



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Competencias de liderazgo y establecimiento de metas de los directivos
del club deportivo Laure Sur, Lima 2018**

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

AUTOR:

EDSON JAVIER ESPINOZA VENTE

ASESOR:

DR. JUAN MANUEL VASQUEZ ESPINOZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTION DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2018



JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 2
ACTA DE SUSTENTACIÓN


El Jurado encargado de evaluar el Trabajo de Investigación, PRESENTADO EN LA MODALIDAD DE: DESARROLLO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Presentado por don (a) ESPINOZA VENTE EDSON JAVIER

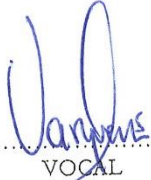
Cuyo Título es: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO Y ESTABLECIMIENTO DE METAS DE LOS DIRECTIVOS DEL CLUB DEPORTIVO LAURE SUR, LIMA 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) CATORCE (letras).

Lima, 19 de JUNIO del 2018.


.....
PRESIDENTE
DR. PEDRO COSRUPE


.....
SECRETARIO


.....
VOCAL
DR. JUAN MANUEL ESPINOZA

NOTA: En el caso de que haya nuevas observaciones en el informe, el estudiante debe levantar las observaciones para dar el pase a Resolución.

DEDICATORIA

A Dios en primer lugar, a mis padres por siempre darme el apoyo necesario y el aliento para salir adelante, a mi hermano Renato por siempre sacarme una sonrisa y a todas las personas que sin ser familia son de bendición para mi vida.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios, a las autoridades y docentes de la Universidad Cesar Vallejo, a mi familia por siempre brindarme su apoyo en todo momento y por ultimo agradecer a cada persona que estuvo presente y fue de bendición en este largo camino universitario.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Edson Javier Espinoza Vente con DNI N° 71458109, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César 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 César Vallejo.

Lima, 10 julio del 2018

Edson Javier Espinoza Vente

DNI. 71458109

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado: Dando cumplimiento a las normas establecidas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Competencias de liderazgo y establecimiento de metas de los trabajadores del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Edson Javier Espinoza Vente

DNI 71458109

ÍNDICE

Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos	13
1.2.1. Antecedentes internacionales	17
1.2.2. Antecedentes nacionales	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	29
1.4.1 Problema general	29
1.4.2 Problemas específicos	29
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis	31
1.6.1. Hipótesis Genera	31
1.6.2. Hipótesis Específicas	31
1.7. Objetivos.	31
1.7.1. Objetivo General	31
1.7.2. Objetivos Específicos	31
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	32
2.1.1 Nivel y método de la investigación	32
2.2. Variables, operacionalización	33
2.3. Población y muestra	36

2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5.	Métodos de análisis de datos	39
2.6.	Aspectos éticos	40
III.	RESULTADOS	
3.1.	Estadística Descriptiva	41
3.2.	Estadística Inferencial	49
IV.	DISCUSION	54
V.	CONCLUSION	56
VI.	RECOMENDACIONES	57
VII.	REFERENCIAS	58
	ANEXOS	61
	Anexo N° 1	
	Anexo N° 2	
	Anexo N° 3	
	Anexo N° 4	

Índice de tablas

Tabla 1	Cuadro de Operacionalización	
Tabla 2	Distribución de población	
Tabla 3	Validación de expertos	38
Tabla 4	Fiabilidad de las variables	39
Tabla 5	Coefficiente Alfa de Cronbach	39
Tabla 6	Resultado de la Variable Competencias de Liderazgo	41
Tabla 7	Resultado de la variable Competencias Administrativas	42
Tabla 8	Resultado de la variable competencias interpersonales	43
Tabla 9	Resultado de la variable competencias conceptuales	44
Tabla 10	Resultado de la variable Establecimiento de metas	45
Tabla 11	Resultado de la dimensión desafío	46
Tabla 12	Resultado de la dimensión moderadores	47
Tabla 13	Resultado de la dimensión mediadores	48
Tabla 14	Normalidad de la variable	49
Tabla 15	Correlación Hipótesis General	50
Tabla 16	Correlación Hipótesis específica 1	10
Tabla 17	Correlación Hipótesis específica 2	52
Tabla 18	Correlación Hipótesis específica 3	53

Índice de figuras

Figura 1.	Resultados hallados variable Competencias de Liderazgo	41
Figura 2.	Resultados hallados dimensión Competencias administrativa	42
Figura 3.	Resultados hallados dimensión Competencias conceptuales	43
Figura 4.	Resultados hallados dimensión competencias interpersonal	44
Figura 5.	Resultados hallados variable establecimiento de metas	45
Figura 6.	Resultados hallados dimensión desafío	46
Figura 7.	Resultados hallados dimensión moderadores	47
Figura 8.	Resultados hallados dimensión mediadores	48

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Competencias de Liderazgo y establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur Lima, 2018”, tuvo como objetivo general identificar la relación que existe entre las competencias de liderazgo y establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur. Para competencias de liderazgo se tomó a la autora María Teresa Palomo con sus capacidades administrativas, interpersonales y conceptuales; mientras el establecimiento de metas se tomó a los autores Hellriegel y Slocum con sus factores desafío, moderadores y mediadores de metas.

El tipo de la investigación es descriptivo correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal. La población está compuesta por 35 personas, por ser una población pequeña se utilizará la totalidad de la población, por lo tanto, tuvo una muestra censal. Y se empleó el muestreo probabilístico. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta en escala tipo Likert, la misma que fue validada por un juicio de expertos. Se manejó el programa SPSS 25 donde se realizó el Alfa de Cronbach para la confiabilidad.

La investigación luego del análisis de los datos concluyó que Las competencias de liderazgo tiene una relación significativa con el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur Lima, 2018.

Palabra clave: Administración, Competencias, liderazgo, metas, club de futbol, gestión

ABSTRACT

The present work of investigation titled Competitions of Leadership and establishment of put of the directors of the sportive club Laure South Lima, 2018, had like general aim identify the relation that exists between the competitions of leadership and establishment of put of the directors of the sportive club Laure South. For competitions of leadership one took the authoress Maria Teresa Palomo with his administrative, interpersonal and conceptual capacities; while the establishment of goals took to the authors Hellriegel and Slocum with his factors I defy, moderators and mediators of goals.

The type of the investigation is descriptive correlacional, with design no experimental and of transversal court. The population is composed by 35 people, for being a small population will use the whole of the population, therefore had a sample censal. And it employed the probabilistic sampling. The instrument used for the recolección of data was the survey in scale type Likert, the same that it was validated by a trial of experts. It handled the program SPSS 25 where realized the Alpha of Cronbach for the confiabilidad.

The investigation afterwards of the analysis of the data concluded that the competitions of leadership has a significant relation with the establishment of put of the directors of the sportive club Laure South Lima, 2018.

The questionnaire key Word: Competitions of leadership, goals, emotional intelligence, effort, persistence

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, toda organización necesita de una buena dirección y control para el logro de las metas y objetivos establecidos. Las empresas siendo organizaciones con fines de lucro en su gran mayoría, necesitan de una buena gestión, trabajando principalmente en la obtención de rentabilidad para el retorno de sus inversiones.

El fútbol como deporte con más adeptos, se ha convertido en las últimas décadas en un deporte muy atractivo para inversionistas, patrocinadores, socios aportantes, entre otros. Es por ello, que los clubes profesionales han buscado que convertir a sus clubes deportivos en empresas y gestionarlas como tal. Los clubes deportivos en la actualidad están contratando un amplio staff de profesionales quienes lleven las gestiones necesarias de manera eficiente de sus recursos e ingresos económicos que perciben.

Las gestiones realizadas por los encargados de las distintas áreas de los clubes deportivos, llevan el manejo tan igual a la gestión de cualquier otra empresa. En la que se necesita de una buena infraestructura, tecnología, administración o contabilidad. Pues para dicha gestión un factor muy importante es la del talento humano, la cual está involucrada en la dirección y control de ella. Esta dirección y control, tiene que ser llevada por personas con buenas competencias de liderazgo, ya que los equipos de fútbol viven de los resultados; y dentro de una temporada de campeonato se presentan diversas dificultades tales como malos resultados, problemas económicos, problemas en la interna del equipo, y es ahí donde aparecen llamados líderes.

Un excelente liderazgo ha hecho que pequeñas instituciones hayan sido convertidas en grandes, lo mismo pasa en el fútbol. Se ha visto a lo largo del tiempo innumerables historias en este deporte, en las que pequeñas instituciones deportivas en el fútbol profesional hayan podido conseguir grandes logros y laureles competitivos. Y con ello ha quedado demostrado que un dirigente, entrenador o futbolista con buenas competencias de liderazgo hace que su equipo de trabajo reluzca sus mejores capacidades y talentos como suma al cumplimiento de las metas establecidas desde lo planificado.

Enfoque Internacional

En el mundo existe una larga lista de clubes nacionales e internacionales, en los cuales destacan en cada país los clubes con mayor historia y campeonatos ganados. Podemos presenciar a grandes instituciones deportivas ejemplares tales como el FC Barcelona y Real Madrid, ambos de España; que en las últimas décadas se han acostumbrado a ganarlo todo en cuanto a competiciones deportivas. Pero, haciéndonos la interrogante del porque estos grandes clubes son perpetuamente ganadores, pueda ser que su misión y visión de ellos se encuentren bien marcadas y bien cumplidas, con filosofías de comportamiento deportivo inquebrantables.

Pero en estos párrafos haremos mención a otro club español reconocido internacionalmente, al FC Atlético de Madrid, el cual viene siendo desde siempre la sombra de estos dos grandes clubes anteriormente mencionados. Al decir la sombra hacemos referencia a la hegemonía que tienen en cuanto a ser los más ganadores de torneos realizados en su país y fuera de ella.

Debe ser desafiante para un club como el Atlético de Madrid tener que competir año tras año la liga española y torneos internacionales junto a los clubes Barcelona y Real Madrid. Ello lo han sabido hacer desde siempre, ya que si bien es cierto el club Atlético de Madrid también ha podido ganar algunos tantos torneos a lo largo de su historia, sin embargo, en las últimas dos décadas esos dos grandes clubes españoles ya mencionadas se turnaban a la hora de festejar algún campeonato.

Esto vivía constantemente el Club Atlético de Madrid, varios años sin ganar absolutamente nada, puesto que requería de un cambio más allá de lo administrativo, logístico o institucional. Requería de un cambio de mentalidad en los dirigentes, entrenadores y futbolistas, este cambio se llama Diego Simeone. Un líder que cambiaría la mala racha del club en las metas y objetivos que todo club se establece, las cuales son formar profesionales, ganar partidos, obtener títulos deportivos.

Al presente el Club Atlético de Madrid ha vuelto a saber lo que es ganar y ser un competidor potencial para los mejores clubes de Europa. Formar un equipo de trabajo sólido y con una visión en la que se involucre genuinamente cada deportista nunca ha sido tarea fácil en cualquier ámbito. Sin embargo, Diego Simeone se ha convertido en un vivo ejemplo de un entrenador con excelentes competencias de liderazgo, el cual ha podido

contagiar con su carisma y entusiasmo a cada uno de los integrantes de equipo, empleando cada una de las características que definen a un líder: inteligencia emocional, motivación, empatía, entre otros.

Enfoque Nacional

En nuestro país no es muy distinto a lo que se vive a nivel internacional. Si bien es cierto el fútbol peruano se ha visto involucrado en escándalos deportivos por parte de los jugadores, viviendo una decadencia las últimas tres décadas después de aquel mundial vivido en España 82'. Con un sinfín de errores deportivos y de gestión por parte de la federación deportiva de fútbol (FPF), el instituto peruano del deporte (IPD) y los clubes peruanos existentes, siendo mal vistos a nivel internacional a nivel institucional y deportivo.

No obstante, el escenario ha ido cambiando de forma progresiva, ya que los órganos deportivos han ido depurando a los encargados que estaban gestionando deficientemente dichas entidades. Ya que el deporte en el Perú estaba viviendo escándalos a nivel directivo dentro de la FPF, en donde uno de los involucrados por un tema de corrupción fue el expresidente Manuel Burga, aquel que en la actualidad se encuentra en manos de la justicia.

Hoy podemos evidenciar lo contrario, ya que vivimos uno de los mejores momentos futbolísticos del Perú, con el reciente logro de ser participantes del mundial de Rusia 2018. Después de las épocas de malos manejos en la gestión, además de los escándalos de corrupción dentro de la FPF, llegó un nuevo proceso de gestión para la última eliminatoria para ir al mundial de Rusia 2018. Éste nuevo proceso acontecía con la llegada de un nuevo directivo encabezado por el señor Edwin Oviedo, en la que desde que empezó la gestión hubo una significativa mejora, en la que aparecían un amplio staff profesional en la lista de gestores y entrenadores de las divisiones inferiores como en el seleccionado mayor.

Con respecto a lo futbolístico, llegó al Seleccionado patrio el experimentado Director técnico Ricardo Gareca. Era sorprendente no ver en la lista de sus convocados a jugadores que habían formado parte de los procesos anteriores, los cuales contaban con una amplia trayectoria internacional. Aquel que llegaba con metas y objetivos bien en claro, el de comenzar un proceso con jugadores jóvenes y con hambre de gloria. Ricardo

Gareca apostó por juventud, algo muy arriesgado, pero también sabía que necesitaría de unos cuantos jugadores experimentados que sean de soporte y buena influencia para los recién llegados a la selección.

Así fue en la última clasificatoria al mundial Rusia 2018 liderada por el profesor Ricardo Gareca, quien vio en el futbolista Paolo Guerrero aquel líder transformador quien motive en cada encuentro deportivo a sus demás compañeros. Y vaya que, si cumplió con dicho rol, porque hoy Perú después de más de tres décadas se encuentra en un mundial y donde hemos podido ver aquellos amantes de este deporte que Paolo Guerrero fue el conductor de sus compañeros dentro y fuera del terreno de juego.

Ámbito local

La problemática de esta investigación está abocado al club deportivo Laure Sur, participante del campeonato peruano conocido como “Copa Perú”, la cual es considerada el campeonato más largo del mundo, que cuenta con un número mayor a mil clubes participantes de todo el Perú. Aquellos clubes que buscan lograr el ansiado ascenso al fútbol profesional de primera y segunda división. Este campeonato está dividido en 4 fases previas, para llegar al cuadrangular final, dichas fases son: la etapa distrital, provincial, departamental y nacional.

La etapa distrital la conforman clubes aficionados de cada distrito del Perú, el campeón y sub campeón logran pasar a la siguiente fase llamada provincial, en esta etapa participan los clubes campeones y sub campeones de cada distrito. El campeón y sub campeón de cada provincia tiene el derecho de pasar a la tercera etapa conocida como departamental, la cual viene siendo una etapa más competitiva a nivel deportivo y cuenta con clubes con un mayor poder económico. Y en la etapa final se conoce a los campeones y subcampeones de cada departamento del Perú, sumado a ello el campeón y sub campeón de la provincia constitucional del callao, llegando a contar en esta última etapa con cincuenta clubes.

Como se puede observar en el párrafo anterior, la Copa Perú es un campeonato para nada fácil de obtener, ya que es una etapa con un gran número competidores. El club que quiera lograr dicho campeonato, debe trabajar por metas a corto mediano y largo plazo para cada fase mencionada. Este establecimiento de metas debe ser instaurada por líderes con capacidades que direccionen al club eficazmente. El club deportivo Laure Sur, es un

reconocido equipo de la ciudad de Huaral, que estuvo cerca de lograr en el 2017 el ansiado ascenso al fútbol profesional. Pues viene realizando esfuerzos económicos, pero ello no es suficiente para ser campeón del torneo, ya que requerirá de una buena planeación de trabajado en base a metas y guiadas por líderes capaces de asumirla.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales:

Rodas, C. (2014) presentó la investigación titulada “Administración por objetivos en la empresa”, tesis para obtener el grado licenciada en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, de la Escuela Administración de Empresas de la Universidad Rafael Landívar – Guatemala. Tuvo como objetivo dar a conocer una técnica por medio de la cual se utilizan criterios en la fijación de metas con el propósito de aumentar el rendimiento empresarial. El diseño metodológico fue la de ex post facto la cual pertenece al diseño descriptivo. Ex post facto la cual se caracteriza porque relaciona variables entre sí, pero no las manipula, por tanto, es de tipo no experimental. Dentro de las conclusiones más importantes tuvo a las siguientes:

La mayor parte del personal administrativo no fija metas por escrito por los que les es dificultoso medir los resultados de las actividades efectuadas.

Existe bastante participación del personal administrativo dentro de la empresa en la fijación de objetivos lo que lleva a pensar que podría perfectamente implementarse exitosamente un sistema de administración por objetivos.

Según Avenecer, Y. (2015) expuso en su tesis “Liderazgo y motivación de los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8” para obtener el título de Psicóloga industrial organizacional, facultad de humanidades, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. El tesista determinó el siguiente objetivo: “Determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores rutereros de la distribuidora Mariposa C.B.C.” (p.47). El tipo de investigación fue de tipo descriptivo correlacional, método de significación y fiabilidad de proporciones, instrumento de recolección de datos e información por cuestionario, población y muestra de 47 vendedores y 8 supervisores de la distribuidora Mariposa C.B.C. El tesista mencionó las siguientes conclusiones:

En distribuidora CBC es un requisito importante que el equipo encargado de ventas eleve su desempeño continuamente, para ello los supervisores encargados aplican diferentes estrategias de liderazgo para el desarrollo de habilidades, por lo que se confirma que los vendedores se sienten motivados por su jefe.

El líder de área aplica sus habilidades y destrezas para que sus colaboradores eleven su desempeño y alcancen sus metas, ese esfuerzo es transmitido a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, pues ellos aseveran que son seguidores de un líder.

Según Barrera, D (2016) señaló en su tesis “El impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de las personas que ocupan cargos de liderazgo en las organizaciones ecuatorianas, una mirada desde los directores del área de talento humano”, para obtener el grado de maestría en desarrollo del talento humano en el área de gestión, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Donde la autora mencionó el siguiente objetivo: “Identificar el impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de las personas que ocupan cargos de liderazgo en las organizaciones ecuatorianas” (p.6). El tipo de investigación utilizado fue descriptivo no experimental, método hipotético-deductivo, con una población de 1000 trabajadores entre gerentes, directores o encargados de área del talento humano y tipo de muestra aleatoria simple. El autor de esta investigación concluyó en lo siguiente:

El desarrollo de competencias en los líderes empresariales del país, tras un proceso de coaching ejecutivo, ha incidido, primordialmente, en el mejoramiento de la comunicación interna con los empleados de la organización.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Silva (2013) en su tesis doctoral titulada “Competencias del liderazgo y la gestión administrativa de los presidentes de la comisión organizadora en las universidades privadas bajo competencia de Conafu”. El trabajo tuvo como objetivo establecer la relación entre la Competencia del liderazgo y la Gestión administrativa en las universidades bajo el CONAFU. El trabajo se fundamentó en las informaciones teóricas de la gestión moderna en base a la competencia del liderazgo con la finalidad de establecer en la educación las bondades de las herramientas utilizadas en el ámbito industrial y

tecnológico, de tal forma que esto sirva para reformular las actividades y su inserción a la sociedad competitivamente. Esta tesis doctoral fue de tipo básico, nivel correlacional con diseño no experimental de corte transversal, hizo uso de la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario.

Las principales conclusiones a la que llegó el estudio se sugiere las siguientes:

La competencia de liderazgo se relaciona directa y significativamente con la gestión administrativa de los presidentes de comisión organizadora en las universidades privadas bajo competencia del CONAFU.

Las competencias de liderazgo se relacionan directa y significativamente con la gestión de los recursos de los presidentes de comisión organizadora en las universidades privadas bajo competencia del CONAFU.

Ampuero, D (2013) desarrolló una investigación titulada “Autoeficacia y Orientación de metas en futbolistas profesionales”, las tesis para obtener el grado académico de Licenciada en Psicología, en la facultad de Ciencias y humanidades, de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El estudio tuvo como objetivo establecer la relación existente entre la autoeficacia y la orientación hacia la meta (tarea y ego) en una muestra de futbolistas profesionales. La investigación fue de tipo no experimental, descriptiva y correlacional.

Mediante este estudio la investigadora llegó a las siguientes conclusiones:

Respecto al objetivo general de la presenta investigación, el análisis de correlación inicial mostró que no había correlaciones significativas entre la autoeficacia general y ninguna de las dos orientaciones hacia la meta (orientación hacia la tarea y orientación hacia el ego).

En el ámbito deportivo profesional, los individuos eficaces y orientados hacia la tarea generarían mejores resultados en las competencias.

Arredondo, E (2014) realizó una investigación titulada “Liderazgo y procesos de Gestión Directiva en las Instituciones Educativas de la UGEL 07 – Surco 2014”, la tesis para obtener el grado académico de Doctor en Educación, escuela académica de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Perú. Esta investigación tuvo el objetivo de determinar el grado de relación entre el liderazgo de los directivos y lo procesos de Gestión Directiva en

las Instituciones Educativas de la UGEL 07 – Surco, 2014. La investigación fue de tipo básica, no experimental, de corte transversal, correlacional. Por medio de este estudio el autor concluyó en lo siguiente:

El liderazgo de los directivos tiene relación positiva y significativa con los procesos de gestión directiva, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas, de la UGEL 07 – Surco, 2014.

El liderazgo de los directivos tiene relación positiva y significativa con el proceso de dirección institucional, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas, de la UGEL 07 – Surco, 2014.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Competencias de Liderazgo

Palomo, M. (2013) considera a las competencias de liderazgo como aquellas capacidades que un líder tiene y que movilizan a otros a trabajar en pos de los objetivos y metas específicas. Consiguiendo que las demás personas se involucren en el desarrollo de las tareas, teniendo compromiso e implicación; siendo ejemplo y buscando que otros lo imiten. (p.52)

Según Noguera (2009), determina que “el líder es aquel individuo que tiene la capacidad de motivar a un grupo de personas, haciéndolas sentir comprometidas con el desarrollo de cumplir algún objetivo en común que puedan haber establecido”. (p.173)

Según Bennis, W. (1997). El padre del liderazgo señala que: “El liderazgo es la habilidad de confortar a los demás con algún objetivo y convertirla en realidad” (p.28)

El liderazgo en toda organización es indispensable para el logro de los objetivos que esta pueda tener, pues compete a cada líder el direccionar a su equipo de trabajo, mantenerlos motivados y medir constantemente su desempeño mediante resultados.

Características de un buen líder

Según López, J. (2014), en su ensayo detalla algunas características de un líder:

- *Visionario e inconformista*: son personas capaces de ver más allá de lo que tienen adelante no ven simplemente lo que está sucediendo, sino que analizan hacia donde conducen los hechos.

- *Democráticos*: un buen líder ejerce el liderazgo sin imponerlo, la gente lo seguirá por propia iniciativa. Respetará todas las normas democráticas y el sentir de la mayoría. Para eso escuchará a la gente y tendrá en cuenta sus opiniones. No le importará rectificar y reconocer sus errores, pues esto no le hará parecer más débil, sino más justo y razonable.
- *Autoritario*: es aquel que hace valer sus ideas a pesar de que se encuentre en un error y no lo admitirá, es inflexible y le gusta ordenar, no le permite a su grupo ser creativo y ser independiente. Este tipo de líder destruye todo lo que una empresa tiene como objetivo ya que por ser autoritario no lleva a cabo de manera eficaz y eficiente su labor de dirigir y controlar los recursos de la organización.

1.3.1.1 Dimensiones e indicadores sobre las competencias de liderazgo

Según Palomo, M (2013), en su libro “Liderazgo y motivación de equipos de trabajo” manifiesta lo siguiente:

Las competencias del Liderazgo se agrupan en tres categorías: administrativas, interpersonales y conceptuales. A continuación, se describe cada grupo de competencias y se explora, la forma en que cada una de ellas afecta, a los procesos de liderazgo: (p.52)

Competencias Administrativas o de Gestión:

Las competencias administrativas que un líder posee son aquellas capacidades que coadyuvan a la obtención de metas y objetivos para las que una organización o empresa fue creada. Palomo, M (2013) subdivide las competencias administrativas en tres:

- *Dirección*. - Todo líder administrativo tiene la capacidad de llegar a cada colaborador que tiene a su cargo, sabiendo cada una de las tareas que este ejecuta, así como también conoce quienes necesitan de capacitación profesional para mejora de su performance. Los líderes administrativos están muy al pendiente de cómo va el día a día en las empresas u organizaciones. (p.53)
- *Gestión de los Recursos*. -... El líder administrativo debe estar muy

enfocado frente a cuestiones con respecto al manejo de recursos tanto tangibles como intangibles. Gestionar eficientemente los tangibles recursos económicos, trabajadores, lugar de trabajo, infraestructura, etc.; Y los recursos intangibles como tecnología, imagen institucional, capacitaciones, etc. (p.53)

- *Competencias técnicas.* - Estas competencias son de gran importancia porque son de herramientas para el líder de conocer y aplicar el cómo motivar, dirigir, encargar tareas con previos conocimientos técnicos. (p.53)

Las competencias que aplica un líder administrativo dentro una organización, requiere de conocimientos en gestión del talento humano, dichas competencias hacen que el líder tenga las herramientas necesarias para un mejor control ante cualquier situación adversa que pueda presentarse.

Competencias Interpersonales:

Estas competencias que el líder posee, permiten desarrollar sus labores de manera más efectiva con su equipo de trabajo, encargados y jefes. Estas competencias facilitan al líder a tener un mejor desempeño en el logro de metas y objetivos que tenga alguna organización o empresa de trabajo. Palomo, M (2013, p.54) agrupa a las competencias interpersonales en: Socialmente reconocido, inteligencia emocional y gestión de conflictos.

- *Percepción Social.* - Esta capacidad que permite al líder analizar e interpretar el comportamiento de los demás, para luego ver la forma de llegar a cada uno de ellos y comprobar que impacto positivo tienen sus ideas y cómo influyen en la mejora de sus actividades. (p.54)
- *Inteligencia Emocional.* El líder debe saber cómo reaccionar ante las distintas situaciones o problemas que se presentan dentro de una empresa, controlando inteligentemente sus emociones y la de los demás. Para ello, el ser inteligente emocionalmente le permitirá actuar correctamente con las personas que tiene a su disposición. (p.54)
- *Gestión de conflictos.* - Dentro de toda organización aparecen situaciones que comprometen y desvían a los colaboradores del objetivo que tiene una organización. Los problemas internos entre personas dentro de un determinado

campo, hace que el trabajo en equipo se vea afectado. Es por ello que, el líder debe tener la habilidad de solucionar gestionar eficientemente y mantener unido a su equipo de trabajo. (p.54)

Las competencias interpersonales están más relacionadas con las emociones y los comportamientos que cada persona tiene, y como el líder puede usar estas emociones inteligentemente a su favor para una motivación hacia sus trabajadores. Además de tener la capacidad de brindar soluciones ante posibles conflictos internos.

Competencias conceptuales:

Con respecto a este tipo de competencias, el autor hace referencia a los pensamientos y conocimientos que el líder emplea en una organización. Palomo, M (2013, p.62) las subdivide en tres dimensiones: solución de problemas, planificación estratégica y visión.

- *Soluciones de problemas.* - El líder debe tener la capacidad de afrontar los problemas y dar soluciones en su equipo de trabajo. Ser coherente en la toma de decisiones de acuerdo al conocimiento y experiencia que tenga, para adoptar acciones correctas y no desviar a la organización de las metas y objetivos planteados. (p.62)
- *Planificación estratégica.* -... El líder estratégico para conseguir los objetivos debe planificar, organizar y encaminar el proyecto que tiene en mente con cada uno de sus colaboradores, teniendo la tarea de involucrar a cada uno de sus colaboradores con el objetivo que desea emprender y alcanzar. (p.62)
- *Visión.* La visión a futuro debe mostrar un escenario mejor al que se está vivenciando en el presente. El líder debe de transmitir a su equipo nuevos ideales y valores que dirijan a dicho escenario; desafiándolos a comprometerse y esforzarse para lograr las metas planteadas. (p.62)

Las competencias conceptuales que debe tener el líder, según lo definido por la autora nos enseña que son aquellas que el líder las adquiere de un aprendizaje externo y no las que tiene adheridas al liderazgo. Puesto que el solucionar problemas, tener una

planificación estratégica y emplear una visión, requieren de capacidades que se hayan estudiado.

1.3.1.2 Competencias de liderazgo en una empresa

Para los autores Cardona, P. y García, P. (2007, p.39), en su libro “Como desarrollarlas las competencias de liderazgo” clasifica a las competencias de liderazgo también en tres dimensiones, las cuales son competencias de negocio, interpersonales y personales.

- **Competencias de negocio.** - El autor hace referencia en este tipo de competencias al líder como aquella persona que se enfoca en la obtención de rentabilidad para una empresa. Donde emplea toda su experiencia y conocimiento sobre el sector, la forma de negociar, la buena administración de los recursos tangibles e intangibles, las alianzas estratégicas que puede gestionar, la satisfacción del cliente y toda otra competencia empresarial que permita a la empresa un mayor beneficio económico. (p.39)
- **Competencias interpersonales.** - Estas competencias definen al líder como la persona que tiene la capacidad de conectar con sus colaboradores, potenciándolos y motivándolos en el desarrollo de sus habilidades y un eficaz progreso en cada una de sus actividades laborales. Este tipo de competencias también hace referencia a las capacidades que el líder tiene al comunicarse con cada uno de sus colaboradores, y como los compromete a trabajar en equipo. (p.39)
- **Competencias personales.** - El autor define a estas competencias como aquellas que están inherentes al líder, en el manejo de un determinado grupo y como motiva a lo demás a la ejecución de una determinada tarea. Así también, divide estas competencias en internas y externas, las internas los relaciona con la capacidad de aprendizaje y su integridad, y las externas las relaciona con los estímulos como la iniciativa y manejo del estrés. (p.39)

1.3.1.3 Liderazgo en equipos de trabajo

Lussier y Achua (2016) con respecto al liderazgo de equipos señalan que:

Las empresas necesitan de líderes que gestionen a determinados grupos de personas y los conviertan en buenos equipos de trabajos, que se involucren con

los procesos que los lleven a la obtención de los objetivos deseados. Sin la existencia de liderazgo en una organización es difícil avanzar hacia la visión deseada, puesto que no existiría quien lleve las riendas de los colaboradores y en la aparición de problemas internos no previstos debe existir aquel intermediario que brinde soluciones y unifique al equipo. Por lo tanto, los líderes realizan una labor importante en consolidación de equipos efectivos de trabajo. (p. 267)

1.3.2 Establecimiento de Metas

Según los autores Hellriegel y Slocum, J (2009). “Las metas son los resultados que las personas y los grupos desean y luchan por obtener”. (p.162)

El establecimiento de metas es aquella que es planificada en un principio, resaltando cada uno de los resultados que se desean alcanzar. Esta planificación de las metas hace que el esfuerzo de los trabajadores, equipos y empresas sea enfocado plenamente en ellas y no exista algún tipo de desviación hacia la meta.

1.3.2.1 Dimensiones e indicadores sobre el establecimiento de metas

Hellriegel y Slocum (2009, p.164) señala que los establecimientos de metas se clasifican en tres dimensiones:

El desafío

Una meta debe ser desafiante para las personas involucradas que trabajan por obtenerla, para que así el esfuerzo e interés que los colaboradores tengan sean relevantes. Los trabajadores que no poseen metas claras y específicas, realizan un trabajo sin la motivación adecuada y un bajo desempeño en las actividades, no sintiéndose partes de la obtención de dicha meta; a diferencia de las personas que tienen metas claras y desafiantes las cuales si se sienten involucradas y parte de ellas. El autor define a dos partes para que las personas se sientan desafiadas con las metas, las cuales son: la dificultad con la meta y claridad de las metas. (p.164)

- *Dificultad de una meta.* Una meta debe desafiar a cada colaborador, por lo que tiene que ser una meta alcanzable. No debiendo ser una meta que resultará fácil de lograrla, ya que ello conllevará que los colaboradores pierdan el interés y demoren en su búsqueda. Y tampoco debe ser una meta difícil, porque el colaborador no se

involucrará de verdad y tendrá pesimismo en trabajar por ella. (p.165)

- *Claridad de la meta.* Las metas impartidas por los líderes deben tener total claridad para los involucrados, siendo metas entendibles, sin llegar a complicar a los colaboradores. Para que, al momento de desarrollar las actividades asignadas, los involucrados sepan si están obteniendo los resultados deseados. (p.165)

Según el autor se refiere al desafío como aquellas que harán que un colaborador tenga bien claro lo que se quiere lograr y sepa medir su desempeño a través de ella. Puesto que, deben ser metas difíciles, pero no imposibles de alcanzar, ya que una meta difícil pero alcanzable hará que el colaborador se sienta desafiado a esforzarse más y una meta clara permitirá en el colaborador conocer de forma concreta a donde se quiere llegar.

Los moderadores

Hellriegel y Slocum (2009), el autor agrupa esta dimensión del establecimiento de metas en cuatro factores, los cuales se refieren al desempeño que cada colaborador tiene con respecto a la meta, estas son: La capacidad, el compromiso con la tarea, la retroalimentación y la complejidad con la tarea. Se empieza por la capacidad, porque esta limita la posibilidad de que un individuo pueda o no responder a un reto. (p.167)

- *Capacidad.* Es aquellas que conlleva al desempeño esperado y así poder obtener las metas establecidas. Sin capacidad alguna es imposible obtener una meta, la capacidad hace que la persona enfrente los desafíos que el proceso presenta y afronte de forma eficiente las tareas asignadas por el líder. Según el autor, existen personas que tienen la capacidad de aprender nuevas competencias y se adaptan ante nuevas circunstancias. (p.167)
- *Compromiso con la meta.* Este factor hace referencia como el colaborador tiene relación con la meta establecida, cuan involucrada está con ella y cuanto esfuerzo dirige hacia el cumplimiento ella. Sea impuesta o no por la persona misma. (p.167)
- *Retroalimentación.* Este tercer factor alude a la relación que existe entre la organización que establece las metas y los involucrados que participan en ellas. Manifestando que debe existir una comunicación constante entre las dos partes

(feedback); en el cual se informe sobre el avance, inconvenientes y progresos por parte de los colaboradores; y por parte de los líderes brindar el debido reconocimiento a los involucrados que los mantengan motivados en lograr las metas. (p.168)

- *Complejidad con la tarea.* Este último factor determina que cada involucrado en la tiene como conocimientos para elaborar determinadas tareas que les son impuestas por sus jefes. Este factor tiene profunda relación con la capacidad que cada colaborador tiene y como las emplea ante las tareas encomendadas. (p.168)

Los moderadores se refieren a aquellas metas que conectan a las metas con los participantes que la harán posible, y es que busca en los participantes de dichas metas la capacidad de asumir dichas metas, el compromiso para perseverar en ellas y la retroalimentación que evaluara de forma permanente el desempeño y resultados que cada participante ha logrado.

Los Mediadores

Hellriegel y Slocum (2009, p.169), el autor agrupa esta dimensión del establecimiento de metas en cuatro factores. Supongamos que una persona tiene metas desafiantes y que los moderadores apoyan la obtención de dichas metas ¿De qué manera intervienen los cuatro mediadores (dirección, esfuerzo, persistencia y estrategia de la tarea) en el desempeño?

- *La dirección de la atención.* Es la parte donde la persona involucrada dirige todo su esfuerzo y pone toda su atención a la elaboración de las tareas que llevan a alcanzar las metas, y también se desvía de aquellas actividades que van en contra de obtenerlas. (p.169)
- *El esfuerzo* que predisponga una persona tendrá mucho que ver con las tareas asignadas para la obtención de las metas. Si la meta tiene gran magnitud de importancia y presente un proceso dificultoso, la persona se empeñará más por esforzarse y estará más pendiente de lograrla. (p.169)
- *La persistencia,* involucra en un largo periodo a la persona y los resultados que esta obtenga, sean positivos o negativos. Ello dependerá si la persona desea continuar

con las tareas y no abandonen el proceso ante resultados no deseados. Por ejemplo, los deportistas se entrenan a diario por muchas horas para mejorar en sus habilidades y corregir errores que le impiden mejorar su rendimiento. (p.169)

- *La estrategia de la tarea*, hace que la persona involucrada con la meta establezca un mejor procedimiento en sus actividades a base de su experiencia. También, le ayuda a plantear y guiarse eficientemente en las actividades que le lleven hacia el cumplimiento de la meta. (p.169)

Según el autor los mediadores son considerados como el motor que moverá a cada participante a la ejecución de dichas metas, estos mediadores depende únicamente de los participantes, mas no de los que la plantean. Tanto la dirección hacia la meta, el esfuerzo, la persistencia y la estrategia dependen únicamente de los colaboradores.

1.3.2.2 Teorías sobre el establecimiento de metas

Molina, H. (2000) refiere que La teoría sobre el establecimiento de metas instaure que las metas hacen del individuo una persona competitiva en sus actividades, ya que realiza un esfuerzo sostenible, tiene un compromiso alto con la meta, y es persistente ante resultados no deseados en el corto plazo del proceso. Pero entre un esfuerzo individual o colectivo, el autor determina que el esfuerzo colectivo hacia la meta obtiene mejores resultados, porque este esfuerzo desafía a cada integrante de animarse y motivarse mutuamente entre los involucrados haciendo que se persistan a pesar de las adversidades que puedan aparecer, así hasta lograr el cumplimiento de la meta.

Según esta teoría sobre el establecimiento de metas individuales, tienen un efecto positivo ya que el individuo se mantiene pendiente y se esfuerza por obtenerla. La fijación de metas es una herramienta eficaz cuando un grupo de individuos tiene claro cada una de sus actividades, primero especificándolas y luego trabajando hacia lo planificado. Las metas establecidas pueden ser obtenidas en corto, mediano y largo plazo durante un proceso continuo.

Raía, A. (1989). En su libro *Administración por Objetivos* se refiere a los objetivos diciendo que: Las metas establecidas en las empresas globales, debidamente planteadas y desarrolladas, han hecho de muchas organizaciones empresas de éxito.

1.4 Formulación del problema

Las competencias de liderazgo y establecimiento de metas es un tema de importancia tanto en la empresa como en el colaborador. Puesto que las metas que todo líder planifique desde un principio, conllevara al desempeño que tenga toda una organización, generando así el cumplimiento de las metas y objetivos que desean alcanzar. Sin buenos líderes no hay metas que ejecutar.

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre las competencias de liderazgo y el establecimiento de metas de los directivos del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018?

1.4.2 Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre las competencias administrativas y el establecimiento de metas de los directivos del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018?

¿Qué relación existe entre el las competencias interpersonales y el establecimiento de metas de los directivos del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018?

¿Qué relación existe entre el las competencias conceptuales y el establecimiento de metas de los directivos del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Teórica

Según Hernández, Fernández y Batista (2010) La justificación teórica tiene una relevante para el conocimiento ya que con ello se genera investigación pudiendo generar principios de los cuales obtendrá un desarrollo que contribuiría conocimiento teórico práctico de toda investigación teniendo en cuenta las variables seleccionadas por el investigador. (p.40).

La ejecución del presente proyecto de investigación, en la que se realizó una permanente observación del fracaso que viene arrastrando el futbol peruano, mostrando una pésima organización en la gran mayoría de clubes profesionales y no profesionales. Se puede percibir la gran falta de líderes que influyan positivamente en cada uno de los equipos que existen; mediante la motivación, dirección y visión, la cual les permita

cumplir con las metas planificadas. Solo así veremos clubes verdaderamente bien organizados, con metas bien definidas y que puedan aportar al desarrollo general del fútbol peruano.

Es por ello, que se elaboró este proyecto de investigación, la cual es de suma importancia para aquellas personas encargadas de un cargo administrativo, directivo o dentro de un club deportivo, los cuales intervienen de forma directa hacia los logros que una institución futbolística pueda tener.

1.5.2 Práctica

Según Bernal (2010) considera que una investigación tiene justificación práctica cuando “su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo” (p. 106).

Por tanto, con la elaboración del presente trabajo se procura determinar de forma práctica y ordenada como las competencias de liderazgo guardan relación con el establecimiento de metas, de esta manera se describirá cada uno de los tipos de las competencias de liderazgo administrativo, interpersonal y conceptual; y las características del modelo de establecimiento de metas como la dificultad de la meta, claridad de la meta, autoeficacia, capacidad, compromiso con la meta, retroalimentación, complejidad de la tarea, dirección, esfuerzo y la persistencia.

1.5.3 Metodológica

Según Bernal (2010) afirma que, en una investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da “cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable” (p. 107).

La investigación está metodológicamente elaborada por un método analítico (descomposición de las variables de estudios en dimensiones e indicadores). Con una investigación básica porque parte de un marco teórico y se desarrolla con el fin de contribuir conocimientos. Es de tipo cuantitativo y con diseño no Experimental, porque ayuda a que la investigación realice una evaluación observatoria, y se haga un análisis a través de una encuesta sobre el constante fracaso que pueda haber en el cumplimiento de metas establecidas y la relación que tiene con las competencias de liderazgo en un equipo u organización.

1.6 Hipótesis

Según Hernández, Fernández y Batista (2010) afirma. Las hipótesis son supuestas o respuestas tentativas a los problemas de investigación, que llegamos a formular con la condición que estas sean contrastadas con la realidad a través de un análisis de prueba de hipótesis. Deben expresar a las variables en estudio orientando una respuesta a ser corroborada. (p.345).

1.6.1 Hipótesis general

Las competencias de liderazgo se relacionan con el establecimiento de metas de los directivos del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Las competencias administrativas se relacionan con el establecimiento de metas de los directivos del Club Deportivo Laure Sur.

Las competencias interpersonales se relacionan con el establecimiento de metas de los directivos del Club Deportivo Laure Sur.

Las competencias conceptuales se relacionan con el establecimiento de metas de los directivos del Club Deportivo Laure Sur.

1.7 Objetivos.

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre las competencias de liderazgo y el establecimiento de metas de los directivos del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Determina la relación entre las competencias administrativas y el establecimiento de metas de los directivos del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018.

Determina la relación entre las competencias interpersonales y el establecimiento de metas de los directivos del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018.

Determina la relación entre las competencias conceptuales y el establecimiento de metas de los directivos del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018.

II. MÉTODO

Método científico:

La presente investigación es científica ya que se elabora una reflexión, un control y una crítica, los cuales tendrán resultados sobre las afirmaciones de las hipótesis planteadas. Dichos resultados son validados o no por expertos.

Según Tamayo y Tamayo (2002). “La metodología La investigación científica, como base fundamental de las ciencias, parte de la realidad, la analiza, formula hipótesis y fundamenta nuevas teorías o con muy poco conocimiento de ella”. (p.48).

2.1 Diseño de investigación

Investigación no experimental

Hernández, Fernández y baptista (2014) “Investigación no experimental Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (p.152)

La presente investigación es considerada no experimental, ya que no se realizó ningún tipo de manipulación en las variables y ningún tipo de experimento en ellas.

2.1.1 Nivel de la investigación

Descriptiva

“Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente” (Tamayo, 2003, p.46).

La investigación nos permitirá describir las características generales de un determinado grupo a estudiar.

Correlacional

“Este tipo de investigación se persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variables en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores” (Tamayo, 2003, p.50.).

La investigación es correlacional, porque se investigará si nuestras variables guardan relación entre ellas y que diferencias puedan tener.

2.1.2 Métodos de Investigación.

Método deductivo:

La presente investigación es deductiva ya que se ha seleccionado teorías de distintos autores, esto permitirá realizar el contenido de la investigación.

Bernal (2010) afirma que:

Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. (p.59)

Método analítico:

La investigación realizada nos permite descomponer las variables en dimensiones y estas dimensiones en indicadores, por lo tanto, es también de método analítico. Bernal (2010) afirma: “Este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (p.60)

2.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Competencias de Liderazgo

Definición conceptual

Palomo, M. (2013), define a las competencias de liderazgo como aquellas capacidades que un líder tiene y que movilizan a otros a trabajar en pos de los objetivos y metas específicas. Consiguiendo que las demás personas se involucren en el desarrollo de

las tareas, teniendo compromiso e implicación; siendo ejemplo y buscando que otros lo imiten.

Definición operacional

Se define operacionalmente a esta variable como aquella que tiene la capacidad de influir en un determinado grupo de personas. La variable competencias de liderazgo fue medida por medio de un cuestionario tipo Likert, estando compuesta por 3 dimensiones y 6 indicadores para la recolección de la información.

Variable 2: Establecimiento de Metas

Definición conceptual

Hellriegel y Slocum (2009), lo define como “el proceso que se utiliza para especificar los resultados que se desea que las personas, los equipo, los departamentos y las organizaciones luchan por obtener y su propósito es incrementar la eficiencia y la eficacia de la organización”. (p.52)

Definición operacional

Operacionalmente el establecimiento de metas es aquella planificación de trabajo por logros que se quieren alcanzar en una organización. Dicha variable está compuesta por 3 dimensiones y cada dimensión subdividida en dos cada una, los cuales fueron medidos por un cuestionario tipo Likert.

2.5.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1

VARIABLES	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Competencias de liderazgo	Aquellas capacidades que un líder tiene y que movilizan a otros a trabajar en pos de los objetivos y metas específicas. Consiguiendo que las demás personas se involucren en el desarrollo de las tareas, teniendo compromiso e implicación; siendo ejemplo y buscando que otros lo imiten.	Se define operacionalmente a esta variable como aquella que tiene la capacidad de influir en un determinado grupo de personas. La variable competencias de liderazgo fue medida por medio de un cuestionario tipo Likert, estando compuesta por 3 dimensiones y 6 indicadores para la recolección de la información.	Competencias Administrativas	Dirección de Personas	1, 2	Ordinal 1=Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo Ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5= Muy de acuerdo
				Gestión de Recursos	3, 4	
			Competencias Interpersonales	Inteligencia Emocional	5, 6	
				Gestión de conflictos	7, 8	
			Competencias conceptuales	Solución de problemas	9, 10	
				Visión	11	
Establecimiento de metas	Es el proceso que se utiliza para especificar los resultados que se desea que las personas, los equipo, los departamentos y las organizaciones luchan por obtener y su propósito es incrementar la eficiencia y la eficacia de la organización	Operacionalmente el establecimiento de metas es aquella planificación de trabajo por logros que se quieren alcanzar en una organización. Dicha variable está compuesta por 3 dimensiones y cada dimensión subdividida en dos cada una, los cuales fueron medidos por un cuestionario tipo Likert.	Desafío	Dificultad	12, 13	
				Claridad	14, 15	
			Moderadores	Compromiso	16, 17	
				Retroalimentación	18, 19	
			Mediadores	Esfuerzo	20, 21	
				Persistencia	22	

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

Población

Población es definido como un "conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio" (Arias, 2006, p. 81).

Entonces, la población es el total de elementos que guardan relación con las variables en el espacio y tiempo establecido para la investigación realizada. La población de este estudio tiene un total de 35 colaboradores del Club Deportivo Laure Sur, Lima.

Tabla 2. *Distribución de la población*

Cargos	Sub Total
Delegado y Jefe de equipo	2
Comando técnico	4
Plantel de Futbolistas	25
Fisioterapeuta y utilero	2
Tesorería y taquillera	2
TOTAL	35

Muestra censal

Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

La muestra del estudio estará establecida por los 35 colaboradores del total de la población, ya que es una muestra pequeña. A este tipo de muestra se le denomina muestra censal, por lo que se hace uso del total de la población y nos podrá ofrecer el 100 % de la veracidad del estudio.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

“Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener información” (Arias, 1999, p.53).

La técnica que será utilizada para la recolección de datos es la encuesta, esta nos ayudará a conseguir información por parte de los trabajadores del Club Deportivo Laure Sur.

Instrumento de recolección de datos

Bernal (2010). Afirma que “El cuestionario es un grupo de preguntas enfocadas para preparar los documentos específicos, con la intención de conseguir los objetivos del proyecto de investigación” (p.250).

En el estudio se utilizará el cuestionario como instrumento para recabar la información necesaria para la investigación.

Variable 1: Se aplicó el cuestionario de “Competencias de liderazgo” teniendo su ficha técnica las siguientes características:

- Instrumento: Cuestionario de “Competencias de liderazgo”
- Autor: Espinoza Vente Edson Javier
- Año: 2018
- Significación: El cuestionario de “Competencias de liderazgo” contiene 3 dimensiones que son las siguientes: Competencias administrativas, interpersonales y conceptuales.
- Extensión: El cuestionario consta de 11 preguntas.
- Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario fue de aproximadamente 10 minutos.
- Puntuación: El Instrumento de “Comportamiento organizacional” utiliza la escala de Likert:
1 = Muy en desacuerdo / 2= En desacuerdo / 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo / 4= De acuerdo / 5= Muy de acuerdo.
- Categorización: La variable Competencias de Liderazgo se categorizó en:
1 = Deficiente / 2= Poco eficiente / 3 = Eficiente

Variable 2: Se aplicó el cuestionario de “Establecimiento de Metas” teniendo su ficha técnica las siguientes características:

- Instrumento: Cuestionario de “Establecimiento de Metas”

- Autor: Espinoza Vente Edson Javier
- Año: 2018
- Significación: El cuestionario de “Establecimiento de Metas” contiene 3 dimensiones que son los siguientes: Desafío, moderadores y mediadores.
- Extensión: El cuestionario consta de 11 preguntas.
- Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario fue de aproximadamente 10 minutos.
- Puntuación: El Instrumento de “Establecimiento de Metas” utiliza la escala de Likert:
1 = Muy en desacuerdo / 2= En desacuerdo / 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo / 4= De acuerdo / 5= Muy de acuerdo.
- Categorización: La variable Competencias de Liderazgo se categorizó en:
1 = Malas / 2 = Regulares / 3 = Buenas

Validez

Hernández, Fernández y baptista (2010) “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p.201).

El instrumento fue presentado a tres expertos en el tema de estudio, con la finalidad de afirmar que los ítems pertenezcan a las dimensiones; y estas a las variables: Competencias de liderazgo y establecimiento de metas.

Tabla 3. *Validación de expertos*

Docentes	Valoración
Mg. Carlos Casma Zarate	Aplicable
Dr. Teodoro Carranza Estela	Aplicable
Dr. Edwin Arce Álvarez.	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Hernández, Fernández y baptista (2010). Refiere que “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. (p.200)

La confiabilidad fue elaborada a través del procesamiento de datos Coeficiente Alfa de Cronbach, donde se ejecutó una prueba piloto con 30 colaboradores a quienes se les empleó el cuestionario de competencias de liderazgo y establecimiento de metas.

Tabla 4. Estadístico de fiabilidad de cada una de las variables

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencias de Liderazgo	0.855	11
Establecimiento de metas	0.825	11

La tabla 5 muestra que la prueba de fiabilidad del instrumento procedido bajo la técnica del Alfa de Cronbach, presentó un buen nivel de confiabilidad para cada una de las variables llegando a la conclusión que los instrumentos utilizados fueron confiables.

Tabla 5. Coeficiente alfa de Cronbach

Coeficiente	Relación
Coeficiente alfa > 9	Es excelente
Coeficiente alfa > 8	Es bueno
Coeficiente alfa > 7	Es aceptable
Coeficiente alfa > 6	Es cuestionable
Coeficiente alfa > 9	Es pobre

Fuente: George y Mallery, 2003, p.231

2.5 Métodos de análisis de datos

“El método hipotético – deductivo como un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (Bernal, 2010, p. 56).

En el presente estudio se utilizó el software estadístico SPSS en la versión 24 para el procesamiento de datos, y para la prueba de hipótesis fue la prueba de Rho de Spearman para hallar el grado de relación entre las variables. Ello ayudó a la contratación de las hipótesis y poder llegar a las conclusiones.

2.6 Aspectos éticos

El presente estudio presenta las debidas consideraciones éticas, respetando el anonimato del partícipe. Puesto que, no se dará cualquier uso indebido a la información obtenida. Así mismo se ha respetado las pautas dadas por la Universidad Cesar Vallejo y también se han registrado todas las referencias bibliográficas de los autores con los textos empleados en el presente estudio.

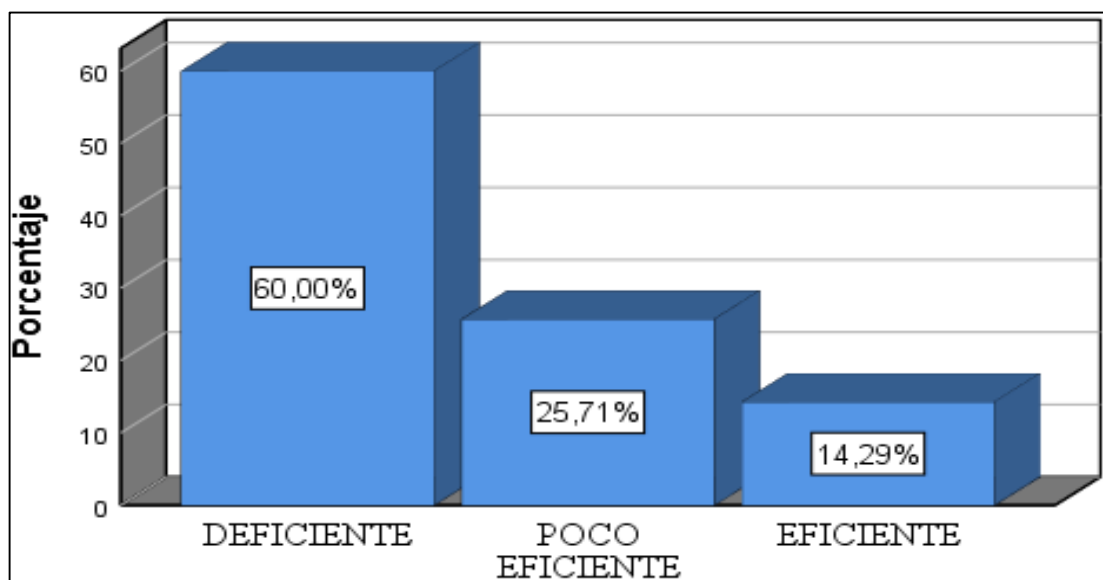
III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 6. Resultados hallados en la Variable 01 Competencias de Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	21	60,0	60,0	60,0
	Poco eficiente	9	25,7	25,7	85,7
	Eficiente	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

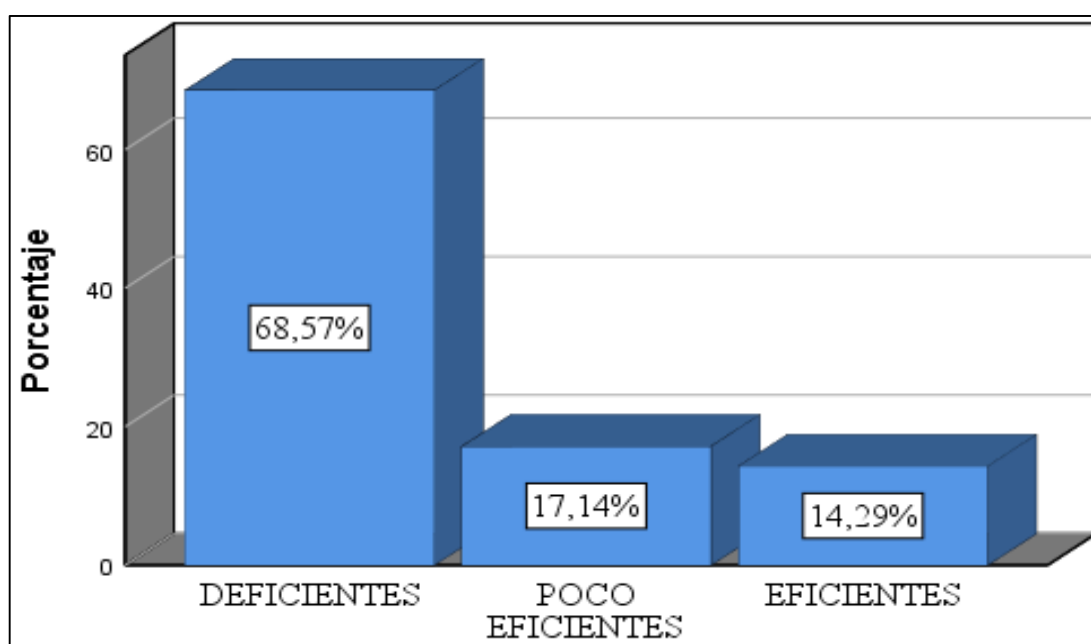
Figura 1. Resultados hallados en la Variable 01 Competencias de Liderazgo



Interpretación: Según la tabla 6, en las figuras 1 se puede observar que el 60% de los encuestados, que representa a 21 trabajadores, respondieron que las competencias de liderazgo de los directivos del club deportivo Laure Sur son deficientes. Así mismo se observa que el 25,7% de los encuestados, el cual representa a 9 trabajadores, respondieron que los directivos tienen competencias de liderazgo poco eficientes; y el 14,29% de encuestados, equivalente a 5 trabajadores, considera que las competencias de liderazgo de los directivos son eficientes.

Tabla 7. Resultados hallados en la Dimensión 01 Competencias Administrativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	68,60	68,6	68,6
	Poco eficiente	6	17,1	17,1	85,7
	Eficiente	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

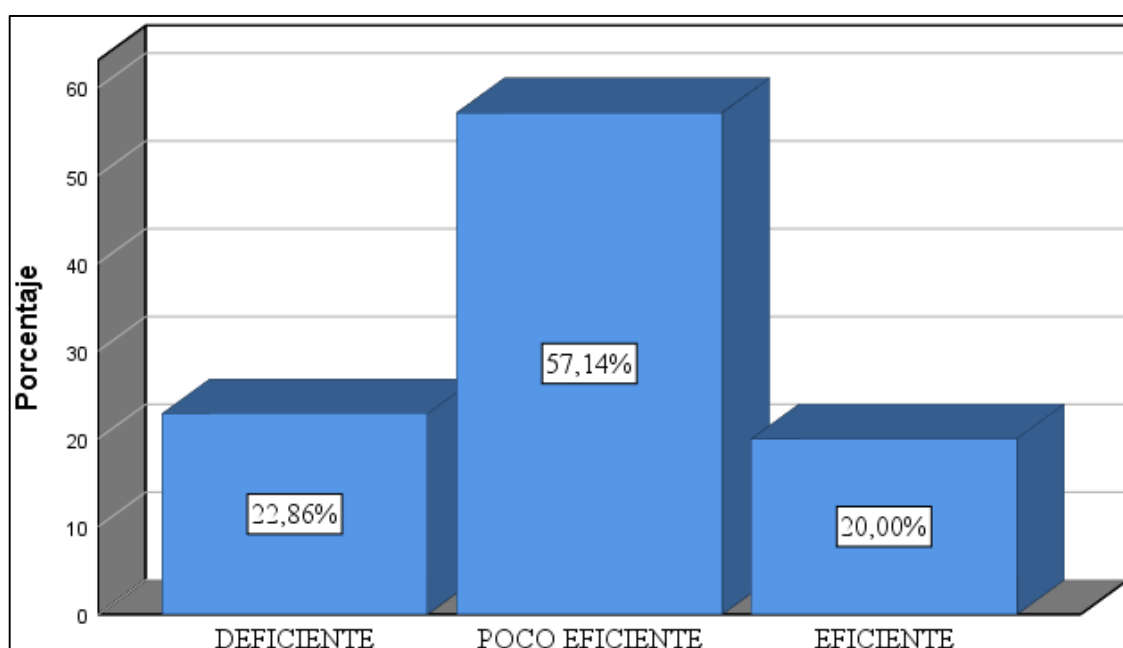
Figura 2. Resultados hallados en la Dimensión 01 Competencias Administrativas

Interpretación: Según la tabla 6, en las figuras 2 se puede observar que el 68,57% de los encuestados, que representa a 21 trabajadores, respondieron que las competencias administrativas de los directivos del club deportivo Laure Sur son deficientes. Así mismo se observa que el 17,14% de los encuestados, el cual representa a 9 trabajadores, respondieron que los directivos tienen competencias administrativas poco eficientes; y el 14,29% de encuestados, equivalente a 5 trabajadores, considera que las competencias administrativas de los directivos son eficientes.

Tabla 8. Resultados hallados en la Dimensión 02 Competencias Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	22,9	22,9	22,9
	Poco eficiente	20	57,1	57,1	80,0
	Eficiente	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 3. Resultados hallados en la Dimensión 02 Competencias Interpersonales

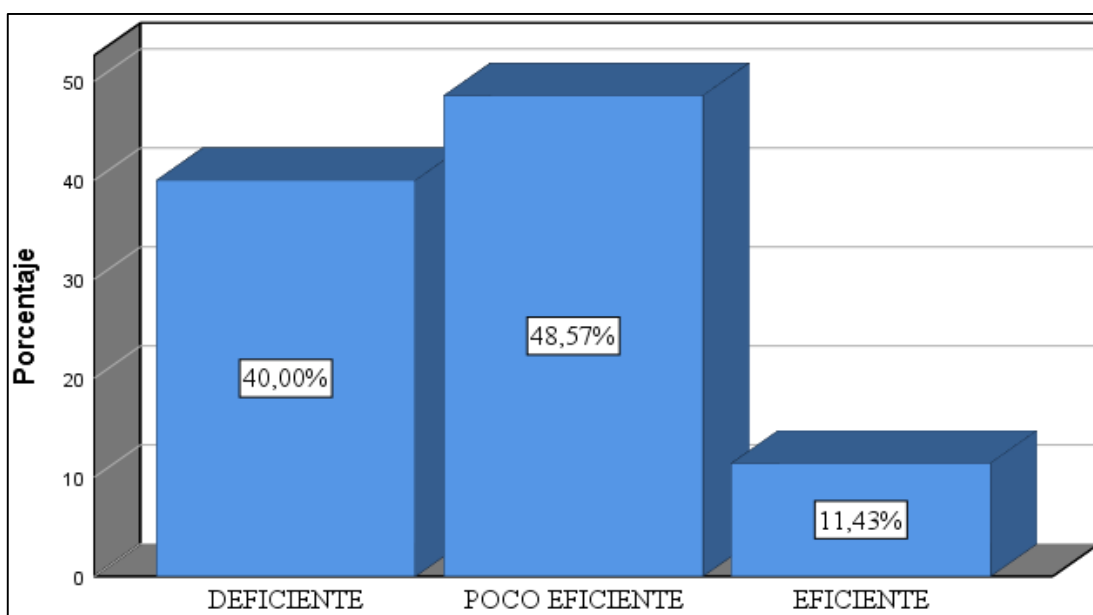


Interpretación: Según la tabla 6, en las figuras 3 se puede observar que el 57,14% de los encuestados, que representa a 20 trabajadores, respondieron que las competencias interpersonales de los directivos del club deportivo Laure Sur son poco eficientes. Así mismo se observa que el 22,86% de los encuestados, el cual representa a 8 trabajadores, consideran que los directivos tienen competencias interpersonales poco eficientes; y el 20% de encuestados, equivalente a 7 trabajadores, considera que las competencias interpersonales de los directivos del club son eficientes.

Tabla 9. Resultados hallados en la Dimensión 03 Competencias conceptuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	14	40,0	40,0	40,0
	Poco eficiente	17	48,6	48,6	88,6
	Eficiente	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 4. Resultados hallados en la Dimensión 03 Competencias conceptuales

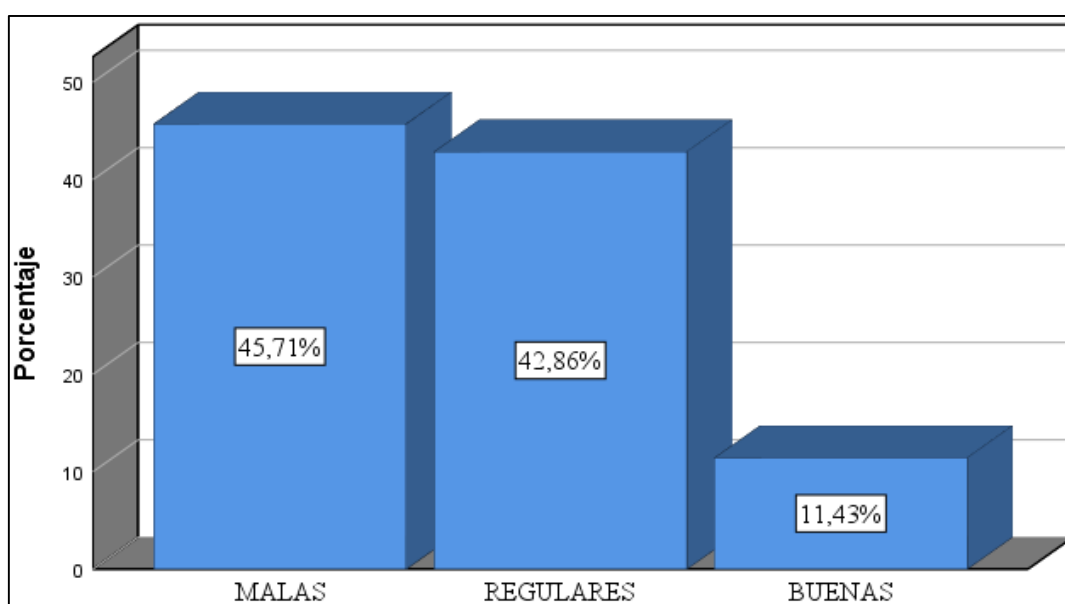


Interpretación: Según la tabla 6, en las figuras 4 se puede observar que el 48,57% de los encuestados, que representa a 17 trabajadores, respondieron que las competencias conceptuales de los directivos del club deportivo Laure Sur son poco eficientes. Así mismo se observa que el 40% de los encuestados, el cual representa a 14 trabajadores, consideran que los directivos tienen competencias conceptuales deficientes; y el 11,43% de encuestados, equivalente a 4 trabajadores, considera que las competencias conceptuales de los directivos del club son eficientes.

Tabla 10. Resultados hallados en la Variable 2 Establecimiento de metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malas	16	45,7	45,7	45,7
	Regulares	15	42,9	42,9	88,6
	Buenas	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 5. Resultados hallados en la Variable 2 Establecimiento de metas

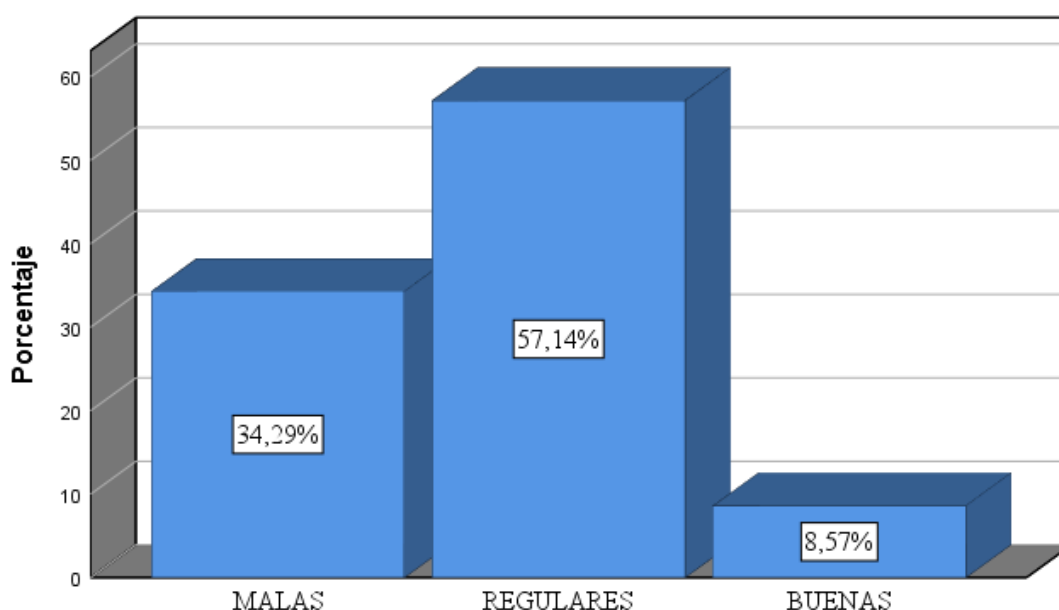


Interpretación: Según la tabla 6, en las figuras 5 se puede observar que el 45,71% de los encuestados, que representa a 16 trabajadores, consideraron que las metas establecidas por el club deportivo Laure Sur son malas. Así mismo se observa que el 42,86% de los encuestados, el cual representa a 15 trabajadores, consideraron las metas establecidas por el club son regulares; y el 11,43% de encuestados, equivalente a 4 trabajadores, consideraron que las metas establecidas por el club son buenas.

Tabla 11. Resultados hallados en la Dimensión 01 Desafío

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malas	12	34,3	34,3	34,3
	Regulares	20	57,1	57,1	91,4
	Buenas	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 6. Resultados hallados en la Dimensión 01 Desafío

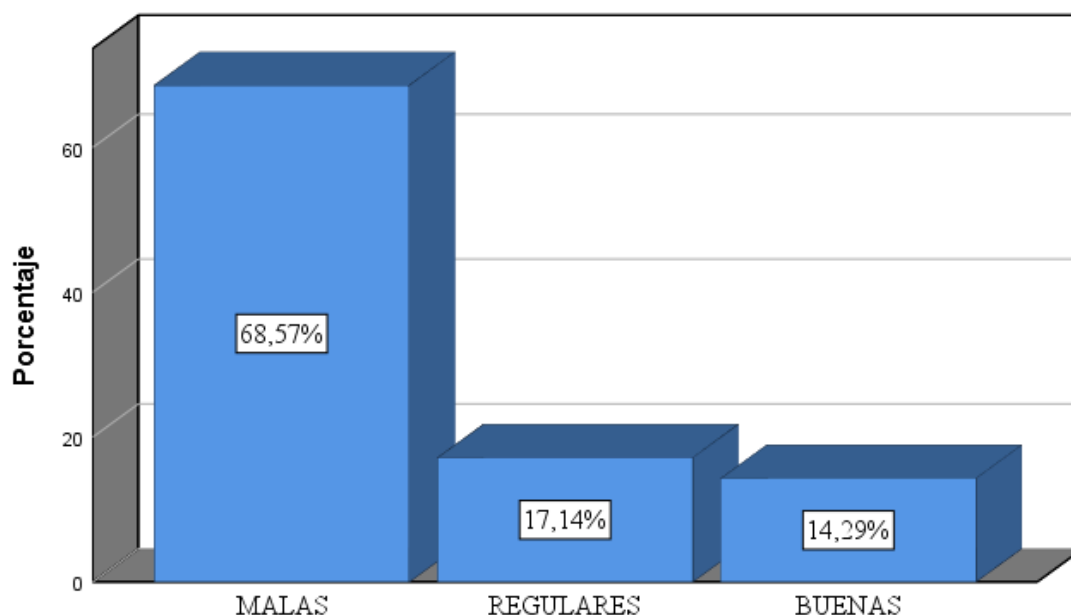


Interpretación: Según la tabla 13, así como en la figura 6 se puede observar que el 57,14% de los encuestados, que representa a 20 trabajadores, calificaron al factor desafío del establecimiento de metas como regulares. Así mismo, se observa que el 34,29% de los encuestados, el cual representa a 12 trabajadores, calificaron al factor desafío del establecimiento de metas como malas; mientras que el 8,57% de encuestados, equivalente a 3 trabajadores, calificó al factor desafío del establecimiento de metas como buenas.

Tabla 12. Resultados hallados en la Dimensión 02 Moderadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malas	24	68,6	68,6	68,6
	Regulares	6	17,1	17,1	85,7
	Buenas	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 7. Resultados hallados en la Dimensión 02 Moderadores

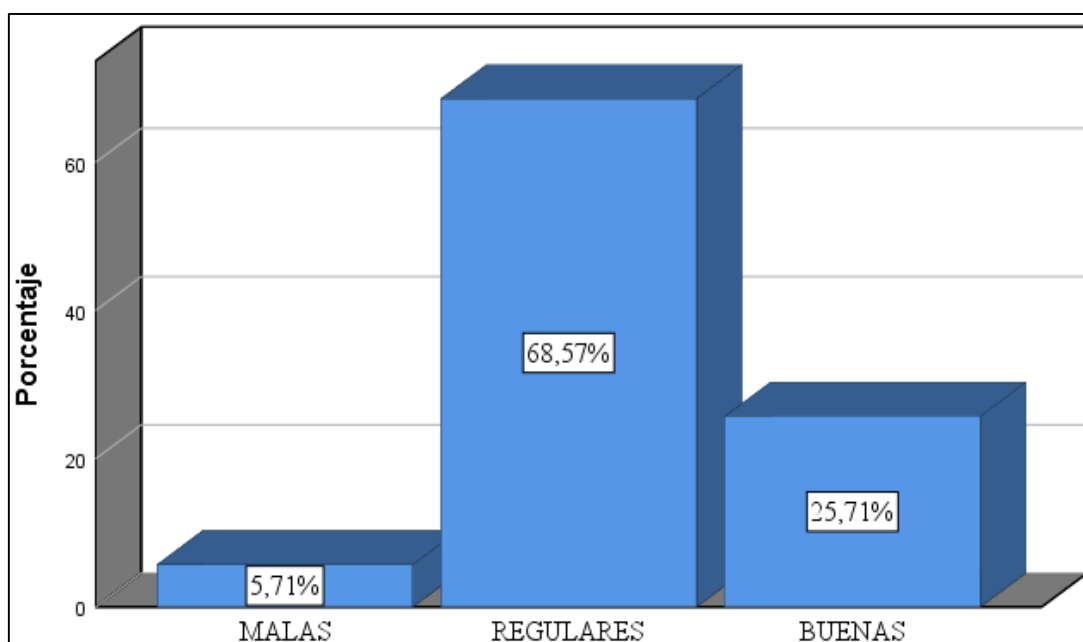


Interpretación: Según la tabla 13, así como en la figura 7 se puede observar que el 68,57% de los encuestados, que representa a 24 trabajadores, calificaron al factor moderador del establecimiento de metas como malas. Así mismo, se observa que el 17,14% de los encuestados, el cual representa a 6 trabajadores, calificaron al factor moderador del establecimiento de metas como regulares; mientras que el 14,29% de encuestados, equivalente a 5 trabajadores, calificó al factor moderador del establecimiento de metas como buenas.

Tabla 13. Resultados hallados en la Dimensión 03 Mediadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malas	2	5,7	5,7	5,7
	Regulares	24	68,6	68,6	74,3
	Buenas	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 8. Resultados hallados en la Dimensión 03 Mediadores



Interpretación: Según la tabla 13, así como en la figura 8 se puede observar que el 68,57% de los encuestados, que representa a 24 trabajadores, calificaron al factor mediador del establecimiento de metas como regulares. Así mismo, se observa que el 25,71% de los encuestados, el cual representa a 9 trabajadores, calificaron al factor moderador del establecimiento de metas como buenas; mientras que el 5,71% de encuestados, equivalente a 2 trabajadores, calificó al factor moderador del establecimiento de metas como malas.

3.2 Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

H₀: La distribución de la muestra es normal

H₁: La distribución de la muestra no es normal

Para elegir la prueba estadística ideal para comprobar o rechazar la hipótesis propuesta se debe valorar la normalidad de la distribución a través de la prueba de Shapiro Wilk, ya que la muestra población estudiada es menor a 50.

Tabla 14. *Prueba de normalidad*

	Shapiro- Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias de liderazgo V1	,912	35	,009
Competencias Administrativas D1	,885	35	,002
Competencias interpersonales D2	,920	35	,014
Competencias conceptuales D3	,861	35	,000
Establecimiento de metas V2	,933	35	,035

Interpretación: La tabla N nos muestra a 35 encuestados. En la igualdad se aprecia una significancia obtenida de 0,009 para la variable 1; 0,035 para la variable 2; 0,002 para la dimensión 1; 0,014 para la dimensión 2 y 0,000 para la dimensión 3. Todos valores de significancia son menores a 0,05. Es por ello que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna como verdadera, concluyendo que los datos no son normales; debiéndose aplicar así la estadística no paramétrica, aplicando el estadístico Rho de Spearman.

Contrastación de la hipótesis general

Ho: Las competencias de liderazgo no se relaciona significativamente con el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur, 2018.

Ha: Las competencias de liderazgo se relaciona significativamente con el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur, 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor <0,05 se rechaza Ho

Si p valor <0,05 se rechaza Ho

Tabla 15.

<i>Correlaciones</i>				
			Competencias de Liderazgo	Establecimiento de metas
Rho de Spearman	Competencias de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,954**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Establecimiento de metas	Coefficiente de correlación	,954**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

En la tabla 15, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se ha obtenido correlación positiva muy alta ($r=0,954$) a un nivel estadístico significativo ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$), entre las variables Competencias de Liderazgo y establecimiento de metas.

Considerando los resultados obtenidos, se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, Existe relación significativa entre las competencias de liderazgo y el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur, 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: Las competencias administrativas no se relacionan significativamente con el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur, 2018.

Ha: Las competencias administrativas se relacionan significativamente con el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur, 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor <0,05 se rechaza Ho

Si p valor <0,05 se rechaza Ho

Tabla 16.

<i>Correlaciones</i>				
			Competencias administrativas	Establecimiento de metas
Rho de Spearman	Competencias administrativas	Coefficiente de correlación	1,000	,898**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Establecimiento de metas	Coefficiente de correlación	,898**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

En la tabla 16, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se ha obtenido correlación positiva alta ($r=0,898$) a un nivel estadístico significativo (P-valor $0,000 < 0,05$), entre las variables Competencias administrativas y establecimiento de metas.

Considerando los resultados obtenidos, se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, Existe relación significativa entre las competencias administrativas y el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur, 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: Las competencias interpersonales no se relacionan significativamente con el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur, 2018.

Ha: Las competencias interpersonales se relacionan significativamente con el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur, 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor <0,05 se rechaza Ho

Si p valor <0,05 se rechaza Ho

Tabla 17.

<i>Correlaciones</i>				
			Competencias interpersonales	Establecimiento de metas
Rho de Spearman	Competencias interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Establecimiento de metas	Coefficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

En la tabla N, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se ha obtenido correlación positiva alta ($r=0,855$) a un nivel estadístico significativo ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$), entre las variables Competencias interpersonales y establecimiento de metas.

Considerando los resultados obtenidos, se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, Existe una relación significativa entre las competencias interpersonales y el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur, 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: Las competencias conceptuales no se relacionan significativamente con el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur, 2018.

Ha: Las competencias conceptuales se relacionan significativamente con el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur, 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor <0,05 se rechaza Ho

Si p valor <0,05 se rechaza Ho

Tabla 18.

<i>Correlaciones</i>				
			Competencias conceptuales	Establecimiento de metas
Rho de Spearman	Competencias conceptuales	Coefficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Establecimiento de metas	Coefficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

En la tabla 18, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se ha obtenido correlación positiva moderada ($r=0,671$) a un nivel estadístico significativo (P-valor $0,000 < 0,05$), entre las variables Competencias conceptuales y establecimiento de metas.

Considerando los resultados obtenidos, se decidió rechazar la hipótesis nula, Existe una relación significativa entre las competencias interpersonales y el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur, 2018.

IV. DISCUSION

Con respecto al autor Rodas, C. (2014) en su investigación titulada “Administración por objetivos en la empresa”, tesis para obtener el grado licenciada en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, de la Escuela Administración de Empresas de la Universidad Rafael Landívar – Guatemala. En la cual concluyó mencionando que hay correspondencia entre la participación del personal administrativo dentro de la empresa y en la fijación de metas y objetivos. Lo que lleva a pensar que podría perfectamente implementarse exitosamente un sistema de administración por objetivos.

Ello guarda relación con los resultados obtenidos en la tabla 16 de la investigación, donde se manifestó que existe una relación significativa entre las competencias administrativas y el establecimiento de metas de los directivos del club deportivo Laure Sur, 2018. Obteniendo una correlación significativa alta con un valor de 0,898 en el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Ambos resultados concuerdan con Raia (1989) en su libro administración por objetivos en la que escribe que: Las metas establecidas en la administración de una organización, muy bien desarrolladas y aplicadas, es de gran importancia para la obtención del éxito.

Según Avenecer, Y. (2015) en su investigación “Liderazgo y motivación de los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8”, en la cual concluyó que el líder de área aplica sus habilidades y destrezas para que sus colaboradores eleven su desempeño y alcancen sus metas, ese esfuerzo es transmitido a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, pues ellos aseveran que son seguidores de un líder.

Concordando con la investigación, en la que se concluye que existe una correlación positiva muy alta entre las competencias de un líder y establecimiento de metas, con un resultado en la tabla 15 de 0,954 en el coeficiente Rho de Spearman, interpretándolo que todo líder debe tener y aplicar sus competencias de liderazgo para que ellas influyan de manera positiva en cada colaborador, mejorando su performance, ellos conllevará alcanzar cada una de las metas establecidas por líder o por la organización.

Silva (2013) en su investigación titulada “Competencias del liderazgo y la gestión administrativa de los presidentes de la comisión organizadora en las universidades privadas bajo competencia de Conafu”, llegó a la conclusión que las competencias de liderazgo se relaciona directa y significativamente con la gestión de los recursos de los presidentes de comisión organizadora en las universidades privadas bajo competencia del CONAFU.

Ello guarda relación con el resultado en la primera tabla de anexos, en la que se obtuvo que las competencias del liderazgo y la gestión de recursos de los directivos del club deportivo Laure Sur, guardan una correlación significativa alta, con un valor de 0,824 en el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Ambos resultados concuerdan con lo expresado por la autora Palomo, M (2013) quien señala que “un líder requiere dedicar demasiado tiempo a hacer frente a cuestiones relativas a la gestión de recursos tangibles e intangibles”. (p.53)

Arredondo, E (2014) en su investigación titulada “Liderazgo y procesos de Gestión Directiva en las Instituciones Educativas de la UGEL 07 – Surco 2014” concluye que El liderazgo de los directivos tiene relación positiva y significativa con el proceso de dirección institucional, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas, de la UGEL 07 – Surco, 2014.

Con lo que guarda relación con el resultado de la segunda tabla de anexos, en la que resultó que existe relación entre las competencias de liderazgo y la dirección por parte de los directivos del club Laure Sur. El resultado obtenido en la correlación del coeficiente de Spearman fue de 0,793; siendo considerado como una correlación positiva alta.

Ambos resultados se refuerzan por lo manifestado por la autora Palomo, M (2013) en la que subdivide a las competencias administrativas en dirección, gestión de recursos y competencias técnicas.

V. CONCLUSION

1. Existe relación significativa ($r=0.954$; $p\text{-valor } 0,000<0,05$), entre competencias de liderazgo y establecimiento de metas de los directivos del club Laure Sur, 2018. Esto significa que al existir líderes con eficientes competencias de liderazgo se pueden establecer buenas metas que promuevan la obtención de las mismas.
2. Existe relación significativa ($r=0.898$; $p\text{-valor } 0,000<0,05$), entre las competencias administrativas y el establecimiento de metas de los directivos del club Laure Sur, 2018. Esto significa si se tienen líderes con eficientes competencias administrativas, se pueden establecer buenas metas que promuevan la obtención de las mismas
3. Existe relación significativa ($r=0.855$; $p\text{-valor } 0,000<0,05$), entre competencias interpersonales y el establecimiento de metas de los directivos del club Laure Sur, 2018. Esto significa que, si se tienen líderes con eficientes competencias interpersonales, se pueden establecer buenas metas que promuevan la obtención de las mismas.
4. Existe relación significativa ($r=0.855$; $p\text{-valor } 0,000<0,05$), entre competencias conceptuales y el establecimiento de metas de los directivos del club Laure Sur, 2018. Esto significa que, si se tienen líderes con eficientes competencias conceptuales, se pueden establecer buenas metas que promuevan la obtención de las mismas.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos del club deportivo Laure Sur en base a los resultados obtenidos que, debe implementar en cada líder de área, sea administrativo, área técnica o área médica, una mejora en las competencias de liderazgo tanto administrativo, interpersonales y conceptuales de acuerdo al puesto que tengan; con el propósito de potenciar sus capacidades en el establecimiento de metas y direccionarlos eficazmente en el cumplimiento de ellas. Ello conllevará a que cada colaborador tenga una visión clara respecto a lo que se quiere lograr, teniendo una mayor probabilidad de obtener las metas que se establezcan.
2. Al jefe de equipo se recomienda a capacitarse en la dirección de personas y gestión de recursos que el club tiene en su poder. Recordar que el fútbol es un deporte que se mide por resultados obtenidos semana a semana, por lo que, si hay un descuido por parte de los gestores en el seguimiento del progreso y cumplimiento de las labores de cada trabajador del equipo, existe una mayor posibilidad que el equipo no se desempeñe eficientemente. Es por ello que debe mantener siempre motivado a los trabajadores, entablar una comunicación permanente con cada trabajador del club y sobre todo buscar siempre incentivos laborales para cada uno de ellos
3. Por su parte a cada líder de área del club, sea administrador, jefe de equipo o entrenador; que un líder debe trabajar en base al establecimiento de metas; sean de corto, mediano o largo plazo. Estas metas deben ser claras y alcanzables, porque una meta clara conllevará a que cada trabajador dirija mejor su esfuerzo y una meta alcanzable porque teniendo cierto nivel de complejidad, motivará al trabajador a esforzarse más. Puesto que, a través de una excelente fijación de metas, el trabajador sabrá si se está aportando positivamente a la mejora del equipo. Si está haciendo todo lo contrario le permitirá corregir errores y buscar soluciones.
4. A los directivos del club; buscar en la práctica de mejorar en competencias interpersonales de liderazgo. Siendo participes de cursos, talleres o conferencias en relacionadas con la gestión de equipos de trabajos. Con ello tendrá mejores herramientas que son necesarias en la gestión para las personas y poder brindar siempre soluciones inteligentes ante los posibles e inevitables conflictos que puedan suceder dentro del equipo de fútbol; sea por problemas económicos, malos resultados u otros factores que influyen en el desempeño de los futbolistas. Las faltas de competencias interpersonales de liderazgo hacen que los colaboradores no se sientan seguros en lo que ejercen.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ampuero, D. (2013). *Autoeficacia y Orientación de metas en futbolistas profesionales de la ciudad de Lima*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5083>
- Arias, F (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5°. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Arias, F. (1999). *El proyecto de Investigación* (3er ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme
- Arredondo, E. (2014). *Liderazgo y procesos de Gestión Directiva en las Instituciones Educativas de la Ugel 07- Surco* (Tesis doctoral) Recuperado de: <http://crai.ucvlima.edu.pe/biblioteca/modulos/PrincipalAlumno.aspx>
- Avenecer, Y. (2015) *Liderazgo y motivación de los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8* (tesis pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Barrera, D. (2016). *El impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de las personas que ocupan cargos de liderazgo en las organizaciones ecuatorianas, una mirada desde los directores del área de talento humano* (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Bennis, W. (Ed.). (1997). *Líderes: las cuatro claves de liderazgo eficaz*. Colombia.: Editorial Norma.
- Bernal C. (2006). *Metodología de la investigación*. (2da ed.). México: Pearson Educación de México, S.A.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Cardona, P. y García, P. (Ed.) (2007). *Como desarrollarlas las competencias de liderazgo*. Navarra, España: Editorial EUNSA
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal.

- Haslam, S. A., Reicher, S. Platow, M. (2011). Liderazgo como gestión de la identidad social. En F. Molero y F. J. Morales (Coords.), *Liderazgo hecho y ficción* (pp. 77-116). Madrid: Alianza Editorial
- Hellriegel y Slocum, J (Ed.). (2009). *Comportamiento Organizacional* (12ª. Ed.). D.F Mexico: Editorial Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). D.F. México: Mc Graw Hill Education
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). D.F. México: Mc Graw Hill Education
- López, JI. (2014, abril 21). *La importancia de ser un buen líder*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-ser-un-buen-lider/>
- Lussier, R. y Achua, C. (Ed.). (2016). *Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (6ª. Ed.). D. F México: Editorial Cengage learning.
- Molina, H. (2000). *Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño*. Estudios Gerenciales. 16(75), 23-33. Retrieved June 26, 2018, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-592320000002000002&lng=en&tlng=es.
- Muñoz, R. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México Pearson.
- Noguera, J. (2009). *Gestión y promoción del desarrollo local*. Valencia, España: Universidad de Valencia
- Palomo, M. (Ed.). (2013) *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid, España: Editorial Esic.
- Raia, A.P. (1989) *Administración por Objetivos*. (2da. ed). México, Trillas.
- Robbins S, Judge S. (2009) “*Comportamiento Organizacional*.” Decimotercera edición. México, Prentice Hall Inc.
- Rodas, C. (2014) *Administración por objetivos en la empresa*. De la ciudad de Quetzaltenango (Tesis de titulación) Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Rodas-Claudia.pdf>

Silva, A. (2013) *Competencias del liderazgo y la gestión administrativa de los presidentes de la comisión organizadora en las universidades privadas bajo competencia de Conafu De la ciudad de Lima*. (Tesis de doctorado). Recuperado de <http://crai.ucvlima.edu.pe/biblioteca/modulos/PrincipalAlumno.aspx>

Tamayo y Tamayo, M. (2002). *El proceso de investigación científica*. México, DF: Limusa.

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de investigación científica*. México, DF: Limusa.

ANEXOS

1.- Resultados de correlación entre Las competencias de Liderazgo y gestión de recursos

Correlaciones				
			V1	GESTIONDE RECURSOS
Rho de Spearman	COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	GESTIONDERECURSOS	Coeficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

En la tabla presentada, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se ha obtenido correlación positiva alta ($r=0,824$) a un nivel estadístico significativo ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$), entre las variables Competencias de liderazgo y la gestión de recursos.

2.- Resultados de correlación entre Las competencias de Liderazgo y dirección

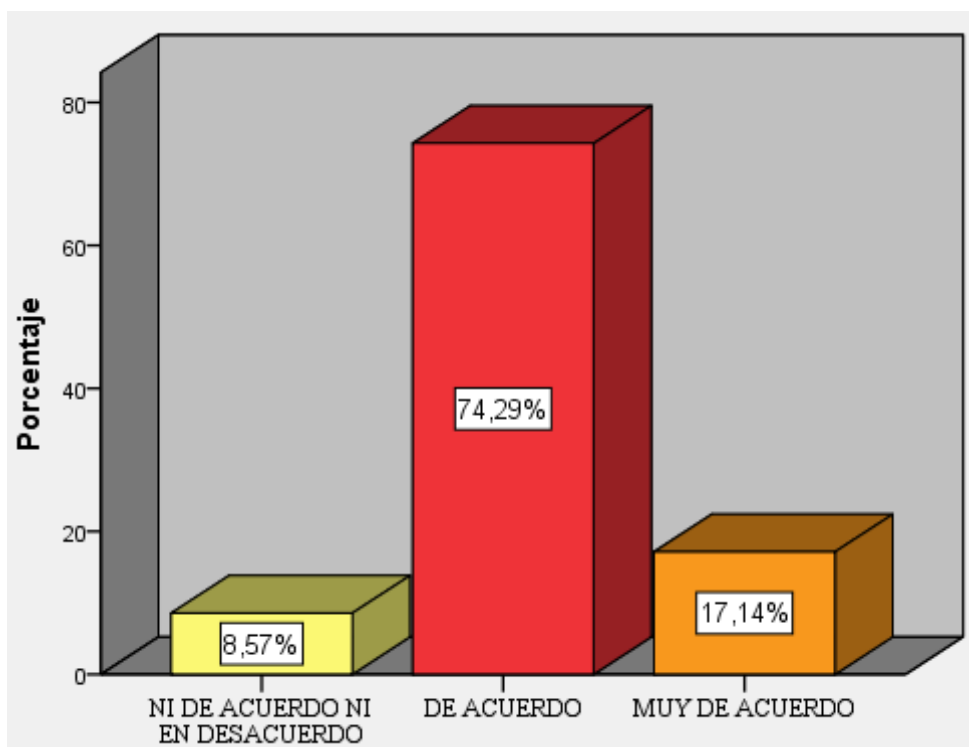
			Competencia s liderazgo	Dirección
Rho de Spearman	Competencias de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Dirección	Coefficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

En la tabla presentada, se observa los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se ha obtenido correlación positiva alta ($r=0,793$) a un nivel estadístico significativo ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$), entre las variables Competencias de liderazgo y el indicador dirección.

3.- Resultados del cuestionario obtenidos de los trabajadores del club deportivo Laure Sur

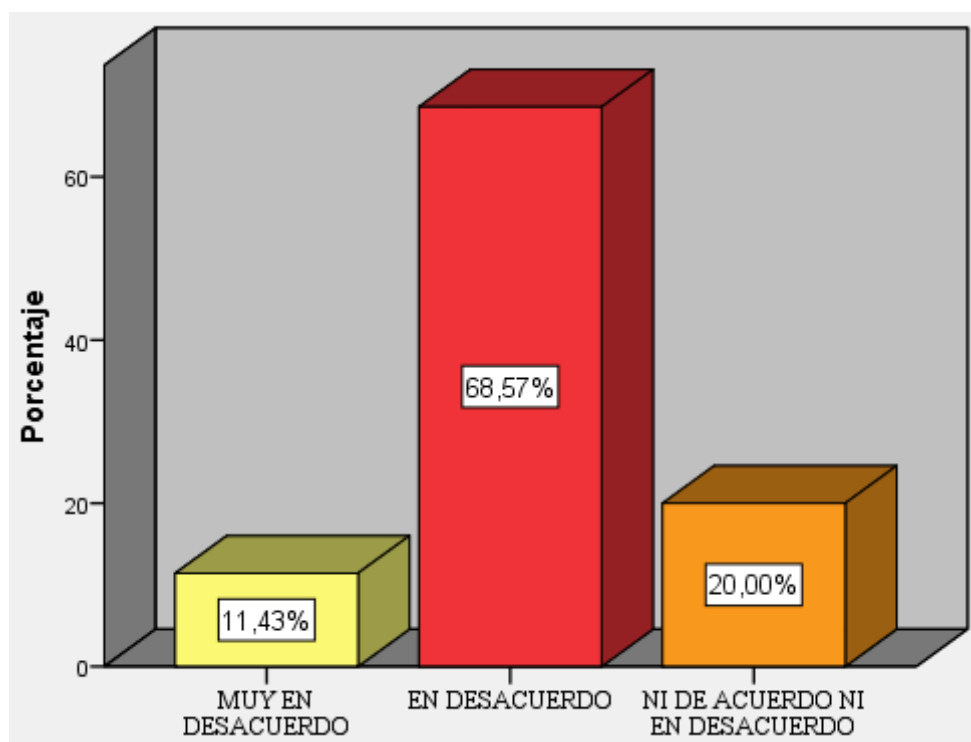
1.- ¿Considera usted que una buena dirección por parte de los directivos fomenta que se logren los objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	8,6
	DE ACUERDO	26	74,3	74,3	82,9
	MUY DE ACUERDO	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



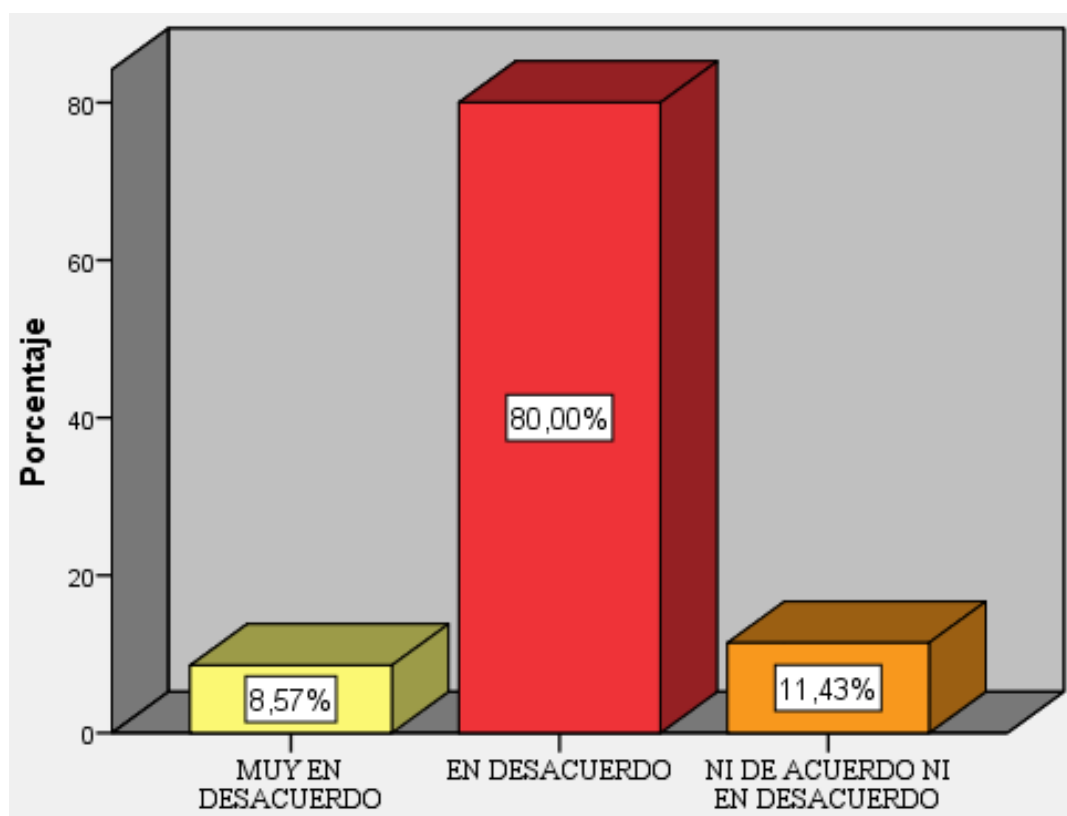
2.- ¿Considera usted que los líderes administrativos del club lo direccionan constantemente para la obtención de buenos resultados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	4	11,4	11,4	11,4
	EN DESACUERDO	24	68,6	68,6	80,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



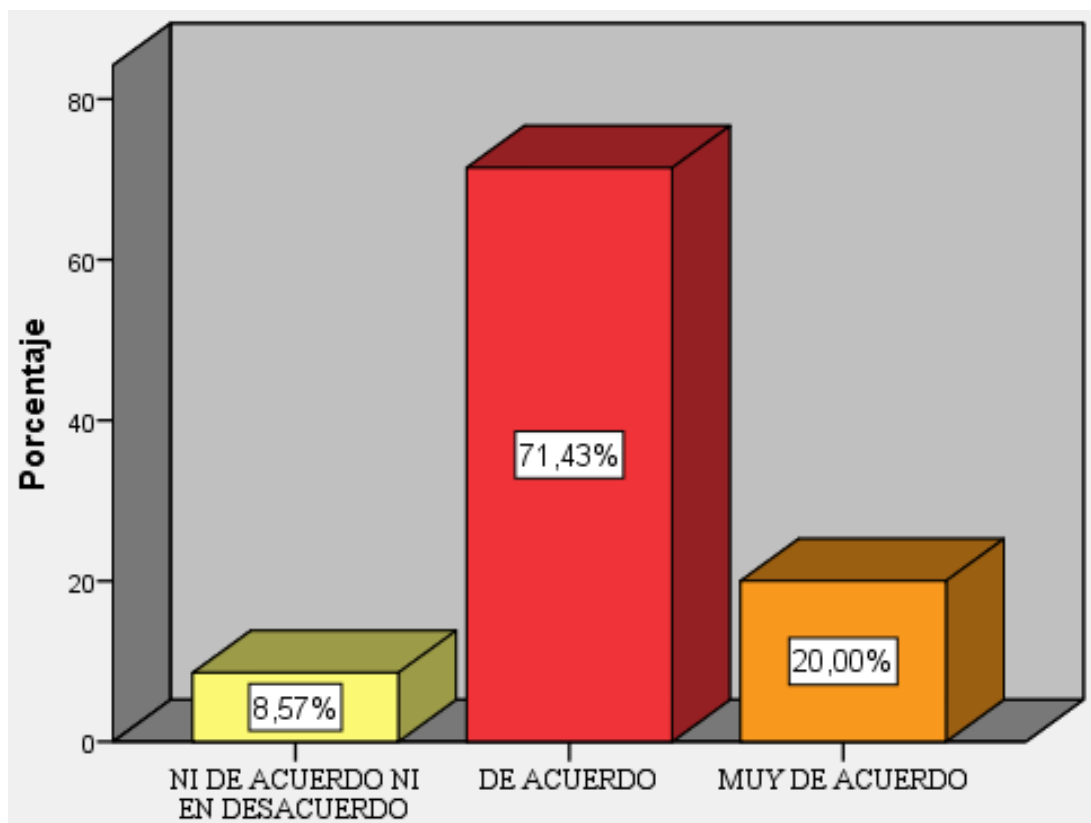
3.- ¿Considera usted que los directivos del club están gestionando eficientemente los recursos que tiene el club?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	8,6
	EN DESACUERDO	28	80,0	80,0	88,6
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



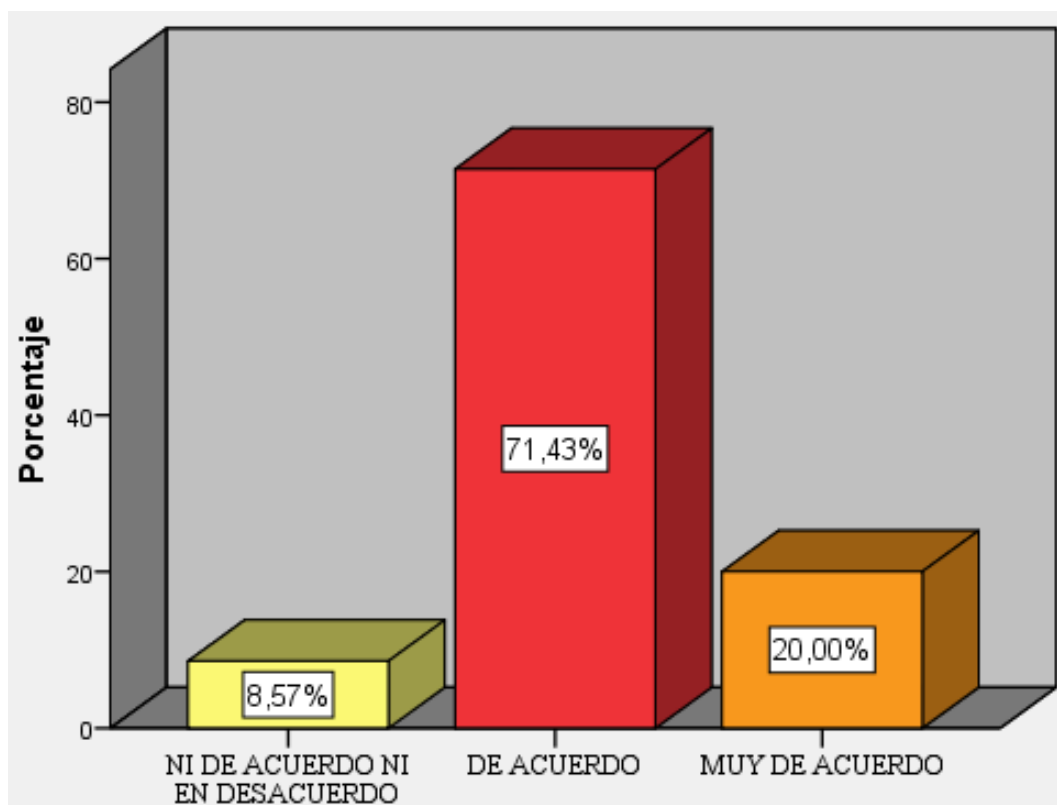
4.- ¿Considera usted los directivos debe brindarle los recursos necesarios para que pueda desempeñarse mejor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	8,6
	DE ACUERDO	25	71,4	71,4	80,0
	MUY DE ACUERDO	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



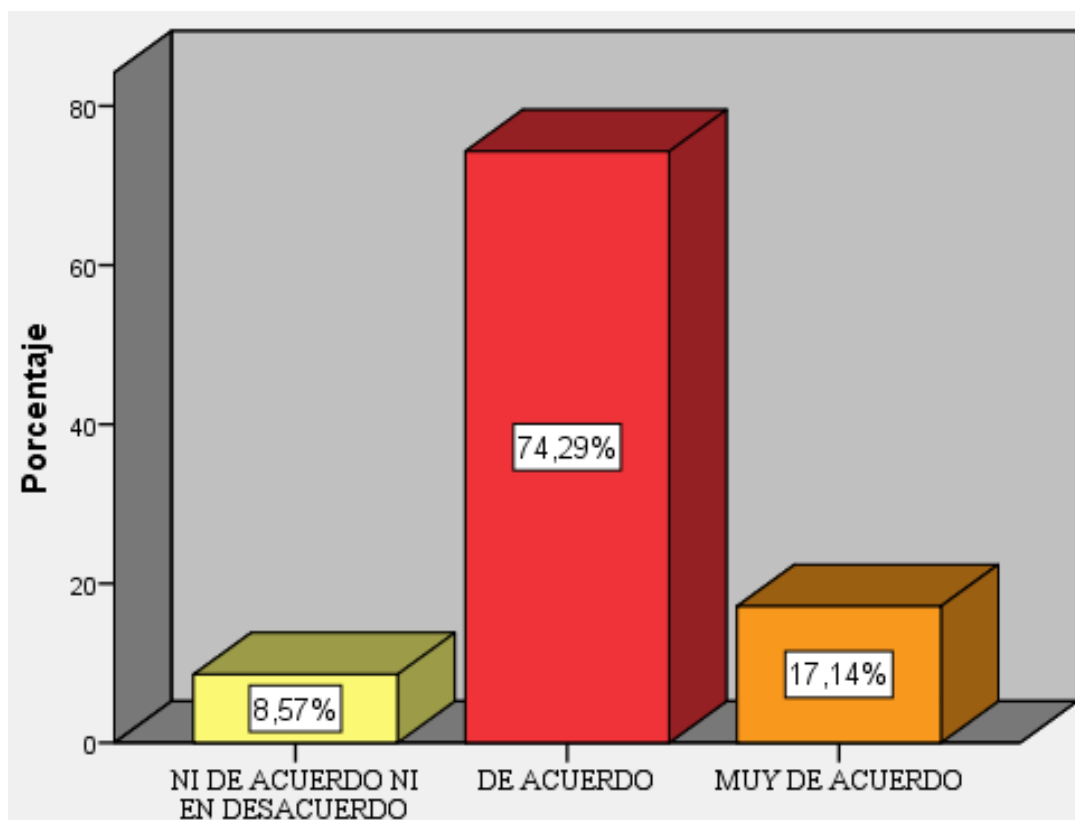
5.- ¿Considera usted que un buen directivo debe manejar inteligentemente sus emociones cuando los resultados no son los esperados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	8,6
	DE ACUERDO	25	71,4	71,4	80,0
	MUY DE ACUERDO	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



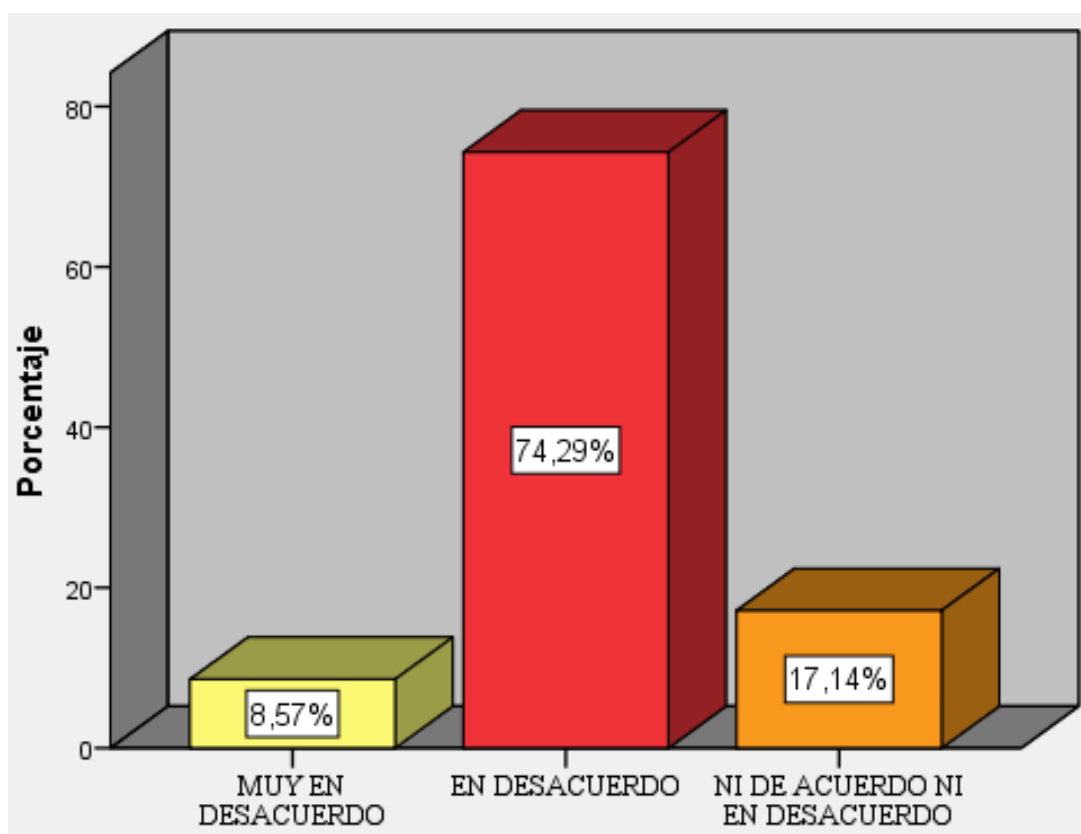
6.- ¿Considera usted que sabe manejar los problemas extradeportivos y que estos no influyen en su rendimiento deportivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	8,6
	DE ACUERDO	26	74,3	74,3	82,9
	MUY DE ACUERDO	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



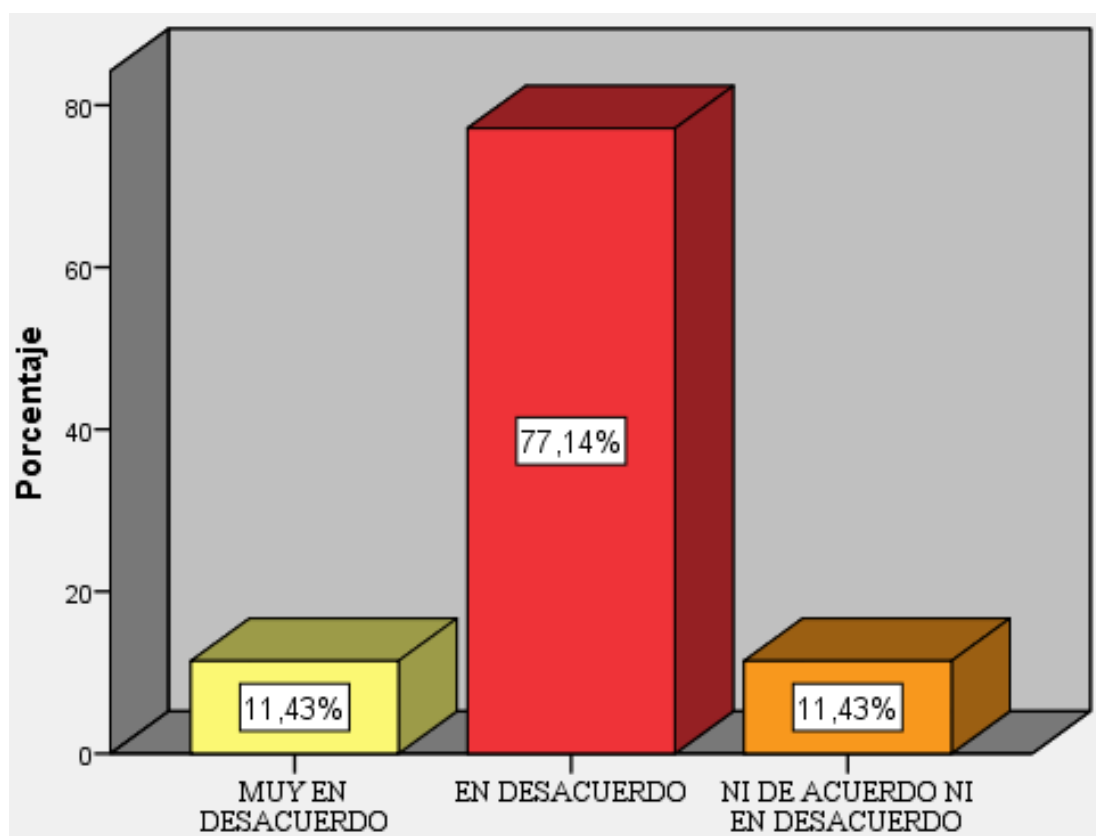
7.- ¿Considera que un los directivos deben ser ajenos ante los conflictos internos que puedan suceder dentro de los jugadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	8,6
	EN DESACUERDO	26	74,3	74,3	82,9
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



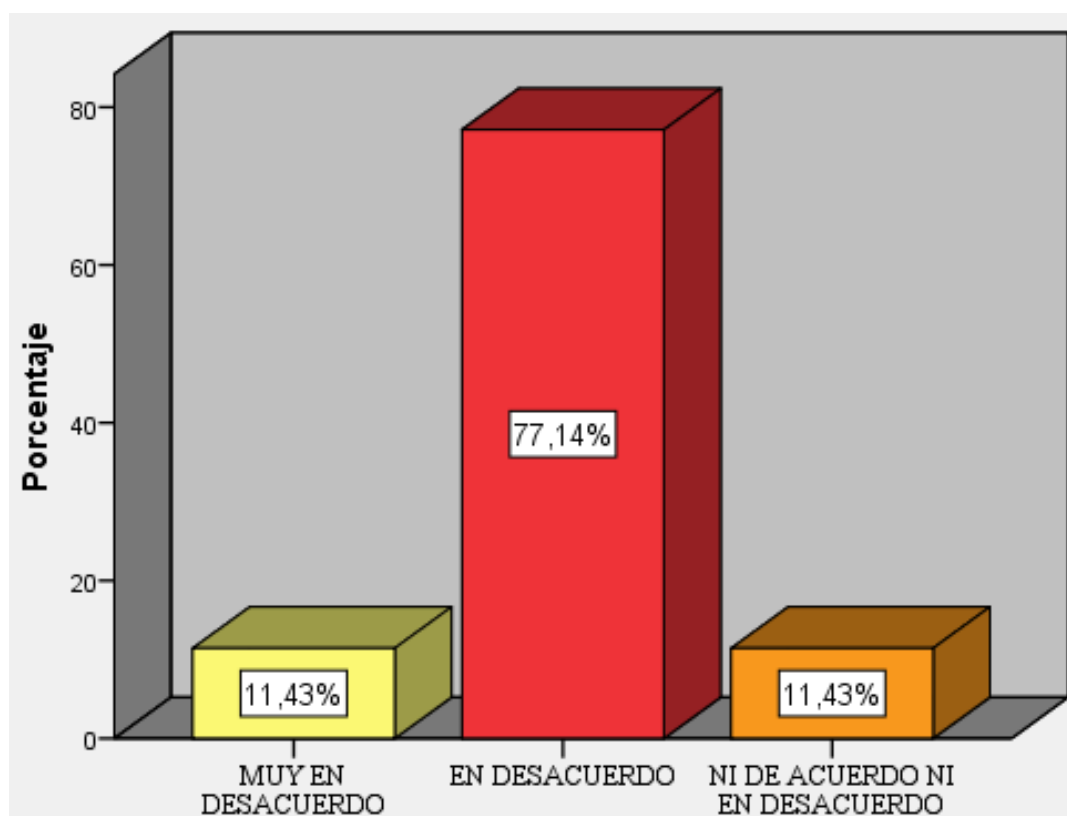
8.- ¿Considera usted que si no hay una solución de los directivos ante conflictos deportivos que existan entre los jugadores, igual ello no afecta en los resultados de los partidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	4	11,4	11,4	11,4
	EN DESACUERDO	27	77,1	77,1	88,6
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



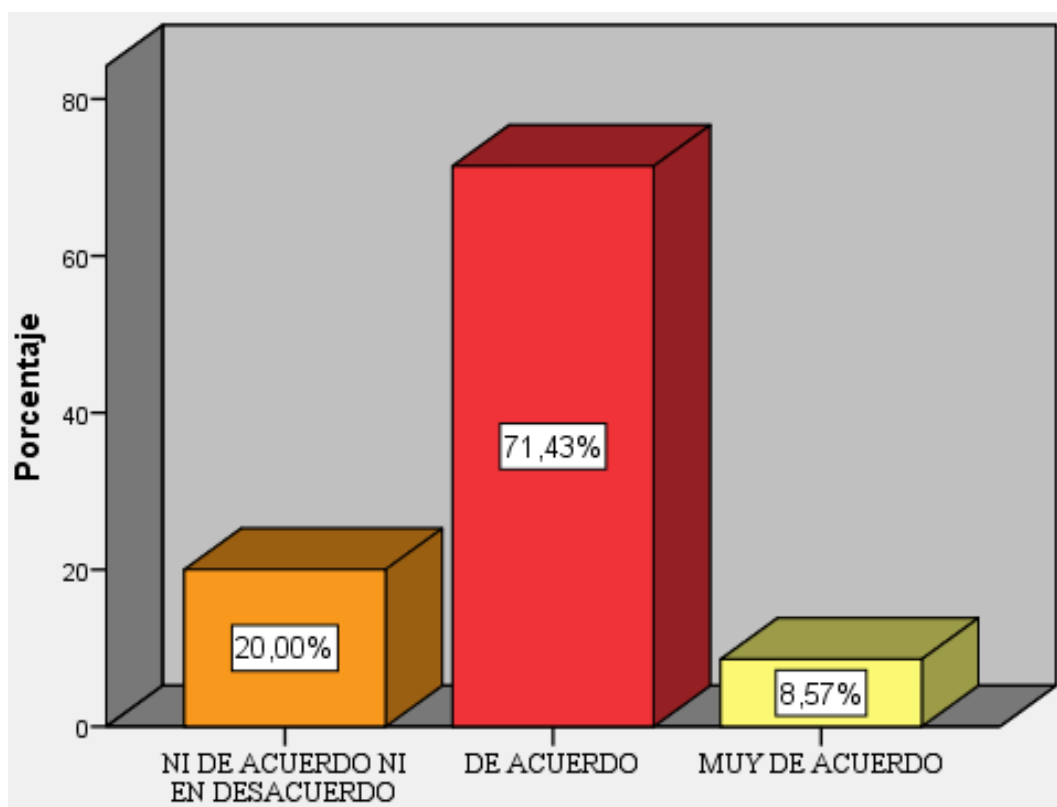
9.- ¿Considera usted que ante malos resultados obtenidos, no compete a los directivos en brindar soluciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	4	11,4	11,4	11,4
	EN DESACUERDO	27	77,1	77,1	88,6
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



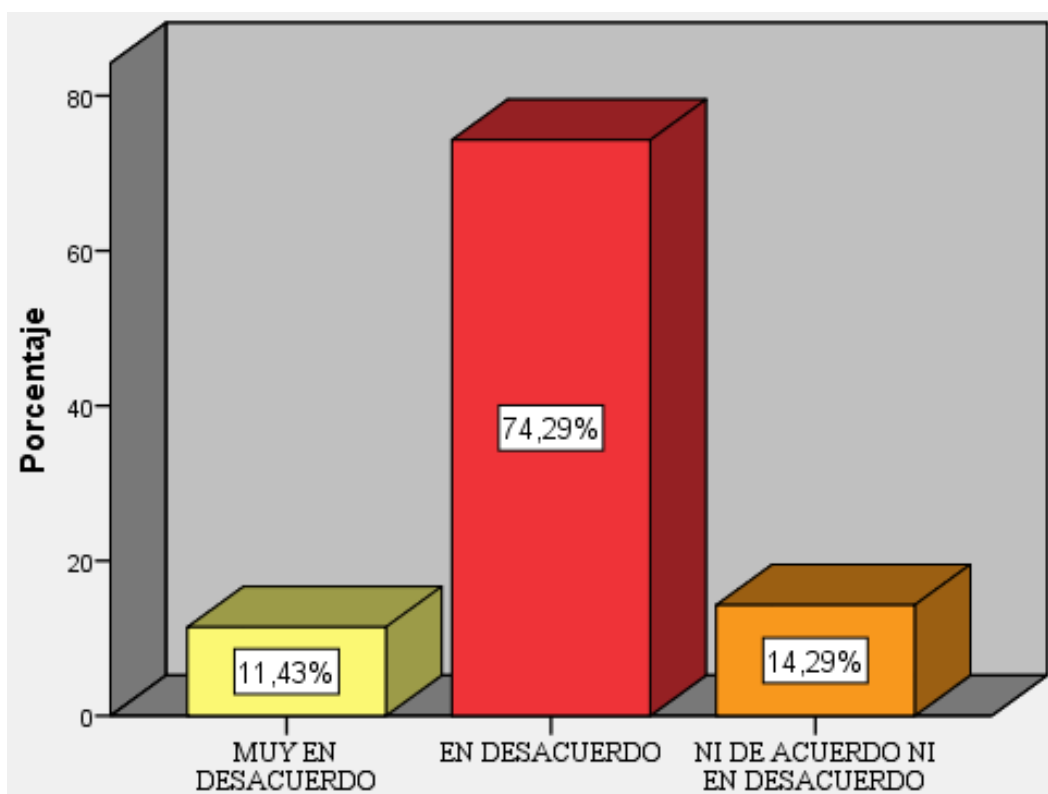
10.- ¿Considera usted que si los problemas económicos se solucionan, el equipo cumple un mejor desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	20,0	20,0	20,0
	DE ACUERDO	25	71,4	71,4	91,4
	MUY DE ACUERDO	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



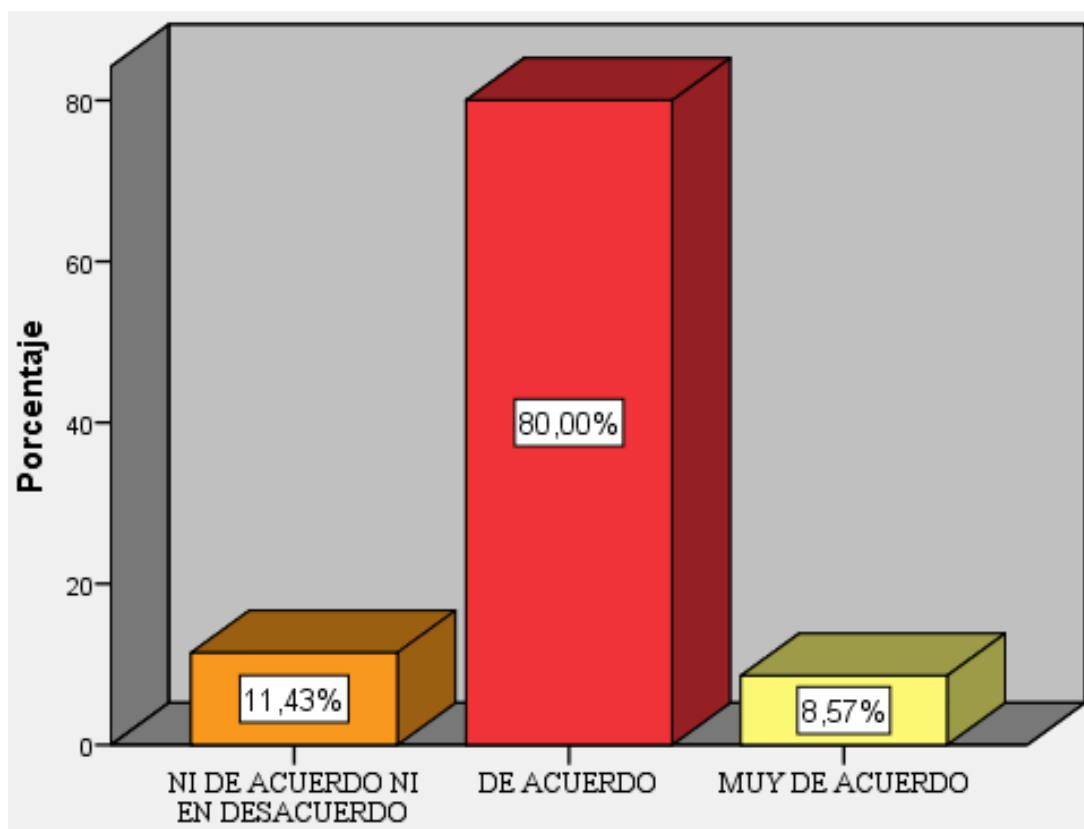
11.- ¿Considera usted que los directivos deben informarle sobre los planes y visiones a futuro del club?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	4	11,4	11,4	11,4
	EN DESACUERDO	26	74,3	74,3	85,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



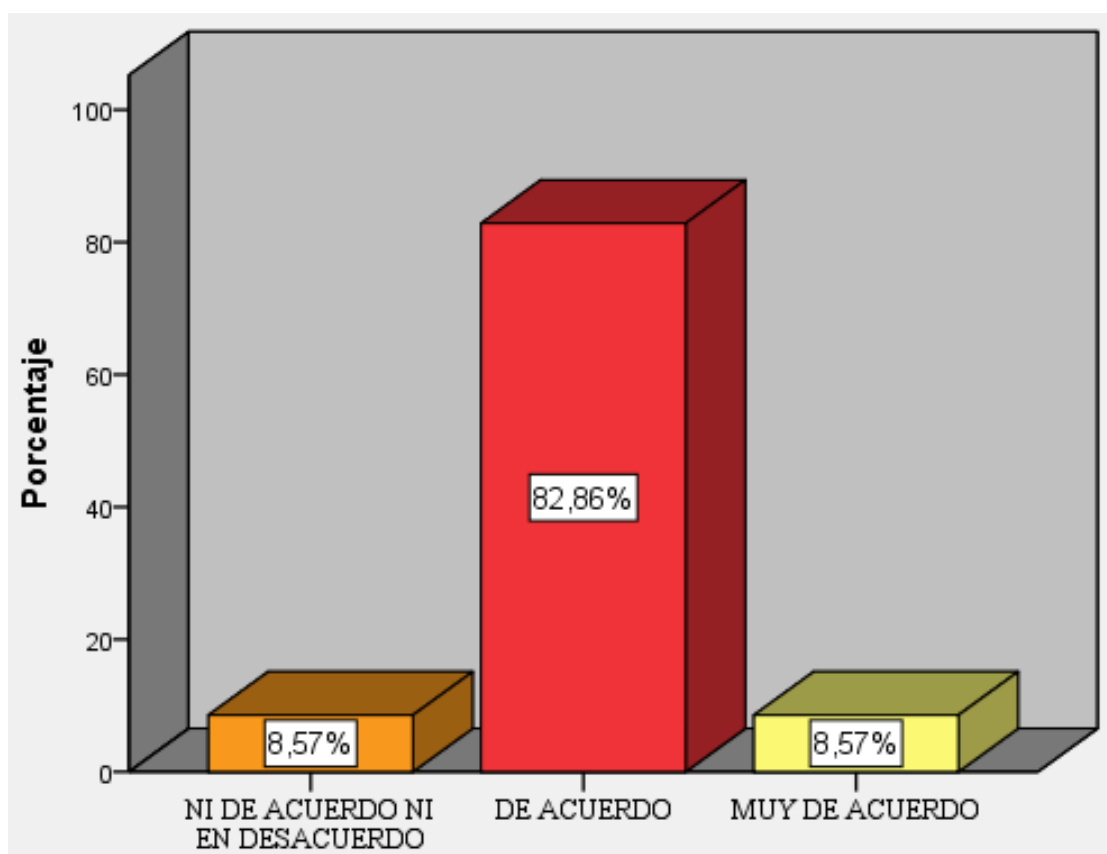
12.- ¿ Considera usted que las metas que el club impone en cada etapa del campeonato de copa Perú son difíciles de lograr?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	11,4	11,4	11,4
	DE ACUERDO	28	80,0	80,0	91,4
	MUY DE ACUERDO	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



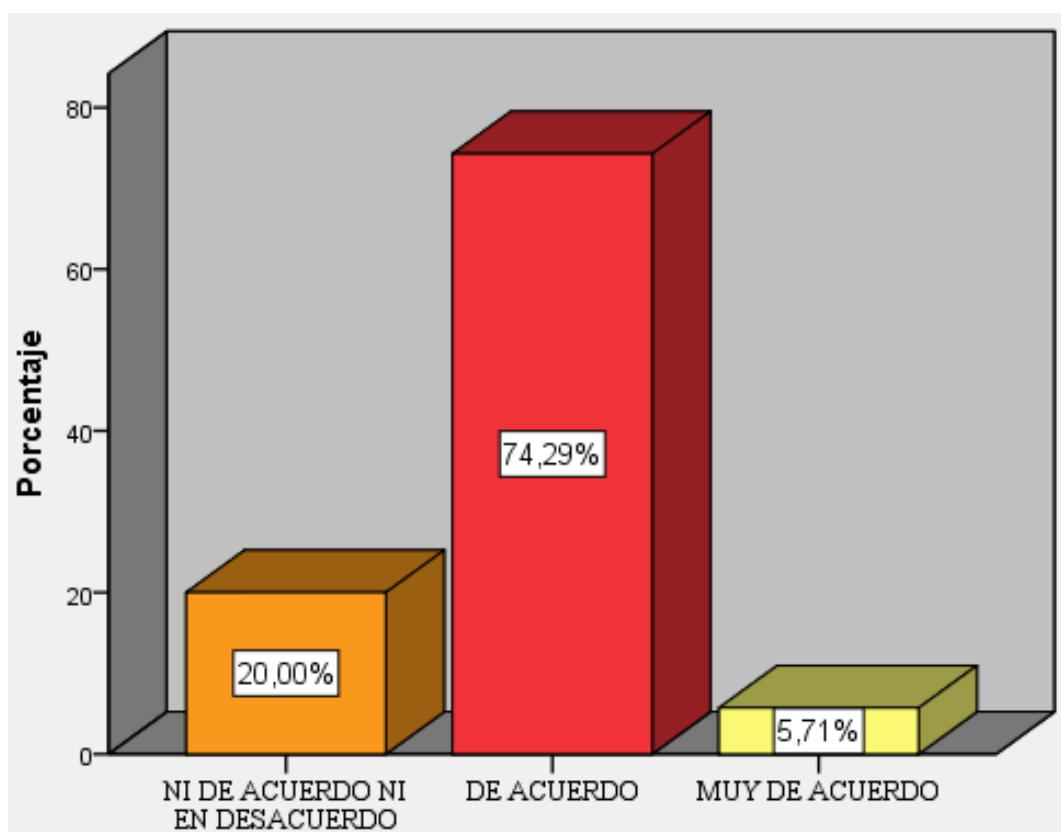
13.- ¿Considera usted que una meta difícil, lo motive a esforzarse más?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	8,6
	DE ACUERDO	29	82,9	82,9	91,4
	MUY DE ACUERDO	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



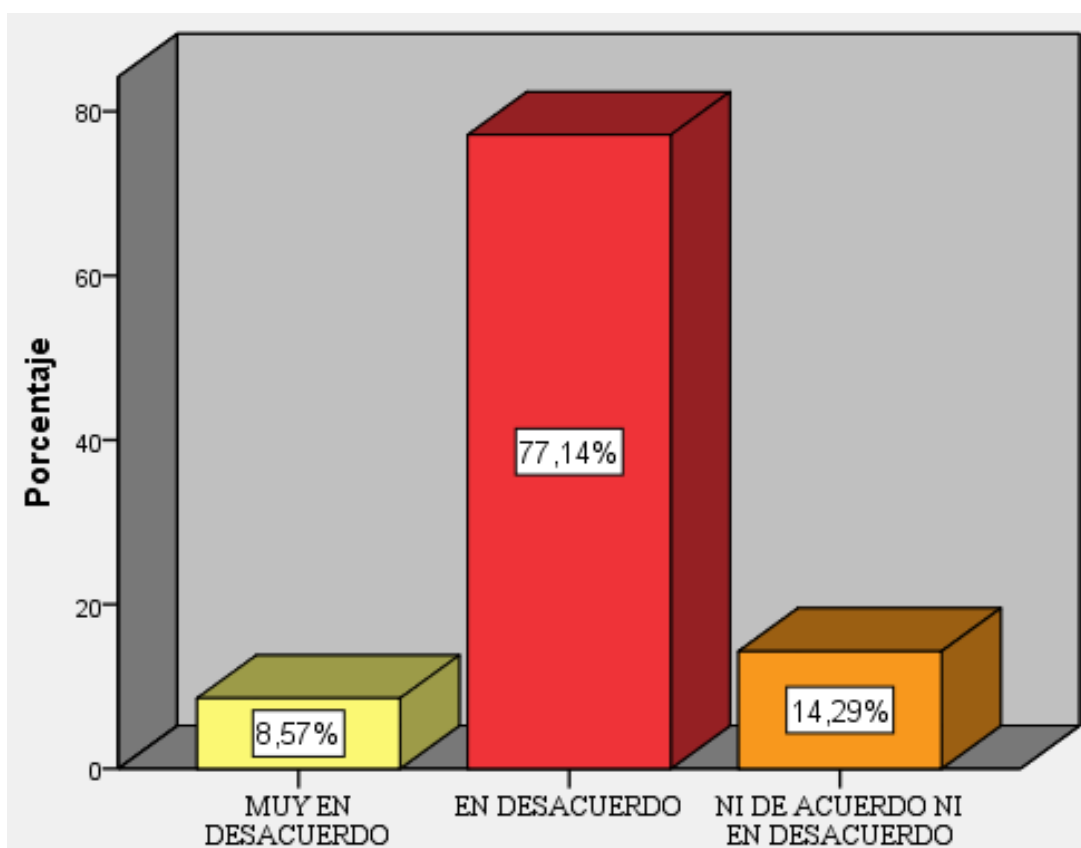
14.- ¿Considera usted que si la meta es clara le permite dirigir mejor el esfuerzo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	20,0	20,0	20,0
	DE ACUERDO	26	74,3	74,3	94,3
	MUY DE ACUERDO	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



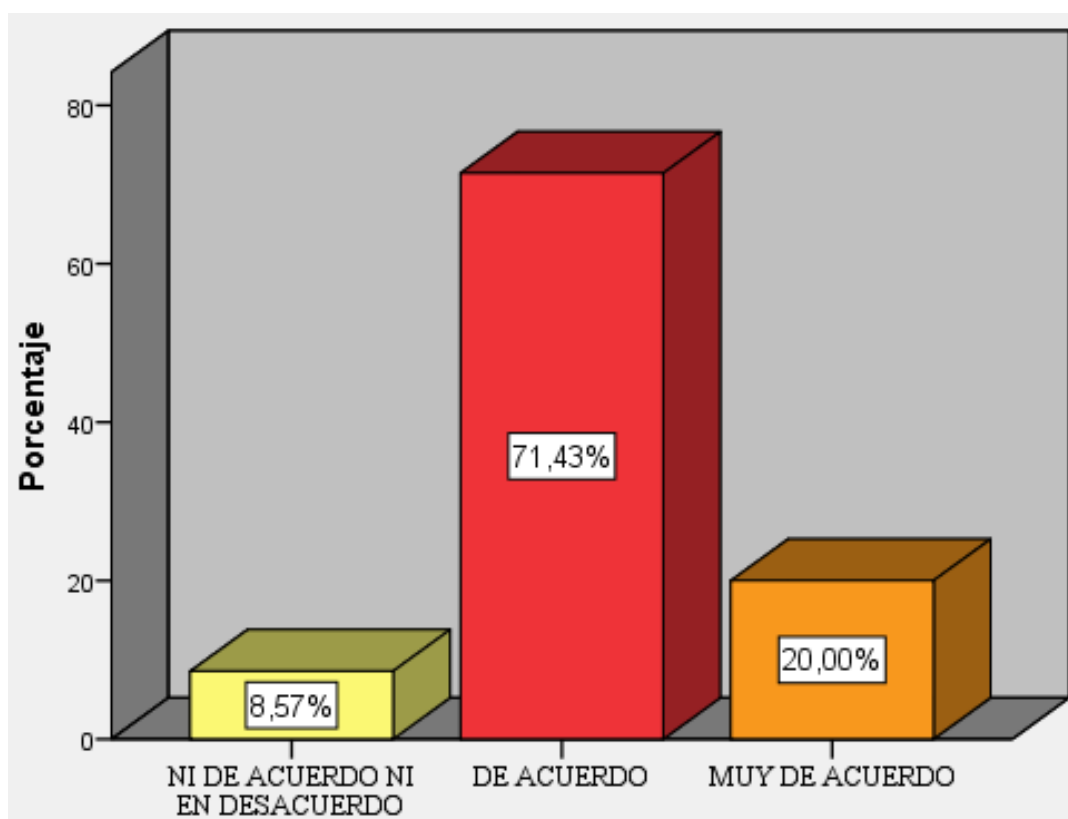
15.-¿Considera usted que el club ha establecido metas con claridad para la presente temporada del campeonato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	8,6
	EN DESACUERDO	27	77,1	77,1	85,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



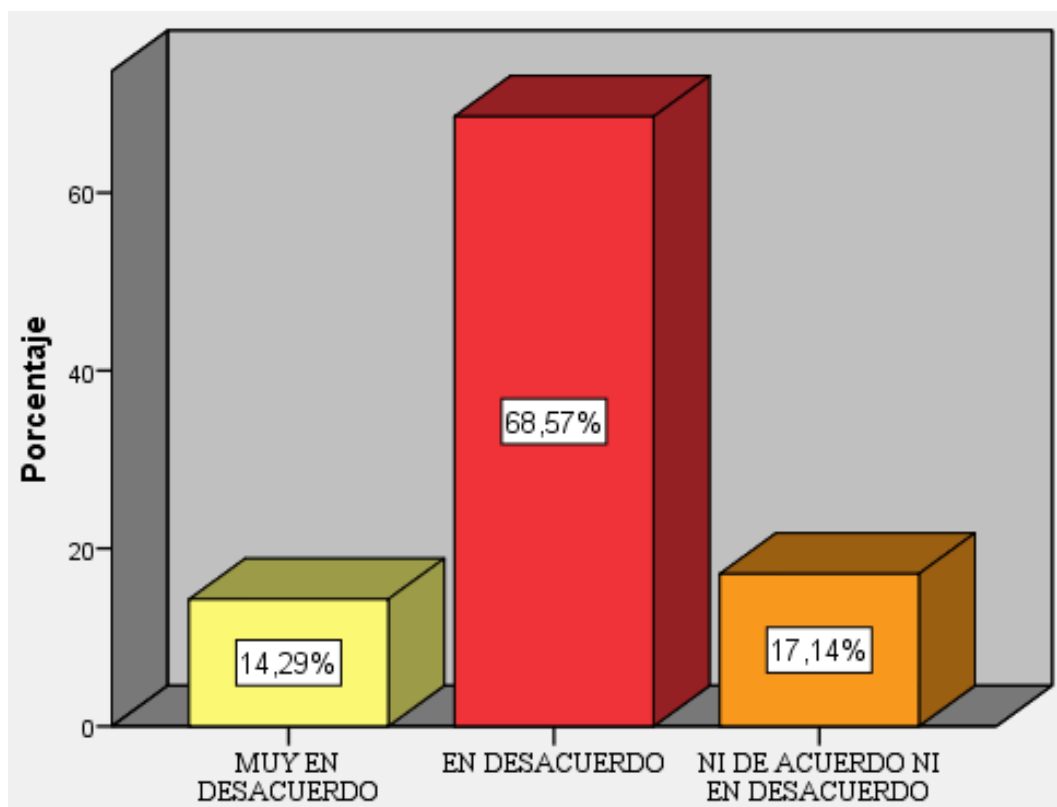
16.-¿Considera usted que se siente comprometido con las metas establecidas por el club?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	8,6
	DE ACUERDO	25	71,4	71,4	80,0
	MUY DE ACUERDO	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



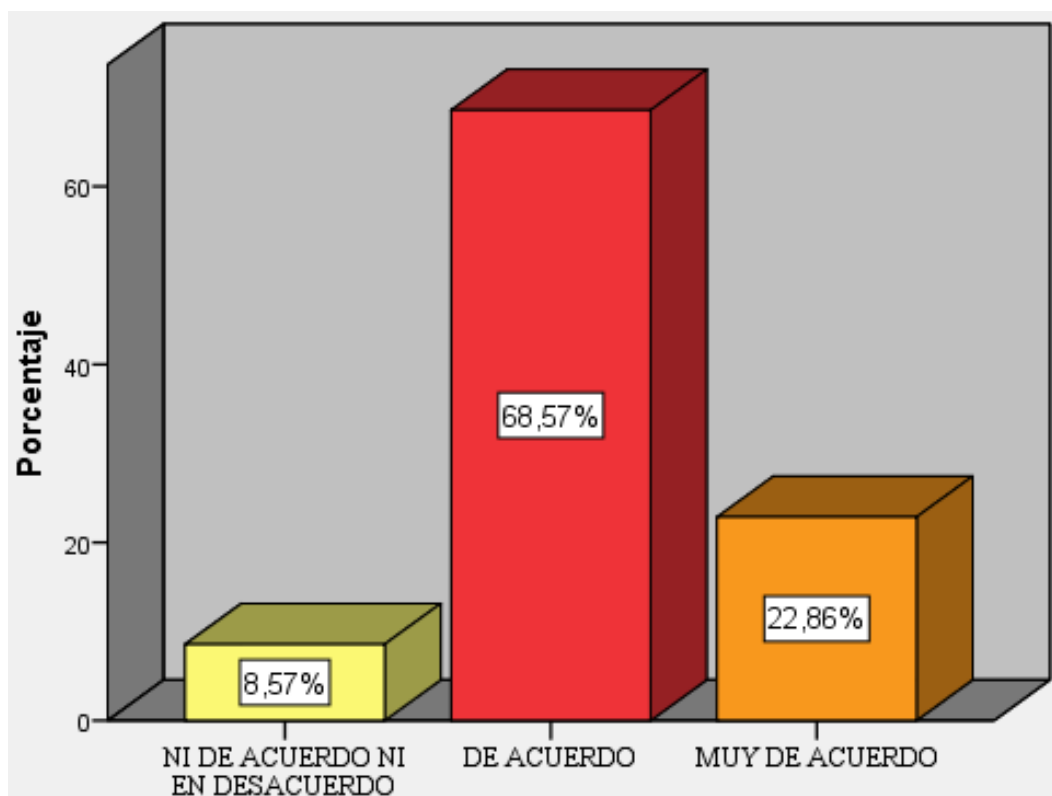
17.-¿Considera que los directivos hacen que sus trabajadores se sienta comprometidos con las metas establecidas por el club?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	5	14,3	14,3	14,3
	EN DESACUERDO	24	68,6	68,6	82,9
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



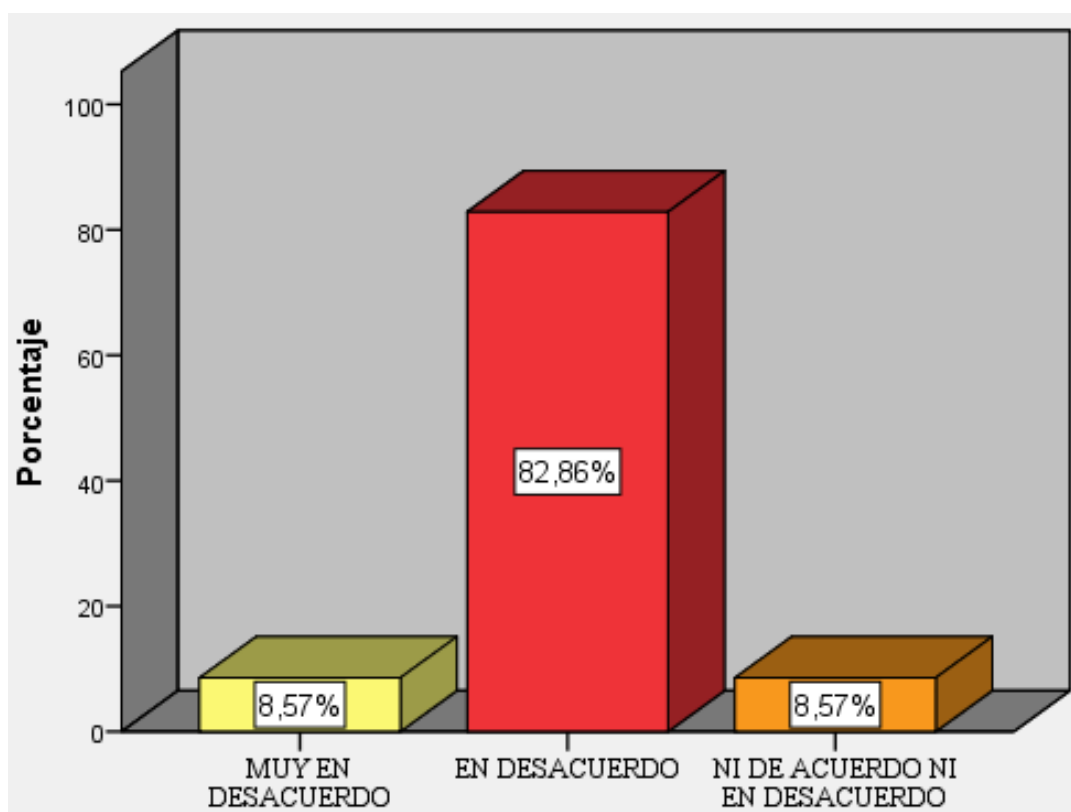
18.- ¿Considera usted que debería existir una capacitación cada cierto periodo con los directivos acerca de planificación deportiva para cumplimiento de metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	8,6
	DE ACUERDO	24	68,6	68,6	77,1
	MUY DE ACUERDO	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



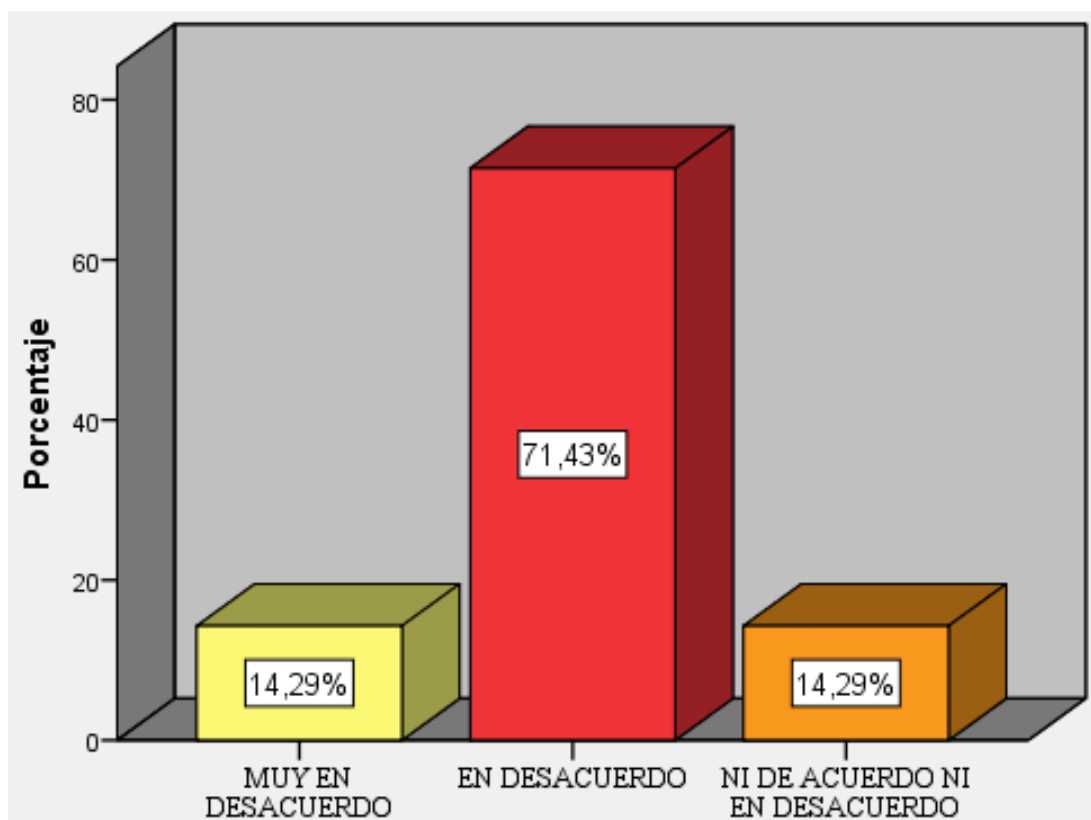
19.-¿Considera usted que una comunicación constante con los directivos no influye en la parte futbolística del equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	8,6
	EN DESACUERDO	29	82,9	82,9	91,4
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



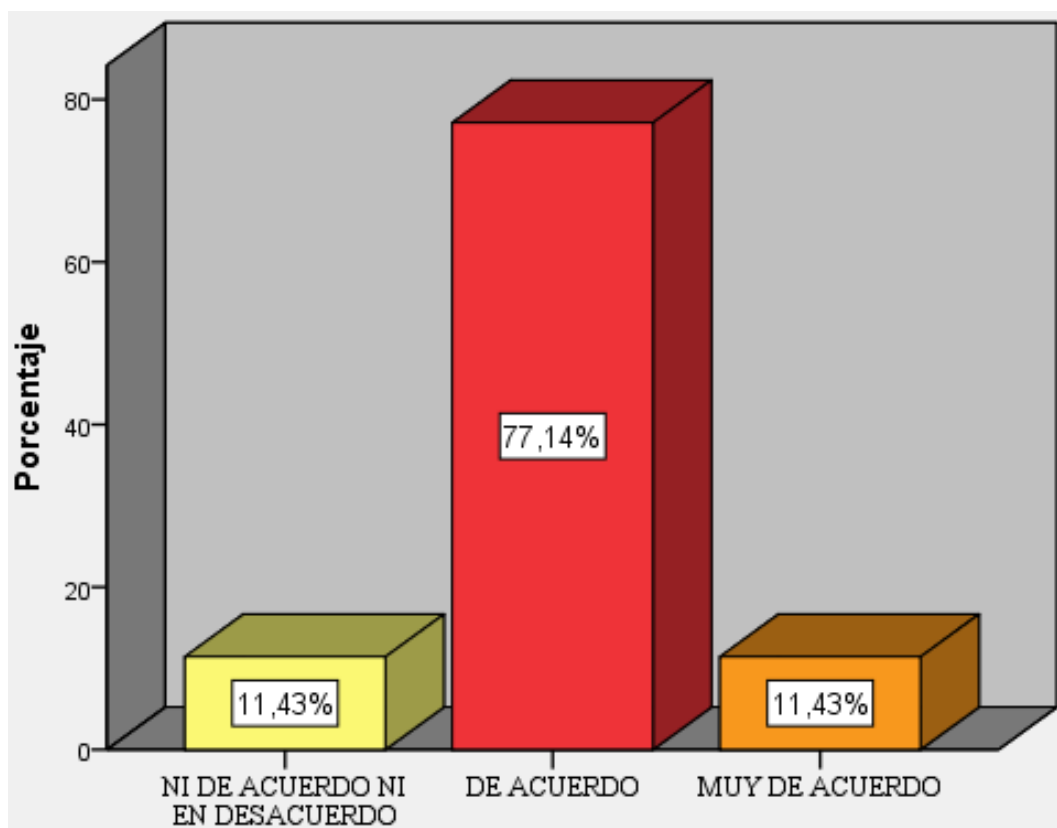
20.- ¿Considera usted que su esfuerzo depende de tener solamente buenos directivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	5	14,3	14,3	14,3
	EN DESACUERDO	25	71,4	71,4	85,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



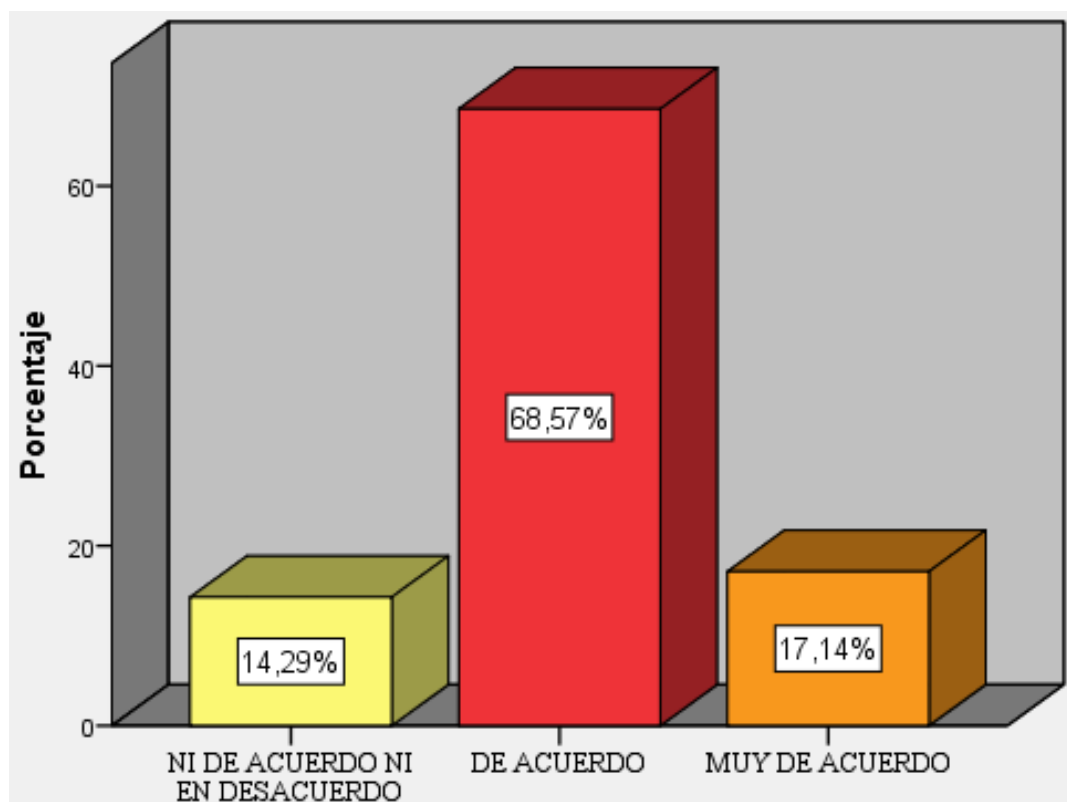
21.- ¿Considera usted que sin buenas metas establecidas, el esfuerzo es menor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	11,4	11,4	11,4
	DE ACUERDO	27	77,1	77,1	88,6
	MUY DE ACUERDO	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



22.¿Considera usted que es persistente en el cumplimiento de las metas cuando hay malos resultados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	14,3	14,3	14,3
	DE ACUERDO	24	68,6	68,6	82,9
	MUY DE ACUERDO	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	




MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: " Competencias de liderazgo y establecimiento de metas del club deportivo Laure Sur, Lima 2018"


Apellidos y nombres del Investigador: Espinoza Vente, Edson Javier

Apellidos y nombres del experto: CARMANZA ESTELA TEODORA

ASPECTO POR EVALUAR


VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
Competencias de liderazgo	Competencias Administrativas	Dirección de Personas	1.- ¿Considera usted que una buena dirección por parte de los directivos fomenta que se logren los objetivos?	Ordinal (Likert) Muy de Acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo Ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo	/	
			2.- ¿Considera usted que los líderes administrativos del club lo direccionan constantemente para la obtención de buenos resultados?		/	
		3.- ¿Considera usted que los directivos del club están gestionando eficientemente los recursos que tiene el club?	/			
	Gestión de Recursos	4.- ¿Considera usted los directivos debe brindarle los recursos necesarios para que pueda desempeñarse mejor?	/			
		5.- ¿Considera usted que un buen directivo debe manejar inteligentemente sus emociones cuando los resultados no son los esperados?	/			
	Competencias Interpersonales	Inteligencia Emocional	6.- ¿Considera usted que sabe manejar los problemas extradeportivos y que estos no influyen en su rendimiento deportivo?		/	
			7.- ¿Considera que un los directivos deben ser ajenos ante los conflictos internos que puedan suceder dentro de los jugadores?		/	
		Gestión de conflictos	8.- ¿Considera usted que si no hay una solución de los directivos ante conflictos deportivos que existan entre los jugadores, igual ello no afecta en los resultados de los partidos?		/	
	Competencias conceptuales	Solución de problemas	9.- ¿Considera usted que ante malos resultados obtenidos, no compete a los directivos en brindar soluciones?		/	
			10.- ¿Considera usted que si los problemas económicos se solucionan, el equipo cumple un mejor desempeño?		/	
		Visión	11.- ¿Considera usted que los directivos deben informarle sobre los planes y visiones a futuro del club?		/	
Firma del experto			Fecha <u>10/07/18</u>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: "Competencias de liderazgo y establecimiento de metas del club deportivo Laure Sur, Lima 2018"						
Apellidos y nombres del Investigador: Espinoza Vente Edson Javier						
Apellidos y nombres del experto: <u>CARRANZA ESTEVA TEODORO</u>						
ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA			
			ESCALA			
			SI CUMPLE			
			NO CUMPLE			
			OBSERVACIONES / SUGERENCIAS			
Establecimiento de metas	Desafío	Dificultad de la meta	1.- ¿Considera usted que las metas que el club impone en cada etapa del campeonato de copa Perú son difíciles de lograr?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2.- ¿Considera usted que una meta difícil, lo motive a esforzarse más?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Claridad de la meta	3.- ¿Considera usted que si la meta es clara le permite dirigir mejor el esfuerzo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			4.- ¿Considera usted que el club ha establecido metas con claridad para la presente temporada del campeonato?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Moderadores	Compromiso	5.- ¿Considera usted que se siente comprometido con las metas establecidas por el club?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			6.- ¿Considera que los directivos hacen que sus trabajadores se sienta comprometidos con las metas establecidas por el club?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			7.- ¿Considera usted que debería existir una capacitación cada cierto periodo con los directivos acerca de planificación deportiva para cumplimiento de metas?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Mediadores	Esfuerzo	Esfuerzo	8.- ¿Considera usted que una comunicación constante con los directivos no influye en la parte futbolística del equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>	
				9.- ¿Considera usted que su esfuerzo depende de tener solamente buenos directivos?	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Persistencia	Persistencia	10.- ¿Considera usted que sin buenas metas establecidas, el esfuerzo es menor?	<input checked="" type="checkbox"/>	
				11.- ¿Considera usted que es persistente en el cumplimiento de las metas cuando hay malos resultados?	<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto			Fecha <u>10/07/18</u>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la investigación: " Competencias de liderazgo y establecimiento de metas del club deportivo Laure Sur, Lima 2018"						
Apellidos y nombres del Investigador: Espinoza Vente, Edson Javier						
Apellidos y nombres del experto: <i>Mg. Casma Zavate Carlos</i>						
ASPECTO POR EVALUAR						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA			
			ESCALA			
			SI CUMPLE			
			NO CUMPLE			
			OPINIÓN DEL EXPERTO			
			OBSERVACIONES / SUGERENCIAS			
Competencias de liderazgo	Competencias Administrativas	Dirección de Personas	1.- ¿Considera usted que una buena dirección por parte de los directivos fomenta que se logren los objetivos? 2.- ¿Considera usted que los líderes administrativos del club lo direccionan constantemente para la obtención de buenos resultados? 3.- ¿Considera usted que los directivos del club están gestionando eficientemente los recursos que tiene el club? 4.- ¿Considera usted los directivos debe brindarle los recursos necesarios para que pueda desempeñarse mejor?	✓		
		Gestión de Recursos	5.- ¿Considera usted que un buen directivo debe manejar inteligentemente sus emociones cuando los resultados no son los esperados? 6.- ¿Considera usted que sabe manejar los problemas extradeportivos y que estos no influyen en su rendimiento deportivo? 7.- ¿Considera que un los directivos deben ser ajenos ante los conflictos internos que puedan suceder dentro de los jugadores?	✓		
		Inteligencia Emocional	8.- ¿Considera usted que si no hay una solución de los directivos ante conflictos deportivos que existan entre los jugadores, igual ello no afecta en los resultados de los partidos? 9.- ¿Considera usted que ante malos resultados obtenidos, no compete a los directivos en brindar soluciones? 10.- ¿Considera usted que si los problemas económicos se solucionan, el equipo cumple un mejor desempeño? 11.- ¿Considera usted que los directivos deben informarle sobre los planes y visiones a futuro del club?	✓		
	Competencias Interpersonales	Gestión de conflictos		Ordinal (Likert) Muy de Acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo Ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo	✓	
					✓	
	Competencias conceptuales	Solución de problemas			✓	
					✓	
	Competencias conceptuales	Visión			✓	
					✓	
	Firma del experto					
		Fecha	7 1 6 18			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: " Competencias de liderazgo y establecimiento de metas del club deportivo Laure Sur, Lima 2018"						
Apellidos y nombres del Investigador: Espinoza Vente Edson Javier						
Apellidos y nombres del experto: Mg. Casma Zarate, Carlos						
VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
Establecimiento de metas	Desafío	Dificultad de la meta	1.- ¿ Considera usted que las metas que el club impone en cada etapa del campeonato de copa Perú son difíciles de lograr?	Ordinal (Likert) Muy de Acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo Ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
			2.- ¿Considera usted que una meta difícil, lo motive a esforzarse mas?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Claridad de la meta	3.- ¿Considera usted que si la meta es clara le permite dirigir mejor el esfuerzo?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			4.- ¿Considera usted que el club ha establecido metas con claridad para la presente temporada del campeonato?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Moderadores	Compromiso	5.- ¿Considera usted que se siente comprometido con las metas establecidas por el club?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			6.- ¿Considera que los directivos hacen que sus trabajadores se sienta comprometidos con las metas establecidas por el club?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			7.- ¿Considera usted que debería existir una capacitación cada cierto periodo con los directivos acerca de planificación deportiva para cumplimiento de metas?		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Mediadores	Esfuerzo	8.- ¿Considera usted que una comunicación constante con los directivos no influye en la parte futbolística del equipo?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			9.- ¿Considera usted que su esfuerzo depende de tener solamente buenos directivos?		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Persistencia	10.- ¿Considera usted que sin buenas metas establecidas, el esfuerzo es menor?		<input checked="" type="checkbox"/>	
			11.- ¿Considera usted que es persistente en el cumplimiento de las metas cuando hay malos resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto		Fecha 7/6/18				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: " Competencias de liderazgo y establecimiento de metas del club deportivo Laure Sur, Lima 2018"						
Apellidos y nombres del Investigador: Espinoza Vente, Edson Javier						
Apellidos y nombres del experto: <u>EDWIN ARCE ALVAREZ</u>						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR			
			ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Competencias de liderazgo	Competencias Administrativas	Dirección de Personas	1.- ¿Considera usted que una buena dirección por parte de los directivos fomenta que se logren los objetivos?	Ordinal (Likert) Muy de Acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo Ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo	✓	
			2.- ¿Considera usted que los líderes administrativos del club lo direccionan constantemente para la obtención de buenos resultados?			
		Gestión de Recursos	3.- ¿Considera usted que los directivos del club están gestionando eficientemente los recursos que tiene el club?			
	4.- ¿Considera usted los directivos debe brindarle los recursos necesarios para que pueda desempeñarse mejor?					
	Inteligencia Emocional		5.- ¿Considera usted que un buen directivo debe manejar inteligentemente sus emociones cuando los resultados no son los esperados?			
			6.- ¿Considera usted que sabe manejar los problemas extradeportivos y que estos no influyen en su rendimiento deportivo?			
	Competencias Interpersonales		7.- ¿Considera que un los directivos deben ser ajenos ante los conflictos internos que puedan suceder dentro de los jugadores?			
			8.- ¿Considera usted que si no hay una solución de los directivos ante conflictos deportivos que existan entre los jugadores, igual ello no afecta en los resultados de los partidos?			
	Competencias conceptuales		9.- ¿Considera usted que ante malos resultados obtenidos, no compete a los directivos en brindar soluciones?			
			10.- ¿Considera usted que si los problemas económicos se solucionan, el equipo cumple un mejor desempeño?			
			Visión			
Firma del experto	 Edwin Arce Alvarez Dr. en Psicología					
	Fecha ___ / ___ / ___					

Nota: Las DIMENSIONES CONCEPTUALES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la investigación: " Competencias de liderazgo y establecimiento de metas del club deportivo Laure Sur, Lima 2018"

Apellidos y nombres del Investigador: Espinoza Vente Edson Javier

Apellidos y nombres del experto: **EDWIN ARCE AWAREZ**

ASPECTO POR EVALUAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Establecimiento de metas	Desafío	Dificultad de la meta	1.- ¿ Considera usted que las metas que el club impone en cada etapa del campeonato de copa Perú son difíciles de lograr?	Ordinal (Likert) Muy de Acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo Ni en desacuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2.- ¿Considera usted que una meta difícil, lo motive a esforzarse mas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Claridad de la meta	3.- ¿Considera usted que si la meta es clara le permite dirigir mejor el esfuerzo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4.- ¿Considera usted que el club ha establecido metas con claridad para la presente temporada del campeonato?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Moderadores	Compromiso	5.- ¿Considera usted que se siente comprometido con las metas establecidas por el club?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6.- ¿Considera que los directivos hacen que sus trabajadores se sienta comprometidos con las metas establecidas por el club?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			7.- ¿Considera usted que debería existir una capacitación cada cierto periodo con los directivos acerca de planificación deportiva para cumplimiento de metas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Mediadores	Esfuerzo	8.- ¿Considera usted que una comunicación constante con los directivos no influye en la parte futbolística del equipo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			9.- ¿Considera usted que su esfuerzo depende de tener solamente buenos directivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Persistencia	10.- ¿Considera usted que sin buenas metas establecidas, el esfuerzo es menor?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11.- ¿Considera usted que es persistente en el cumplimiento de las metas cuando hay malos resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha -- / -- / --				

Edwin Arce Alvarez
Dr. Econ. Reg. C.O.C.A.

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Para llenar el presente cuestionario, recuerde que su respuesta es importante, por favor marque una sola respuesta con un aspa (X):

Variable 1: Competencias de Liderazgo

	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	En desacuerdo	Muy De acuerdo
1. ¿Considera usted que una buena dirección por parte de los directivos fomenta que se logren los objetivos?					
2. ¿Considera usted que los líderes administrativos del club lo direccionan constantemente para la obtención de buenos resultados?					
3. ¿Considera usted que los directivos del club están gestionando eficientemente los recursos que tiene el club?					
4. ¿Considera usted los directivos debe brindarle los recursos necesarios para que pueda desempeñarse mejor?					
5. ¿Considera usted que un buen directivo debe manejar inteligentemente sus emociones cuando los resultados no son los esperados?					
6. ¿Considera usted que sabe manejar los problemas extradeportivos y que estos no influyen en su rendimiento deportivo?					
7. ¿Considera que un los directivos deben ser ajenos ante los conflictos internos que puedan suceder dentro de los jugadores?					
8. ¿Considera usted que si no hay una solución de los directivos ante conflictos deportivos que existan entre los jugadores, igual ello no afecta en los resultados de los partidos?					
9. ¿Considera usted que ante malos resultados obtenidos, no compete a los directivos en brindar soluciones?					
10. ¿Considera usted que si los problemas económicos se solucionan, el equipo cumple un mejor desempeño?					
11. ¿Considera usted que los directivos deben informarle sobre los planes y visiones a futuro del club?					

Variable 2: Establecimiento de Metas

	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	En desacuerdo	Muy De acuerdo
1. ¿Considera usted que las metas que el club impone en cada etapa del campeonato de copa Perú son difíciles de lograr?					
2. ¿Considera usted que una meta difícil, lo motive a esforzarse más?					
3. ¿Considera usted que si la meta es clara le permite dirigir mejor el esfuerzo?					
4. ¿Considera usted que el club ha establecido metas con claridad para la presente temporada del campeonato?					
5. ¿Considera usted que se siente comprometido con las metas establecidas por el club?					
6. ¿Considera que los directivos hacen que sus trabajadores se sienta comprometidos con las metas establecidas por el club?					
7. ¿Considera usted que debería existir una capacitación cada cierto periodo con los directivos acerca de planificación deportiva para cumplimiento de metas?					
8.-¿Considera usted que una comunicación constante con los directivos no influye en la parte futbolística del equipo?					
9. ¿Considera usted que su esfuerzo depende de tener solamente buenos directivos?					
10. ¿Considera usted que sin buenas metas establecidas, el esfuerzo es menor?					
11. ¿Considera usted que es persistente en el cumplimiento de las metas cuando hay malos resultados?					

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre las competencias de liderazgo y el establecimiento de metas de los trabajadores del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018?</p> <p>Problema Específico ¿Qué relación existe entre las competencias administrativas y el establecimiento de metas de los trabajadores del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el establecimiento de metas de los trabajadores del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el establecimiento de metas de los trabajadores del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el establecimiento de metas de los trabajadores del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre las competencias de liderazgo y el establecimiento de metas del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018.</p> <p>Objetivo Específico Determina la relación entre las competencias administrativas de los trabajadores del club y el establecimiento de metas del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018.</p> <p>Determina la relación entre las competencias interpersonales de los trabajadores del club y el establecimiento de metas del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018.</p>	<p>Hipótesis General. Las competencias de liderazgo se relacionan con el establecimiento de metas del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018.</p> <p>Hipótesis Específico Las competencias administrativas de los trabajadores se relacionan con el establecimiento de metas del Club Deportivo Laure Sur.</p> <p>Las competencias interpersonales de los trabajadores se relacionan con el establecimiento de metas del Club Deportivo Laure Sur.</p> <p>Las competencias conceptuales de los trabajadores se relacionan con el establecimiento de metas del Club Deportivo</p>	<p>Competencias de liderazgo</p>	<p>Palomo, M. (2013), define a las competencias de liderazgo como aquellas capacidades que un líder tiene y que movilizan a otros a trabajar en pos de los objetivos y metas específicas. Consiguiendo que las demás personas se involucren en el desarrollo de las tareas, teniendo compromiso e implicación; siendo ejemplo y buscando que otros lo imiten.</p>	<p>Se define operacionalmente a esta variable como aquella que tiene la capacidad de influir en un determinado grupo de personas. La variable competencias de liderazgo fue medida por medio de un cuestionario tipo Likert, estando compuesta por 3 dimensiones y 6 indicadores para la recolección de la información.</p>	<p>Competencias Administrativas</p>	<p>Dirección</p> <p>Gestión de recursos</p>	Ordinal
	<p>Competencias Interpersonales</p>	<p>Inteligencia Emocional</p> <p>Gestión de conflictos</p>				Ordinal		
	<p>Competencias Conceptuales</p>	<p>Solución de problemas</p> <p>Visión</p>				Ordinal		
	<p>Determina la relación entre las competencias conceptuales de los trabajadores del club y el establecimiento de metas del Club Deportivo Laure Sur, Lima 2018.</p>	<p>Las competencias interpersonales de los trabajadores se relacionan con el establecimiento de metas del Club Deportivo Laure Sur.</p> <p>Las competencias conceptuales de los trabajadores se relacionan con el establecimiento de metas del Club Deportivo</p>	<p>Establecimiento de metas</p>	<p>Hellriegel y Slocum (2009), lo define como “el proceso que se utiliza para especificar los resultados que se desea que las personas, los equipo, los departamentos y las organizaciones luchen por obtener y su propósito es incrementar la eficiencia y la eficacia de la organización”. (p.52)</p>	<p>Operacionalmente el establecimiento de metas es aquella planificación de trabajo por logros que se quieren alcanzar en una organización. Dicha variable está compuesta por 3 dimensiones y cada dimensión subdividida en dos cada una, los cuales fueron medidos por un cuestionario tipo Likert.</p>	<p>Desafío</p>	<p>Dificultad</p> <p>Claridad</p>	Ordinal
						<p>Moderadores</p>	<p>Compromiso</p> <p>Retroalimentación</p>	Ordinal
						<p>Mediadores</p>	<p>Esfuerzo</p> <p>Persistencia</p>	Ordinal

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : 908-PP-PR-02-02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Juan Manuel Vásquez Espinoza docente de la Facultad Ciencias empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo Lima Los Olivos (precisar filar o sede), revisor(a) de la tesis titulada.

“COMPETENCIAS DE LIDERAZGO Y ESTABLECIMIENTO DE METAS DE LOS DIRECTIVOS DEL CLUB DEPORTIVO LAURE SUR, LIMA 2018”

Del (de la) estudiante ESPINOZA VENDE EDSON JAVIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.9% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizo 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.

Lugar y fecha.....15 Agosto 2018.....



Firma

Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza

DNI: 09301600

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



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



COMPETENCIAS DE LIDERAZGO Y ESTABLECIMIENTO DE METAS DE LOS DIRECTIVOS DEL CLUB DEPORTIVO LAURE SUR, LIMA 2018

1 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

24 %

1	docplayer.es	Fuente de Internet	3 %
2	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	2 %
3	www.scribd.com	Fuente de Internet	1 %
4	es.slideshare.net	Fuente de Internet	1 %
5	www.gestiopolis.com	Fuente de Internet	1 %
6	repoplib.ubiobio.cl	Fuente de Internet	1 %
7	tesis.pucp.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
8	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1 %
9	studylib.es	Fuente de Internet	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

EDSON JAVIER ESPINOZA LENTE

FORME TITULADO:

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO Y ESTABLECIMIENTO DE METAS DE LOS

DIRECTIVOS DEL CLUB DEPORTIVO (A)CE SUR, LIMA 2018

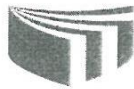
PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19-07-2018

NOTA O MENCIÓN: 14

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... ESPINOZA VENTE EDSON JAVIER

D.N.I. : 71458109

Domicilio : Jr. San Isidro 123 Km. 12 COMAS

Teléfono : Fijo : Móvil : 995190776

E-mail : ejev.93@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... ESPINOZA VENTE EDSON JAVIER

.....

.....

Título de la tesis:

..... COMPETENCIAS DE LIDERAZGO Y ESTABLECIMIENTO DE METAS DE LOS DIRECTIVOS

..... DEL CLUB DEPORTIVO LAURE SUR, LIMA 2019

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 11-12-2018