el nivel de significación de 0.05 y el resultado de sig. 0.00, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis nula, llegando a la conclusión que si existe relación directa entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en los directores de la Universidad del callao.

Según, Cárdenas, S. (2015). En su tesis titulada la administración de recursos humanos y su relación con el nivel de ventaja competitiva de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Tacna, para obtener el grado de magister en gestión empresarial, planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la administración de recursos humanos y el nivel de ventaja competitiva, el tipo de estudio es aplicada, el nivel es descriptiva correlacional, tomando una muestra de 19 jefes de subgerencia y 137 personal administrativo,

utilizó el coeficiente de Pearson para la contratación de hipótesis, cuyo resultado es 0.558, que indica que existe una relación directa y significativa entre ambas variables.

Según, Valdez, D. (2016). En su tesis titulada competencias laborales y ventaja competitiva en las MYPE del sector de servicios Courier en la provincia de San Roman, para obtener el grado de licenciada en administración, planteo como objetivo general: Analizar las características que tiene la competencia laboral y la ventaja competitiva en las MYPE, rubro Courier, el tipo de estudio fue básica, y el nivel descriptiva, el diseño es no experimental, la muestra está compuesta por 9 propietarios y 53 trabajadores, utilizo la técnica de observación y se aplicó mediante una guía de observación, llegando a la conclusión que el nivel de las competencias se encuentra baja con un 68.9%, ya que los trabajadores mencionaron que no reciben capacitaciones y la empresa no desarrolla competencias, y el nivel de ventaja competitiva se encuentra bajo con un 78.1%, por ende es necesario que se realicen capacitaciones a los trabajadores para mejorar el nivel de la competitividad.

1.2. Teorías Relacionadas al Tema

Teoría del liderazgo y desarrollo organizacionales

Warren, B. (2001). Planteó la teoría del liderazgo y desarrollo organizacional quien sostiene que la administración se relaciona con la efectividad del líder, de tal forma que si existe un líder efectivo del mismo modo el desarrollo organización será alto, mejorando de esta forma el nivel de competitividad sostiene que el líder debe responder a las siguientes preguntas sobre la organización: ¿Por qué estamos aquí? ¿Cuál es nuestro negocio? ¿Cuál es nuestra meta y visión? Sostiene que un líder debe de tener las cualidades que son las siguientes: capacidad de crear una misión y visión, de forma estratégica, debe ser un excelente comunicador, consiente de los desafíos, debe ser un modelo de integridad.

Según, (Hill, Jones, & Schilling, 2015)

El liderazgo estratégico se basa en administrar de manera efectiva el proceso de la creación de estrategias de una empresa a fin de crear una ventaja

competitiva y un desempeño superior, mediante la formulación de estrategias el líder tiene que analizar las capacidades que tienen la empresa poder seleccionar la estrategia correcta, luego tendrá que implementar dichas estrategias es decir ponerlas en prácticas.

El liderazgo estratégico es el conjunto de acciones llevadas a cabo por el líder que ejerce influencia en el grupo o talento humano dentro de la organización, para identificar la filosofía organizacional y su proyección a futuro (visión), definiendo la razón de ser de la empresa (misión) principios que orienten su trabajo (valores), concreten sus fines (objetivos), realizando un análisis interno y externo, implantando y ejecutando estrategias.

Diversos líderes presenta el ámbito empresarial, destacando los autoritarios, burocráticos, democrático, paternalista, etc. Un detalle importante es que carecen de la habilidad del líder estrategia cuya capacidad de realizar un diseño estratégico lleva al éxito a la empresa. (Madrigal, B. 2009).

En primer lugar los líderes estratégicos deben tener la capacidad de anticiparse al futuro, es decir tomar medidas de prevención ante cualquier cambio, nueva tendencia organizacional y factores externos que incidan en la empresa a fin de desarrollar estrategias. Además la capacidad de influir en los miembros de la misma para lograr identificación y compromiso con la ejecución de las estrategias planteadas a fin de lograr resultados positivos.

Según, (Luna A. , 2010). Sostiene que existen 4 factores claves que determinan el liderazgo estratégico efectivo que son los siguientes:

1. El primer factor se basa en establecer el curso estratégico.

El líder estratégico es el encargado de diseñar el denominado plan estratégico que consiste en establecer una serie de procesos cuya primera acción es el diagnóstico situacional (análisis de factores internos y externos), seguido de la misión y visión, objetivo y estrategias. La alta dirección debe tener la capacidad de dirigir y controlar el cumplimiento de este proceso como parte del plan estratégico, logrando que los trabajadores se identifiquen y comprometan con el desarrollo del mencionado plan.

2. El segundo factor se basa en desarrollar las competencias.

Se basa en crear capacidades, estas se desarrollan a través de un abanico de habilidades que posee nuestros trabajadores, estas deben estar orientadas hacia el logro eficiente de sus labores estas deben estar unidas para lograr los objetivos planteados por los altos directivos. Es importante conocer y explotar nuestros recursos para que estas puedan generar capacidades en nuestro talento humano, estas capacidades deben desarrollarse en todas las áreas de la empresa, según(Zacarias , 2012).

3. El tercer factor se basa utilizar controles equilibrados en la organización.

El líder estratégico es el encargado de llevar a cabo los controles organizacionales, dichas herramientas son como una guía de control eficiente en los procesos de la empresa, dependerá del análisis de los resultados del control que la alta dirección realice, para diseñar estrategias que subsanen errores encontrados. Los objetivos y estrategias que este líder formule, deben ser medibles a fin de tener control sobre los resultados deseados.

Por otro lado el balance scorecard o cuadro de mando integral.(herramienta que ayuda a controlar todos los aspectos de la organización) Es un sistema que cuenta con cuatro perspectivas: la perspectiva financiera, procesos, clientes, aprendizaje y crecimiento.

4. El cuarto factor se basa en la administración de recursos.

El líder estratega tiene que tener la capacidad de administrar y explotar los recursos que tienen la empresa, de esta forma podrá crear estrategias y capacidades a fin de que estos recursos sean nuestras armas para poder competir en el mercado, esta se basa en identificar a todos los recursos que posee la empresa de tal forma que podemos aprovechar y sacar el máximo provecho de estas.

Los líderes estratégicos administran el portafolio de recursos de la organización clasificándolos por orden de capacidades, estructurando a la empresa para utilizar las capacidades y desarrollando e implementando una estrategia que apalanque esos recursos con el fin de lograr una ventaja competitiva.

Estos cuatro factores claves identifican a un liderazgo estratégico efectivos, de tal manera que realice estas cuatro actividades de manera eficiente llevara a la empresa a lograr una ventaja competitiva.

1.2.1. Teoría de la Ventaja competitiva

Teoría de los recursos y capacidades

Barney, (citado en Fong, 2015). Plantea que la teoría de los recursos y capacidades consiste en la labor de los altos directivos de cada organización tienen respecto a la administración de recursos y capacidades para el logro de una ventaja competitiva, de manera tal que primero los administradores tienen que identificar dichos recursos y capacidades, realizando un análisis interno que le permita identificar y evaluar sus recursos, luego desarrollarlos y protegerlos.

Dichos recursos y capacidades son la base fundamental para competir, ya que son herramientas principales que cuenta la empresa, también sostiene que aquellas empresas que poseen los recursos más adecuados para competir dispondrán de una ventaja competitiva. (p. 317)

Según (Hitt, Ireland , & Hoskinsson, 2008) los recursos está conformado por:

Los Recursos tangibles, lo conforman cuatro variables a detallar en las siguientes líneas:

Recurso financiero: busca la máxima utilidad de la empresa, logrando alcanzar objetivos planteados. Recursos organizacionales: se identifica a través de las herramientas de gestión que son la planificación y control. Los recursos físicos: cuya función será identificar al equipo, planta. y Los recursos tecnológicos: relacionado al uso nuevas tecnologías y sistemas.

Recursos intangibles, aquellos que no se pueden ver, sin dejar de tener valor significativo en la empresa, se dividen en tres variables: Recursos humanos, (relacionado a conocimientos, habilidades, capacidades directivas, etc.). Recursos de innovación, (referente a la creación de nuevo procesos, formas de trabajo, innovación en la creación de puestos, etc.) Finalmente los recursos de reputación (la marca, posicionamiento en el mercado, percepción de la calidad, reputación ante los clientes y proveedores.

Según, (Hitt, Ireland , & Hoskinsson, 2008). Existen 3 tipos de recursos intangibles que nos ayudará a lograr una ventaja competitiva siendo estas las siguientes:

Recursos humanos: aquí es importante desarrollar habilidades para convertirlas luego en capacidades , hallándose en este rubro las capacidades gerenciales, que dependerá de un líder con capacidad para crear competencias o ventaja competitiva sostenible, llevando el plan estratégico en marcha,

El segundo es el denominado recurso de innovación: Capacidad para innovar y crear es decir las organizaciones debieran contar con un capital humano capaz de innovar .Por último los recursos de reputación, difíciles de copiar por la competencia

Es importante que los directivos tengan conocimiento de todos los recursos tangibles e intangibles que posee la empresa, de esta forma aprovechar y explotar los recursos existentes, y también realizar un análisis de los recursos que nos hacen falta para poder integrarlos y poder lograr una ventaja competitiva.

Según, (Hitt, Ireland , & Hoskinsson, 2008). La ventaja competitiva se define cuando la rentabilidad de una compañía es superior a la rentabilidad promedio de las compañías de la misma industria, y una ventaja competitiva sostenible se basa en aprovechar nuestras capacidades para crear estrategias que nos permitan mantener durante varios años una rentabilidad superior a lo promedio de la competencia.

La ventaja competitiva refiere la acción de buscar una posición favorable creando beneficios para la empresa ante un gran masa de competidores es decir diferenciarnos de los rivales existentes, mostrando características únicas, y valiosas, que los clientes percibirán a través del consumo de nuestros productos o servicios siendo difícil para este la copia.

Si una empresa quiere lograr una ventaja competitiva entonces primero, tendrá que analizar a su competencia en su totalidad. Segundo, tendrá que crear e implantar estrategias. Tercero, tendrá que hacer un seguimiento para ver si las

estrategias se están ejecutando correctamente. Cuarto, realizar un control que pueda medir cuales son nuestros resultados después de aplicar las estrategias.

Según, (Hitt, Ireland , & Hoskinsson, 2008),

Existen cuatro capacidades que son la base para creación de la ventaja competitiva sostenible que toda empresa debe desarrollar mediante sus recursos y capacidades estas sientan las bases de la ventaja competitiva, una vez alcanzada estas cuatro capacidades, la empresa tendrá una ventaja competitiva sostenible, ya que será difícil ser copiada e imitada por los rivales existentes (P.78).

Asimismo, (Dess, Lumpkin, & Eisner, 2011), Sostiene que existen 4 criterios que son esenciales para la creación de la ventaja competitiva sostenible, y como los directivos de las organizaciones pueden apropiarse del valor creado.

Según los autores citados anteriormente y la teoría de los recursos y capacidades sostienen que existen 4 capacidades que la base fundamental de la ventaja competitiva, estas son las siguientes:

1. Capacidades Valiosas

Esta competencia se basa en el valor de nuestras estrategias, aprovechando las oportunidades y creando estrategias para poder contrarrestar las amenazas estas se crearán luego de realizar un análisis profundo de nuestras fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

De lo anterior se desprende que esta competencia es fundamental desde el punto de vista de clientes, ya que este será el que percibirá dicha capacidad, siendo dicha capacidad con la que la empresa empieza a generar ventaja. (p. 76).

Según, (Dess, Lumpkin, & Eisner, 2011), Sostienen que las organizaciones tienen que explotar sus oportunidades y neutralizar sus amenazas, a través de acciones y estrategias, pero no sólo esta capacidad nos llevará al logro de la ventaja competitiva, ya que nuestra competencia también puede aprovechar de dichas oportunidad, siempre y cuando las analice y cree estrategias en torno a

estas, siendo factores externos, estas pueden ser copiadas con facilidad por la competencia. (p.92).

Asimismo, (Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland, 2012), Afirman que para que una empresa tenga poder competitivo, tiene que aprovechar las oportunidades comerciales y superar las amenazas externas.

2. Capacidades Singulares,

Se enfoca en diferenciarse presentando algo único, original y particular, estas se desprende de características singulares que posee la empresa, no solo en recursos tangibles sino también en recursos intangibles, siendo estas las más difíciles de copiar.

Hellriegel y Slocum (2009) manifiestan que la estrategia de diferenciación se centra en los clientes a quienes les gusta un producto o servicio con característica de distinto, raro y único dentro del mercado, por lo cual pueden pagar precios muy altos. Una empresa se distingue de la competencia por múltiples factores entre las que destacan distinto producto, servicio excepcional y nueva tecnología.

Las organizaciones tienen que analizar los recursos tanto tangibles como intangibles para poder explotarlos y convertirlos en capacidades excepcional.

3. Capacidades Costosas de imitar

Esta competencia limita a la competencia poder copiar nuestras estrategias, ya que costara mucho para poder imitar, siendo lo recursos intangibles que posee una empresa. Una capacidad costosa de imitar, se desarrollamediante el capital humano, a través de las múltiples habilidades de los trabajadores, orientadas al logro eficiente de sus labores a fin de conseguir los objetivos planteados por los altos directivos. Por ello Conocer y explotar nuestros recursos humanos es importante pues generará capacidades costosas de imitar, por ende creará ventaja competitiva difícil de imitar para la competencia. Según, (Zacarias , 2012).

En relación a los recursos tangibles e intangibles, el segundo ejerce mayor influencia en la ventaja competitiva, ya que no se pueden observar por tal motivo es difícil de copiar, creando una competencia central y costosa de imitar.

4. Capacidades Insustituibles

Busca que a la competencia le sea difícil copiar e imitar, no logrando tener sustituto alguno. Las empresas debieran tener esta competencia, siendo difícil de copiar.

Para superar las dos últimas pruebas denominadas capacidades costosas de imitar e insustituibles, los recursos a utilizar debieran ser sólidos, pues deberán resistir intentos de imitación y copia ejercida por la competencia, la empresa con esta capacidad tendrá una ventaja competitiva sostenible. (Thompson, Peteraf, Gamble, & Strickland, 2012).

De lo anteriormente expuesto podemos sostener que es importante lograr capacidades, ya que de esta forma sobreviremos ante la ola de competencias existentes, una vez lograda las cuatro competencias, entonces estaremos creando una ventaja competitiva sostenible para nuestra organización.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva en la empresa FECOPE E.I.R.L, Lima, 2017?

1.4.2. Problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre la ventaja competitiva y la determinación del curso estratégico de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017?

¿Cuál es la relación la ventaja competitiva y el desarrollo de competencias de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017?

¿Cuál es la relación entre la ventaja competitiva y los controles estratégicos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017?

¿Cuál es la relación entre la ventaja competitiva y la administración de recursos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la importancia que tiene el liderazgo estratégico en la ventaja competitiva de la empresa FECOPE, así como los factores que intervienen las estrategias a implantar por parte del líder estratégicos cuya contribución irá en beneficio de la empresa.

Así mismo se buscó determinar la importancia del liderazgo estratégico en la ventaja competitiva de la empresa FECOPE, buscando óptimos resultados mediante los elementos de la ciencia.

La presente permitió además conocer información teórica y diversas teorías relacionadas al liderazgo estratégico y su relación con la ventaja competitiva, ello será una gran herramienta de información para los jóvenes estudiantes de la carrera de administración, investigadores y empresarios.

El trabajo de investigación será parte del marco referencial, cuyos resultados obtenidos servirán de base para las investigaciones futuras. Así mismo el informe constituirá una fuente de consulta académica para personas interesadas en el tema.

1.6. Hipótesis:

1.6.1. Hipótesis General:

H0: No existe relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva en la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

H1: Existe relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva en la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

1.7. Objetivos:

1.7.1. Objetivo General:

Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva en la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos:

Determinar la relación entre la ventaja competitiva y la determinación del curso estratégico de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Determinar la relación entre la ventaja competitiva y el desarrollo de competencias de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Determinar la relación entre la ventaja competitiva y los controles estratégicos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Determinar la relación entre la ventaja competitiva y la administración de recursos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

II. Método

Según, Bernal (2010), "consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en la calidad de hipótesis y busca refutar o negar tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confortarse con los hechos". (p.60).

Se utilizó este método Hipotético deductivo, ya que porque se planteó hipótesis las cuales van hacer comprobadas.

2.1.1. Tipo De Estudio

Esta investigación fue de tipo Aplicada, ya que se utilizó la teoría y se llevó a la práctica.

Según Behar (2008), “La investigación aplicada se caracteriza porque indaga la práctica o utilización de los conocimientos adquiridos, y llevados a la práctica, quien rebusca comprobar la teoría con la realidad”. (p.20).

2.1.2. Diseño de investigación

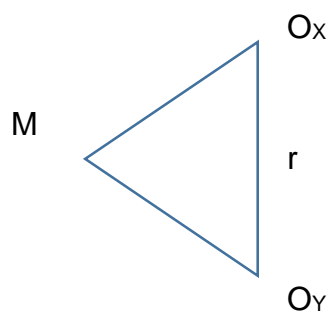
El diseño del trabajo de investigación fue no experimental, porque no se manipuló ninguna variable, y transversal porque los datos fueron recogidos en un sólo momento.

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene, los diseños no experimentales, es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de las variables,”. (p.152).

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene, el diseño transversal recogen dato en el momento específico, y tiempo único (p.154)

2.1.3. Nivel De Investigación

El diseño de la investigación fue descriptiva – correlacional, porque se determinó el grado de relación existente entre las variables: liderazgo estratégico y ventaja competitiva.



Dónde:

M: es la muestra en la que se realizó el estudio.

O_x: Liderazgo estratégico.

O_y: Ventaja competitiva

los subíndices x, y en cada O, nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables distintas.

r: posible relación existentes entre las variables estudiadas.

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostiene que el nivel de correlación indaga la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en una muestra. (p.93).

2.2. Variable y operacionalización

Las variables de estudio fueron: X₁: Liderazgo estratégico y X₂: Ventaja competitiva.

Definición conceptual:

2.2.1. Variable X₁: Liderazgo estratégico

Según, (Luna A. , 2010). Son acciones identificables que caracterizan al liderazgo estratégico que contribuyen al uso efectivo de las estrategias de la organización, las cuales interactúan entre sí. (p. 248).

2.2.2. Variable X₂: Ventaja competitiva

Según, (Hitt, Ireland , & Hoskinsson, 2008). La ventaja competitiva es un Conjunto de capacidades estas deben ser valiosa y única desde el punto de vista del cliente, debe ser inimitable e insustituible desde el punto de vista de un competidor. (p. 176).

2.2.3. Matriz de operacionalización de variables

Título: Liderazgo estratégico y su relación con la ventaja competitiva de la empresa Fecope EIRL, Huaraz, 2017.							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		INSTRUMENTO	ESCALA	
			POSICION EN EL INSTRUMENTO	Nº DE ITEMS			
X1 liderazgo estratégico	Determinación del curso estratégico	Misión	1	1	CUESTIONARIO TIPO LIKERT	ORDINAL	
		Visión	2	1			
		Objetivos	3,4	2			
		Estrategias	5	1			
		Foda	6	1			
	Desarrollo de competencias	Capacidades	7	1			
		Habilidades	8	1			
	Controles estratégicos	Finanzas	9	1			
		Clientes	10	1			
		Procesos	11	1			
	Administración de recursos	Crecimiento	12	1			
		Físicos	13	1			
		Tecnológicos	14	1			
	X2 ventaja competitiva	Capacidades valiosas	Humano	15			1
			Fortalezas	16,17			2
Capacidades singulares		Amenazas	18,19	2			
		Diferenciación	21,21	2			
Capacidades costosas de imitar		Atención al cliente	22	1			
		Posicionamiento	13,24,25	3			
		Recurso humano	26,27	2			
Capacidades insustituibles	Sustitutos	28,29,30	3				

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población fue constituida por una población finita, ya que se conoce el total de individuos estudiados, conformada por cuarenta colaboradores de la empresa Fecope E.I.R.L.

“Constituida por la cantidad total de sujetos que se quiere estudiar, existen dos tipos de población, población finita e infinita”. Según, (Icart, Fuentelsaz, & Pulpon, 2006).

2.3.2. Muestra

La muestra fue constituida por cuarenta colaboradores de la empresa Fecope E.I.R.L, ya que nuestro muestreo es censal, se tomó la población como muestra. “Constituida por la proporción representativa de la población, siendo esta los sujetos que realmente se van a estudiar”. Según, (Icart, Fuentelsaz, & Pulpon, 2006).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

“Es una técnica de la encuesta que tiene como objetivo obtener información relativa de nuestra muestra”. Según, (García, 2004).

El cuestionario es un instrumento que a través de interrogante se va a estudiar a los sujetos que se va a investigar y que nos ayudara a probar la hipótesis. Según,(Rodríguez, 2005).

Se realizó la técnica de la encuesta y se aplicó a través de un instrumento denominado cuestionario, el cual consta de 30 preguntas, se usó la escala ordinal para ambas variables, pues se estableció niveles de acuerdo a cada variable.

Tabla1
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento	Nivel	Puntuación por nivel	
Liderazgo estratégico	Encuesta	Cuestionario sobre liderazgo estratégico	Deficiente	15	20
			Poco eficiente	36	46
			Eficiente	48	75
Ventaja competitiva	Encuesta	Cuestionario sobre ventaja competitiva	Bajo	15	20
			Medio	36	46
			Alto	48	75

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Categorización de dimensiones por niveles de la variable Liderazgo estratégico

Variable	Dimensiones	Nivel	Puntuación por nivel	
Liderazgo estratégico	Determinación del curso estratégico	Deficiente	6	14
		Poco eficiente	15	23
		Eficiente	24	30
	Desarrollo de competencias	Deficiente	2	4
		Poco eficiente	5	7
		Eficiente	8	10
	Controles estratégicos	Deficiente	4	9
		Poco eficiente	10	15
		Eficiente	16	20
	Administración de recursos	Deficiente	3	7
		Poco eficiente	8	11
		Eficiente	12	15

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Categorización de dimensiones por niveles de la variable Ventaja competitiva

Variable	Dimensiones	Nivel	Puntuación por nivel	
Ventaja competitiva	Capacidades Valiosas	Bajo	4	9
		Medio	10	15
		Alto	16	20
	Capacidades Singulares	Bajo	3	7
		Medio	8	11
		Alto	12	15
	Capacidades Costosas de Imitar	Bajo	5	11
		Medio	12	18
		Alto	19	25
	Capacidades Insustituibles	Bajo	3	7
		Medio	8	11
		Alto	12	15

Fuente: Elaboración propia

2.5. Validez y confiabilidad

2.5.1. Validez – juicio de expertos

La validez consiste en seleccionar un número de personas expertas en el problema en estudio, de tal forma que el instrumento se relacione con la realidad que se quiere estudiar y los objetivos de la investigación, a través de criterios de evaluación. Según, (Arias, 2006).

La encuesta de la presente investigación fue validada a través de juicios de experto, ya que el cuestionario fu evaluado por 3 expertos en la materia.

Tabla 4

Resultados de la validación de instrumentos

VALIDADOR	GRADO	RESULTADO
De la Cruz Rojas, Lucila Amelia	DOCTORA	Aplicable
Castillo Costilla, Pedro	DOCTOR	Aplicable
Casma Zarate, Carlos Antonio	MGT	Aplicable

Fuente: Elaboración propia en base a la validación de instrumentos

2.5.2. Confiabilidad

El estudio piloto tiene el objetivo de medir la confiabilidad, ya que se estudiaran a una muestra parecida antes de ser aplicada a nuestra población, esta prueba nos ayudara a ver las deficiencias existentes, esta prueba se debe realizar a una proporción de la muestra. Según, (Yuni & Urbano, 2006)

La confiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al estadístico SPSS, mediante una prueba piloto que se realizó a una muestra parecida a la muestra de nuestra investigación, tomando como muestra a 25 trabajadores.

Tabla 5:

Medidas de interpretación de resultados del alfa de cronbach

Alfa de cronbach	
Valor	Nivel de aceptación
0.25	Confiabilidad baja
0.5	Confiabilidad media
0.75	Confiabilidad aceptable
0.95	Confiabilidad elevada

fuentes: Elaborado en base a Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach de la variable liderazgo estratégico	N de elementos	Alfa de Cronbach de la variable ventaja competitiva	N de elementos
.920	15	.900	15

Fuente: Encuesta a la prueba piloto

De acuerdo a la escala del Alfa de cronbach, Según HernandezFernandez y Baptista. (2010), el instrumento de la presente investigación fue confiable, ya que el resultado arrojó un 0,920 en la variable liderazgo estratégico y 0,900 en la variable ventaja competitiva, encontrándose una confiabilidad aceptable.

2.6 Métodos de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva, a través de la presentación de tablas y gráficos en términos porcentuales y de frecuencia.

Luego se aplicó la prueba de normalidad (distribución normal de la variable) a las variables calculadas, para decidir el coeficiente a utilizar, dicho resultado indicó que nuestra muestra no es normal, por ende se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la contratación de hipótesis mediante el programa estadístico Spss.22

2.7 Aspectos Éticos

La presente investigación respetó la veracidad de los resultados, contiene datos reales, basados en hechos verídicos, ya que están sustentados por bases teóricas existentes y comprobado por los autores.

A través de la validez, el proyecto muestra la veracidad del cuestionario, ya que fue validado por 3 especialistas del tema, se mantuvo en anonimato a los encuestados, manteniendo ética profesional.

III. Resultados

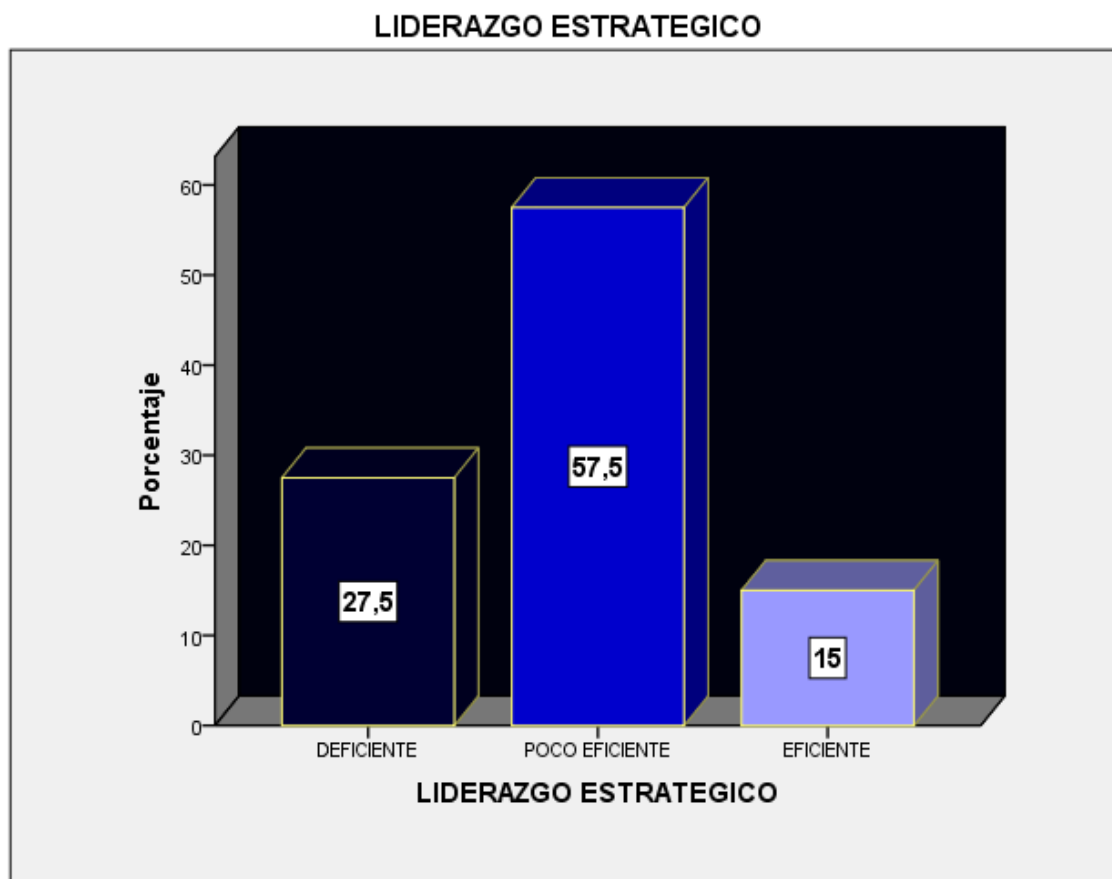
Tabla 7

Tabla de frecuencia de la variable Liderazgo estratégico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	11	27.5	27.5	27.5
Poco eficiente	23	57.5	57.5	85.0
Eficiente	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Figura 1



Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

En la tabla 7 y figura 1, El 27,5% de los trabajadores mencionaron que el liderazgo estratégico es deficiente, mientras que el 57,5% menciona que es poco eficiente, por otro lado el 15% indico que es eficiente.

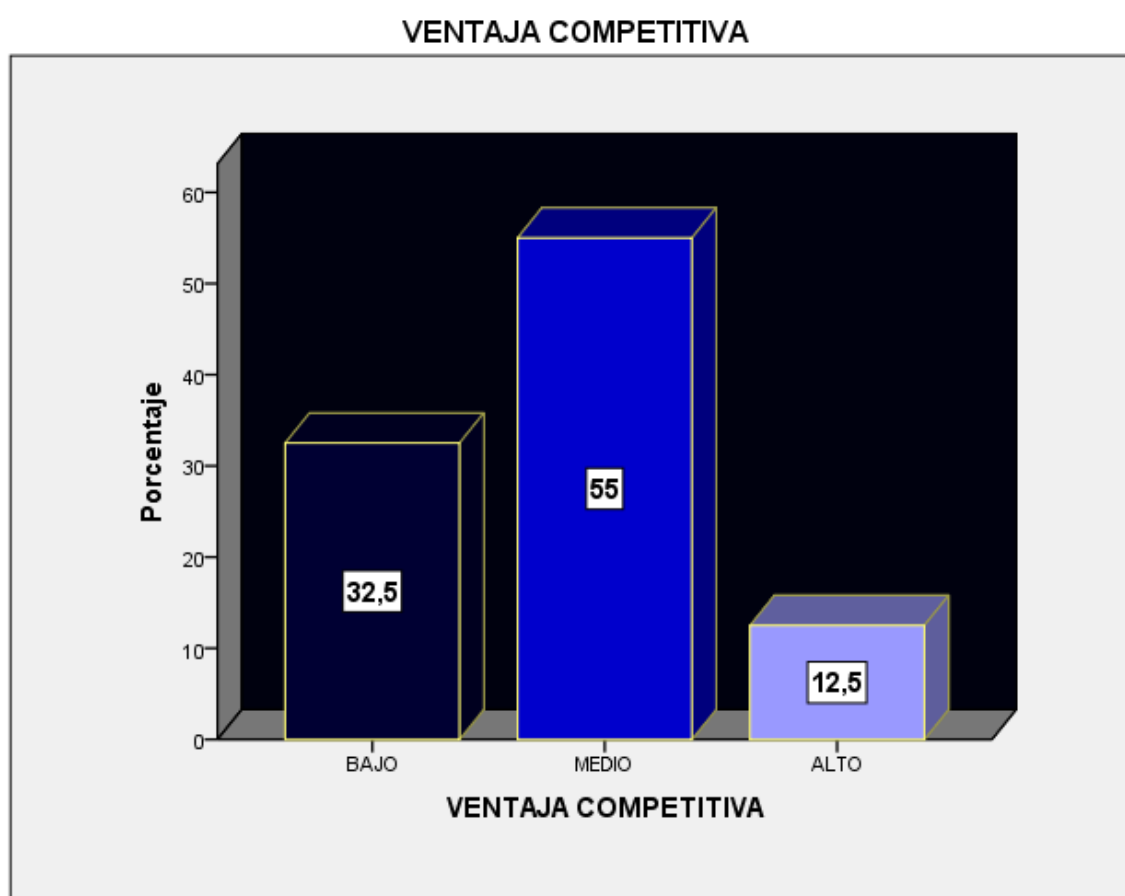
Tabla 8

Tabla de frecuencia de la variable Ventaja Competitiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	13	32.5	32.5	32.5
Medio	22	55.0	55.0	87.5
Alto	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Figura 2



Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

En la tabla 8 y figura 2, El 32,5% de los trabajadores mencionaron que el nivel de la ventaja competitiva es baja, un 55% menciona que el nivel es medio, mientras el 12,5% indicó que es alto.

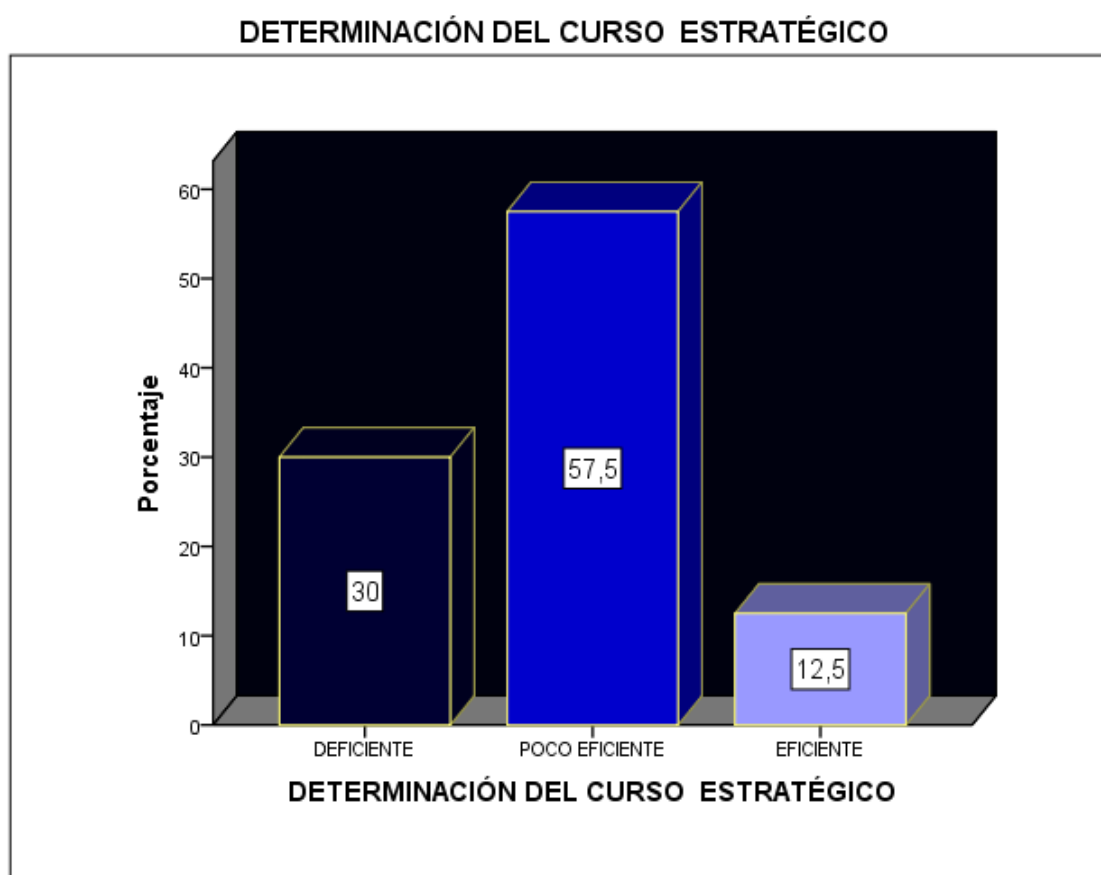
Tabla 9

Tabla de frecuencia de la dimensión determinación del curso estratégico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	12	30.0	30.0	30.0
Poco eficiente	23	57.5	57.5	87.5
Eficiente	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Figura 3



Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

En la tabla 9 y figura 3, el 30% de los trabajadores sostuvo que la determinación del plan estratégico es eficiente, el 57,5% indica que es poco eficiente, en tanto el 12,5% indicó que es eficiente.

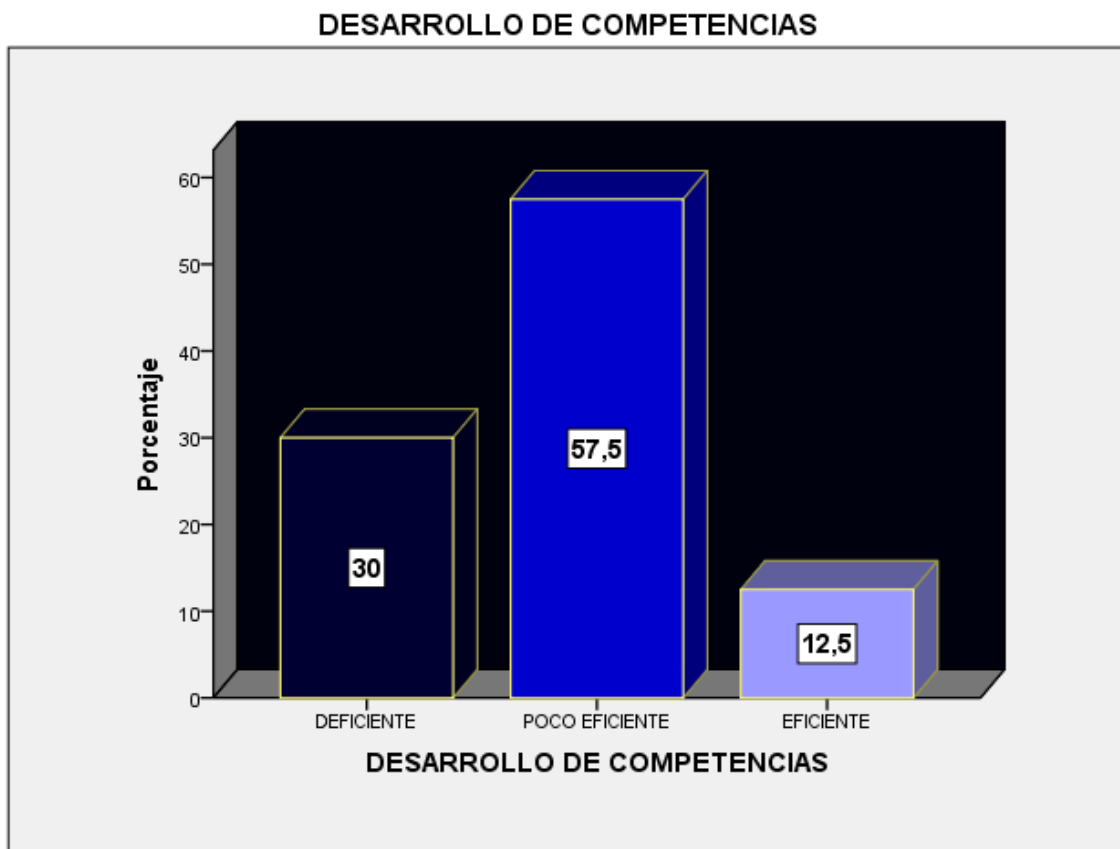
Tabla 10

Tabla de frecuencia de la dimensión desarrollo de competencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	12	30.0	30.0	30.0
Poco eficiente	23	57.5	57.5	87.5
Eficiente	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Figura 4



Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

En la tabla 10 y figura 4, el 30% de los trabajadores indicó que el desarrollo de competencias es deficiente, por otro lado el 57.5% sostuvo que es poco eficiente, mientras un 12.5% mencionó que es eficiente

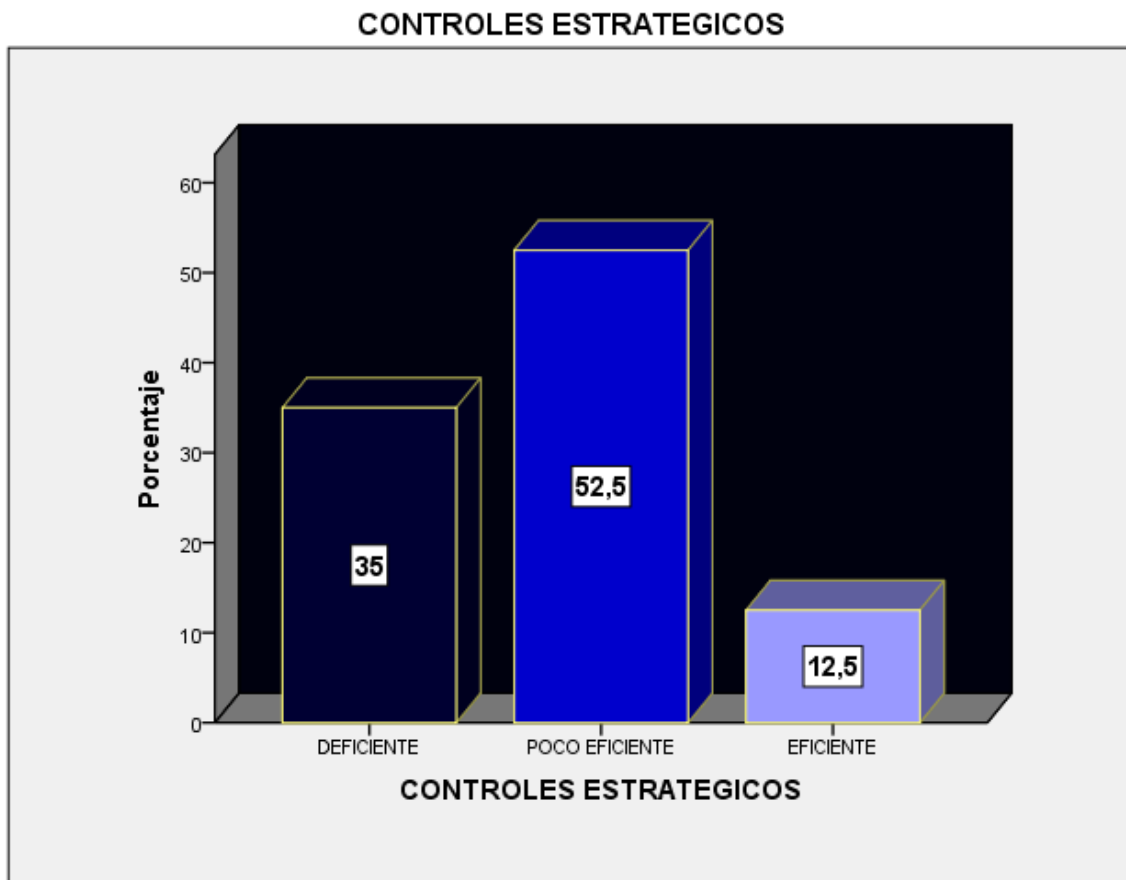
Tabla 11

Tabla de frecuencia de la dimensión controles estratégicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	14	35.0	35.0	35.0
Poco eficiente	21	52.5	52.5	87.5
Eficiente	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Figura 5



Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

En la tabla 11 y figura 5, el 35% de los trabajadores sostuvo que el uso de controles estratégicos es deficiente, un 52,5% indicó que es poco eficiente, mientras el 12,5% manifestó que es eficiente.

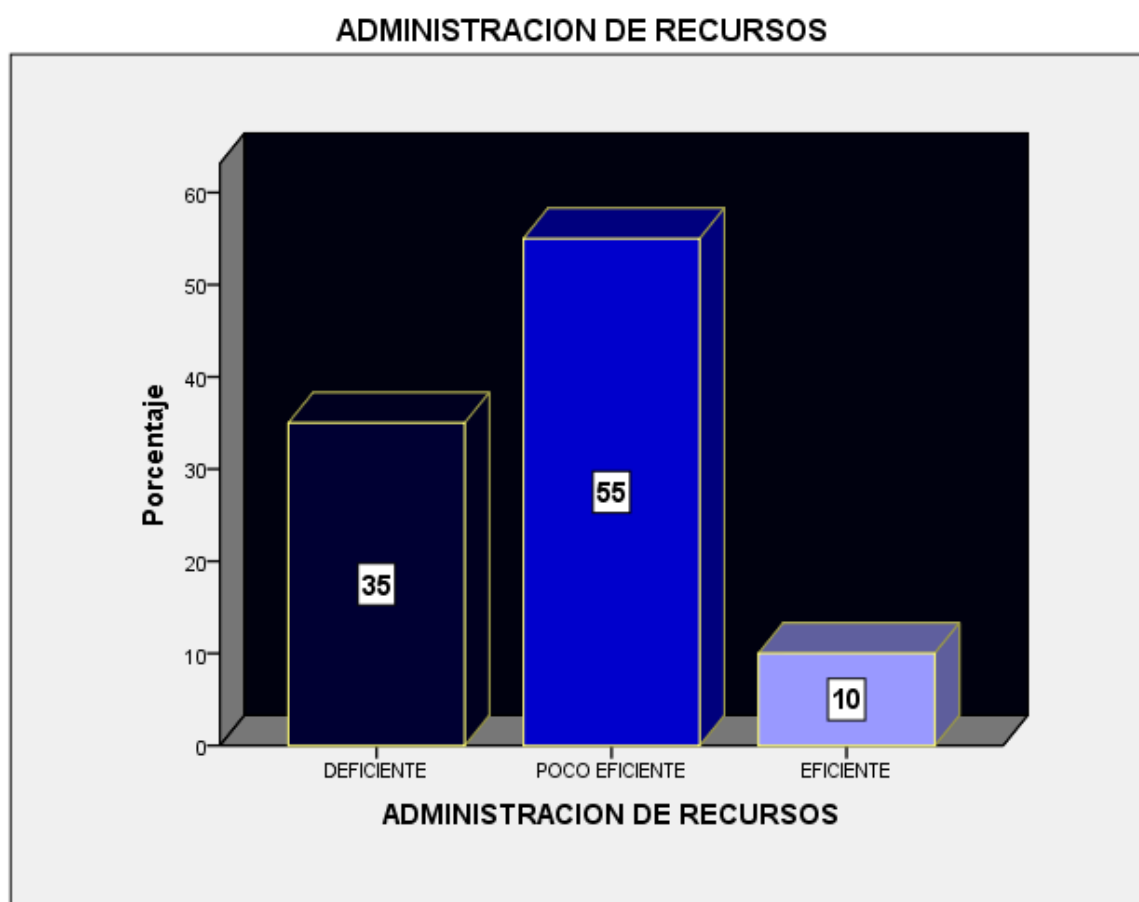
Tabla 12

Tabla de frecuencia de la dimensión administración de recursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	14	35.0	35.0	35.0
Poco eficiente	22	55.0	55.0	90.0
Eficiente	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Figura 6



Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

En la tabla 12 y figura 6, el 35% de los trabajadores indicaron que la administración de recursos es deficiente, el 55% indica que es poco eficiente, mientras el 20% indico que es eficiente.

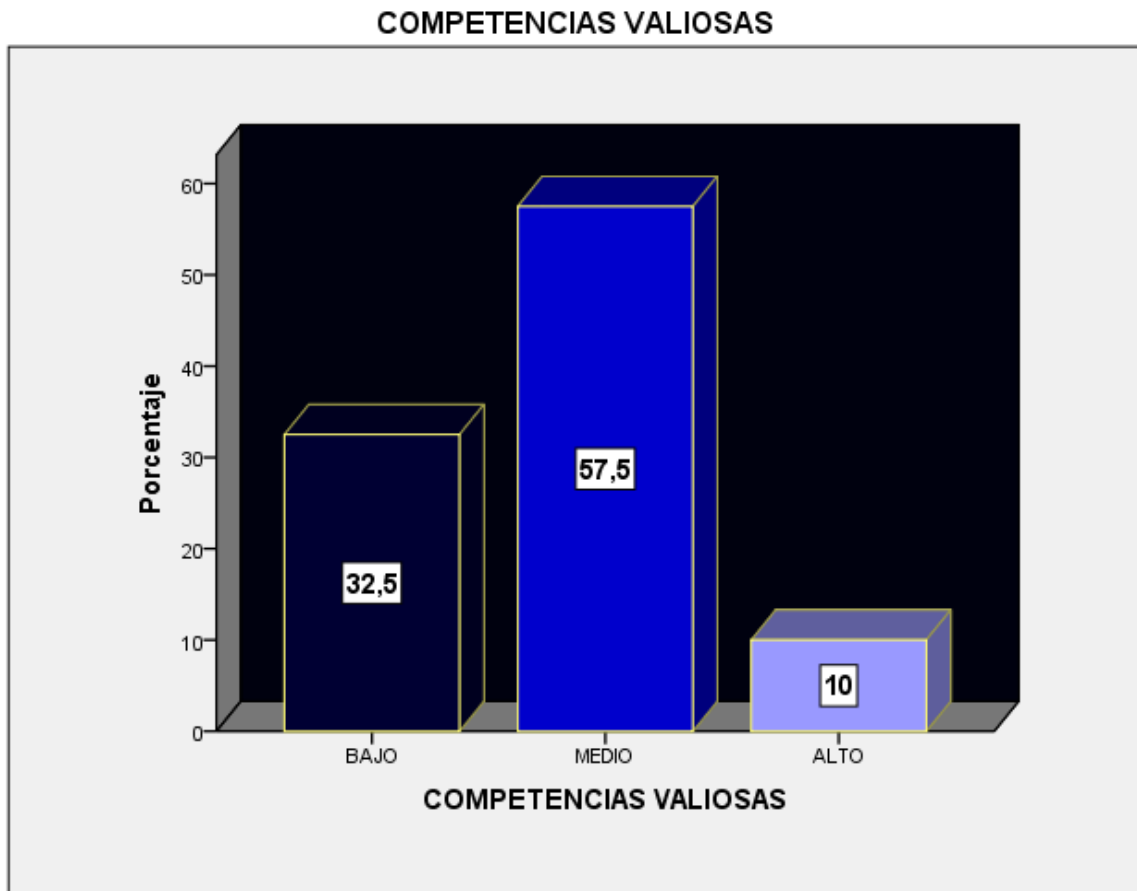
Tabla 13

Tabla de frecuencia de la dimensión capacidades valiosas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	13	32.5	32.5	32.5
Medio	23	57.5	57.5	90.0
Alto	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Figura 7



Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017

En la tabla 13 y figura 7, el 32,5% de los trabajadores indicaron que el nivel de capacidades valiosas en un nivel bajo, el 57,5% indica que el nivel es medio, mientras el 10% indico que el nivel es alto.

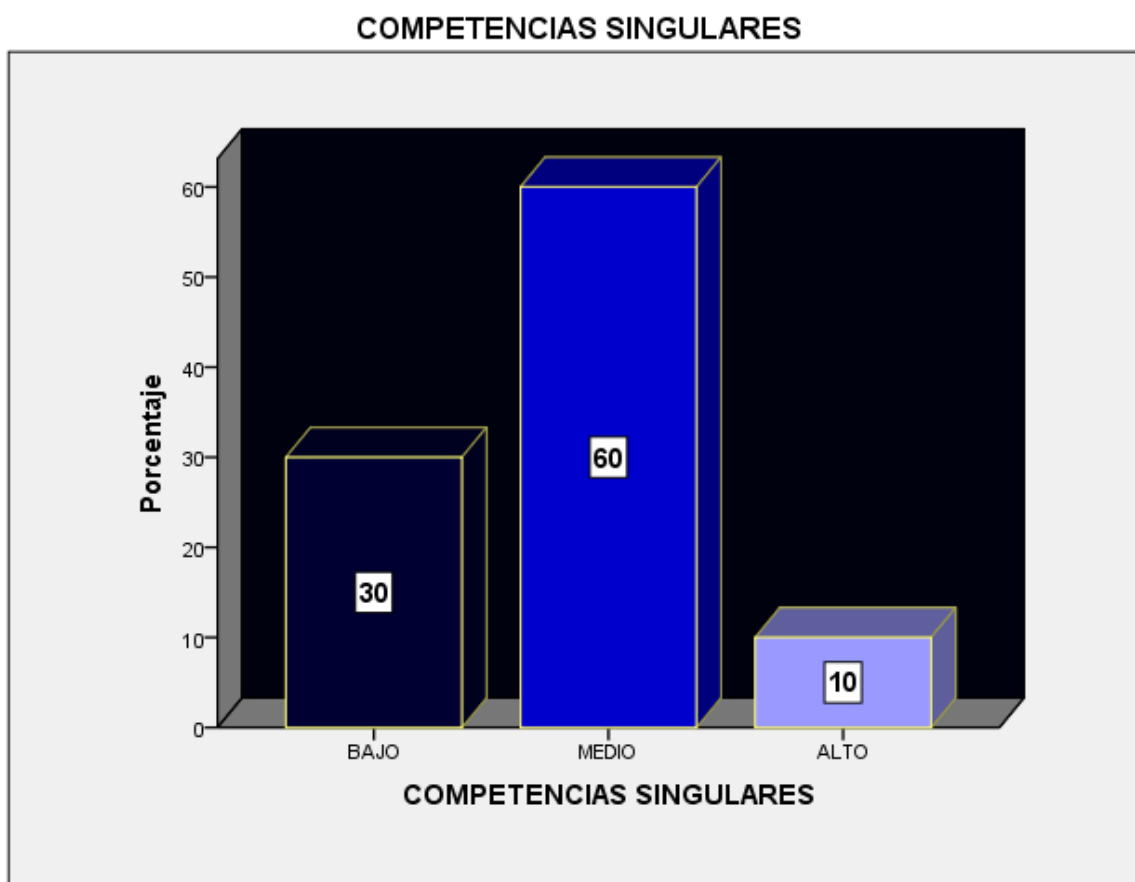
Tabla 14

Tabla de frecuencia de la dimensión capacidades singulares

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	30.0	30.0	30.0
Medio	24	60.0	60.0	90.0
Alto	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Figura 8



Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

En la tabla 14 y figura 8, el 30% de los trabajadores indicaron que el nivel de capacidades singulares es bajo, el 60% indica que el nivel es medio, mientras el 10% indicó que el nivel es alto.

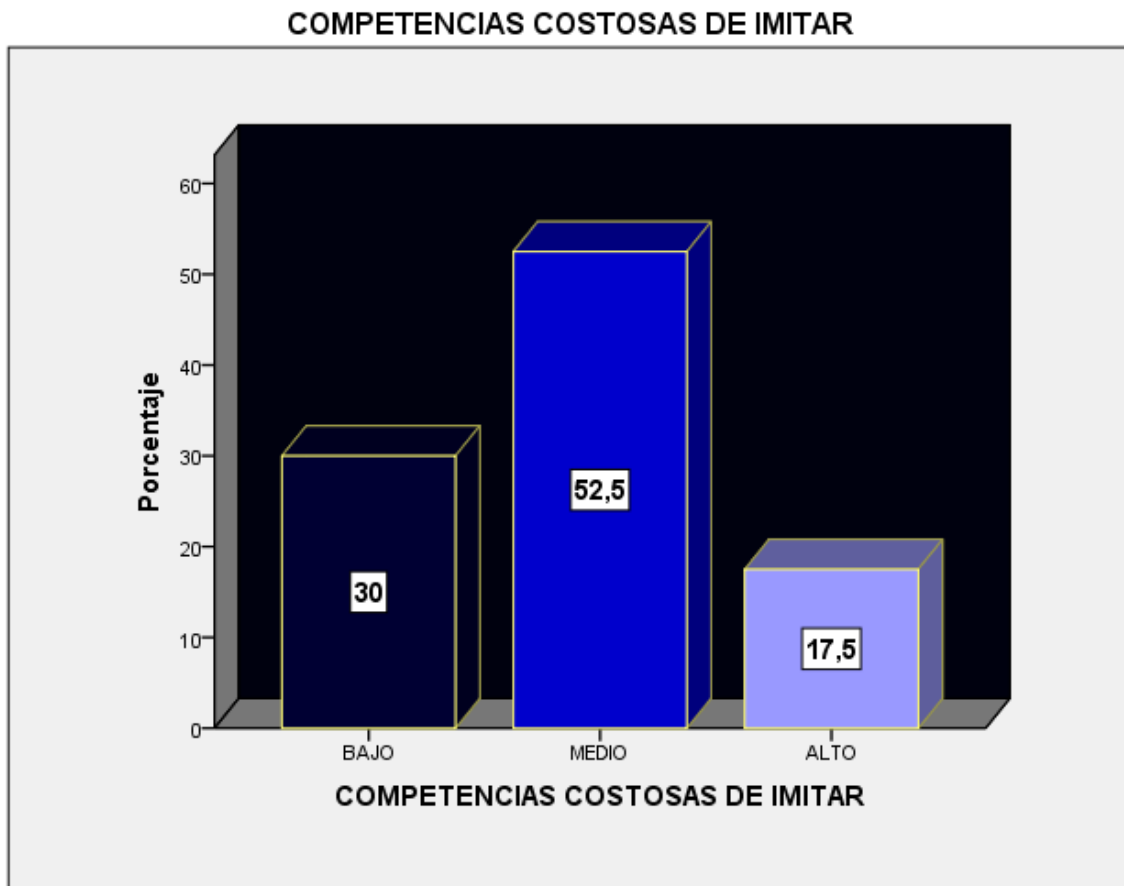
Tabla 15

Tabla de frecuencia de la dimensión capacidades costosas de imitar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	30.0	30.0	30.0
Medio	21	52.5	52.5	82.5
Alto	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Figura 9



Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

En la tabla 15 y figura 9, el 30% de los trabajadores indicaron que el nivel de capacidades costosas de imitar es baja, el 52,5% indica que el nivel es medio, mientras el 17,5% indico que el nivel es alto.

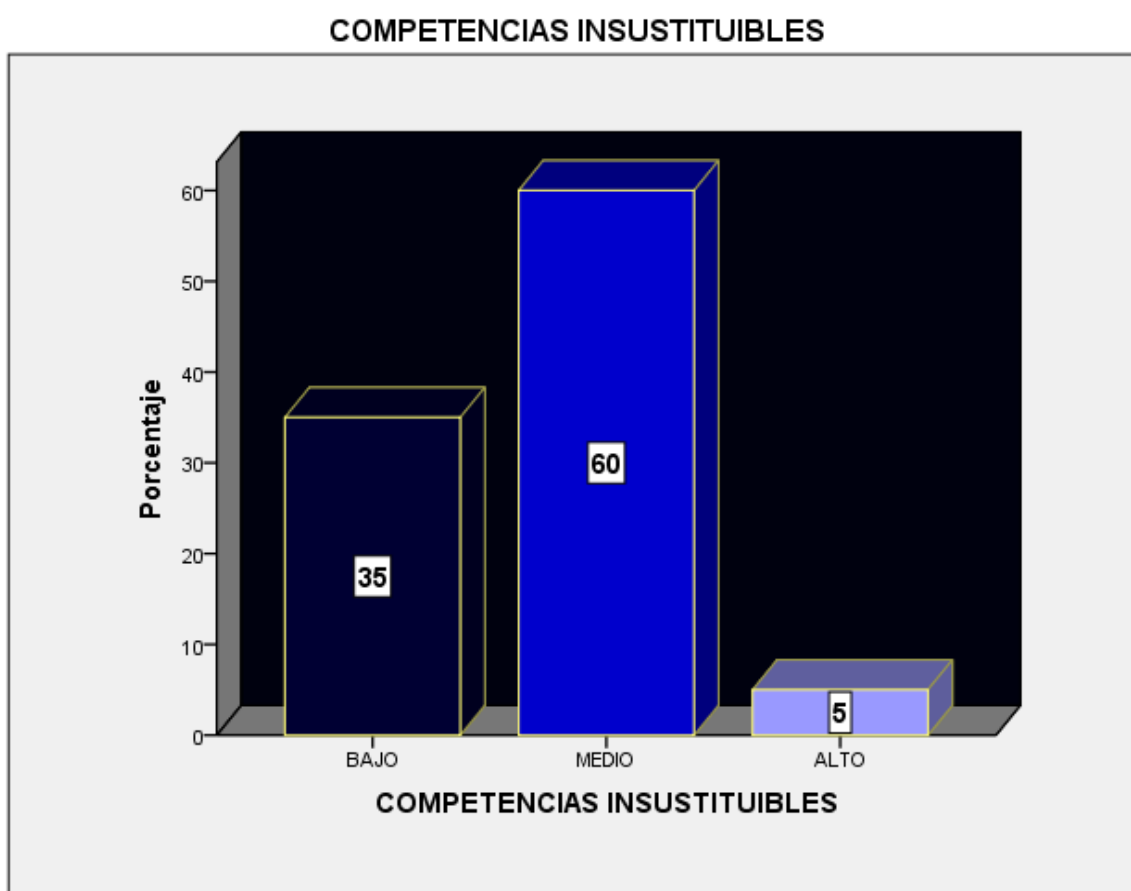
Tabla 16

Tabla de frecuencia de la dimensión capacidades insustituibles

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	14	35.0	35.0	35.0
Medio	24	60.0	60.0	95.0
Alto	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017

Figura 10



Fuente: Encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

En la tabla 16 y figura 10, el 60% de los trabajadores manifestaron que el nivel de capacidades insustituibles es bajo, mientras el 30% indicó que el nivel es medio, finalmente un 10% indicó que el nivel es alto.

3.2. Prueba de normalidad

H0: La distribución de la muestra es **Normal**

Ha. La distribución de la muestra **No es Normal**

Sig.T: 0.05; Nivel de confianza; 95%; 1,96

Regla de decisión

- a) Si Sig. E < Sig.T entonces, se rechaza H0
- b) Si Sig. E > Sig.T entonces, se acepta H0

Tabla 17

Tabla de prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo estratégico	,746	40	,000
Ventaja competitiva	,717	40	,000

Fuente: Datos ingresados al spss de la encuesta sobre el liderazgo estratégico y ventaja competitiva.

Como se muestra en la tabla 17, para el análisis de normalidad se realizó por el estadístico de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50, los resultados encontrados fueron: Sig E=.000 < Sig.T= 0.05, por ende se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, ya que es menor al nivel de significancia, lo cual indica que nuestra muestra no es normal, Por lo que se utilizó el coeficiente de Spearman para la prueba de hipótesis.

3.3. Prueba de contrastación de Hipótesis

Tabla 18

Escala de correlación de hipótesis

Rango	Correlación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Metodología de la investigación(Hernández, Fernández y Baptista ,2014).

Hipótesis general:

H0: No existe relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Ha. Existe relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Sig.T:0.05; Nivel de confianza; 95%; 1,96

Regla de decisión:

Si la Sig E <Sig.Tentonces, se rechaza H0

Si la sig E >Sig.Tentonces, se acepta H0

Tabla 19

Tabla de prueba de hipótesis general

			Ventaja competitiva	Liderazgo estratégico
Rho de Spearman	Ventaja competitiva	Coeficiente de correlación	1.000	,805**
		Sig. (bilateral)		.000
	Liderazgo estratégico	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,805**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	40	40

Fuente: Datos ingresados al spss de la encuesta sobre el liderazgo estratégico y ventaja competitiva.

Como se muestra en la tabla 19, el valor de Sig.E= 0.000 <Sig.T= 0.05, por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, lo cual indicó que si existe relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017, Asimismo se obtuvo un coeficiente de relación positiva considerable de ,805 de acuerdo a la escala de correlación de Spearman, según, (Hernández, Fernández y Baptista ,2014).

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la ventaja competitiva y la determinación del curso estratégico de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Ha: Existe relación entre la ventaja competitiva y la determinación del curso estratégico de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Sig.T: 0.05; Nivel de confianza; 95%; 1,96

Regla de decisión:

Si la Sig E < Sig.T entonces, se rechaza H0

Si la sig E > Sig.T entonces, se acepta H0

Tabla 20

Tabla de prueba de hipótesis específica 1

			Ventaja competitiva	Determinación del plan estratégico
Rho de Spearman	Ventaja competitiva	Coefficiente de correlación	1.000	,802**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	40	40
	Determinación del plan estratégico	Coefficiente de correlación	,802**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	40	40

Fuente: Datos ingresados al spss de la encuesta sobre el liderazgo estratégico y ventaja competitiva.

Como se muestra en la tabla 20, el valor de Sig.E= 0.000 < Sig.T= 0.05, por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, lo cual indicó que si existe relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017, Asimismo se obtuvo un coeficiente de relación positiva considerable de ,802 de acuerdo a la escala de correlación de Spearman, según, (Hernández, Fernández y Baptista ,2014).

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la ventaja competitiva y el desarrollo de competencias de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Ha: Existe relación entre la ventaja competitiva y el desarrollo de competencias de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Sig.T: 0.05; Nivel de confianza; 95%; 1,96

Regla de decisión:

Si la Sig E < Sig.T entonces, se rechaza H0

Si la sig E > Sig.T entonces, se acepta H0

Tabla 21

Tabla de prueba de hipótesis específica 2

		Ventaja competitiva	Desarrollo de competencias
Rho de Spearman	Ventaja competitiva	Coefficiente de correlación	,774**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40
	Desarrollo de competencias	Coefficiente de correlación	,774**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40

Fuente: Datos ingresados al spss de la encuesta sobre el liderazgo estratégico y ventaja competitiva.

Como se muestra en la tabla 21, el valor de Sig.E= 0.000 < Sig.T= 0.05, por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, lo cual indicó que si existe relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017, Asimismo se obtuvo un coeficiente de relación positiva considerable de ,774 de acuerdo a la escala de correlación de Spearman, según, (Hernández, Fernández y Baptista ,2014).

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la ventaja competitiva y los controles estratégicos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Ha: Existe relación entre la ventaja competitiva y los controles estratégicos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

$\alpha = 0.05$

Sig.T: 0.05; Nivel de confianza; 95%; 1,96

Regla de decisión:

Si la Sig E < Sig.T entonces, se rechaza H0

Si la sig E > Sig.T entonces, se acepta H0

Tabla 22

Tabla de prueba de hipótesis específica 3

		Ventaja competitiva	Controles estratégicos
Rho de Spearman	Ventaja competitiva	1.000	,853**
			.000
		40	40
	Controles estratégicos	,853**	1.000
		.000	
		40	40

Fuente: Datos ingresados al spss de la encuesta sobre el liderazgo estratégico y ventaja competitiva.

Como se muestra en la tabla 22, el valor de Sig.E= 0.000 < Sig.T= 0.05, por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, lo cual indicó que si existe relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017, Asimismo se obtuvo un coeficiente de relación positiva considerable de ,853 de acuerdo a la escala de correlación de Spearman, según, (Hernández, Fernández y Baptista ,2014).

Hipótesis específica 4

HA: No existe relación entre la ventaja competitiva y la administración de recursos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Ho. Existe relación entre la ventaja competitiva y la administración de recursos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

Sig.T: 0.05; Nivel de confianza; 95%; 1,96

Regla de decisión:

Si la Sig E < Sig.T entonces, se rechaza H0

Si la sig E > Sig.T entonces, se acepta H0

Tabla 23

Tabla de prueba de hipótesis específica 4

			Ventaja competitiva	Administración de recursos
Rho de Spearman	Ventaja competitiva	Coeficiente de correlación	1.000	,713**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	40	40
	Administración de recursos	Coeficiente de correlación	,713**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	40	40

Fuente: Datos ingresados al spss de la encuesta sobre el liderazgo estratégico y ventaja competitiva.

Como se muestra en la tabla 23, el valor de Sig.E= 0.000 < Sig.T= 0.05, por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, lo cual indicó que si existe relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017, Asimismo se obtuvo un coeficiente de relación positiva considerable de ,713 de acuerdo a la escala de correlación de Spearman, según, (Hernández, Fernández y Baptista ,2014).

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados descriptivos de la tabla N° 7 y 8, cuyo objetivo general planteado en el estudio fue determinar la relación entre el liderazgo estratégico y ventaja competitiva de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017. Se determinó que el liderazgo estratégico es deficiente con un 27,5, poco eficiente con un 57,7 y eficiente con un 15% y el nivel de la ventaja competitiva es baja con un 32,5 %, media con un 55% y alta con 12,5%, También se logró determinar la correlación de Spearman cuyo resultado fue .805, siendo una correlación positiva alta. Asimismo se ha podido corroborar similitud, con el estudio de Quispe, R y Paitan, W. en el año 2014, en su tesis titulada dirección estratégica y la ventaja competitiva, quien determinó que la dirección estratégica es inadecuada con un 20%, regular con un 74,3% y adecuada con un 5,7% y la ventaja competitiva baja con un 25,7%, regular con un 71.4%, y alto 2,9%, así también logro determinar la correlación, a través de la prueba de Chi Cuadrado cuyo resultado de $p= 0.000 < \alpha= 0.05$, determinando que si existe relación entre las variables, Asimismo, Luna, A. (2010), sostiene que a través de las acciones que realice el liderazgo estratégico como la determinación del curso estratégico, desarrollo de competencias, uso adecuado de controles estratégicos y una administración eficiente de los recursos, se lograra una ventaja competitiva sostenible, que será difícil y costosa de ser copiada por la competencia.

De acuerdo a los resultados descriptivos de la tabla N° 8 y 9, cuyo objetivo específico 1, fue determinar la relación entre la ventaja competitiva y la determinación del curso estratégico de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017, Se determinó que el nivel de la ventaja competitiva es medio con un 55%, y la determinación del curso estratégico es poco eficiente con un 57,5%. También se logró determinar la correlación de Spearman es: .802, que indica que existe una relación alta, también se ha podido corroborar similitud con el estudio de Lozano, quien determino el plan estratégico en un nivel alto con 65.6% y la competitividad en un nivel alto con 53.1%, también logro determinar la correlación mediante el coeficiente de spearman con .713. Y esto afirma la teoría de (Hitt, Ireland , & Hoskinsson, 2008). Sostiene que el líder tiene que realizar un plan estratégico que consiste en realizar un diagnóstico situacional analizando los factores internos y externos, también en ellas se basan la misión y visión, el

siguiente paso radica en formular los objetivos y estrategias, finalmente para llevar en curso, de tal forma crearemos una ventaja competitiva.

De acuerdo a los resultados en la prueba estadística de la tabla N° 8 y 10, cuyo objetivo específico 2, fue determinar la relación entre la ventaja competitiva y el desarrollo de competencias centrales de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017, Se determinó que el nivel de la ventaja competitiva es medio con un 55%, y el desarrollo de competencias es poco eficiente con un 57,5%. También se logró determinar la correlación de Spearman es: .774, Se ha podido corroborar con los estudios de, Valdez, quien analizo las competencias y el nivel de ventaja competitiva, cuyo resultado es que el las competencias laborales se encuentran en un nivel bajo con un 68,9% y el nivel de ventaja competitiva se encuentra en un nivel bajo con un 78,1%, ya que las Mypes no desarrollan las competencias laborales de sus trabajadores, no reciben capacitaciones para fortalecer sus habilidades y capacidades. , y esto afirma (Hitt, Ireland , & Hoskinsson, 2008), Los directivos tienen que desarrollar competencias laborales fortaleciendo las habilidades y capacidades de los colaboradores, ya que las capacidades que posee la empresa son esenciales para el logro de una ventaja competitiva.

De acuerdo a los resultados en la prueba estadística de la tabla N° 8 y 11, cuyo objetivo específico 3, fue determinar la relación entre la ventaja competitiva y el uso de los controles estratégicos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017, Se determinó que el nivel de la ventaja competitiva es medio con un 55%, y el uso de los controles estratégicos poco eficiente con un 52.5%. También se logró determinar la correlación de Spearman es: .853, siendo una correlación alta, y esto afirma la teoría de (Luna A. , 2010). Los controles organizacional son herramientas o sistemas de gestión que debe ser implantado y llevado a cabo por el líder estratégico, dichas herramientas sirve como guía para tener un control eficiente en los procesos de la empresa, dependerá del análisis de los resultados del control que la alta dirección realice para poder crear estrategias

De acuerdo a los resultados en la prueba estadística de la tabla N° 12 y 8, cuyo objetivo específico 4, fue determinar la relación entre la ventaja competitiva y la administración de recursos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017, Se determinó que el nivel de la ventaja competitiva es medio con un 55%, y la administración de recursos es poco eficiente con un 55%.También se logró

determinar la correlación de Spearman es: .713, Se ha podido corroborar similitud con el estudio de Cárdenas en el año 2015, quien determino la relación entre la administración de recursos humanos y el nivel de ventaja competitiva, utilizo el coeficiente de Pearson para la contratación de hipótesis, cuyo resultado es 0.558, dicho resultado indica que existe relación entre ambas variables. Y esto afirma la teoría de Barney, quien sostiene que es importante que los directivos tengan conocimiento de todos los recursos tangibles e intangibles que posee la empresa, de esta forma aprovechar y explotar los recursos existentes, y también realizar un análisis de los recursos que nos hacen falta para poder integrarlos y poder lograr una ventaja competitiva.

CONCLUSIONES

Se determinó que existe relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva en la empresa Fecope E.I.R.L, Huaraz, 2017, con un coeficiente de Rho de spearman positiva considerable de 0,805.

Se determinó que existe relación la ventaja competitiva y la determinación del curso estratégico en la empresa Fecope E.I.R.L, Huaraz, 2017, con un coeficiente de Rho de spearman positiva considerable de 0.802.

Se determinó que existe relación la ventaja competitiva y el desarrollo de competencias en la empresa Fecope E.I.R.L, Huaraz, 2017, con un coeficiente de Rho de spearman positiva considerable de 0.774.

Se determinó que existe relación la ventaja competitiva y los controles estratégicos en la empresa Fecope E.I.R.L, Huaraz, 2017, con un coeficiente de Rho de spearman positiva considerable de 0.853.

Se determinó que existe relación la ventaja competitiva y la administración de recursos en la empresa Fecope E.I.R.L, Huaraz, 2017, con un coeficiente de Rho de spearman positiva considerable de 0.713.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que las empresas planteen y ejecuten un plan estratégico que los orienten en el proceso de crecimiento, dicho plan tiene que consistir en plantear una misión, visión, objetivos, estrategias, también deben realizar un análisis interno y externo por ello se recomienda que usen la matriz FODA, dicho análisis estudiara todas las capacidades, fortalezas y oportunidades que posee la empresa y poder aprovechar, para luego crear objetivos y estrategias para mejorar el nivel de competitividad en el mercado, se sugiere que dicho plan se ejecute tomando en cuenta la participación de los colaboradores. Pero también deben de analizar los factores externos de manera tal puedan contrarrestar las amenazas existentes como es el aumento de la competencia, para ello se recomienda utilizar la herramienta EFI Y EFE, dichas herramientas ayudaran a medir en qué posición competitiva se encuentra su organización.

Se recomienda que las empresas realicen capacitaciones o talleres para fortalecer las capacidades de sus trabajadores, de tal forma crearan capacidades laborales y por ende ayudara a la empresa a ser competitiva.

Se recomienda que las empresa apliquen el cuadro de mando integral (balance scorecard) como herramienta del control estratégico, creando indicadores para poder medir sus resultados de la aplicación de estrategias, ya que esta le ayudara a medir y controlar a la empresa en general, llevar un mejor control en finanzas, procesos, clientes y colaboradores.

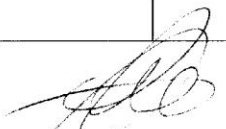
Se recomienda que las empresas administren eficientemente los recursos, en el caso de recursos humanos, disminuir el nivel de rotación del personal, por ejemplo: motivándoles, dando incentivos, reconocimientos, bonos, crecimiento profesional, a los trabajadores que mejor se desempeñan, de esta forma creara competitividad laboral, aumentando el desempeño de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA


- Alvarado, N. (2016). *En su tesis titulada dirección estratégica y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la universidad Nacional del Callao* (tesis de doctorado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Caracas: EPISTEME, C.A .
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación: Shalom*
- Betin, J. (2010). *En su tesis mejora de las ventajas competitivas en los estudiantes de maestría al cursar capacitaciones en Incae de Costa Rica* (tesis de doctorado). Universidad Tecnológica de Bolívar.
- Bernal, C. (2005). *Metodología de la investigación*. México D.F: Pearson educación
- Borda, L. (18 de enero de 2012). *Diario el financiero*. Obtenido de <http://www.elfinanciero.com.mx/empresas/fracasan-en-mexico-75-de-empresarios.html>
- Cárdenas, S. (2015). *La administración de recursos humanos y su relación con el nivel de ventaja competitiva de los servidores públicos de la municipalidad* (tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman, Tacna, Perú.
- Daft, R. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. México D.F: Cengage Learning.
- Fong, C. (2005). *Teoría de recursos y capacidades*. México D.F: Universidad de Guadalajara
- Frias, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. Santiago de Chile: Lom.
- García, F. (2004). *El cuestionario*. México D.F: LIMUSA S.A.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México, D.F:
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskins, E. R. (2008). *Administración estratégica*. México: Cengage learning.

- Icart, T., Fuentelsaz, C., & Pulpon, A. (2006). *Elaboracion y presentacion de un proyecto de investigacion y tesina*. Barcelona: Publicaciones edicions de la universitat de barcelona.
- Lozano, J. (2012). *La planificación estratégica y su relación en la competitividad del sector textil exportador de gamarra* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Luna , A. (2010). *Administracion estrategica*. Mexico: Grupo editorial patria.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Martinez, E. (9 de febrero de 2017). *Por qué utilizar el liderazgo mas que para motivar, como ventaja competitiva*, Entrepreneur. Recuperado de: <http://www.entrepreneur.com/article/288935>
- Munch, L. (2008). *Planeación estratégica: el rumbo hacia el éxito*. (2^{da}. Ed). México D. F: Printed.
- Quispe, R y Paytan, W. (2014). *Liderazgo estrategico y la ventaja competitiva en la gestión de las empresas contratistas en el sector público y privado* (tesis de pregrado). Universidad nacional de Huancavelica, Perú.
- Rodriguez, M. E. (2005). *Metodologia de la investigacion*. Mexico D.F: Universidad Juarez Autonoma de Tabasco.
- Thompson, A., Peteraf, M., Gamble, J., & Strickland, A. (2012). *Administración estratégica*. Mexico D.F: MC GRAW-HILL.
- Valera, A. (2015), *liderazgo estratégico y motivador: la herramienta clave ante la adversidad organizacional*", (Tesis de postgrado) Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Valdez, D. (2015). *Caracterización de la competencia laboral y ventaja competitiva en las MYPE del sector servicio rubro Courier* (tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ancash, Perú.
- Warren, B. (2001). *Estrategias para un liderazgo eficaz*. Madrid: Paidós Ibérica
- Yuni, J., & Urbano, c. (2006). *Tecnicas para investigar y formular proyectos de investigacion* . Cordoba: Brujas.
- Zacarias. (2012). *Administracion estrategica*. Mexico: Grupo editorial patria.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: LIDERAZGO ESTRATEGICO Y SU RELACION CON LA VENTAJA COMPETITIVA, EN LA EMPRESA FECOPE EIRL, HUARAZ, 2017.							
Apellidos y nombres del investigador: ROSAS VERGARA MAGALI YURICK							
Apellidos y nombres del experto: MGT. CASMA ZARATE CARLOS ANTONIO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo estratégico	Determinación del curso estratégico	Misión	1. ¿la empresa dirige sus acciones al logro de la misión?	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Aveces 4=Casi siempre 5=Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Visión	2. ¿desarrollo mis actividades en base a la realización de la visión?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Objetivos	3. ¿desarrollo mis actividades en base a los objetivos planteados?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			4. ¿el gerente realiza acciones para cumplir los objetivos?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Estrategias	5. ¿consideras que el gerente establece estrategias para poder competir en el mercado?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Foda	6. ¿el gerente analiza las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que posee la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Desarrollo de competencias	Capacidades	7. ¿la empresa realiza capacitaciones para fortalecer mis conocimientos?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Habilidades	8. ¿el gerente realiza actividades para fortalecer mis habilidades laborales?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Controles estratégicos	Finanzas	9. ¿la empresa utiliza herramientas de control para medir los resultados financieros?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Clientes	10. ¿la empresa utiliza controles estratégicos para captar clientes?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Procesos	11. ¿considero que la empresa cumple con los procesos de control?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Crecimiento	12. ¿considero que los objetivos están orientados al crecimiento de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Administración de recursos	Físicos	13. ¿la empresa aprovecha los espacios físicos?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Tecnológicos	14. ¿me capacitan sobre el manejo del sistema gescm?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Humano	15. ¿consideras que el gerente toma acciones para retener al personal?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	


VENTAJA COMPETITIVA	Capacidades valiosas	Oportunidades	16. ¿consideras que la empresa aprovecha las oportunidades del mercado?	/		
			17. ¿consideras que la empresa utiliza de forma efectiva las capacidades para aprovechar las oportunidades?	/		
		Amenazas	18. ¿consideras que la empresa toma acciones para contrarrestar las situaciones externas que afectan a la organización?	/		
			19. ¿la empresa realiza acciones ante el aumento de la competencia?	/		
	Capacidades singulares	Diferenciación	20. ¿considera que el plan estratégico se orienta para diferenciarnos de la competencia?	/		
			21. ¿consideras que la empresa se diferencia de la competencia por sus productos?	/		
		Atención al cliente	22. ¿consideras que la empresa se diferencia de la competencia por la atención al cliente?	/		
	Capacidades costosas de imitar	Posicionamiento	23. ¿consideras que el nombre de la empresa está posicionado en el mercado?	/		
			24. ¿consideras que los clientes perciben calidad en nuestros productos?	/		
			25. ¿consideras que somos una empresa de confianza ante los clientes?	/		
		Recurso humano	26. ¿consideras que los trabajadores están capacitados en sus respectivas áreas?	/		
			27. ¿consideras que el gerente desarrolla capacidades gerenciales?	/		
	Capacidades insustituibles	Sustitutos	28. ¿consideras que nuestros productos son insustituibles?	/		
29. ¿Consideras que nuestro proceso de venta puede ser copiado por la competencia?			/			
30. ¿Consideras que nuestras capacidades empresariales la competencia puede copiar?			/			
Firma del experto:			FECHA:			
			11-09-17			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: LIDERAZGO ESTRATEGICO Y SU RELACION CON LA VENTAJA COMPETITIVA, EN LA EMPRESA FECOPE EIRL, HUARAZ, 2017.							
Apellidos y nombres del investigador: ROSAS VERGARA MAGALI YURICK							
Apellidos y nombres del experto: DRA. DE LA CRUZ ROJAS LUCILA AMELIA							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo estratégico	Determinación del curso estratégico	Misión	1. ¿la empresa dirige sus acciones al logro de la misión?	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Aveces 4=Casi siempre 5=Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Visión	2. ¿desarrollo mis actividades en base a la realización de la visión?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Objetivos	3. ¿desarrollo mis actividades en base a los objetivos planteados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿el gerente realiza acciones para cumplir los objetivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estrategias	5. ¿consideras que el gerente establece estrategias para poder competir en el mercado?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Foda	6. ¿el gerente analiza las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que posee la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Desarrollo de competencias	Capacidades	7. ¿la empresa realiza capacitaciones para fortalecer mis conocimientos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Habilidades	8. ¿el gerente realiza actividades para fortalecer mis habilidades laborales?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Controles estratégicos	Finanzas	9. ¿la empresa utiliza herramientas de control para medir los resultados financieros?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Clientes	10. ¿la empresa utiliza controles estratégicos para captar clientes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Procesos	11. ¿considero que la empresa cumple con los procesos de control?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Crecimiento	12. ¿considero que los objetivos están orientados al crecimiento de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Administración de recursos	Físicos	13. ¿la empresa aprovecha los espacios físicos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Tecnológicos	14. ¿me capacitan sobre el manejo del sistema gescm?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Humano	15. ¿consideras que el gerente toma acciones para retener al personal?		<input checked="" type="checkbox"/>		

VENTAJA COMPETITIVA	Capacidades valiosas	Oportunidades	16. ¿consideras que la empresa aprovecha las oportunidades del mercado?	/		
			17. ¿consideras que la empresa utiliza de forma efectiva las capacidades para aprovechar las oportunidades?	/		
		Amenazas	18. ¿consideras que la empresa toma acciones para contrarrestar las situaciones externas que afectan a la organización?	/		
			19. ¿la empresa realiza acciones ante el aumento de la competencia?	/		
	Capacidades singulares	Diferenciación	20. ¿considera que el plan estratégico se orienta para diferenciarnos de la competencia?	/		
			21. ¿consideras que la empresa se diferencia de la competencia por sus productos?	/		
		Atención al cliente	22. ¿consideras que la empresa se diferencia de la competencia por la atención al cliente?	/		
	Capacidades costosas de imitar	Posicionamiento	23. ¿consideras que el nombre de la empresa está posicionado en el mercado?	/		
			24. ¿consideras que los clientes perciben calidad en nuestros productos?	/		
			25. ¿consideras que somos una empresa de confianza ante los clientes?	/		
		Recurso humano	26. ¿consideras que los trabajadores están capacitados en sus respectivas áreas?	/		
			27. ¿consideras que el gerente desarrolla capacidades gerenciales?	/		
	Capacidades insustituibles	Sustitutos	28. ¿consideras que nuestros productos son insustituibles?	/		
29. ¿Consideras que nuestro proceso de venta puede ser copiado por la competencia?			/			
30. ¿Consideras que nuestras capacidades empresariales la competencia puede copiar?			/			
Firma del experto:			FECHA:			
				11-09-17		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO ESTRATEGICO Y SU RELACION CON LA VENTAJA COMPETITIVA, EN LA EMPRESA FECOPE EIRL, HUARAZ, 2017.							
Apellidos y nombres del investigador: ROSAS VERGARA MAGALI YURICK							
Apellidos y nombres del experto: DR. COSTILLA CASTILLO PEDRO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo estratégico	Determinación del curso estratégico	Misión	1. ¿la empresa dirige sus acciones al logro de la misión?	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Aveces 4=Casi siempre 5=Siempre	/		
		Visión	2. ¿desarrollo mis actividades en base a la realización de la visión?		/		
		Objetivos	3. ¿desarrollo mis actividades en base a los objetivos planteados?		/		
			4. ¿el gerente realiza acciones para cumplir los objetivos?		/		
		Estrategias	5. ¿consideras que el gerente establece estrategias para poder competir en el mercado?		/		
	Foda	6. ¿el gerente analiza las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que posee la empresa?	/				
	Desarrollo de competencias	Capacidades	7. ¿la empresa realiza capacitaciones para fortalecer mis conocimientos?		/		
		Habilidades	8. ¿el gerente realiza actividades para fortalecer mis habilidades laborales?		/		
	Controles estratégicos	Finanzas	9. ¿la empresa utiliza herramientas de control para medir los resultados financieros?		/		
		Clientes	10. ¿la empresa utiliza controles estratégicos para captar clientes?		/		
		Procesos	11. ¿considero que la empresa cumple con los procesos de control?		/		
		Crecimiento	12. ¿considero que los objetivos están orientados al crecimiento de la empresa?		/		
	Administración de recursos	Físicos	13. ¿la empresa aprovecha los espacios físicos?		/		
		Tecnológicos	14. ¿me capacitan sobre el manejo del sistema gescom?		/		
		Humano	15. ¿consideras que el gerente toma acciones para retener al personal?		/		

VENTAJA COMPETITIVA	Capacidades valiosas	Oportunidades	16. ¿consideras que la empresa aprovecha las oportunidades del mercado?				
			17. ¿consideras que la empresa utiliza de forma efectiva las capacidades para aprovechar las oportunidades?	/			
	Amenazas		18. ¿consideras que la empresa toma acciones para contrarrestar las situaciones externas que afectan a la organización?	/			
			19. ¿la empresa realiza acciones ante el aumento de la competencia?	/			
	Capacidades singulares	Diferenciación		20. ¿considera que el plan estratégico se orienta para diferenciarnos de la competencia?	/		
				21. ¿consideras que la empresa se diferencia de la competencia por sus productos?	/		
		Atención al cliente		22. ¿consideras que la empresa se diferencia de la competencia por la atención al cliente?	/		
	Capacidades costosas de imitar	Posicionamiento		23. ¿consideras que el nombre de la empresa está posicionado en el mercado?	/		
				24. ¿consideras que los clientes perciben calidad en nuestros productos?	/		
				25. ¿consideras que somos una empresa de confianza ante los clientes?	/		
		Recurso humano		26. ¿consideras que los trabajadores están capacitados en sus respectivas áreas?	/		
			27. ¿consideras que el gerente desarrolla capacidades gerenciales?	/			
	Capacidades insustituibles	Sustitutos		28. ¿consideras que nuestros productos son insustituibles?	/		
			29. ¿Consideras que nuestro proceso de venta puede ser copiado por la competencia?	/			
			30. ¿Consideras que nuestras capacidades empresariales la competencia puede copiar?	/			
Firma del experto:			FECHA: 20/09/17				

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO ESTRATEGICO Y SU RELACION CON LA VENTAJA COMPETITIVA EN LA EMPRESA FECOPE E.I.R.L, HUARAZ, 2017.

Objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.

INSTRUCTIVO:

Esta escala permitirá recoger valiosa información de la realidad, por lo que sus respuestas son de carácter anónima, por lo que deberá responder marcando con un aspa (X) cualquiera de las cuatro alternativas que considere pertinente. Los valores que se le ha otorgado a las alternativas de respuesta son:

- Nunca (1)
- Casi Nunca (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

N°	DIMENSIONES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
LIDERAZGO ESTRATEGICO						
D1	DETERMINACION DEL PLAN ESTRATEGICO					
1.	La empresa dirige sus acciones al logro de la misión					
2.	Desarrollo mis actividades en base a la realización de la visión					
3.	Desarrollo mis actividades en base a los objetivos planteados					
4.	El gerente realiza acciones para cumplir los objetivos					
5.	El gerente establece estrategias para poder competir en el mercado					
6.	El gerente analiza las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que posee la empresa					
D2	DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
7.	La empresa realiza capacitaciones para fortalecer mis conocimientos					

8.	El gerente realiza actividades para fortalecer mis habilidades laborales					
D3	CONTROLES ESTRATEGICOS					
9	La empresa utiliza herramientas de control para medir los resultados financieros					
10	Considero que la empresa mide el nivel de satisfacción de nuestros clientes					
11	Considero que la empresa utiliza estrategias para controlar el área de almacén					
12	Considero que los objetivos están orientados al crecimiento de la empresa					
D4	ADMINISTRACION DE RECURSOS					
13	La empresa aprovecha los espacios físicos					
14	Me capacitan sobre el manejo del sistema Gescom					
15	Consideras que el gerente toma acciones para retener al personal					
VENTAJA COMPETITIVA						
D1	CAPACIDADES VALIOSAS					
16	Consideras que la empresa aprovecha las oportunidades del mercado					
17	Consideras que la empresa utiliza de forma efectiva las capacidades para aprovechar las oportunidades					
18	Consideras que la empresa toma acciones para contrarrestar las situaciones externas que afectan a la organización					
19	La empresa realiza acciones ante el aumento de la competencia					
D2	CAPACIDADES SINGULARES					
20	Considera que el plan estratégico se orienta para diferenciarnos de la competencia					
21	Consideras que la empresa se diferencia de la competencia por sus productos					
22	Consideras que la empresa se diferencia de la competencia por la atención al cliente					
D3	CAPACIDADES COSTOSAS DE IMITAR					
23	Consideras que el nombre de la empresa está posicionado en el mercado					
24	Consideras que los clientes perciben calidad en nuestros productos					
25	Consideras que somos una empresa de confianza ante los clientes					
26	Consideras que los trabajadores están capacitados en sus respectivas áreas					

27	Consideras que el gerente desarrolla capacidades gerenciales					
D4	CAPACIDADES INSUSTITUIBLES					
28	Consideras que nuestros productos son insustituibles					
29	Consideras que la competencia puede copiar nuestro proceso de venta puede					
30	Consideras la competencias puede copiar que nuestras capacidades empresariales					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo estratégico y su relación con la ventaja competitiva en la empresa fecope e.i.r.l, Huaraz, 2017.

<u>Problema Principal:</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General:</u>	Variable:	Tipo de investigación:
¿Cuál es la relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva en la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017?	Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva en la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.	H ₁ : No existe relación significativa entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva en la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.	V1: Liderazgo estratégico	- Aplicada
			Dimensiones:	
			V ₁₋₁ : Determinación del plan estratégico	
<u>Problemas Secundarios:</u>	<u>Objetivos Específicos:</u>		V1-2: Desarrollo de competencias centrales	<u>Nivel de investigación:</u>
¿Cuál es la relación entre la ventaja competitiva y la determinación del	Determinar la relación entre la ventaja competitiva y la determinación del	H ₀ : Existe relación significativa entre el liderazgo estratégico y la ventaja competitiva en la	V1-3: Controles estratégicos	- Correlacional

plan estratégico de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017?	plan estratégico de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.	empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.	v1-4: Administración de recursos	
Cuál es la relación la ventaja competitiva y el desarrollo de competencias de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017?	Determinar la relación la ventaja competitiva y el desarrollo de competencias de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.		Variable:	<u>Diseño:</u>
¿Cuál es la relación entre la ventaja competitiva y los controles estratégicos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017?	Determinar la relación entre la ventaja competitiva y los controles estratégicos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.		V2: Ventaja competitiva	- No experimental – transversal
¿Cuál es la relación entre la ventaja competitiva y la administración de	Determinar la relación entre la ventaja competitiva y la administración de		Dimensiones:	
			V ₂₋₁ : Capacidades valiosas	
			V ₂₋₂ : Capacidades singulares	<u>Método:</u>

recursos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017?	recursos de la empresa FECOPE E.I.R.L, Huaraz, 2017.		V ₂₋₃ : Capacidades costosas de imitar	- Hipotético - Deductivo
			V ₂₋₄ : Capacidades insustituibles	

Yo, Dra. De La Cruz Rojas Lucila Amelia, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima sede Norte, revisor(a) de la tesis titulada

"Liderazgo estratégico y su relación con la ventaja competitiva de la empresa Fecope E.I.R.L, Huaraz, 2017"
del (de la) estudiante Magali Yurick Rosas Vergara, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.



Los Olivos 12 de Octubre año 2018.


Lucila E. R.

Firma

Dra. De La Cruz Rojas Lucila Amelia

DNI: 09034033

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA VENTAJA COMPETITIVA DE LA EMPRESA, FECOPE E.I.R.L., HUARAZ, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA
ROSAS VERGARA MAGALI YURICK

ASESOR
DRA. DE LA CRUZ ROJAS, LUCILA AMELIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
PLANIFICACIÓN



.....
Dra. Lucila Amelia De La Cruz Rojas
Asesora de Tesis

Resumen de coincidencias

21 %

Coincidencia 2 de 75
Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	12 %
2	mriuc.bc.uc.edu.ve	1 %
3	tesis.pucp.edu.pe	1 %
4	www.slidshare.net	1 %
5	www.repositorioacade...	<1 %

repositorio.uniba.edu.de -1 %



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y SU RELACIÓN CON LA
VENTAJA COMPETITIVA DE LA EMPRESA FECOPE E.I.R.L,
HUARAZ, 2017”.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

ROSAS VERGARA MAGALI YURICK

ASESORA:

Dra. DE LA CRUZ ROJAS, LUCILA AMELIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PLANIFICACIÓN

LIMA- PERÚ

2017



Yo Magali Yurick Rosas Vergara, identificado con DNI N° 48359038,
 Bachiller de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo estratégico y su relación con la ventaja competitiva de la empresa Fecope E.I.R.L, Huaraz, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....





FIRMA

DNI: 48359038
 FECHA: 12 de Octubre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------