



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO Y EL DESARROLLO DEL
CAPITAL HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA IQF DEL PERÚ S.A., ICA – 2021.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR
Bach. HUARI PAUCAR ALLA UCCA, NOHEMI

LIMA – PERÚ
2021

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MÉNDEZ ESCOBAR.

JURADO EXAMINADOR

DR. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Presidente

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

MG. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres, por el apoyo incondicional, guía, orientación y motivación constante para mi consecución de objetivos y metas trazadas tanto en el ámbito personal como profesional.

AGRADECIMIENTO

En primera instancia al señor Jehová, por la dicha de brindarme vida y salud, en segunda instancia, a mis padres por el apoyo incondicional tanto económico como moral, en tercera instancia a mi docente por compartir sus conocimientos y experiencias para mi desarrollo profesional y por último, a la Universidad Privada Telesup, por albergarme durante los años requeridos en mi formación y convertirme en una gran profesional.

RESUMEN

La presente investigación titulada: Estrategias de liderazgo y desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021, cuyo objetivo general es determinar la relación entre las estrategias de liderazgo y el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

Para el desarrollo de la dicha investigación se decidió utilizar la ruta cuantitativa, de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, con un tipo de muestreo probalístico estratificado debido a que la población está integrada por subgrupos entre mujeres y varones, lo cual está basado a 139 trabajadores que laboran en la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

Al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman a las variables de estudio estrategias de liderazgo y desarrollo del capital humano, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de $r=0,937^{**}$, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), lo cual indica que existe una alta confiabilidad entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es por ello que, con el dicho resultado se puede afirmar que existe una correlación significativa entre las estrategias de liderazgo y el desarrollo del capital humano en la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

Palabras clave: *estrategias de liderazgo, capital humano y liderazgo afiliativo*

ABSTRACT

This research entitled: Leadership strategies and development of human capital in the workers of the company IQF del Perú S.A., Ica – 2021, whose general objective is to determine the relationship between leadership strategies and the development of human capital in the workers of the company IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

For the development of said research, it was decided to use the quantitative route, basic type, correlational descriptive level, non-experimental design, with a stratified probabilistic sampling type because the population is made up of subgroups between women and men, which is based on 139 workers who work in the company IQF del Perú SA, Ica - 2021.

When applying the Spearman Rho statistical test to the study variables leadership strategies and human capital development, a correlation coefficient of $r = 0.937^{**}$ was obtained, with a significance level of 0.000 less than the expected level ($p < 0.05$), which indicates that there is high reliability between the variables. Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted. That is why, with the said result, it can be affirmed that there is a significant correlation between leadership strategies and the development of human capital in the company IQF del Perú S.A., Ica - 2021.

Keywords: *leadership strategies, human capital and affiliative leadership*

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del Problema	16
1.3. Justificación del estudio	16
1.3.1. Justificación teórica	16
1.3.3. Justificación Metodológica	17
1.3.4. Justificación Social.....	17
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2. Objetivos específicos	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Bases teóricas de las variables	23
2.2.1. Variable 01: Estrategias de Liderazgo	23
2.2.2. Variable 02: Desarrollo del Capital Humano.....	34
2.3. Definición de términos básicos	44
III. MÉTODOS Y MATERIALES.....	46
3.1. Hipótesis de la investigación.....	46
3.1.1. Hipótesis general.....	46

3.1.2. Hipótesis específicas.....	46
3.2. Variables de estudio.....	46
3.2.1. Definición conceptual	46
3.2.2. Definición de operacional	47
3.3. Tipo y nivel de la investigación	47
3.3.1. Tipo de investigación	47
3.3.2. Nivel de investigación	48
3.3.3. Método de Investigación	49
3.4. Diseño de la investigación	49
3.5. Población y muestra de estudio.....	50
3.5.1. Población.....	50
3.5.2. Muestra.....	51
3.5.3. Muestreo	52
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	53
3.6.1. Técnica de recolección de datos	53
3.6.2. Instrumento de recolección de datos	53
3.6.3. Validez del instrumento.....	54
3.6.4. Confiabilidad del instrumento.....	55
3.7. Métodos de análisis de datos	55
3.8. Aspectos éticos	56
IV. RESULTADOS	57
4.1. Análisis descriptivo.....	57
V. DISCUSIÓN	67
VI. CONCLUSIONES	69
VII. RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS 74	
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	75
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	76
Anexo 3: Instrumento.....	78
Anexo 4: Validación del Instrumento	82
Anexo 5: Matriz de datos	90
Anexo 6: Propuesta de valor	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman.....	49
Tabla 2.	Población de estudio.....	51
Tabla 3.	Muestra de estudio.....	53
Tabla 4.	Escalamiento de Likert.....	54
Tabla 5.	Validación de juicio de expertos	55
Tabla 6.	Escala de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach	55
Tabla 7.	Niveles de la Variable Estrategias de Liderazgo	57
Tabla 8.	Niveles de la Variable Desarrollo del Capital Humano.....	58
Tabla 9.	Niveles de la Dimensión Liderazgo Autoritario	59
Tabla 10.	Niveles de la Dimensión Liderazgo Democrático	60
Tabla 11.	Niveles de la Dimensión Liderazgo Democrático	61
Tabla 12.	Niveles de confiabilidad de la variable Estrategias de Liderazgo	62
Tabla 13.	Nivel de confiabilidad de la variable Desarrollo del Capital Humano ...	62
Tabla 14.	Niveles de correlación y significancia entre las variables Estrategias de Liderazgo y Desarrollo del Capital Humano	63
Tabla 15.	Nivel de correlación y significancia entre la dimensión Liderazgo Autoritario y la variable Desarrollo del Capital Humano	64
Tabla 16.	Nivel de correlación y significancia entre la dimensión Liderazgo Democrático y la variable Desarrollo del Capital Humano	65
Tabla 17.	Nivel de correlación y significancia entre la dimensión Liderazgo Afiliativo y la variable Desarrollo del Capital Humano.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de la variable estrategias de liderazgo	57
Figura 2. Niveles de la variable desarrollo del capital humano	58
Figura 3. Niveles de la dimensión liderazgo autoritario	59
Figura 4. Niveles de la dimensión liderazgo democrático	60
Figura 5. Niveles de la dimensión liderazgo afiliativo	61

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el término liderazgo, es el pilar fundamental para encaminar el desarrollo progresivo de las organizaciones, es por ello, que se debe de poner énfasis y prioridad en dicho punto, para poder afrontar con eficiencia los cambios constantes que se vienen dando tanto en el nivel personal como empresarial, ya que actualmente las empresas más competitivas se identifican por estar adaptados e inmersos en la era tecnológica, lo cual permiten marcar la diferencia tanto en innovación debido a las habilidades y destrezas que muestran los directivos como en competencia por tener recursos y tecnología de punta que permite aumentar la productividad y rentabilidad de la empresa, es por ello que el presente estudio se realiza con el fin de dar a conocer el concepto, la importancia, las características y los diferentes estilos de liderazgo que existen en las organizaciones.

Por otra parte, los recursos humanos son el eje principal para llevar a cabo una actividad empresarial y poder conseguir objetivos a largo plazo, como también es el capital primordial de toda empresa, ya que a través de ello se logra promover el desarrollo y posicionamiento de la empresa en un determinado mercado. Es por ello, que al capital humano se le debe de dar mayor prioridad e importancia para conseguir propósitos, objetivos y metas en beneficio de la empresa.

Con esta presente investigación se pretende demostrar que, a través de las estrategias de liderazgo y el desarrollo del capital humano, se puede conseguir resultados favorables para la empresa, tanto en gestión empresarial, productividad, rentabilidad y un posicionamiento sostenible a largo plazo.

Para llevar a cabo el desarrollo y procedimientos de la siguiente investigación se tendrá en cuenta los siguientes capítulos:

Capítulo I, se establece el planteamiento del problema, punto donde el cual se fundamenta la realidad problemática encontrada en la empresa de acuerdo a las variables de estudio, también se formulan las interrogantes de la investigación, como la justificación del dicho estudio y los objetivos que permitirán determinar la relación que existe entre dichas variables.

En el capítulo II, se fundamenta el marco teórico, los antecedentes de estudio tanto nacionales como internacionales, las bases teóricas de las variables de estudio, dimensiones e indicadores y las definiciones conceptuales de los términos básicos.

En el capítulo III, se presenta los métodos y materiales de la investigación, tales como: hipótesis de la investigación, las variables de estudio, también se establece el tipo y nivel de la investigación, como también el diseño de la investigación, la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumento de recolección de datos y, por último, se detalla los métodos de análisis de datos y aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo IV, se detalla los principales resultados de la investigación, como primer punto se presenta el análisis descriptivo de las variables de estudio, como siguiente punto se determina la prueba estadística de confiabilidad y por último, se fundamenta la prueba de hipótesis generales y específicas formuladas en dicha investigación.

En el capítulo V, se lleva a cabo el análisis de discusión de acuerdo a los resultados encontrados en la presente investigación, seguidamente se interpreta los datos obtenidos de la prueba estadística aplicada para poder medir la prueba de confiabilidad de los instrumentos de cada variable.

En el Capítulo VI, se plasma las conclusiones de acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos relacionados con los objetivos de la investigación.

En el capítulo VII, se plantean las recomendaciones teóricas que puedan aportar a los directivos empresariales referente a las variables de estudio relacionados con los objetivos establecidos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, los líderes de empresas en América Latina, están desempeñando un rol muy importante en la economía global, sobre la forma en cómo se están desarrollando internacionalmente las empresas bajo la dirección de líderes eficaces; cómo pasan de ser compañías locales a entidades globales, y ofrece nuevas reflexiones acerca de la expansión internacional, donde surgen constantemente cambios vertiginosos, es por ello, que las organizaciones bajo el mando de sus directivos deben ser flexibles y estar preparados para adaptarse de forma eficiente a dichos cambios y de esta manera poder obtener una ventaja competitiva en un determinado mercado respecto a la actividad que desarrolla diariamente.

Cleopatra (2012) menciona que:

El liderazgo influye en otras personas, pero de manera positiva, aprovechando las capacidades y orientándolas al logro de las metas de cualquier empresa o de la vida personal. El liderazgo empieza a formarse a partir de la actitud y proactividad que muestra una persona demostrando sus habilidades y destrezas para motivar e inspirar a un equipo de personas para lograr objetivos proyectados de manera conjunta en una empresa. (p. 11).

A nivel nacional, se ha comprobado que la eficiencia de las empresas se logra alcanzar mediante una optimización e integración conjunta de recursos que forman parte de la empresa, es decir que, los directivos que están al mando y dirección de la gestión empresarial, deben de saber conservar y direccionar estratégicamente a su capital humano, ya que es el recurso principal y fundamental que permite conseguir objetivos sostenibles a largo plazo, tanto en rentabilidad, productividad y posicionamiento.

Mondy (2010) indica que:

Para lograr resultados concretos y favorables en beneficio de la empresa, los directivos deben de conocer a cabalidad las actividades que se desarrollan

diariamente en cada área de trabajo, además de ello, deben llevar a cabo un plan estratégico para optimizar y aprovechar al máximo los recursos que forman de parte de la empresa, logrando así, un mejor rendimiento y productividad empresarial. Para ello, los encargados de direccionar el capital humano deben de mostrar proactividad tanto teórica como practica en temas de gestión de recursos humanos con el fin de incrementar el rendimiento y desempeño de los colaboradores. (p. 14)

A nivel local, en la Empresa Agrícola IQF de la Ciudad de Ica, el sistema de dirección de personal necesita de una integración estratégica en temas de gestión de personal, ya que en muchas ocasiones la empresa deja desapercibido el capital más importante y valioso que tiene para conseguir resultados sostenibles y rentables a largo plazo, tal es el caso que existe una deficiente motivación, capacitaciones, planes de carrera, oportunidades de ascensos e incentivos tanto económicos como no económicos. Es por ello que los directivos de la empresa deben de promover y desarrollar un clima laboral optimo, cómodo, armonioso, equitativo y democrático entre trabajadores y directivos, de esta forma poder construir un trabajo en equipo sólido, comprometido e identificado con la empresa,

Ante esta realidad, la empresa necesita promover las relaciones laborales entre los distintos niveles jerárquicos, fomentar un plan estratégico en temas de gestión y dirección del personal e incentivar a través de los diferentes tipos de motivación tanto extrínseca como intrínseca para lograr incrementar la productividad y rentabilidad empresarial.

Después de la problemática mencionada, nos da a entender, que las estrategias de liderazgo es un factor de gran importancia para conseguir el desarrollo del capital humano en la empresa IQF del Perú, ya que en la actualidad diversas empresas han desarrollado estrategias de benchmarking que permiten plasmar acciones de liderazgo de empresas competitivas y reconocidas en el mercado por la calidad de productos y servicios que ofertan a los clientes, como también por el excelente clima organizacional y laboral que existe entre los colaboradores que forman parte de la empresa. Es decir, que la filosofía de trabajo que se lleva a cabo en los distintos ámbitos y áreas de la empresa es de primer nivel, lo cual permite obtener ventajas competitivas frente a otras organizaciones.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida las estrategias de liderazgo se relacionan con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué forma el liderazgo autocrático se relaciona con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021?
- ¿De qué forma el liderazgo democrático se relaciona con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021?
- ¿De qué forma el liderazgo afiliativo se relaciona con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

La información obtenida de la presente investigación realizada en la empresa Agrícola IQF, contribuirá con información relevante que será de gran utilidad para los directivos que deseen conocer los datos de estudio sobre las estrategias de liderazgo y el desarrollo del capital humano, porque en la actualidad se debe propiciar un óptimo clima laboral.

1.3.2. Justificación Práctica

Los argumentos teóricos expuestos en la presente investigación, si se lleva a la práctica las estrategias de liderazgo en la empresa Agrícola IQF, se podrá mejorar las actividades que llevan a cabo el personal administrativo en la función que desempeñan diariamente, de la misma forma poder mejorar las relaciones laborales entre directivos y colaboradores con el fin de conseguir el desarrollo del capital humano en la empresa.

1.3.3. Justificación Metodológica

La justificación metodológica hace referencia a cuatro aspectos muy importantes en la investigación; es decir, el tipo de investigación, el nivel de la investigación, la encuesta que permite recolectar información y por último el cuestionario que se aplicó al personal administrativo de la empresa Agrícola IQF

1.3.4. Justificación Social

La presente investigación justificara la relación que existe entre las variables de estudio las estrategias de liderazgo y el desarrollo del capital humano. El trabajo de investigación será trascendente ya que por una parte beneficiará con dicha información al personal administrativo de la empresa Agrícola IQF para que puedan tomar un plan de acción de mejoría en temas de motivación y relaciones laborales con el fin de conseguir un mejor rendimiento y compromiso del personal operativo, por otra parte, que a través del compromiso que asuman los colaboradores, la empresa se oriente a conseguir una imagen prestigiosa en el rubro que desarrolla, generando así confiabilidad y garantía de sus clientes.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar cómo las estrategias de liderazgo se relacionan con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo el liderazgo autocrático se relaciona con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.
- Determinar cómo el liderazgo democrático se relaciona con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.
- Determinar cómo el liderazgo afiliativo se relaciona con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Rivera (2020) con la tesis *“El Liderazgo Directivo y el Desarrollo Productivo en una Empresa Automotriz de la ciudad de Guayaquil”*, Universidad César Vallejo. Posgrado, La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desarrollo productivo en una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil. Dentro del estudio censal, se obtuvo datos investigativos relevantes con la contribución de los 14 colaboradores. El estudio investigativo cumple con las técnicas metodológicas planteadas en una investigación No Experimental - Transversal, Básica y con un nivel Descriptivo – Correlacional. Para el análisis de los resultados se efectuó a través del coeficiente del método Spearman para verificar la hipótesis y los resultados correspondientes, en la que permitió medir la relación de las variables, donde se planteó que, el nivel de $p = ,036$ siendo menor a $p = ,05$. Se determina que, existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y desarrollo productivo, tal es el caso que, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternativa, esto plantea que, existe una asociación estadísticamente significativa de 0,05 entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman positivo fuerte = ,564 a esto demuestra que, se asocia una con otra.

Rojas y Vélchez (2018) con la tesis *“Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús”*, Universidad Norbert Wiener. Posgrado. El presente estudio realizado tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Para el dicho estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo de investigación aplicada, con un diseño de investigación no experimental y de nivel correlacional. Se tuvo una muestra de 50 trabajadores para realizar el dicho estudio. Al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo los siguientes resultados cuyo valor es de $p = 0,000$ entre las variables de estudio gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús,

esto demuestra que si existe una relación estadísticamente significativa. Por otra parte, se obtuvo un valor de $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, esto nos da a entender que existe una relación significativa entre la variable de estudio gestión del talento humano y la primera dimensión calidad de trabajo. Por último, se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la variable de estudio gestión del talento humano y la segunda dimensión trabajo en equipo, teniendo como valor $p=0,007$.

Condori (2017) con la tesis *“El Liderazgo y Gestión del Conocimiento de los Directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno”*, Universidad Nacional de del Antiplano. Posgrado. El trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar el grado de correlación que existe entre el liderazgo y la gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. El Método utilizado para la presente investigación es descriptivo de diseño correlacional. Como técnica de la Investigación, se tomó en cuenta la encuesta para ambas variables y como Instrumento el cuestionario. La muestra para el desarrollo de dicho estudio estuvo conformada por 45 docentes tanto nombrados como contratados. En dicha investigación se obtuvo los siguientes resultados: al aplicar la prueba estadística de Pearson se obtuvo un valor de 0,72 lo cual indica que existe un alto grado de correlación entre el liderazgo y gestión del conocimiento.

Ccarhuaypiña (2017) con la tesis *“El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo”*, Universidad Peruana Los Andes. Pregrado, Huancayo. El presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores en la Institución Educativa Particular Editum Huancayo. El método utilizado para dicha investigación es científico, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y de nivel correlacional simple. La muestra considerada para el dicho estudio fue de 38 colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo. Obteniendo como resultado un coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,636 un nivel de significancia es de 0,000. Existe una relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum-Huancayo 2017.

Zuñiga y Zuñiga (2016) con la tesis *“La Integración Estratégica y el Desempeño del Capital Humano en la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica”*, Universidad Nacional de Huancavelica. Pregrado. La presente investigación tuvo como objetivo general conocer la relación que existe entre las variables de estudio integración estratégica y desempeño del capital humano en la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica. Dicha investigación es de tipo aplicada, diseño correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 44 empleados de la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica. Los resultados encontrados respecto a la relación que existe entre las variables de estudio es de 0.80 con un nivel de significancia de 0,000 lo cual indica que si existe relación significativa entre ambas variables.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Bueno y Orozco (2019) con la tesis *“Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira”*, Universidad Tecnológica de Pereira. Pregrado. Colombia. El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables de estudio, liderazgo transformacional y clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. Para el desarrollo de la investigación se utilizó el tipo descriptivo- correlacional, cuyo diseño fue transversal debido a que las variables de estudio fueron medidas en un tiempo determinado. La muestra de estudio estuvo conformada por 385 entre directivos y colaboradores de la Universidad Tecnológica de Pereira. Los resultados fueron analizados con la herramienta SPSS versión 23, permitiendo el análisis de la información obtenida; concluyendo que existe una correlación significativa ($\rho=0.798$) entre el liderazgo transformacional y clima organizacional, establecida mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson. Se concluye que las variables de liderazgo transformacional y las variables de liderazgo transformacional tienen una relación directa y fuerte con las variables de resultado en el personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Laica (2018) con la tesis *“El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas*

en el último semestre en Quito”, Universidad Andina Simón Bolívar. Posgrado. El objetivo general de la presente investigación tiene como fin medir la relación de las variables de estudio, estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo central fue determinar si existe o no la relación del estilo del liderazgo en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre en Quito. La metodología utilizada para su análisis respectivo fue basada en la visión empírica práctica del Dr. Robert Blake y la Dra. Jane Mouton; la investigación documental fue de gran relevancia para obtener resultados concisos mediante la aplicación de instrumentos validados. Dicho estudio estuvo conformado por una muestra de 75 personas con carga administrativa de director o coordinador. Los resultados obtenidos muestran que el estilo del liderazgo de la institución analizada, se ubica en la posición Democrática y Transformadora con el 51,6 por ciento del universo investigado. Se concluye que la relación corresponde a una gestión positiva en donde se privilegia tanto el bienestar del trabajador, así como la productividad y resultados de los departamentos administrativos de la Universidad de las Américas.

Vladimir (2017) con la tesis *“El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua”*, Universidad Técnica de Ambato. Pregrado. Trabajo investigativo tiene como objetivo general medir la influencia que tiene el liderazgo sobre el clima organizacional de la población del área Técnica y Administrativa de la Empresa MAO UNDERACTION EC del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua. El tipo de estudio utilizado para la presente investigación se enfocó en dos aspectos tanto cuantitativo como cualitativo. La población en su totalidad es de 50 trabajadores entre hombres y mujeres que respondieron a una encuesta estructurada de preguntas cerradas, con opciones de respuesta tres alternativas: Sí, parcialmente, no. Los resultados obtenidos a través del Cálculo del Chi Cuadrado fueron con 6 grados de libertad y 95% de confiabilidad la Xc^2 es de 12,5916 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a Xc^2 que es de 25,49; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1). Se concluye que dentro de la organización existe un deficiente liderazgo, el mismo que afecta la comunicación interpersonal entre las autoridades y sus subordinados,

imposibilitando el cumplimiento de metas y objetivos, generando un clima organizacional defectuoso.

Garay (2016) con la tesis *“Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile”*, Universidad Complutense de Madrid. Posgrado, Madrid – 2016. El objetivo fundamental del trabajo es estudiar la relación del Modelo de Liderazgo de Rango Total con los logros escolares de los estudiantes de la Región Metropolitana de Chile. La metodología utilizada sistemática y con valor científico. La población fue aplicada a una muestra de 319 establecimientos de la región metropolitana. Los resultados obtenidos en análisis de fiabilidad, Alfa de Cronbach, resulto de 0,926 para la totalidad del instrumento y de 0,652, 0,941 y 0,855 para las dimensiones del Liderazgo Correctivo Evitador; Liderazgo Transformacional y Liderazgo Transaccional. Todo esto concluir que el instrumento en su totalidad reúne las características técnicas exigidas para ser considerada una herramienta válida y fiable para medir la relación entre Liderazgo, Logros Escolares y eficacia Percibida.

Bozada (2018) con la tesis *“La personalidad y su relación con el liderazgo de los estudiantes universitarios de áreas empresariales.”*, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Pregrado, Guayaquil – Ecuador. El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la personalidad de los estudiantes pertenecientes a carreras de áreas empresariales con el estilo de liderazgo que proyectan, mediante la aplicación de los instrumentos NEOFFI y MLQ 5X, lo que permitirá establecer propuestas para mejorar la formación de los docentes. El estudio es de tipo cuantitativo, se aplica el tipo de investigación descriptiva, correlacional y las técnicas de investigación: observación, análisis de documentos y la aplicación de cuestionarios basados en una escala de Likert del cero al cuatro. La población fue conformada por 3092 estudiantes. Los resultados de medidas de confiabilidad en base al coeficiente de Alfa de Cronbach. En general, para el cuestionario NEO-FFI los constructos presentaron niveles de confiabilidad desde 0,60 hasta 0,79 considerados como aceptable, a excepción de Apertura a la experiencia y Amabilidad, dimensiones que pertenecen a la variable de Personalidad, y para el cuestionario de Liderazgo transformacional los constructos presentaron niveles de la confiabilidad superiores a 0,72. Se concluye que los

rasgos de personalidad que tuvieron significancia se dieron a nivel ciclos superiores con el rasgo de apertura a la experiencia mientras que a nivel de género fue con el rasgo de amabilidad.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 01: Estrategias de Liderazgo

2.2.1.1. Definiciones

Según Piqueras (2016), menciona que: El líder acabará provocando en su equipo el mismo tipo de comportamientos que utiliza él/ ella mismo/a. Las personas copian a su líder, especialmente las que están comprometidas con el proyecto, porque el líder es un referente para ellos. (p. 8)

Como dice Guimerá (2018), indica que:

El liderazgo se identifica por la proactividad y actitud que muestra una persona frente a ciertas situaciones o circunstancias que se puedan presentar durante el desarrollo de las actividades en cada área de trabajo, es ahí, donde el personal que está al mando de la gestión empresarial, muestra sus habilidades y destrezas para motivar e inspirar a su equipo de trabajo para dar una solución óptima a un determinado problema o conllevar a logro de nuevos objetivos empresariales. (p. 34)

Como expresa Costa (2015) manifiesta que:

El Liderazgo es la facultad de dirigir a un determinado grupo de personas en una determinada tarea o misión. El Liderazgo es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización y, por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico. (p. 12)

De acuerdo a Cleopatra (2012), indica que: El liderazgo es la capacidad y la habilidad para influir e inspirar a otras personas al logro de los objetivos empresariales o personales. Esta facilidad está definida por la situación que se está atravesando. (p. 10)

Como expresa Lussier y Achua (2011), mencionan que:

El tema de liderazgo ha generado emoción e interés desde la antigüedad. Cuando las personas piensan respecto al liderazgo, vienen a la mente imágenes de individuos dinámicos y poderosos quienes dirigen ejércitos victoriosos, moldean los sucesos de las naciones, crean religiones o dirigen imperios corporativos. (p. 5)

2.2.1.2. Las cuatro etapas del liderazgo

Según Piqueras (2016), plantea las siguientes etapas:

- **Depender de otras personas:** para lograr objetivos de forma conjunta en beneficio de la empresa, debe existir un ambiente laboral óptimo entre los colaboradores de todos los niveles jerárquicos, además de ello debe de existir una comunicación horizontal eficiente que permita lograr un trabajo en conjunto para conseguir mejores resultados en temas de productividad y rendimiento en la empresa. (p.17)
- **Contribución individual e independiente:** En esta etapa se empieza a contribuir de forma individual e independiente, lo cual cada trabajador debe de dar lo mejor de si para obtener resultados positivos que beneficien tanto a la empresa como al propio colaborador. (p.18)
- **Contribución a través de los demás:** Aquellos que se encuentran en esta etapa logran resultados positivos en la medida en la que trabajan para servir a los demás a que sean mejores. Producen impactos positivos en sus organizaciones a través de los consejos y el asesoramiento que se ofrece. (p.19)
- **Liderazgo a través de una visión:** Esta etapa es la que más impacto provoca, porque en ella existe un componente efectivo, tal es el caso del Liderazgo Visionario. Es decir, que, un pequeño número de personas se convierten en líderes. Estos líderes dan forma a la dirección que la organización requiere. (p. 20)

2.2.1.3. El secreto de los equipos de alto rendimiento

Según Piqueras (2016), menciona lo siguiente:

El secreto más importante para que un equipo consiga un alto rendimiento es estar comprometidos con las actividades que desarrollan diariamente en su área de trabajo. Si en caso no existe compromiso por parte del equipo se empieza a perder resultados en los distintos ámbitos de la empresa. Es decir que, en las empresas no debe existir colaboradores que no amen y sientan pasión por la labor que desempeñan, ya que esto solo dificultara el crecimiento y posicionamiento empresarial.

En todos los equipos de trabajo siempre existe errores que corregir, pero a través de la experiencia vivida en cada error cometido se debe analizar las causas principales que conllevan a tomar decisiones erróneas, como también se debe de aplicar planes estratégicos que permitan corregir y subsanar de forma instantánea dichos errores. (pp. 24-25)

2.2.1.4. Habilidad directiva

Según Piqueras (2016), manifiesta lo siguiente:

Lo que se pide hoy en día a un directivo, es que tome decisiones, rápidas y ágiles. Si se tiene en mente apuntar a nuevos proyectos y nuevos objetivos, los directos deben de gestionar de forma correcta todas aquellas actividades que se pretende realizar, haciendo un uso óptimo de aquellos recursos que nos permitirán conseguir dichos objetivos. Si en caso un proyecto tiene ciertos aspectos críticos, hay que considerarlos como prioridad absoluta. La cuestión es que muchos directivos suben y otros tantos son despedidos. La mayor parte de aquellos que son despedidos es porque no cogen el toro por los cuernos, es decir, no toman decisiones y se ocupan a fondo de los asuntos.

El problema surge cuando no se lleva a cabo un análisis general de la situación real de la empresa, es decir, que en muchas ocasiones no se lleva un control adecuado sobre las deficiencias que puedan existir en las distintas áreas de trabajo, por lo tanto, al no ser corregidos dichas deficiencias en un

momento oportuno, la empresa reducirá su rentabilidad económica a un corto, mediano o largo plazo. (pp. 28-29)

2.2.1.5. Los problemas del liderazgo

Según Piqueras (2016), fundamenta lo siguiente:

El primer problema de liderazgo surge cuando un directivo empresarial no dirige con eficiencia a su equipo de trabajo, es decir, que muchas veces los líderes empresariales no predicán con el ejemplo, ya que carecen de habilidades para poder motivar e incentivar a su equipo de trabajo. Es por ello que, el líder debe ser el primero en involucrarse en los trabajos pendientes que se tiene que realizar, a partir de ahí, se conseguirá obtener beneficios rentables en la empresa. (p. 62)

El segundo problema de liderazgo es cuando los líderes no toman en cuenta la participación y opinión de sus seguidores, ya que se enfocan en aplicar un estilo de liderazgo autoritario lo cual limita el trabajo en conjunto teniendo como resultado una baja productividad empresarial, ya que los seguidores no toman importancia e interés en la labor que desempeñan. (p. 62)

El tercer problema de liderazgo es cuando los seguidores del líder no se identifican con la empresa debido a que no logran involucrarse por la falta de incentivo y motivación por parte de su líder, a raíz de ello, la empresa empieza a decaer su rentabilidad por la falta de desempeño y compromiso que muestran los seguidores en su área de trabajo. (p. 63)

El cuarto problema de liderazgo es cuando el líder no comparte sus conocimientos y experiencias con sus seguidores, es decir que, trata de aparentar ser el único que puede darle solución a un determinado problema o conseguir nuevos proyectos empresariales, dejando desapercibido el conocimiento y experiencias que puedan aportar los seguidores para lograr mejores resultados en la empresa. (p. 63)

2.2.1.6. Desarrollo del liderazgo estratégico

Según Guimerá (2016), menciona que:

En primer lugar, el líder estratégico se sitúa, define el lugar en el que se encuentra y analiza la organización a la que pertenece, explorando sus posibilidades. A partir de ahí, establece las referencias del escenario de actuación, las condiciones iniciales, las bases desde las que se ha de realizar el análisis. No es la misma la visión del gallo que la del águila, como tampoco lo es su naturaleza, su historia o su configuración mental. Todo ello hace que los productos obtenidos sean manifiestamente distintos: las claves para este, lo que es importante y lo que no, el horizonte temporal, la metodología, el nivel de esfuerzo y dedicación, etc. (p. 36)

Los líderes empresariales para afrontar los nuevos retos que vienen suscitando hoy en día en el mundo empresarial deben de ser ágiles y proactivos para aplicar estrategias que contrarresten los distintos factores que se puedan presentar tanto en el ámbito interno como externo. Al mismo tiempo con la experiencia y el mutuo conocimiento de su grupo, se va logrando nuevos proyectos y objetivos de forma conjunta en beneficio tanto de los colaboradores como de la propia empresa. (p. 37)

2.2.1.7. Cualidades del líder estratégico

Como dice Guimerá (2016), fundamenta que:

El líder estratégico, como individuo, ha de tener unas cualidades específicas. Debe ser capaz de pensar estratégicamente para poder afrontar los grandes desafíos y retos que se presentan en el camino para conseguir los objetivos que previamente se plantearon en la misión y visión de la empresa. de esta manera poder conseguir un aprendizaje continuo a través de las experiencias obtenidas en el campo empresarial. También debe ser capaz de romper paradigmas constantemente para fortalecer sus conocimientos y aprovecharlo para adquirir resultados óptimos y eficientes tanto en el desarrollo personal como empresarial. Por último, debe de tener la facultad de dar órdenes directas a su equipo liderazgo táctico, pero, sobre todo, influir

mediante su ejemplo en las conductas y proceder en el conjunto de la organización liderazgo transformacional. (pp. 38-39)

2.2.1.8. Claves para comunicar con facilidad y eficiencia

Según Costa (2015) manifiesta que:

La comunicación es un proceso crucial en la organización, tanto la interna, como la externa, es decir, la que proyecta. A continuación, se mencionan las siguientes claves para comunicar con facilidad y eficiencia: Integrar a los trabajadores a los objetivos, metas y normas de la empresa, establecer un clima laboral favorable en la empresa, fomentar la participación activa del personal, fomentar una buena comunicación externa mediante la transparencia en la propia organización y crear una imagen externa de la empresa coherente con los valores y la identidad corporativa. (pp. 14-15)

2.2.1.9. Claves para motivar a los empleados

Según Costa (2015) menciona lo siguiente:

Las cosas que motivan y causan satisfacción a las personas en el trabajo son de tipo diferente a las que les causan insatisfacción, a continuación, se mencionan las siguientes claves: reducción del horario de trabajo, espiral ascendente de los salarios, beneficios extra salariales, capacitación en relaciones humanas, capacitación en sensibilidad, comunicaciones, comunicación de dos vías, participación en el trabajo, y aconsejar a los empleados. (pp. 17-18)

2.2.1.10. Planeación estratégica

De acuerdo a Cleopatra (2012), indica que:

La planeación estratégica son aquellos planes que establecen los directivos empresariales con el fin de direccionar la empresa hacia el crecimiento, expansión tanto local, regional, nacional e internacional a través de la calidad e innovación de productos y servicios para conseguir el posicionamiento a largo plazo en el rubro que desarrolla. (p. 17)

La planificación estratégica, es de gran importancia, ya que permite direccionar y gestionar de manera óptima y eficiente a las empresas, además de ello, permite unificar las fortalezas comerciales con las oportunidades de mercado, de esta forma poder conseguir los objetivos previamente planteados por los directivos empresariales.

2.2.1.11. Proceso de planeación estratégica

Según Cleopatra (2012), menciona que:

El proceso de planeación estratégica comienza con el establecimiento de la misión, objetivos y metas; se lleva a cabo un análisis del entorno (interno y externo de la organización). Se obtiene así el FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas). Posteriormente se formulan las estrategias que se implantarán en la organización y serán objeto de evaluación. (p. 17)

En todo proceso de planeación estratégica, se debe de considerar aspectos básicos y fundamentales para poder direccionar la empresa al cumplimiento de objetivos, tal es así, que se debe analizar la situación actual que en la cual se encuentra dicha empresa, y de acuerdo a ello definir la visión y misión, ya que son los pilares que promueven una filosofía de trabajo idóneo, que guie y oriente a la consecución de objetivos.

2.2.1.12. El liderazgo y el empoderamiento

Según Cleopatra (2012), menciona que:

El empoderamiento se logra a través del liderazgo, lo cual se enfoca en conseguir mayor efectividad tanto en la parte directiva como operativa con el fin de poder obtener mayor rendimiento laboral de los colaboradores, por ende, mayor rentabilidad empresarial. Por otra parte, se dice que, el empoderamiento trata de la libertad que tienen los colaboradores para tomar decisiones óptimas en las actividades que realizan diariamente en la empresa, es decir, que los directivos deben de otorgar libertad de decisión a sus colaboradores en la labor que desempeñan, de esta manera hacerle sentir a los dichos colaboradores que existe comodidad en el trabajo que realizan, asimismo, se debe de adaptar y llevar a la práctica una

comunicación horizontal donde no exista barreras que puedan limitar el trabajo armonioso y las buenas relaciones laborales entre directivos y trabajadores, de esta manera, construir un clima laboral sumamente idóneo en beneficio y desarrollo de la empresa. (pp. 39-40).

2.2.1.13 Niveles de análisis de la teoría de liderazgo

Como expresa Lussier y Achua (2011), manifestó que:

Nivel individual de análisis: El nivel individual de análisis de la teoría de liderazgo se enfoca en el líder y la relación con cada uno de sus seguidores. El nivel individual también puede llamarse proceso diádico. Las teorías diádicas consideran el liderazgo como un proceso de influencia recíproca entre el líder y el seguidor. (p. 13).

Nivel grupal de análisis: El segundo nivel de análisis de la teoría de liderazgo se enfoca en la relación entre el líder y el grupo colectivo de seguidores. Este nivel también se conoce como proceso grupal. Las teorías del proceso grupal se enfocan en como un líder contribuye a la efectividad del grupo. Una amplia investigación sobre pequeños grupos ha identificado valiosos determinantes de la efectividad del grupo. Una parte importante del proceso de grupo son las reuniones. (p. 14)

Nivel organizacional de análisis: El tercer nivel de la teoría de liderazgo se enfoca en la organización. Este nivel también se conoce como proceso organizacional. Los individuos y los equipos contribuyen al éxito de la organización. (p. 14)

2.2.1.14. Rasgos de los líderes efectivos

Según Lussier y Achua (2011), indica que:

Los investigadores que no estaban preocupados por la personalidad o por un sistema para clasificar los rasgos buscaban identificar una lista de rasgos que poseyeran los líderes efectivos. Parece haber algunos rasgos que diferencian de forma consistente a los líderes de los demás, así que la teoría de los rasgos tiene alguna característica de universalidad. Para que la teoría sea en verdad universal, todos los líderes deberían mostrar los mismos

rasgos. Sin embargo, usted se debe percatar de que no existe una lista de rasgos aceptada por todos los investigadores y que no todos los líderes efectivos manifiestan todos esos atributos. A continuación, se mencionan algunos rasgos de los líderes efectivos: Dominio, Gran energía, Confianza personal, Locus de control, Estabilidad, Integridad, Inteligencia, Inteligencia emocional, Flexibilidad y Sensibilidad. (p. 37)

2.2.1.15. Dimensiones

Dimensión 01: Liderazgo autoritario

Según Piqueras (2016) menciona que:

El autor menciona que, este estilo de liderazgo se basa en direccionar los recursos de la empresa de forma rígida y disciplinada, lo cual los seguidores realizan sus actividades a alta presión, ya que están al mando y a las decisiones de su superior, por lo tanto, este tipo de liderazgo, crea barreras y obstaculiza el trabajo en equipo, logrando conllevar a la desmotivación de los trabajadores, por ende, obtener un bajo desempeño y rendimiento laboral de sus colaboradores. (p. 42)

Indicadores

1) Destrucción de la motivación

Según Piqueras (2016), menciona que:

La motivación de los equipos de trabajo de una organización depende en gran medida del comportamiento de sus líderes. Algunos comportamientos van en contra de la motivación. La motivación de un equipo no es un tema fácil. Sin embargo, hay reglas para que las personas estén más involucradas, que tengan más ganas y que trabajen con más pasión. (p. 42)

2) Perdida de compromiso

Según Piqueras (2016), indica que: La pérdida de compromiso es un factor de gran importancia a tener en cuenta, ya que de ahí parte la falta de interés y compromiso del personal humano frente a las actividades que desarrollan diariamente en la organización. (p. 42)

3) Fuga de talento

Según Piqueras (2016), manifiesta que: La fuga de talento repercute principalmente por la falta de oportunidades y motivaciones personales dentro de la organización, lo cual los directivos dejan desapercibidos el gran potencial que puede mostrar el personal colaborativo. (p. 42)

Dimensión 02: Liderazgo democrático

Según Piqueras (2016) indica que:

Este estilo de liderazgo se enfoca en promover un trabajo en conjunto, dándole la facultad de decisión para que cada colaborador desarrolle su actividad como mejor le parezca siempre y cuando respetando los principios y normativas que establece la organización, además de ello, se toma en cuenta y se valora las opiniones que aportan cada colaborador ya sea para darle solución a un determinado problema o para proyectar nuevos objetivos a conseguir. (pp. 42-43)

Indicadores

1) Capacidad de decidir

Según Piqueras (2016), menciona que: Las empresas que hoy en día promueven la capacidad de decidir a su personal de trabajo, consiguen resultados favorables y beneficiosos, de una u otra manera logran objetivos y resultados sostenibles a largo plazo. (p. 43)

2) Comunicación abierta

Según Piqueras (2016), indica que:

La comunicación abierta es el pilar fundamental de toda empresa, ya que a través de ella se logra consolidar eficientemente las actividades de una empresa. Por lo tanto, para ser competitivos se debe fomentar una comunicación horizontal entre directivos y trabajadores. (p. 43)

3) Libertad de expresión

Según Piqueras (2016), manifiesta que:

La libertad de expresión es un principio que apoya la libertad de un individuo o un colectivo, lo cual articulan sus opiniones e ideas teniendo como finalidad la consecución de propósitos, objetivos y metas tanto en el ámbito personal como empresarial. (p. 44)

Dimensión 03: Liderazgo afiliativo

Según Piqueras (2016), manifiesta que:

Este tipo de estilo de liderazgo se enfocan en desarrollar excelentes relaciones laborales entre colaboradores, dejando de lado las barreras y las jerarquías, con el fin de familiarizar los equipos de trabajo de las diferentes áreas de la empresa, ya que cuyo objetivo es crear un ambiente dable donde exista, comodidad y apoyo mutuo entre directivos y trabajadores y de esta forma poder incrementar la productividad empresarial. (p. 43)

Indicadores

1) Relación extraordinaria

Según Piqueras (2016), menciona que: Para conseguir las relaciones personales y grupales extraordinarias se tiene que vivir experiencias extraordinarias con esas personas o grupos de personas que forman parte de una organización. Se debe compartir y vivir aventuras para crear conexiones especiales en el equipo. (p. 43)

2) Familiaridad con el equipo

Según Piqueras (2016), indica que:

El principio de familiaridad hace referencia a aquella circunstancia por la cual parece que nos gusta la gente similar a nosotros y que una vez que nos relacionamos con estas personas, esa similitud se acrecienta. La familiaridad es aplicable a todos los entornos donde nos relacionamos, incluidas las compañías en las que trabajamos. (p. 44)

3) Clima laboral

Según Piqueras (2016), manifiesta que:

El clima laboral se basa en el ambiente generado por las buenas relaciones que tienen los colaboradores en la empresa, el cual está relacionado con la motivación, incentivos tanto económicos como no económicos, como, por ejemplo; los reconocimientos, las capacitaciones, los ascensos laborales, los planes de carrera, entre otros. (p. 44)

2.2.2. Variable 02: Desarrollo del Capital Humano

2.2.2.1. Definiciones

Según Chiavenato (2017), indica que:

La gestión de recursos humanos, es un campo de estudio relativamente nuevo, que paso y está pasando por profundos cambios y transformaciones. Su papel está en expansión y cada vez es más estratégico y menos operativo. Sus objetivos se están centrando cada vez más en el negocio de la organización e introduciendo ventajas competitivas a través de la creación, desarrollo, difusión y aplicación del conocimiento corporativo en forma de habilidades esenciales para el éxito del negocio. (p. 96)

Según Vallejo (2016), sostiene que:

La administración del capital humano, es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc. (p. 17)

Según Cuesta (2015), indica que:

La gestión del capital humano se basa en desarrollar estrategias y formas de dirección de personas, buscando un mejoramiento continuo en temas de gestión de personal, teniendo como fin, incrementar el potencial humano

para mejorar el rendimiento empresarial tanto en productividad, crecimiento y rentabilidad. (p. 30)

Como dice Alfaro (2012), indica que: hoy en día la sociedad está inmersa en los distintos cambios que se da a través de los factores internos como externos, es por ello, que las organizaciones deben estar bajo la vanguardia para responder estratégicamente de forma inmediata a los dichos cambios. (p. 11)

Como plantea Wayne (2010), indica que:

La gestión del capital humano implica integrar las áreas de trabajo para conseguir de forma conjunta los objetivos organizacionales que previamente se han plasmado en la misión y visión de la empresa. Por lo tanto, es fundamental que todos los niveles estructurales trabajen de la mano para poder fortalecer e incrementar el trabajo en equipo, de esta manera poder lograr un óptimo crecimiento y posicionamiento empresarial. (p. 4)

2.2.2.2. El área de gestión de recursos humanos como responsabilidad de línea y función de staff

Según Chiavenato (2017), fundamenta que:

El área de recursos humanos tiene como responsabilidad gestionar de forma eficiente el capital humano, lo cual en dicha área debe de existir un personal idóneo con habilidades, conocimientos y experiencias en temas de gestión de personal, con el fin de conllevar al logro de resultados favorables y beneficios para la empresa, a través de un equipo humano capacitado y motivado donde explote su potencial en la labor que desempeñan diariamente. Por otra parte, sabemos que en cada área de trabajo existe responsabilidades que deben cumplir cada equipo de trabajo, pero conjuntamente en coordinación con las demás áreas, ya que al existir un trabajo coordinado y sincronizado entre las distintas áreas de la empresa se podrá conseguir los objetivos esperados. Es por ello que, en cada área debe de existir un líder que tenga la capacidad de tomar decisiones y habilidades para enfrentar y romper los paradigmas que constantemente se presentan durante el desarrollo de actividades. (p. 99)

2.2.2.3. El área de gestión de recursos humanos como proceso

Según Chiavenato (2017), manifiesta que:

El área de gestión de los recursos humanos tiene una función de gran importancia en las organizaciones, ya que se encarga de crear un plan de reclutamiento y selección de personas que formaran parte de la empresa, asimismo, es el responsable de conseguir el personal idóneo que cuente con el perfil y experiencia que necesita el área determinado para desarrollar las actividades de acuerdo a los lineamientos especificados por los directivos empresariales. Es por ello, que existe un procedimiento estratégico para captar al personal idóneo, ya que en primera instancia se lleva a cabo la convocatoria de participantes, seguidamente el reclutamiento de los posibles candidatos para el puesto, pasando por la filtración de selección a través de la entrevista y por último la integración del personal elegido para que pueda desarrollar las actividades empresariales de acuerdo a sus conocimientos y experiencias. (p. 100)

2.2.2.4. Objetivos del área de recursos humanos

Según Chiavenato (2017), indica que:

El área de recursos humanos tiene diversos objetivos entre ellos podemos mencionar los siguientes, como, por ejemplo; captar personas idóneas, proactivas y sobre todo que cumplan con el perfil del puesto de trabajo, asimismo, motivar e incentivar a los colaboradores con el fin de incrementar la productividad y rentabilidad en la empresa, ya que sabemos un personal motivado es doblemente eficiente que uno desmotivado, como también, otro de los objetivos es promover las relaciones laborales entre colaboradores donde exista el apoyo mutuo y un ambiente agradable, de esta forma poder agilizar y mejorar conjuntamente las actividades que se desarrollan en cada área de trabajo, por otra parte, valorar el aporte de cada colaborador en la empresa, ya que si se sabe reconocer el esfuerzo y desempeño que muestran los trabajadores, se sentirán identificados con la empresa, logrando así, el crecimiento en los distintos ámbitos de la empresa. (p. 104)

2.2.2.5. Función del área de recursos humanos

Según Chiavenato (2017), explica que:

La función del área de recursos humanos consiste en gestionar y direccionar estratégicamente a un conjunto de personas para lograr excelentes objetivos organizacionales, ya que el principal recurso y el más importante para lograr dichos objetivos es el capital humano, no dejando de lado el recurso financiero, tecnológico y material, ya que través de la complementación y unificación de dichos recursos se lleva a cabo el desarrollo de actividades y logro de proyectos tanto personales como empresariales. Por lo tanto, el área de recursos humanos es el encargado de retener, valorar, motivar, incentivar, comprender a cada persona que forma parte de la empresa, para poder aumentar el potencial y conocimiento corporativo con el fin de crear competencias para consolidar ventajas competitivas y solidificar la competitividad y sustentabilidad de la organización. De este modo, el papel del área de recursos humanos deja de ser la simple conservación del status quo para transformarse poco a poco en un área capaz de crear organizaciones mejores, más rápidas, proactivas y competitivas, y sostenibles ya que a través de una óptima dirección y gestión de personas se logra conseguir propósitos, objetivos y metas sostenibles a largo plazo. (p. 107)

2.2.2.6. Importancia del desarrollo del capital humano en la empresa

Según Vallejo (2016), manifestó que:

La tecnología avanzada es indispensable para lograr la productividad que hoy nos exige el mercado, pero el éxito de cualquier emprendimiento depende principalmente de la flexibilidad y la capacidad de innovación que tenga la gente que participa en la organización. La tecnología y la información están al alcance de todas las empresas; por tanto, la única ventaja competitiva que puede diferenciar a una empresa de otra es la capacidad que tienen las personas dentro de la organización de adaptarse al cambio. Esto se logra mediante el fortalecimiento de la capacitación y el aprendizaje continuo en las personas a fin de que la educación y

experiencias sean medibles y, más aún, valorizadas conforme al sistema de competencias. (p. 33)

2.2.2.7. Importancia del desarrollo de la gestión por competencia

Según Vallejo (2016), fundamenta que:

El desarrollo de la gestión por competencias es una de las herramientas principales en el desarrollo del capital humano. La gestión por competencias hace la diferencia frente a un curso de capacitación, con una estructura que encierra capacitación, entrenamiento y experiencia, que se necesita para definir los requerimientos de un puesto o identificar las capacidades del trabajador. La gestión del talento humano busca formalizar una alianza estratégica empresa-trabajadores al generar talentos con desarrollo de carrera, movilidad, flexibilidad y mayor empleabilidad; el beneficio es ganar-ganar, tanto para la empresa como para el colaborador. (pp. 33-34)

2.2.2.8. La organización del trabajo como base de la gestión de recursos humanos

Según Cuesta (2015), explica que:

La organización de trabajo comprende la división de funciones o roles que deben de cumplir cada equipo de trabajo en las distintas áreas de la empresa, con el fin de conseguir un trabajo más ordenado y eficiente que conlleven a la consecución de objetivos en un menor tiempo posible con un uso óptimo de recursos, tal es el caso, de los recursos humanos, materiales, económicos y tecnológicos, de esta forma, poder obtener mejores ventajas competitivas como calidad, innovación, servicio, gestión, liderazgo, mejora continua entre otros. Como también, se debe de promover una comunicación horizontal entre distintos niveles jerárquicos, ya que los objetivos se logran de manera conjunta. Por otra parte, los procesos de trabajo de la persona con los medios de producción significan trabajo vivo ya materializado, por tanto, ambos tipos de trabajo constituyen el trabajo socialmente necesario, cuya reducción por unidad producida significa aumento de productividad del trabajo. (p. 181)

2.2.2.9. Gestión por competencias en la gestión de recursos humanos

Según Cuesta (2015), expresa que:

La gestión por competencias se enfoca en desarrollar el potencial del personal humano, mediante los distintos medios y estrategias de gestión, tales como; crear un plan de carrera que pueda aumentar sus conocimientos, habilidades y destrezas en el ámbito laboral como personal, logrando así, mayor productividad y rendimiento en la labor o cargo que desempeña. Como también, realizar capacitaciones constantes que pueda ayudar a que el colaborador lleve a la práctica nuevos métodos de trabajo que permitan agilizar y optimizar tanto recursos como el trabajo.

Tal concepción persigue el incremento de la productividad del trabajo o aumento del buen desempeño laboral, teniendo como base una óptima selección de personal, evaluación del desempeño, evaluación del potencial humano y formación. Esos procesos claves de la gestión de recursos humanos realizados por competencias, configuran en la actualidad esencialmente la denominada gestión por competencias o la gestión de recursos humanos con enfoque de competencias. (p. 255)

2.2.2.10. Características de la administración de personal

Como plantea Alfaro (2012), indica que:

La vida del ser humano está dedicada mayor parte a las actividades laborales, ya que conviven y comparten vivencias con otros seres humanos que desarrollan actividades de bienes y servicios, es decir, que se constituye un sistema de trabajo abierto e interrelacionado entre ellas. Hoy en día la sociedad e industrialización van de la mano, ya que no se puede hablar de avance humano si no se tiene en cuenta las diferentes áreas de la empresa. si no existe organizaciones y personas no existiría la administración de recursos humanos. (p. 15)

2.2.2.11. *Importancia y necesidad del departamento de recursos humanos*

Como establece Alfaro (2012), menciona que:

Los objetivos de las organizaciones es satisfacer las necesidades de su personal para poder hacer frente a las necesidades y servicios que requiere el mercado, el éxito de las empresas está condicionado por los esfuerzos que realizan las personas en su área de trabajo. es por ello, que se le debe de dar gran importancia y reconocimiento al departamento de recursos humanos, como también, es de gran importancia que el personal directivo reconozca las actividades que diariamente realizan los colaboradores en una organización. (p. 23)

2.2.2.12. *Ética de los recursos humanos*

De acuerdo a Wayne (2010), explica que:

Para aquellos que trabajan en la administración de los recursos humanos, es sumamente importante entender aquellas prácticas que son inaceptables y asegurar que los miembros de la organización se comporten de una manera ética al tratar con otras personas. La ética de los recursos humanos es la aplicación de los principios éticos a relaciones y actividades de recursos humanos. Algunos creen que quienes participan en los recursos humanos tienen mucho que hacer en cuanto al establecimiento de la conciencia de una organización. Desde luego, algunas de las deficiencias éticas de años recientes que ocurrieron en el campo se han atribuido a la administración de los recursos humanos. (p. 35)

2.2.2.13. *Capacitación y desarrollo estratégico*

Como plantea Wayne (2010), indica que:

La capacitación constituye la base principal para lograr esfuerzos eficientes del personal de trabajo, ya que está diseñado para mejorar el desempeño y rendimiento empresarial. Por otra parte, brinda a los colaboradores el conocimiento necesario para desempeñar de forma eficiente las actividades

encomendadas en la empresa. también, el desarrollo del personal colaborativo implica un aprendizaje continuo que va más allá de los trabajos comunes que se lleva a cabo diariamente. Es por ello, que se debe de preparar a los trabajadores para adaptarse con facilidad a ciertos cambios que se somete la organización. (p. 198)

2.2.2.14. Dimensiones

Dimensión 01: Provisión de recursos humanos

Según Chiavenato (2017), indica que:

Los procesos de provisión se relacionan con el suministro de personas a la organización, ya que son los responsables de captar recursos humanos que cumplan con el perfil del puesto y que muestran proactividad y dinamismo en la labor designada. (p. 112)

Indicadores

1) Reclutamiento

Según Chiavenato (2017), menciona que: Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos cuya función es atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. (p. 128).

2) Selección

Según Chiavenato (2017), establece que:

La selección del personal forma parte del proceso de provisión de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento. El propósito principal de la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización. (p. 144).

3) Integración

Según Chiavenato (2017), menciona que: La integración de personas, es el siguiente paso que se lleva a cabo después de la selección del personal idóneo, el cual consiste en adaptar al nuevo personal en su área de trabajo, donde le corresponderá desarrollar las actividades designadas. (p. 162)

Dimensión 02: Desarrollo de recursos humanos

Según Chiavenato (2017), indica que:

El desarrollo de recursos humanos, consiste en desarrollar cualidades personales esenciales como conocimientos, habilidades, actitudes y rasgos para desempeñar las actividades y que diferencian el desempeño de las personas. Todo trabajador debe de poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa. (p. 348)

Indicadores

1) Capacitación

Según Chiavenato (2017), menciona que: La capacitación es el proceso de formación de los trabajadores, lo cual es aplicado de forma organizada y sistemática, al aplicar la capacitación como un medio estratégico, los trabajadores adquieren mejores habilidades y competencias en función de los objetivos proyectados. (p. 330)

2) Desarrollo personal

Según Chiavenato (2017), establece que:

El interés fundamental de las empresas exitosas es agregar valor de las personas de manera continua e intensa. No como un esfuerzo único y aislado, sino constante y permanente. Y al agregar valor las empresas enriquecen su propio patrimonio, mejoran sus procesos e incrementan su calidad. (p. 351).

3) Plan de vida y carrera

Según Chiavenato (2017), menciona que: Cada vez son más las personas que asumen la responsabilidad total de sus propias carreras. Las empresas ofrecen las oportunidades y el impulso para aprender, lo que permite a las personas avanzar. (p. 230)

Dimensión 03: Retención de recursos humanos

Según Chiavenato (2017), establece que:

Desde el punto de vista de los recursos humanos, una organización viable es la que no solo capta y emplea sus talentos adecuadamente, si no también que los mantiene motivados en la organización. La retención de recursos humanos exige una serie de cuidados especiales. (p. 236).

Indicadores

1) Administración de sueldos y salarios

Según Chiavenato (2017), indica que:

Cada puesto de trabajo que existe en una organización tiene un valor individual, ya que depende mucho de las responsabilidades que asumen cada colaborador, a raíz de su potencial o mayor conocimiento sobre la actividad que se le encomienda en dicha área de trabajo. (p. 245).

2) Planes de prestaciones sociales

Según Chiavenato (2017), menciona que:

Las prestaciones sociales son las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Suelen financiarse total o parcialmente por la organización, pero casi nunca los pagan directamente los trabajadores. (p. 272).

3) Higiene y seguridad en el trabajo

Según Chiavenato (2017), expresa que: La higiene y la seguridad en el trabajo son dos actividades muy relacionadas porque garantiza que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados” (p. 284)

2.3. Definición de términos básicos

Liderazgo. El liderazgo está enfocado a la capacidad que tiene una persona para poder motivar, influir e incentivar al logro de objetivos a un grupo o equipos de trabajo.

Capital humano. El capital humano se refiere al valor económico o de producción procedentes de la formación y experiencia de los trabajadores.

Capacitación. El termino capacitación hace referencia al incremento de conocimientos, habilidades y destrezas para interactuar en el entorno laboral sobre el trabajo encomendado.

Gestión. Es todo aquello que conlleva seguir para resolver alguna cosa, problema o iniciar un negocio.

Organización. Es el conjunto comprendido directivos, empleador y empleadores que son parte de la organización.

Productividad. Se define como productividad a la cantidad de productos o servicios producidos por cada unidad de insumos utilizados en un determinado tiempo.

Utilidades. La utilidad es la medida de satisfacción por la cual los individuos valoran la elección de determinados bienes o servicios.

Compensación. La compensación es uno de los modos de extinción de las obligaciones que tiene lugar cuando dos personas son deudoras la una de la otra, con el efecto, por ministerio de la ley, de extinguir las dos deudas hasta el importe menor.

Motivación. La motivación es el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando y aumentando con ello, el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o acción, o para que deje de hacerlo.

Desarrollo. Son los pasos que uno debe seguir para lograr destacar en alguna situación de trabajo, en los estudios u otros aspectos.

Decisión. El termino decisión hace referencia a la elección de la mejor opción entre las diversas alternativas.

Comunicación. La comunicación es un proceso que consiste en la transmisión e intercambio de mensajes entre un emisor y un receptor.

Sinergia. La sinergia es un trabajo o un esfuerzo para realizar una determinada tarea muy compleja, y conseguir alcanzar el éxito al final.

Remuneración.

Se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

Desempeño. Desempeño es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea.

Satisfacción. Sentimiento de placer y contento, por haber dado cumplimiento a una necesidad o gusto.

Habilidad. Habilidad es la destreza que una persona tiene para ejercer determinada actividad.

Talento. Es la capacidad intelectual o aptitud que una persona tiene para aprender las cosas con facilidad o para desarrollar con mucha habilidad una actividad.

Estrategia. La estrategia es un procedimiento dispuesto para la toma de decisiones y/o para accionar frente a un determinado escenario.

Visión. Es la manera de representar, percibir e interpretar situaciones cotidianas o cualquier otro asunto.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

Las estrategias de liderazgo se relacionan significativamente en el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

- El liderazgo autocrático se relaciona significativamente en el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.
- El liderazgo democrático se relaciona significativamente en el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.
- El liderazgo afiliativo se relaciona significativamente en el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variable 01: Las estrategias de liderazgo

Según Piqueras (2016), menciona que: El líder acabará provocando en su equipo el mismo tipo de comportamientos que utiliza él/ ella mismo/a. Las personas copian a su líder, especialmente las que están comprometidas con el proyecto, porque el líder es un referente para ellos. (p. 8)

Variable 02: Desarrollo del capital humano

Según Chiavenato (2017), indica que:

La gestión de recursos humanos, es un campo de estudio relativamente nuevo, que paso y está pasando por profundos cambios y transformaciones. Su papel está en expansión y cada vez es más estratégico y menos

operativo. Sus objetivos se están centrando cada vez más en el negocio de la organización e introduciendo ventajas competitivas a través de la creación, desarrollo, difusión y aplicación del conocimiento corporativo en forma de habilidades esenciales para el éxito del negocio. (p. 96)

3.2.2. Definición de operacional

Según Hernández et al. (2014), indica que: Conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable. (p. 120).

Este punto constituye el conjunto de procedimientos referente a las actividades que se deben realizar y parámetros que se debe de tener en cuenta para llevar a cabo la medición de las variables de estudio de forma óptima.

Variable 01: Las estrategias de liderazgo

En esta investigación la variable las estrategias de liderazgo es del tipo cualitativo y está conformada por 3 dimensiones; Liderazgo autocrático, Liderazgo democrático y Liderazgo afiliativo, se ha de evaluar mediante la aplicación de un cuestionario.

Variable 02: Desarrollo del capital humano

En esta investigación la variable el desarrollo del capital humano es del tipo cuantitativo y está conformada por 3 dimensiones; Provisión de recursos humanos, Desarrollo de recursos humanos y Retención de recursos humanos, se ha de evaluar mediante la aplicación de un cuestionario.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

Aplicada

Ñaupas et al. (2013). Establecen que:

Es aquella que basándose en los resultados de la investigación básica, pura o fundamental está orientada a resolver los problemas sociales de un comunidad, región o país, como los problemas de salud, contaminación ambiental, educación en crisis, falta de seguridad física y jurídica, el narco tráfico y la corrupción, los paraísos fiscales y la elusión fiscal, legislación

laboral de tipo neoliberal, la globalización y el problema de las crisis financieras, entre otros. (p. 136).

Para el presente estudio se utilizó el tipo de investigación aplicada, ya que se busca aportar nuevas estrategias de liderazgo para mejorar e incrementar el potencial del talento humano de la empresa Agrícola IQF.

3.3.2. Nivel de investigación

Descriptivo

Cabezas et al. (2018). Indican que: “El estudio descriptivo busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes que se deben detallar sobre las personas, grupos, poblaciones, o cualquier otro factor o fenómeno que se someta a un determinado análisis”. (p. 68)

Para desarrollar el presente estudio se utilizó el nivel de investigación descriptivo debido a que se centra en la descripción de situaciones o hechos reales sobre una serie de cuestiones, como también, busca explicar lo que está sucediendo en un momento dado por su análisis e interpretación de los resultados.

Correlacional

Cabezas et al. (2018). Mencionan que: La investigación correlacional tiene como propósito evaluar la relación existente en dos o más conceptos, variable o categorías. Una vez medidas estas variables y a través de la aplicación de técnicas estadísticas se puede estimar su correlación. (p. 69)

El presente estudio busca determinar el grado de relación que existe entre la variable estrategias de liderazgo y el desarrollo del capital humano en una empresa Agrícola, ya que tiene como objetivo conocer cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

Donde

m = muestra

ox = Estrategias de liderazgo

oy = Desarrollo del capital humano

r = relación entre las variables

Tabla 1.*Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman*

Valores	Lectura
De -0,90 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0.71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Tomado de Bisquerra R. (2004). Metodología de la investigación Educativa. Madrid: Muralla.

3.3.3. Método de Investigación

Hipotético-Deductivo

De acuerdo con Bernal (2010) citando a Bunge (1979) menciona que: El método científico se refiere al conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o técnicas necesarias, examina y soluciona un problema o conjunto de problemas de investigación. (p. 58-59)

Para el presente estudio, se aplicará el método hipotético-deductivo, ya que consiste en 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.

3.4. Diseño de la investigación

- **Diseño no experimental**

Hernández y Mendoza (2018). Establecen que: El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema. (p. 128)

El diseño utilizado para llevar a cabo dicho estudio es no experimental, con el fin de observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos.

- **Enfoque cuantitativo**

Ñaupas et al. (2013) plantean que: El presente enfoque tiene que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico. (p. 140)

Para llevar a cabo dicho estudio, se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que este tipo de enfoque utiliza la recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente.

- **Corte transversal**

Hernández et al. (2010) explican que: Los diseños de investigación transaccional o transversal llevan a cabo una recolección de datos en un solo momento, es decir en un único tiempo. Teniendo como propósito describir las variables de estudio y analizar la interrelación e incidencia en un momento dado. (p. 151)

En el desarrollo del presente estudio, se llevó a cabo un diseño de investigación de corte transversal, ya que la recolección de datos se lleva a cabo en un determinado momento.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Hernández y Mendoza (2018). Indican que:

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. La población llamada también universo, comprende la gran diversidad de unidades que forman las necesidades, no solamente puede referirse a personas si no a cosas o hechos de interés social. (p. 95)

Al respecto, la población de presente estudio está conformada por todos los trabajadores, entre hombres y mujeres, que pertenecen a la Empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

Tabla 2.*Población de estudio*

Empresa IQF Del Perú S.A Fondo San José			TOTAL
Trabajadores Varones	124	-	124
Trabajadoras Mujeres	-	91	91
TOTAL			215

Fuente: Área de Recursos Humanos

3.5.2. Muestra

Hernández y Mendoza (2018). Mencionan que: La muestra es un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados. (p. 196)

Al respecto, en el presente estudio la muestra ha quedado conformada por 137 trabajadores de la Empresa IQF del Perú S.A. Ica – 2021.

$$n = \frac{Z^2 \cdot (p \cdot q)}{e^2 + \frac{(Z^2 \cdot (p \cdot q))}{N}}$$

Donde:

n° = Tamaño de la muestra sin ajustar.

N = Tamaño del universo.

P = Proporción de participantes masculinos.

Q = p – 1 Probabilidad de participantes femeninas.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivalente a 1,96 (como más usual) en relación al 99% de confianza equivalente a 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Error de muestreo, que generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre 1% y 9%, valor que queda al criterio del investigador.

Para el caso en estudio, en primer lugar, se halla el tamaño de las proporciones (p y q):

Entonces si “S” es el número de varones que trabajan en la empresa:

$$P: \frac{S}{N} = \frac{124}{215} = 0,576 = 58\% \quad (\text{Proporción de Varones})$$

$$N = 215$$

$$q: 1 - 0,576 = 0,424 = 42\% \quad (\text{Proporción de Mujeres})$$

Una vez conocido el tamaño de las proporciones, en segundo lugar, se procede a hallar el tamaño de la muestra de estudio, reemplazando la formula ya establecida:

$$n^{\circ} = \frac{1.96^2 (0.576) (0.424)}{0.05^2 + (1.96^2 (0.576*0.424/215))}$$

$$n^{\circ} = \frac{3.7632 (0.244224)}{0.0025 + 3.7632 (0.244224/215)}$$

$$n^{\circ} = \frac{0.9190637568}{0.0025 + (0.9190637568/215)}$$

$$n^{\circ} = \frac{0.9190637568}{0.0067747151479}$$

$$n^{\circ} = 138.66087086110$$

$$n^{\circ} = 139$$

3.5.3. Muestreo

Según Ñaupas et al. (2013) indican que: El muestreo es un procedimiento que permite la selección de las unidades de estudio que van a conformar la muestra, con la finalidad de recoger los datos requeridos por la investigación que se desea realizar. (p. 336)

Para la presente investigación se utilizará el muestreo Probabilístico de tipo aleatorio estratificado, ya que todos los componentes de una población están en posibilidad de ser elegidos.

Tabla 3.
Muestra de estudio

Empresa IQF Del Perú S.A Fondo San José			
Población	Fracción de Muestreo	Población	Muestra
Trabajadores	124	124	58%
Varones	215		
Trabajadores	91	91	42%
Mujeres	215		
TOTAL		215	100%

Fuente: Área de Recursos Humanos

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnica de recolección de datos

Técnica: la encuesta

Baena (2017). Indica que: La técnica juega un papel muy importante en el proceso de investigación científica, a tal grado que se le puede definir como la estructura del proceso de la investigación científica. (p. 68)

La técnica aplicada al trabajo de investigación es la encuesta, ya que permite recolectar datos para llevar a cabo la medición sobre las variables de estudio.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento: cuestionario

Baena (2017). Indica que: Los instrumentos son los apoyos que se tienen para que las técnicas cumplan su propósito. (p. 68)

El instrumento que se aplicara en el trabajo de investigación es el cuestionario, ya que corresponde a la técnica seleccionada. Para la medición de

dicho instrumento, se utilizará la escala de Likert, lo cual cuenta con 5 niveles de respuesta.

Escala de Likert

Hernández et al. (2010) mencionan que: El escalamiento Likert, es el conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías. (p. 245)

A este método, se le asigna un valor numérico para que el participante tenga la opción de elegir la alternativa en relación a su afirmación, ya que las afirmaciones califican al objeto de actitud que se está midiendo.

Tabla 4.
Escalamiento de Likert

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

Fuente: Elaboración propia

3.6.3. Validez del instrumento

Bernal (2010). Indica que:

La validez del instrumento indica que a partir de los resultados obtenidos pueden darse o inferirse conclusiones finales; por ejemplo, para medir la actitud que tienen los clientes respecto a la calidad de servicios que oferta una determinada empresa, el instrumento será válido siempre y cuando mida la actitud y no el conocimiento del cliente respecto a la calidad del servicio. (pp. 247-248)

La validez de los instrumentos se hará con la validación de expertos. Para este procedimiento, los expertos estarán constituidos por profesionales con amplia experiencia y conocedores de los conceptos y la metodología de la investigación.

Tabla 5.
Validación de juicio de expertos

Experto Validador	
Mg. Falconi Atoche Jhon Hayrol	Aplicable
Mg. Michel Jaime Méndez Escobar.	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

3.6.4. Confiabilidad del instrumento

Bernal (2010). Menciona que: un instrumento es confiable cuando existe consistencia en las puntuaciones obtenidas por las personas encuestadas, es decir que en distintas ocasiones se le debe examinar aplicando el mismo cuestionario. (p. 247)

Para la confiabilidad de los instrumentos se aplicarán pruebas pilotos, mediante el cual se verificará que los instrumentos arrojan datos confiables, para ello se usará el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 6.
Escala de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach

Valores de Alfa	Escala de interpretación
0.90 – 1	Perfecta
0.80 – 0.89	Elevada
0.70 – 0.79	Aceptable
0.60 – 0.69	Baja
0.50 – 0.59	Muy baja
<0.50	Nula

Fuente: Hernández y Mendoza (2018). Metodología de la investigación

3.7. Métodos de análisis de datos

Para la recolección y obtención de datos, en primer lugar, se elaboró los instrumentos respectivos para medir las variables de estudio, luego se procedió a la aplicación del mismo y preparar las observaciones, registros y mediciones obtenidas para que se analicen mediante el respectivo estudio estadístico.

3.8. Aspectos éticos

Para llevar a cabo la siguiente investigación, se contó con el apoyo correspondiente de la Empresa Agrícola IQF del Perú, en la cual se realizará el estudio y recolección de datos. De igual forma, se mantendrá en anónimo su identidad personal de los trabajadores de dicha empresa para llevar a cabo la encuesta planteada.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 7.

Niveles de la Variable Estrategias de Liderazgo
Estrategias de Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	46	33,1
Medio	54	38,8
Alto	39	28,1
Total	139	100,0

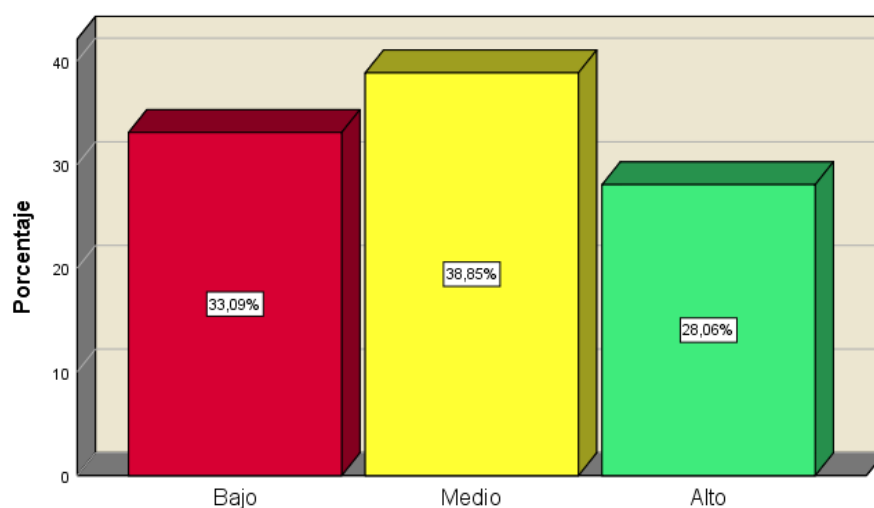


Figura 1. Niveles de la variable estrategias de liderazgo

En la tabla 8 y figura 1, se observa que, de los 139 trabajadores encuestados, un 38,85% que representan a 54 trabajadores consideran percibir niveles medios sobre las estrategias de liderazgo, seguido por un 33,09% que representan a 46 trabajadores consideran que es bajo y, por último, un 28,06% que representan a 39 trabajadores consideran que es alto.

Tabla 8.
Niveles de la Variable Desarrollo del Capital Humano
Desarrollo del Capital Humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	61	43,9
	Medio	43	30,9
	Alto	35	25,2
	Total	139	100,0

Fuente: Encuesta

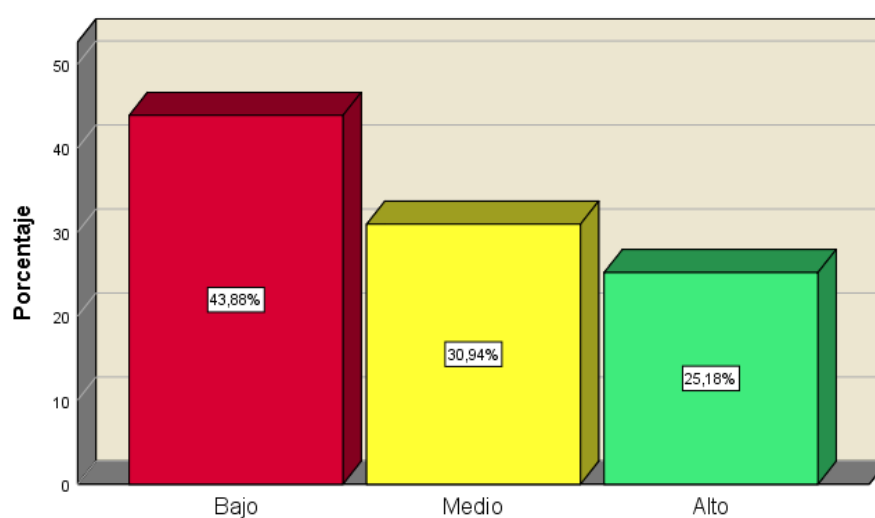


Figura 2. Niveles de la variable desarrollo del capital humano

Fuente: Propia

En la tabla 9 y figura 2, se observa que, de los 139 trabajadores encuestados, un 43,88% que representan a 61 trabajadores consideran percibir niveles bajos sobre el desarrollo del capital humano, seguido por un 30,94% que representan a 43 trabajadores consideran que es medio y, por último, un 25,18% que representan a 35 trabajadores consideran que es alto.

Tabla 9.
Niveles de la Dimensión Liderazgo Autoritario
Liderazgo Autoritario

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	31	22,3
	Medio	72	51,8
	Alto	36	25,9
	Total	139	100,0

Fuente: Encuesta

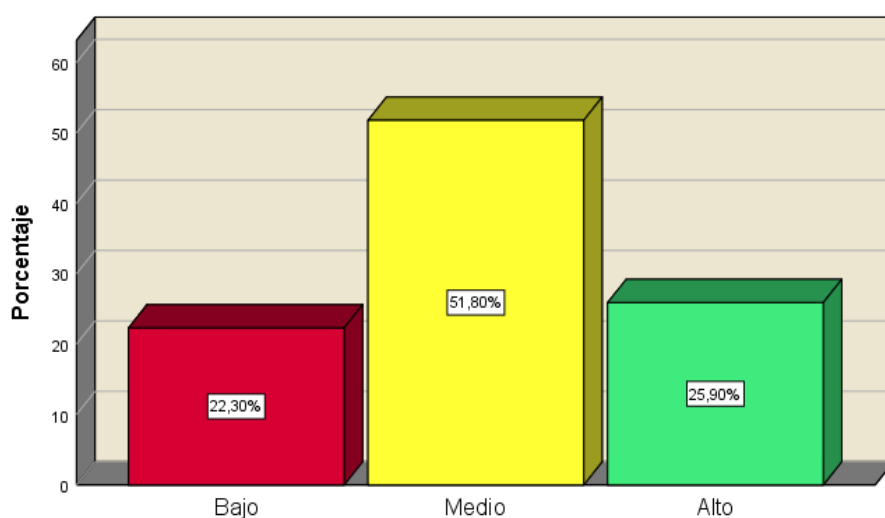


Figura 3. Niveles de la dimensión liderazgo autoritario
Fuente: propia

En la tabla 10 y figura 3, se observa que, de los 139 trabajadores encuestados, un 51,80% que representan a 72 trabajadores perciben un nivel medio sobre el liderazgo autoritario, seguido por un 25,90% que representan a 36 trabajadores perciben un nivel alto y, por último, un 22,30% que representan a 31 trabajadores perciben un nivel bajo.

Tabla 10.
Niveles de la Dimensión Liderazgo Democrático
Liderazgo Democrático

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	71	51,1
	Medio	43	30,9
	Alto	25	18,0
	Total	139	100,0

Fuente: Encuesta

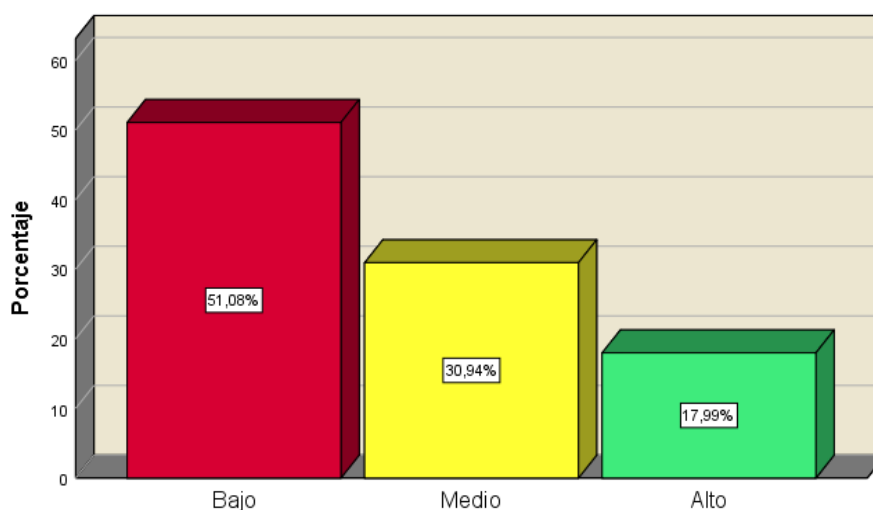


Figura 4. Niveles de la dimensión liderazgo democrático

En la tabla 11 y figura 4, se observa que, de los 139 trabajadores encuestados, un 51,08% que representan a 71 trabajadores perciben un nivel bajo sobre el liderazgo democrático, seguido por un 30,94% que representan a 43 trabajadores perciben un nivel medio y, por último, un 17,99% que representan a 25 trabajadores perciben un nivel alto.

Tabla 11.
Niveles de la Dimensión Liderazgo Democrático
Estrategias Afiliativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	41	29,5
	Medio	71	51,1
	Alto	27	19,4
	Total	139	100,0

Fuente: Encuesta

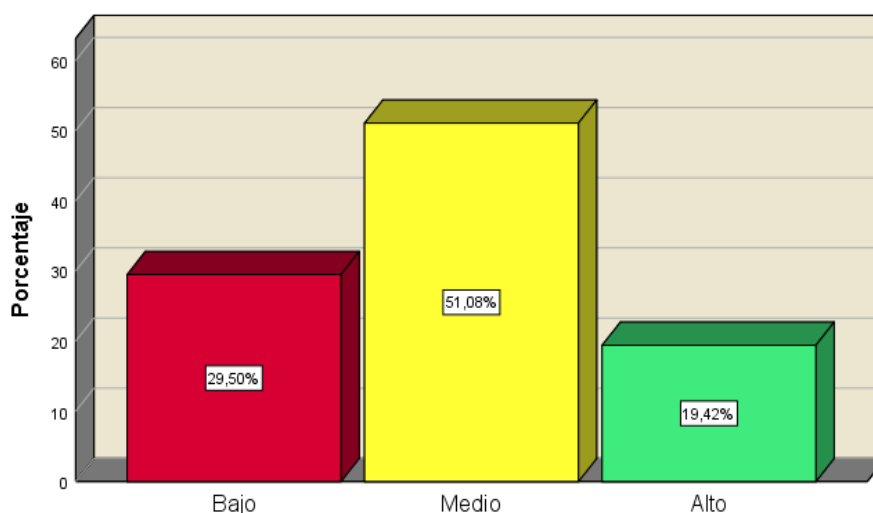


Figura 5. Niveles de la dimensión liderazgo afiliativo
Fuente: Propia

En la tabla 12 y figura 5, se observa que, de los 139 trabajadores encuestados, un 51,08% que representan a 71 trabajadores perciben un nivel medio sobre el liderazgo afiliativo, seguido por un 29,50% que representan a 41 trabajadores perciben un nivel bajo y, por último, un 19,42% que representan a 27 trabajadores perciben un nivel alto.

Prueba de confiabilidad

Tabla 12.

Niveles de confiabilidad de la variable Estrategias de Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	18

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta utilizada para la determinación de confiabilidad de la variable Estrategias de Liderazgo, fue el coeficiente Alfa de Cronbach; con una prueba realizada a 139 trabajadores de la Empresa Agrícola IQF del Perú, obteniendo 0,928, lo cual indica una escala de excelente confiabilidad.

Tabla 13.

Nivel de confiabilidad de la variable Desarrollo del Capital Humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	18

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta utilizada para la determinación de confiabilidad de la variable Desarrollo del Capital Humano, fue el coeficiente Alfa de Cronbach; con una prueba realizada a 139 trabajadores de la Empresa Agrícola IQF del Perú, obteniendo 0,928, lo cual indica una escala de excelente confiabilidad.

Prueba de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre las estrategias de liderazgo y el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

H1: Si existe relación entre las estrategias de liderazgo y el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

Tabla 14.

Niveles de correlación y significancia entre las variables Estrategias de Liderazgo y Desarrollo del Capital Humano

		V1 Estrategias De Liderazgo	V2 Desarrollo Del Capital Humano
Rho de Spearman	V1 Estrategias De Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,937**
	N	.	
	N	,000	
	V2 Desarrollo Del Capital Humano	Coeficiente de correlación	139
		Sig. (bilateral)	,937**
N	,000	1,000	
N	.	139	

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

En la tabla 14, se muestra la correlación entre las variables Estrategias de Liderazgo y Desarrollo del Capital Humano, determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0,937$, lo cual significa que existe una correlación muy alta entre las variables, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Si existe relación entre Estrategias de Liderazgo y Desarrollo del Capital Humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

Hipótesis específica 1:

H0: No existe relación entre el liderazgo autoritario y el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

H1: Si existe relación entre el liderazgo autoritario y el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

Tabla 15.

Nivel de correlación y significancia entre la dimensión Liderazgo Autoritario y la variable Desarrollo del Capital Humano

		D1 Liderazgo Autoritario	V2 Desarrollo Del Capital Humano
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	D1 Liderazgo Autoritario	Sig. (bilateral)	,000
		N	139
		Coeficiente de correlación	,882**
	V2 Desarrollo Del Capital Humano	Sig. (bilateral)	,000
		N	139

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

En la tabla 15, se muestra la relación entre la dimensión Liderazgo Autoritario y la variable Desarrollo del Capital Humano, determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.882$, lo cual significa que existe una correlación alta entre la dimensión y la variable, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Si existe relación entre Liderazgo Autoritario y Desarrollo del Capital Humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

Hipótesis específica 2:

H0: No existe relación entre el liderazgo democrático y el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

H1: Si existe relación entre el liderazgo democrático y el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

Tabla 16.

Nivel de correlación y significancia entre la dimensión Liderazgo Democrático y la variable Desarrollo del Capital Humano

		D2 Liderazgo Democrático	V2 Desarrollo Del Capital Humano
Rho de Spearman	D2 Liderazgo Democrático	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,893**
		N	139
	V2 Desarrollo Del Capital Humano	Coeficiente de correlación	,893**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	139

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

En la tabla 16, se muestra la relación entre la dimensión Liderazgo Democrático y la variable Desarrollo del Capital Humano, determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.893$, lo cual significa que existe una correlación alta entre la dimensión y la variable, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Si existe relación entre Liderazgo Democrático y Desarrollo del Capital Humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

Hipótesis específica 3:

H0: No existe relación entre el liderazgo afiliativo y el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

H1: Si existe relación entre el liderazgo afiliativo y el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

Tabla 17.

Nivel de correlación y significancia entre la dimensión Liderazgo Afiliativo y la variable Desarrollo del Capital Humano

		D3 Liderazgo Afiliativo	V2 Desarrollo Del Capital Humano	
Rho de Spearman	D3 Liderazgo Afiliativo	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	139	
	V2 Desarrollo Del Capital Humano	Coeficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

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

En la tabla 17, se muestra la relación entre la dimensión Liderazgo Afiliativo y la variable Desarrollo del Capital Humano, determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.829$, lo cual significa que existe una correlación alta entre la dimensión y la variable, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Si existe relación entre Liderazgo Afiliativo y Desarrollo del Capital Humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados encontrados, en la prueba estadística de Alfa de Cronbach, para medir el nivel de confiabilidad de los instrumentos de cada variable, lo cual se realizó a 139 trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. Ica – 2021, se obtuvo como resultado una excelente confiabilidad entre las variables de estudio estrategias de liderazgo y desarrollo del capital humano, con un nivel de 9,280 y 9,330 la cual ha servido como un dato confiable para realizar los análisis respectivos a las respuestas encontradas en el instrumento aplicado.

A través de los datos y estudios estadísticos, se pudo realizar las tablas de correlación entre las variables de estudio estrategias de liderazgo y desarrollo del capital humano, de la misma forma la correlación entre las dimensiones de la variable estrategias de liderazgo y la variable desarrollo del capital humano, teniendo como dimensiones la primera variable estrategias de liderazgo; liderazgo autoritario, liderazgo democrático, liderazgo afiliativo y la segunda variable desarrollo del capital humano; provisión de recursos humanos, desarrollo de recursos humanos y retención de recursos humanos.

En dicha investigación se obtuvo como objeto de estudio una muestra de 139 trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. Ica – 2021, lo cual se obtuvo una muy alta correlación entre la variable estrategias de liderazgo y desarrollo del capital humano, teniendo como valor 0,937, de la misma forma, se obtuvo una correlación alta entre la dimensión liderazgo autoritario y la variable desarrollo del capital humano, teniendo como valor 0,882, como también se obtuvo una alta correlación entre la dimensión liderazgo democrático y la variable desarrollo del capital humano, teniendo como valor 0,893 y por último, se obtuvo una alta correlación entre la dimensión liderazgo afiliativo y la variable desarrollo del capital humano, teniendo como valor 0,829.

Por lo tanto, con los datos obtenidos en la presente investigación, se realizó los cuadros de frecuencias y porcentajes sobre las respuestas que se hallaron para la comprobación de hipótesis generales y específicas, teniendo como resultado el rechazo de las hipótesis nulas y como aceptación las hipótesis alternas.

En la presente investigación realizada, cabe destacar que si existe una relación significativa entre las variables de estudio estrategias de liderazgo y desarrollo del capital humano, lo cual es un indicativo para que las empresas Agrícolas pongan énfasis y prioridad en la aplicación de estrategias de liderazgo, con la finalidad de desarrollar habilidades, destrezas y competencias en su capital humano, de esta manera poder conseguir mejores índices de productividad y rentabilidad empresarial.

Chiavenato (2009), manifiesta que:

Para que las organizaciones consigan resultados favorables, el directivo debe gestionar de forma activa, incentivando y motivando a sus trabajadores, ya que se debe de tener en cuenta la comprensión y necesidades humanas que tiene cada colaborador. En conclusión, la motivación depende de la conducción del administrador.

Para conseguir mejores resultados en cada departamento de la empresa es necesario llevar un estilo de liderazgo democrático y abierto que permita direccionar el conjunto de personas de manera efectiva, logrando así, un mejor rendimiento empresarial.

El termino liderazgo y direcciones son distintos, debido a que un directivo proactivo debe de ser un buen líder, pero en muchas ocasiones no siempre un buen líder es un buen directivo. Por lo tanto, los líderes deben de estar presente tanto en el nivel organizacional como en todos los grupos de trabajo. (p. 314).

Respecto al sustento de Chiavenato, cabe mencionar que, el liderazgo es el pilar principal y fundamental en cualquier tipo de organización para la consecución de objetivos planteados por dicha organización, ya que a través del liderazgo se logra influir, promover y fomentar la participación conjunta entre directivos y trabajadores, de esa forma construir un ambiente laboral idóneo y una óptima filosofía de trabajo en beneficio tanto de la organización como de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** En relación al objetivo general y en contestación de la hipótesis general, se concluye que existe un nivel de correlación significativa muy alta ($r=0,937^{**}$) siendo una correlación positiva entre estrategias de liderazgo y desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. Ica – 2021, con un nivel de significancia de 0,01 y $p=0,000 < 0,05$.
- Segunda.** Respecto al objetivo específico 1 y en contestación de la hipótesis específica 1, se concluye que existe un nivel de correlación significativa alta ($r=0,882^{**}$) siendo una correlación positiva entre liderazgo autoritario y desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. Ica – 2021, con un nivel de significancia de 0,01 y $p=0,000 < 0,05$.
- Tercera.** Respecto al objetivo específico 2 y en contestación de la hipótesis específica 2, se concluye que existe un nivel de correlación significativa alta ($r=0,893^{**}$) siendo una correlación positiva entre liderazgo democrático y desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. Ica – 2021, con un nivel de significancia de 0,01 y $p=0,000 < 0,05$.
- Cuarta.** Respecto al objetivo específico 3 y en contestación de la hipótesis específica 3, se concluye que existe un nivel de correlación significativa alta ($r=0,829^{**}$) siendo una correlación positiva entre liderazgo afiliativo y desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A. Ica – 2021, con un nivel de significancia de 0,01 y $p=0,000 < 0,05$.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se le recomienda al personal directivo de la empresa Agrícola IQF del Perú, que fomenten estrategias de liderazgo en la dirección de su personal colaborativo para incrementar su potencial humano, de esta manera poder incrementar la productividad y rentabilidad empresarial.
- Segunda.** Se le recomienda al personal directivo de la empresa Agrícola IQF del Perú, que impongan reglas internas que no hostiguen y limiten a los trabajadores frente a las actividades que desarrollan en dicha empresa, de esta forma poder lograr objetivos de manera conjunta.
- Tercera.** Se le recomienda al personal directivo de la empresa Agrícola IQF del Perú, que se promueva la libre expresión de sus trabajadores frente a los problemas o soluciones que se presentan en dicha empresa, lo cual se lograra fomentar un trabajo en equipo eficiente en beneficio de la empresa.
- Cuarta.** Se le recomienda al personal directivo de la empresa Agrícola IQF del Perú, que promueva y fomente la participación, colaboración e involucramiento de los trabajadores en cada actividad que se lleva a cabo en la empresa, ya que aquello permitirá que el trabajador se sienta identificado con la labor que desempeña.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración de Personal*. Edición 1°. Red Tercer Milenio S.C.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación serie integral por competencias*. 3° Edición. Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. et al. (2010). *Metodología de la investigación*. 3° Edición. Pearson Educación.
- Bozada, A. (2018). *La personalidad y su relación con el liderazgo de los estudiantes universitarios de áreas empresariales*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Bueno, D. y Orozco L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. Universidad Tecnológica de Pereira.
- Cabezas, E. et al. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. 1° Edición. Universidad de las fuerzas armadas ESPE.
- Costa, A. (2015). *Liderazgo y dirección de empresas en el s. XXI*. Artículo de la UOC.
- Condori, Y. (2017). *El Liderazgo y Gestión del Conocimiento de los Directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno- 2017*. Universidad Nacional de del Antiplano.
- Cleopatra, J. (2012). *Liderazgo empresarial*. 1° Edición. Red tercer milenio.
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Ediciones ECOE. Editorial MACRO.
- Ccarhuaypiña, G. (2017). *El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo*. Universidad Peruana Los Andes.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. 10° Edición. Editorial. Mc Grall Hill Education.

- Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. 6° Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Garay, S. (2016). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*”, Universidad Complutense de Madrid.
- Guimerá, A. (2018). *El liderazgo estratégico una aproximación interdisciplinar*. 7° Edición. NIPO.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R. et al (2014). *Metodología de la Investigación*. 6° Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, R. et al. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5° Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Laica, V. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Lussier, R. y Achua C. (2011). *Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. 4° Edición. Ediciones CENGAGE Learning.
- Ñaupas, H. et al (2013). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5° Edición. Bogotá: Ediciones de la U.
- Piqueras, C. (2016). *Manual para Líderes de Equipos*.
- Rivera, L. (2019). *Liderazgo Directivo y el Desarrollo Productivo de una Empresa Automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019*. Universidad César Vallejo.
- Rojas y Vilchez (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús 2018*. Universidad Norbert Wiener.
- Vallejo, Luz, (2016). *Gestión del Talento Humano*. 1° Edición. Instituto de Investigaciones.

Vladimir, J. (2017). *El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato.

Wayne, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 11° Edición. Editorial Person Educación.

Zuñiga, D. y Zuñiga, J. (2016). *La Integración Estratégica y el Desempeño del Capital Humano en la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica – año 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Estrategias de liderazgo y el Desarrollo del Capital Humano en los trabajadores de la empresa IQF del PerúA Fundo San José, Ica – 2020	¿En qué medida las estrategias de liderazgo se relacionan con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021?	Determinar cómo las estrategias de liderazgo se relacionan con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.	Las estrategias de liderazgo se relacionan significativamente con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.	Estrategias de Liderazgo	Liderazgo Autoritario	Destrucción de la motivación	o de Investigación Aplicada
						Perdida de compromiso	
						Fuga de talento	
	Liderazgo Democrático	Capacidad de decidir					
		Comunicación abierta					
		Libertad de expresión					
	Liderazgo Afiliativo	Relación extraordinaria					
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Desarrollo del Capital Humano	Provisión de Recursos Humanos	Reclutamiento	Nivel de Investigación Descriptivo – correlacional
	¿De qué forma el liderazgo autoritario se relaciona con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021?	Determinar cómo el liderazgo autoritario se relaciona con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.	El liderazgo autoritario se relaciona significativamente en el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.			Selección	
	¿De qué forma el liderazgo democrático se relaciona con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica – 20	Determinar cómo el liderazgo democrático se relaciona con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica –	El liderazgo democrático se relaciona significativamente en el desarrollo del capital humano en los trabajadores de la empresa IQF del Perú S.A., Ica –			Capacitación	
¿De qué forma el liderazgo afiliativo se relaciona con el desarrollo del capital humano en los trabajadores de esa IQF del Perú S.A., Ica – 2021?	Determinar cómo el liderazgo afiliativo se relaciona con el desarrollo del capital humano en los trabajadores empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.	El liderazgo afiliativo se relaciona significativamente en el desarrollo del capital humano en los trabajadores de empresa IQF del Perú S.A., Ica – 2021.	Desarrollo de Recursos Humanos		Desarrollo personal	Plan de vida y carrera	Diseño de Investigación No experimental de corte transversal
			Retención de Recursos Humanos		Administración de sueldos y salarios		
				Planes de prestaciones sociales	Población Muestra censada 139 trabajadores	Técnica Encuesta	
						Instrumento Cuestionario	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Estrategias de Liderazgo	<p>Según Piqueras (2016), menciona que:</p> <p>El líder acabará provocando en su equipo el mismo tipo de comportamientos que utiliza él/ella mismo/a. Las personas copian a su líder, especialmente las que están comprometidas con el proyecto, porque el líder es un referente para ellos. (p. 8). El liderazgo estratégico hace referencia a que los directivos tengan a su cargo un alto nivel de decisión y control sobre las actividades que se llevan a cabo diariamente en la empresa.</p>	<p>Las estrategias de liderazgo se encuentran conformada por las siguientes dimensiones: liderazgo autoritario, liderazgo democrático y liderazgo afiliativo. Los procedimientos de las estrategias de liderazgo se llevan a cabo a través de los atributos del cuestionario.</p>	<p>1. Liderazgo Autoritario</p> <p>2. Liderazgo Democrático</p> <p>3. Liderazgo Afiliativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Destrucción de la motivación - Pérdida de compromiso - Fuga de talento - Capacidad de decidir - Comunicación abierta - Libertad de expresión - Relación extraordinaria - Familiaridad con el equipo - Clima laboral 	<p>1 = Nunca</p> <p>2 = Casi nunca</p> <p>3 = A veces</p> <p>4 = Casi siempre</p> <p>5 = Siempre</p>

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal
Desarrollo organizacional	<p>Según Chiavenato (2017), indica que:</p> <p>La gestión de recursos humanos, es un campo de estudio relativamente nuevo, que paso y está pasando por profundos cambios. Su papel está en expansión y cada vez es más estratégico y menos operativo. Sus objetivos se están centrando cada vez más en el negocio de la organización, introduciendo ventajas competitivas a través de la creación, desarrollo, difusión y aplicación del conocimiento corporativo en forma de habilidades esenciales para el éxito del negocio. (p. 96)</p>	<p>El desarrollo del capital humano se encuentra conformada por las siguientes dimensiones: provisión de recursos humanos, desarrollo de recursos humanos y retención de recursos humanos. Los procedimientos de las estrategias de liderazgo se llevan a cabo a través de los atributos del cuestionario.</p>	<p>1. Provisión de Recursos Humanos</p> <p>2. Desarrollo de Recursos Humanos</p> <p>3. Retención de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Selección - Integración - Capacitación - Desarrollo personal - Plan de vida y carrera - Administración de sueldos y salarios - Planes de prestaciones sociales - Higiene y seguridad en el trabajo 	<p>1= Nunca</p> <p>2 = Casi nunca</p> <p>3 = A veces</p> <p>4 = Casi siempre</p> <p>5 = Siempre</p>

Anexo 3: Instrumento

CUESTIONARIO

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

Variable 01: Estrategias de Liderazgo

Dimensión 01: Liderazgo Autoritario						
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01: Destrucción de la Motivación						
1	¿La empresa IQF motiva a sus trabajadores frente a la labor que desempeñan?					
2	¿Cree usted que la motivación que se le da a los trabajadores en la empresa IQF es óptimo?					
Indicador 02: Perdida de Compromiso						
3	¿Los directivos de la empresa IQF muestran perdida de compromiso con sus trabajadores?					
4	¿La empresa IQF asume el compromiso con responsabilidad que tiene con sus trabajadores?					
Indicador 03: Fuga de Talento						
5	¿En la empresa IQF reconocen el talento de sus trabajadores?					
6	¿Cree usted que los directivos de la empresa IQF dejan desapercibido el talento de sus trabajadores?					
Dimensión 02: Liderazgo Democrático						
Indicador 01: Capacidad de Decidir						
7	¿Los directivos facultan a sus trabajadores a tomar decisiones en la empresa?					
8	¿Cree usted que en la empresa IQF limitan a sus trabajadores a tomar decisiones sobre las actividades que se desarrollan?					
Indicador 02: Comunicación Abierta						
9	¿En la empresa IQF existe una comunicación abierta entre directivos y trabajadores?					

10	¿Los directivos de la empresa IQF toman en cuenta la participación de sus colaboradores en las reuniones que realizan?					
Indicador 03: Libertad de expresión						
11	¿Los trabajadores de la empresa IQF tienen libertad de expresión frente a las decisiones que toma los directivos?					
12	¿En la empresa IQF toman en cuenta las opiniones de sus trabajadores sobre acuerdos empresariales?					
Dimensión 03: Liderazgo Afiliativo						
Indicador 01: Relación Extraordinaria						
13	¿En la empresa IQF existe una relación extraordinaria entre directivos y trabajadores?					
14	¿Los directivos de la empresa IQF promueven de manera constante las relaciones humanas entre colaboradores?					
Indicador 02: Familiaridad con el Equipo						
15	¿En la empresa IQF se fomenta la familiaridad de equipo entre colaboradores?					
16	¿Cree usted que en la empresa IQF existe el trabajo en equipo entre colaboradores?					
Indicador 03: Clima Laboral						
17	¿Los directivos de la empresa IQF promueven el clima laboral?					
18	¿Cree usted que en la empresa IQF existe un clima laboral idóneo?					

Variable 02: Desarrollo del Capital Humano

Dimensión 01: Provisión de Recursos Humanos						
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01: Reclutamiento						
1	¿En la empresa IQF llevan a cabo un plan de reclutamiento de personal?					
2	¿Cree usted que el área de recursos humanos cumple con los lineamientos de un plan de reclutamiento de personal?					
Indicador 02: Selección						
3	¿En la empresa IQF existe una selección de personal de acuerdo al perfil del puesto?					
4	¿Cree usted que la selección de personal en la empresa IQF lo realizan según competencia del trabajador?					
Indicador 03: Integración						
5	¿Al contratar un nuevo personal en la empresa IQF se lleva a cabo un plan de integración?					
6	¿Está de acuerdo usted con el plan de integración que se lleva a cabo en la empresa IQF?					
Dimensión 02: Desarrollo de Recursos Humanos						
Indicador 01: Capacitación						
7	¿En la empresa IQF capacitan a sus trabajadores de manera permanente?					
8	¿Se siente a gusto con la capacitación que recibe en la empresa IQF?					
Indicador 02: Desarrollo Personal						
9	¿Los directivos de la empresa IQF llevan a cabo un plan de desarrollo personal para mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores?					
10	¿En la empresa IQF brindan oportunidad de ascenso a sus trabajadores?					
Indicador 03: Plan de Vida y Carrera						
11	¿Los directivos de la empresa IQF promueven un plan de carrera para incrementar la competitividad de sus trabajadores?					
12	¿Alguna vez le han propuesto a usted un plan de carrera para incrementar su competitividad laboral?					
Dimensión 03: Retención de Recursos Humanos						
Indicador 01: Administración de Sueldos y Salarios						

13	¿En la empresa IQF existe una óptima administración de sueldos y salarios de los trabajadores?					
14	¿Usted se siente a gusto con el salario que le retribuye la empresa?					
Indicador 02: Planes de Prestaciones Sociales						
15	¿En la empresa IQF realizan planes de prestaciones sociales a sus trabajadores?					
16	¿Usted se siente a gusto con las prestaciones sociales que le brinda la empresa por las actividades que realiza?					
Indicador 03: Higiene y Seguridad en el Trabajo						
17	¿En la empresa IQF se fomenta la higiene y seguridad en el trabajo?					
18	¿En la empresa IQF existe seguridad en el trabajo frente a las actividades que realiza?					

,

Anexo 4: Validación del Instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA V1 ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Estrategias de Liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Autoritario							
1	¿La empresa IQF motiva a sus trabajadores frente a la labor que desempeñan?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que la motivación que se le da a los trabajadores en la empresa IQF es óptimo?	✓		✓		✓		
3	¿Los directivos de la empresa IQF muestran perdida de compromiso con sus trabajadores?	✓		✓		✓		
4	¿La empresa IQF asume el compromiso con responsabilidad que tiene con sus trabajadores?	✓		✓		✓		
5	¿En la empresa IQF reconocen el talento de sus trabajadores?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que los directivos de la empresa IQF dejan desapercibido el talento de sus trabajadores?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Democrático							
7	¿Los directivos facultan a sus trabajadores a tomar decisiones en la empresa?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que en la empresa IQF limitan a sus trabajadores a tomar decisiones sobre las actividades que se desarrollan?	✓		✓		✓		
9	¿En la empresa IQF existe una comunicación abierta entre directivos y trabajadores?	✓		✓		✓		
10	¿Los directivos de la empresa IQF toman en cuenta la participación de sus colaboradores en las reuniones que realizan?	✓		✓		✓		
11	¿Los trabajadores de la empresa IQF tienen libertad de expresión frente a las decisiones que toma los directivos?	✓		✓		✓		

12	¿En la empresa IQF toman en cuenta las opiniones de sus trabajadores sobre acuerdos empresariales?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Liderazgo Afiliativo	Si	No	si	no	si		
13	¿En la empresa IQF existe una relación extraordinaria entre directivos y trabajadores?	✓		✓		✓		
14	¿Los directivos de la empresa IQF promueven de manera constante las relaciones humanas entre colaboradores?	✓		✓		✓		
15	¿En la empresa IQF se fomenta la familiaridad de equipo entre colaboradores?	✓		✓		✓		
16	¿Cree usted que en la empresa IQF existe el trabajo en equipo entre colaboradores?	✓		✓		✓		
17	¿Los directivos de la empresa IQF promueven el clima laboral?	✓		✓		✓		
18	¿Cree usted que en la empresa IQF existe un clima laboral idóneo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Falconi Atoche Jhon Hayrol
DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Existe suficiencia, se dice que existe suficiencia cuando los ítems establecidos están aptos para medir las variables de estudio y las dimensiones.



Firma del experto informante

17 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Desarrollo del Capital Humano							
	DIMENSIÓN 1: Provisión de Recursos Humanos							
1	¿En la empresa IQF llevan a cabo un plan de reclutamiento de personal?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que el área de recursos humanos cumple con los lineamientos de un plan de reclutamiento de personal?	✓		✓		✓		
3	¿En la empresa IQF existe una selección de personal de acuerdo al perfil del puesto?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que la selección de personal en la empresa IQF lo realiza según competencia del trabajador?	✓		✓		✓		
5	¿Al contratar un nuevo personal en la empresa IQF se lleva a cabo un plan de integración?	✓		✓		✓		
6	¿Está de acuerdo usted con el plan de integración que se lleva a cabo en la empresa IQF?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de Recursos Humanos							
7	¿En la empresa IQF capacitan a sus trabajadores de manera permanente?	✓		✓		✓		
8	¿Se siente a gusto con la capacitación que recibe en la empresa IQF?	✓		✓		✓		
9	¿Los directivos de la empresa IQF llevan a cabo un plan de desarrollo personal para mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores?	✓		✓		✓		
10	¿En la empresa IQF brindan oportunidad de ascenso a sus trabajadores?	✓		✓		✓		
11	¿Los directivos de la empresa IQF promueven un plan de carrera para incrementar la competitividad de sus trabajadores?	✓		✓		✓		
12	¿Alguna vez le han propuesto a usted un plan de carrera para incrementar su competitividad laboral?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Retención de Recursos Humanos							

13	¿En la empresa IQF existe una óptima administración de sueldos y salarios de los trabajadores?	✓		✓		✓		
14	¿Usted se siente a gusto con el salario que le retribuye la empresa?	✓		✓		✓		
15	¿En la empresa IQF realizan planes de prestaciones sociales a sus trabajadores?	✓		✓		✓		
16	¿Usted se siente a gusto con las prestaciones sociales que le brinda la empresa por las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
17	¿En la empresa IQF se fomenta la higiene y seguridad en el trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿En la empresa IQF existe seguridad en el trabajo frente a las actividades que realiza?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Falconi Atoche Jhon Hayrol
 DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Existe suficiencia, se dice que existe suficiencia cuando los ítems establecidos son aptos para medir las variables de estudio y las dimensiones.



Firma del Experto Informa

17 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA V1 ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Estrategias de Liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Autoritario							
1	¿La empresa IQF motiva a sus trabajadores frente a la labor que desempeñan?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que la motivación que se le da a los trabajadores en la empresa IQF es óptimo?	✓		✓		✓		
3	¿Los directivos de la empresa IQF muestran perdida de compromiso con sus trabajadores?	✓		✓		✓		
4	¿La empresa IQF asume el compromiso con responsabilidad que tiene con sus trabajadores?	✓		✓		✓		
5	¿En la empresa IQF reconocen el talento de sus trabajadores?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que los directivos de la empresa IQF dejan desapercibido el talento de sus trabajadores?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Democrático							
7	¿Los directivos facultan a sus trabajadores a tomar decisiones en la empresa?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que en la empresa IQF limitan a sus trabajadores a tomar decisiones sobre las actividades que se desarrollan?	✓		✓		✓		
9	¿En la empresa IQF existe una comunicación abierta entre directivos y trabajadores?	✓		✓		✓		
10	¿Los directivos de la empresa IQF toman en cuenta la participación de sus colaboradores en las reuniones que realizan?	✓		✓		✓		

1 1	¿Los trabajadores de la empresa IQF tienen libertad de expresión frente a las decisiones que toma los directivos?	✓		✓		✓		
1 2	¿En la empresa IQF toman en cuenta las opiniones de sus trabajadores sobre acuerdos empresariales?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Liderazgo Afiliativo	Si	No	si	no	si		
1 3	¿En la empresa IQF existe una relación extraordinaria entre directivos y trabajadores?	✓		✓		✓		
1 4	¿Los directivos de la empresa IQF promueven de manera constante las relaciones humanas entre colaboradores?	✓		✓		✓		
1 5	¿En la empresa IQF se fomenta la familiaridad de equipo entre colaboradores?	✓		✓		✓		
1 6	¿Cree usted que en la empresa IQF existe el trabajo en equipo entre colaboradores?	✓		✓		✓		
1 7	¿Los directivos de la empresa IQF promueven el clima laboral?	✓		✓		✓		
1 8	¿Cree usted que en la empresa IQF existe un clima laboral idóneo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/

Mg: Michel Jaime Méndez Escobar: MBA - Administración

DNI: 10797172

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Metodólogo

²Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

08 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: Desarrollo del Capital Humano							
	DIMENSIÓN 1: Provisión de Recursos Humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En la empresa IQF llevan a cabo un plan de reclutamiento de personal?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que el área de recursos humanos cumple con los lineamientos de un plan de reclutamiento de personal?	✓		✓		✓		
3	¿En la empresa IQF existe una selección de personal de acuerdo al perfil del puesto?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que la selección de personal en la empresa IQF lo realiza según competencia del trabajador?	✓		✓		✓		
5	¿Al contratar un nuevo personal en la empresa IQF se lleva a cabo un plan de integración?	✓		✓		✓		
6	¿Está de acuerdo usted con el plan de integración que se lleva a cabo en la empresa IQF?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de Recursos Humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿En la empresa IQF capacitan a sus trabajadores de manera permanente?	✓		✓		✓		
8	¿Se siente a gusto con la capacitación que recibe en la empresa IQF?	✓		✓		✓		
9	¿Los directivos de la empresa IQF llevan a cabo un plan de desarrollo personal para mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores?	✓		✓		✓		
10	¿En la empresa IQF brindan oportunidad de ascenso a sus trabajadores?	✓		✓		✓		
11	¿Los directivos de la empresa IQF promueven un plan de carrera para incrementar la competitividad de sus trabajadores?	✓		✓		✓		

12	¿Alguna vez le han propuesto a usted un plan de carrera para incrementar su competitividad laboral?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Retención de Recursos Humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿En la empresa IQF existe una óptima administración de sueldos y salarios de los trabajadores?	✓		✓		✓		
14	¿Usted se siente a gusto con el salario que le retribuye la empresa?	✓		✓		✓		
15	¿En la empresa IQF realizan planes de prestaciones sociales a sus trabajadores?	✓		✓		✓		
16	¿Usted se siente a gusto con las prestaciones sociales que le brinda la empresa por las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
17	¿En la empresa IQF se fomenta la higiene y seguridad en el trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿En la empresa IQF existe seguridad en el trabajo frente a las actividades que realiza?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/

Mg: Michel Jaime Méndez Escobar. MBA - Administración

DNI: 10797172

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Metodólogo

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

08 de junio del 2021

Anexo 5: Matriz de datos

ITEMS	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO																	
	Liderazgo Autoritario						Liderazgo Democrático						Liderazgo Afiliativo					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Colaborador 01	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	3
Colaborador 02	3	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	4	4
Colaborador 03	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4
Colaborador 04	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4
Colaborador 05	3	3	5	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	4	5	3	4	4
Colaborador 06	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4
Colaborador 07	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	4	5	5	3
Colaborador 08	3	4	3	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	3	5	3	3	4
Colaborador 09	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5
Colaborador 10	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	5	4
Colaborador 11	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2
Colaborador 12	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5
Colaborador 13	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	5	3	3	3	5	5	4
Colaborador 14	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	3	3	4
Colaborador 15	5	3	3	3	5	4	5	4	3	2	5	3	3	3	5	3	3	2
Colaborador 16	3	3	5	4	3	4	4	4	2	4	5	3	5	3	3	3	3	3
Colaborador 17	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	2	4	3	2	5	3	3	3
Colaborador 18	4	4	4	3	2	5	3	4	2	4	5	3	4	5	3	4	3	4
Colaborador 19	3	3	5	3	2	4	5	4	4	4	2	5	3	3	2	5	2	2
Colaborador 20	4	3	4	5	3	4	4	5	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4
Colaborador 21	5	4	5	3	5	4	2	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3
Colaborador 22	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	2	3	3	3	4	4	4
Colaborador 23	5	3	5	5	2	4	5	3	5	4	4	5	4	2	4	5	3	3
Colaborador 24	3	5	4	4	5	5	2	4	2	2	5	3	3	4	3	3	3	3
Colaborador 25	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	2	3	5	2
Colaborador 26	3	4	5	5	3	3	2	4	3	3	4	5	3	2	3	2	3	3
Colaborador 27	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	5	3	5
Colaborador 28	3	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	5	4	4
Colaborador 29	4	3	4	4	2	5	2	4	4	4	3	2	5	3	2	2	2	3
Colaborador 30	5	4	5	4	4	5	3	5	4	2	2	4	3	4	3	2	5	3
Colaborador 31	5	4	4	3	4	5	4	5	2	3	2	4	3	4	4	2	5	5
Colaborador 32	3	2	5	3	3	4	3	4	2	3	2	3	5	2	2	3	4	3
Colaborador 33	4	5	5	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3
Colaborador 34	3	3	4	4	2	4	3	4	3	5	2	4	5	5	4	4	2	3
Colaborador 35	3	2	4	3	3	4	2	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3
Colaborador 36	5	5	5	4	4	5	3	4	5	2	3	2	2	3	2	2	3	4
Colaborador 37	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4
Colaborador 38	4	2	5	4	4	5	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3
Colaborador 39	3	2	3	3	4	5	2	3	2	2	2	5	3	4	3	5	3	3
Colaborador 40	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3
Colaborador 41	4	2	2	5	4	4	4	4	3	3	3	2	5	2	2	3	2	2
Colaborador 42	2	4	3	4	2	5	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	5	3
Colaborador 43	3	5	4	3	2	4	4	5	3	3	5	3	3	2	2	4	2	3
Colaborador 44	3	2	5	4	4	4	2	3	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4
Colaborador 45	2	4	3	3	2	5	3	4	4	5	3	4	2	2	3	4	4	4
Colaborador 46	2	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	2	2	1	2	2	3	2
Colaborador 47	4	2	4	4	4	5	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4
Colaborador 48	3	3	3	5	2	4	4	5	3	2	3	3	3	4	3	5	3	4
Colaborador 49	2	3	5	4	3	3	5	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3
Colaborador 50	3	2	5	4	3	4	2	5	4	4	3	2	2	3	4	5	3	4
Colaborador 51	4	3	3	5	2	4	3	5	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3
Colaborador 52	3	2	4	4	2	5	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	2
Colaborador 53	2	3	5	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	5	2	3	3	3
Colaborador 54	5	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
Colaborador 55	3	2	4	5	1	5	5	4	4	5	2	2	3	3	1	1	2	2
Colaborador 56	2	3	5	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3
Colaborador 57	4	2	4	4	2	4	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	3
Colaborador 58	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3
Colaborador 59	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3
Colaborador 60	2	2	3	5	2	5	4	4	3	4	2	3	2	2	2	1	2	2
Colaborador 61	2	4	3	3	3	5	3	4	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2
Colaborador 62	4	3	5	3	4	4	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1
Colaborador 63	2	3	5	4	4	5	2	4	1	2	1	2	4	2	2	3	2	3
Colaborador 64	2	2	2	5	2	2	2	5	2	4	1	3	3	1	3	3	3	3
Colaborador 65	3	2	3	3	2	4	3	4	2	4	1	1	1	3	3	2	3	3
Colaborador 66	3	2	4	4	3	4	3	3	4	1	1	2	3	4	2	3	3	3
Colaborador 67	2	2	2	4	2	5	2	4	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2
Colaborador 68	3	2	2	4	3	5	3	5	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3
Colaborador 69	1	3	3	2	4	4	2	5	2	4	2	2	3	1	3	2	3	3
Colaborador 70	2	2	3	4	4	4	2	5	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3

Colaborador 71	2	2	3	3	2	5	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3
Colaborador 72	3	3	4	4	2	4	2	3	2	2	4	1	3	2	2	3	4	3
Colaborador 73	3	3	3	4	1	5	1	5	1	4	2	1	3	1	3	2	3	4
Colaborador 74	3	2	4	3	2	5	2	2	2	3	1	1	3	2	4	3	3	2
Colaborador 75	1	3	2	2	1	5	3	5	2	2	2	1	2	1	3	1	3	2
Colaborador 76	2	2	4	3	2	2	1	5	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3
Colaborador 77	2	2	2	5	3	3	2	4	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2
Colaborador 78	2	3	3	2	4	5	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3
Colaborador 79	1	3	4	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3
Colaborador 80	2	2	3	2	2	4	2	5	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3
Colaborador 81	4	2	5	3	2	4	3	4	2	3	2	2	1	4	3	3	2	3
Colaborador 82	2	1	2	3	2	4	2	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3
Colaborador 83	3	2	3	4	2	5	1	3	2	4	2	1	1	2	3	3	3	3
Colaborador 84	2	3	2	2	1	5	2	4	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4
Colaborador 85	1	4	2	4	1	4	1	3	2	1	1	2	3	1	2	3	3	3
Colaborador 86	2	3	3	3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	3	2	3
Colaborador 87	1	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	1	1	1	2	2
Colaborador 88	2	3	4	4	1	4	1	4	4	1	1	1	2	2	3	3	3	3
Colaborador 89	3	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	1	3	2	2	4	3	2
Colaborador 90	2	2	3	4	2	4	2	3	3	4	1	1	3	3	2	3	3	3
Colaborador 91	1	2	5	3	3	4	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3
Colaborador 92	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	1	3	2	3	3
Colaborador 93	3	2	3	3	4	4	1	3	1	1	1	1	4	4	3	3	2	2
Colaborador 94	2	2	5	4	1	5	3	1	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2
Colaborador 95	4	2	3	2	1	5	2	4	2	3	2	1	4	3	2	2	2	1
Colaborador 96	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	3	2
Colaborador 97	2	1	3	2	3	4	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3
Colaborador 98	1	3	4	3	2	3	3	4	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2
Colaborador 99	2	2	3	2	2	4	1	2	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2
Colaborador 100	3	3	2	4	2	5	1	3	1	3	1	3	3	3	2	2	2	3
Colaborador 101	2	1	4	3	1	3	2	4	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3
Colaborador 102	2	3	1	3	2	4	1	2	4	1	2	1	3	2	2	1	2	1
Colaborador 103	1	2	2	2	1	5	1	4	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3
Colaborador 104	2	2	4	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
Colaborador 105	3	2	1	1	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2
Colaborador 106	3	1	3	2	2	4	2	1	2	1	1	2	3	2	3	1	3	2
Colaborador 107	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3
Colaborador 108	3	1	3	4	1	3	3	4	2	1	1	2	3	3	1	2	1	1
Colaborador 109	1	1	2	1	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1
Colaborador 110	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2
Colaborador 111	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	1	2
Colaborador 112	2	1	2	2	2	2	1	4	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2
Colaborador 113	3	2	2	2	2	4	2	4	3	3	1	2	2	1	3	2	1	2
Colaborador 114	2	1	2	1	3	1	2	2	2	3	1	2	3	1	3	3	2	3
Colaborador 115	3	3	4	2	2	2	1	4	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2
Colaborador 116	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1
Colaborador 117	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3
Colaborador 118	2	2	2	3	2	1	1	4	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2
Colaborador 119	3	2	1	2	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1
Colaborador 120	1	1	3	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3
Colaborador 121	3	2	3	2	2	2	3	1	1	3	1	1	2	1	1	2	3	3
Colaborador 122	3	3	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3
Colaborador 123	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3
Colaborador 124	2	1	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3
Colaborador 125	2	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3
Colaborador 126	3	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1
Colaborador 127	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3
Colaborador 128	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	1
Colaborador 129	2	1	4	3	3	2	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3	2
Colaborador 130	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
Colaborador 131	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1
Colaborador 132	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2
Colaborador 133	1	3	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2
Colaborador 134	2	1	1	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2
Colaborador 135	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3
Colaborador 136	1	1	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1
Colaborador 137	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2
Colaborador 138	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3
Colaborador 139	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	3	3

Variable 2: Desarrollo del Capital Humano

ITEMS	DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO																	
	Provisión de Recursos Humanos						Desarrollo de Recursos Humanos						Retención de Recursos Humanos					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Colaborador 1	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4
Colaborador 2	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3
Colaborador 3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5
Colaborador 4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	2	3	3	4	3	3	4
Colaborador 5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	2	5	5	4	5	5	4
Colaborador 6	4	3	5	3	5	5	4	3	4	3	3	3	5	4	5	3	4	5
Colaborador 7	5	3	3	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3
Colaborador 8	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	5	5	4
Colaborador 9	5	5	4	3	5	3	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	3	5
Colaborador 10	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3
Colaborador 11	3	3	3	5	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4
Colaborador 12	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4
Colaborador 13	3	4	3	3	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5
Colaborador 14	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3
Colaborador 15	5	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	5
Colaborador 16	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	3	3
Colaborador 17	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4
Colaborador 18	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4
Colaborador 19	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	2	3	4	5	4	5	5
Colaborador 20	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	3	3	5	3	3	4
Colaborador 21	4	4	5	3	4	3	5	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4
Colaborador 22	4	3	4	4	3	4	3	5	3	5	5	3	4	4	4	3	5	4
Colaborador 23	4	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4
Colaborador 24	4	4	5	3	4	4	2	5	4	2	3	4	5	4	4	4	5	3
Colaborador 25	3	3	5	4	3	4	5	3	3	2	3	3	4	5	5	4	5	4
Colaborador 26	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3
Colaborador 27	4	5	3	5	2	5	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	5
Colaborador 28	3	4	5	3	3	4	3	3	5	3	3	2	5	3	3	4	5	3
Colaborador 29	4	5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5
Colaborador 30	5	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4
Colaborador 31	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	2	4	4
Colaborador 32	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4
Colaborador 33	5	4	3	3	4	5	4	3	3	2	2	2	5	4	4	2	3	4
Colaborador 34	5	5	2	4	4	5	3	3	5	2	3	4	5	3	4	3	5	5
Colaborador 35	3	4	2	4	3	3	3	3	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5
Colaborador 36	4	3	5	3	3	2	3	2	3	2	5	2	4	3	3	5	3	4
Colaborador 37	4	3	2	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
Colaborador 38	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	5	4
Colaborador 39	3	4	5	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	5	5
Colaborador 40	4	4	2	3	4	2	2	3	2	4	2	1	4	4	5	5	3	5
Colaborador 41	5	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	4	4	4	4	4
Colaborador 42	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3
Colaborador 43	5	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	1	3	4	3	3	5	3
Colaborador 44	4	5	5	2	3	3	3	3	3	5	4	1	4	5	4	2	4	3
Colaborador 45	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	3	5	3
Colaborador 46	5	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	1	2	4	4	3
Colaborador 47	4	4	2	3	2	2	3	5	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2
Colaborador 48	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	2	2	4	3	5	2	5	3
Colaborador 49	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4
Colaborador 50	5	5	3	2	2	4	2	2	2	1	4	1	2	4	3	3	2	1
Colaborador 51	3	5	3	4	2	2	3	5	3	1	2	2	4	2	3	2	3	5
Colaborador 52	4	2	3	3	1	4	3	2	3	5	2	2	3	3	3	3	5	2
Colaborador 53	3	3	2	3	1	2	1	4	3	2	1	4	4	4	3	2	2	5
Colaborador 54	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	4	2
Colaborador 55	5	3	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	5	2	4	4
Colaborador 56	4	3	2	3	2	4	3	4	2	2	4	1	2	5	3	2	4	1
Colaborador 57	5	3	3	5	2	2	2	2	1	2	2	1	4	4	3	2	3	4
Colaborador 58	5	3	4	4	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	5
Colaborador 59	4	5	4	4	4	1	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	5
Colaborador 60	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4
Colaborador 61	4	3	3	4	3	2	3	3	1	1	2	2	3	1	3	5	5	3
Colaborador 62	4	4	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	5
Colaborador 63	3	4	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	4	1	4	2	4	4
Colaborador 64	4	3	2	3	3	2	1	1	3	3	2	1	3	4	3	2	3	2
Colaborador 65	4	4	2	2	3	1	4	3	1	1	2	2	2	2	4	3	3	1
Colaborador 66	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	4	2	3	5	2
Colaborador 67	2	3	3	2	1	1	2	2	4	1	3	3	3	5	2	2	4	3
Colaborador 68	3	5	2	2	2	3	1	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	3
Colaborador 69	3	4	2	2	1	1	3	1	3	4	1	1	2	3	4	2	3	3
Colaborador 70	3	3	3	4	1	2	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	4	3

Colaborador 71	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2
Colaborador 72	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4
Colaborador 73	4	2	2	2	2	3	3	2	1	4	2	3	3	4	4	2	2	4
Colaborador 74	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	1	4	1	5	2	5	3
Colaborador 75	3	4	3	2	2	1	4	2	1	1	2	1	3	3	4	2	3	4
Colaborador 76	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	4	4
Colaborador 77	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	4	2
Colaborador 78	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3
Colaborador 79	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	4	4
Colaborador 80	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	1	4	3	3	2	2	4
Colaborador 81	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	1	2	4	3	2	3	4	3
Colaborador 82	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4
Colaborador 83	2	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1
Colaborador 84	4	4	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	4	2	3	2
Colaborador 85	2	2	2	2	2	1	3	4	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3
Colaborador 86	3	3	1	3	3	2	3	1	3	2	2	1	4	3	3	2	2	3
Colaborador 87	2	3	2	1	2	5	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	4
Colaborador 88	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	4	3	2	4	3
Colaborador 89	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	1	2	2	2
Colaborador 90	3	2	1	3	3	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2	2	4	3
Colaborador 91	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	2	4
Colaborador 92	3	3	2	2	2	2	3	2	4	1	2	1	3	3	2	1	3	3
Colaborador 93	2	1	1	1	2	2	4	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2
Colaborador 94	2	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	3	1
Colaborador 95	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	4	2	2	2	3	4
Colaborador 96	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	3	4	3	2	4	3
Colaborador 97	3	1	2	2	3	2	1	3	2	4	3	1	4	4	2	2	3	1
Colaborador 98	2	3	2	1	1	1	2	3	2	4	3	1	2	3	3	2	2	3
Colaborador 99	3	3	1	2	2	1	3	3	2	2	4	1	2	2	3	2	3	2
Colaborador 100	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2
Colaborador 101	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	4	3
Colaborador 102	3	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2
Colaborador 103	3	2	3	1	3	2	1	3	1	2	1	1	4	3	3	2	3	1
Colaborador 104	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	3	1
Colaborador 105	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	4	3	3	2	4
Colaborador 106	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	4	2	3	2	2	2	2	2
Colaborador 107	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3
Colaborador 108	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	4	3	2	3
Colaborador 109	2	3	2	1	4	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	3	3	3
Colaborador 110	2	3	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3
Colaborador 111	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	4
Colaborador 112	2	3	2	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	4	2	3	2
Colaborador 113	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	1	2
Colaborador 114	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	2	4	2	3	2	3	2
Colaborador 115	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	1	2	2
Colaborador 116	2	3	1	3	2	2	2	1	2	4	1	1	1	3	2	3	3	2
Colaborador 117	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2
Colaborador 118	1	3	3	1	3	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3
Colaborador 119	2	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	4	2	2	1
Colaborador 120	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1
Colaborador 121	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	3	1
Colaborador 122	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1
Colaborador 123	1	3	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3
Colaborador 124	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	4	1	1	2
Colaborador 125	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	1
Colaborador 126	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1	1	1	3	1	4	1	1	1
Colaborador 127	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2
Colaborador 128	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2
Colaborador 129	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	4	1	3	3
Colaborador 130	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2
Colaborador 131	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1
Colaborador 132	1	2	3	1	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3
Colaborador 133	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	4	2	1	3	2	2
Colaborador 134	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1
Colaborador 135	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	3	2	1	3	1	3
Colaborador 136	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2
Colaborador 137	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2
Colaborador 138	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
Colaborador 139	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2

Anexo 6: Propuesta de valor

Durante las últimas décadas, la búsqueda de un modelo de gestión ha conllevado a que muchos directivos empresariales establezcan estrategias que conlleven a lograr mejores resultados en las distintas áreas de la empresa.

El primer lugar las acciones que debe de establecer el gestor empresarial para conseguir ventajas competitivas en la empresa IQF es; guiar y motivar a sus seguidores hacia las metas fijadas, aclarándoles sus tareas y papeles requeridos para ello, el segundo paso que debe de realizar es; inspirar a sus colaboradores con el fin de trascender sus propios intereses por el bien de la organización, para ello el directivo debe de ser poseedor de un carisma que le proporciona la capacidad de producir un impacto en ellos que los lleve a superarse y a trabajar en equipo.

Por otra parte, se debe de establecer un plan de acción referente al tipo de sistema de dirección y desarrollo del capital humano dentro de la empresa, para incrementar su potencial teórico – práctico, con la finalidad de conseguir un mejor desempeño laboral por ende mejorar la rentabilidad y productividad empresarial, para ello, los directivos de la de la empresa IQF deben de fomentar y promover estrategias alcanzables tales como; capacitaciones, planes de carrera, plan de desarrollo y especialización profesional para mejorar sus habilidades y destrezas personales, debe de existir una compensación idónea de acuerdo al desempeño y rendimiento laboral, entre otras acciones a realizar, con el fin de conseguir los objetivos previamente planteados.

Por último, la presente investigación pretende identificar en qué medida las estrategias de liderazgo pueden tener repercusiones en el desarrollo del capital humano en la empresa IQF, y afectar el valor de mercado para construir mejores y más grandes organizaciones empresariales competitivas.