



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**



**LIDERAZGO EMPRESARIAL Y HABILIDADES GERENCIALES  
EN EMPRESAS EXPORTADORAS DE PRODUCTOS  
TEXTILES EN JULIACA – 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. MAGALI PINTO ESPINOZA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**JULIACA - PERÚ**

**2025**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**

**INTERNACIONALES**

**LIDERAZGO EMPRESARIAL Y HABILIDADES GERENCIALES**

**EN EMPRESAS EXPORTADORAS DE PRODUCTOS**

**TEXTILES EN JULIACA - 2024**


**TESIS PRESENTADA POR:**


**Bach. MAGALI PINTO ESPINOZA**


**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**


**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE** :   
Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

**PRIMER MIEMBRO** :   
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**SEGUNDO MIEMBRO** :   
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**ASESOR DE TESIS** :   
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : Organización Y Dirección De Empresas (5313-UNESCO)



“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”

**RESOLUCIÓN N.º 017-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 09 de enero de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 2025-CU-036 de fecha 03-01-2025 de **MAGALI PINTO ESPINOZA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y HABILIDADES GERENCIALES EN EMPRESAS EXPORTADORAS DE PRODUCTOS TEXTILES EN JULIACA - 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **MAGALI PINTO ESPINOZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : viernes 10 de enero de 2025
- \* Hora : 08:30 am

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO



## RESOLUCIÓN N° 745-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 30 de diciembre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente 2024-CU-17305 de fecha 25 de noviembre de 2024, del **Bach. MAGALI PINTO ESPINOZA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach MAGALI PINTO ESPINOZA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y HABILIDADES GERENCIALES EN EMPRESAS EXPORTADORAS DE PRODUCTOS TEXTILES EN JULIACA - 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

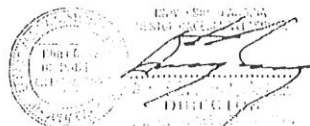
**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y HABILIDADES GERENCIALES EN EMPRESAS EXPORTADORAS DE PRODUCTOS TEXTILES EN JULIACA - 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MAGALI PINTO ESPINOZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como **ASESOR** al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

**ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
- SLAP/





### RESOLUCIÓN N° 465-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 30 de setiembre 2024

#### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-13393** de fecha 19 de setiembre del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

#### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. MAGALI PINTO ESPINOZA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y HABILIDADES GERENCIALES EN EMPRESAS EXPORTADORAS DE PRODUCTOS TEXTILES EN JULIACA - 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **LIDERAZGO EMPRESARIAL Y HABILIDADES GERENCIALES EN EMPRESAS EXPORTADORAS DE PRODUCTOS TEXTILES EN JULIACA - 2024**, presentado por el (la) **Bach. MAGALI PINTO ESPINOZA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
  
Dr. Sc. S. L. Ricardo Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN, CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
- SLAP/



## JULIACA - 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

# 25%

INDICE DE SIMILITUD

# 20%

FUENTES DE INTERNET

# 9%

PUBLICACIONES

# 16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

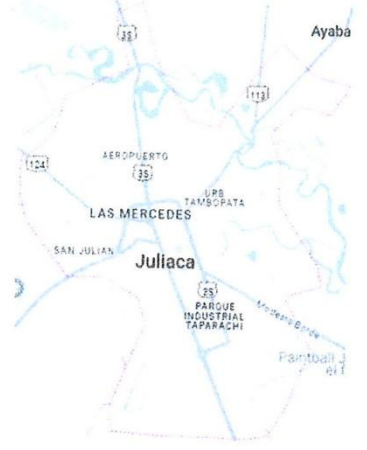
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	10%
2	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
6	Caballero Segá, Katty Angelica. "Impacto de la contratación temporal en el ejercicio de los derechos colectivos en el sector textil-confecciones : Lima Metropolitana.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2020 Publicación	1%
7	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	<1%



### Metadatos complementarios - UANCV

LIDERAZGO EMPRESARIAL Y HABILIDADES GERENCIALES EN EMPRESAS EXPORTADORAS DE PRODUCTOS TEXTILES EN JULIACA - 2024	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	MAGALI PINTO ESPINOZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75657355
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0002-5325-8972">https://orcid.org/0009-0002-5325-8972</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6313-4052">https://orcid.org/0000-0002-6313-4052</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Organización Y Dirección De Empresas (5313-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Productos Textiles En Juliaca</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Latitud: -15.500081 Longitud: -70.127468 <a href="https://maps.app.goo.gl/LWPAHT1eQqGGyi7i8">https://maps.app.goo.gl/LWPAHT1eQqGGyi7i8</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2024 – enero 2025
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<p><b>Economía, Negocios</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</a></p> <p><b>Negocios, Administración</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
"INTELLIGENT CACERES VELASQUEZ"  
*Roberto Poma*  
Dr. Roberto Poma Colquechico  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MAGALI PINTO ESPINOZA, identificado con DNI Nro. 75657355 en mi condición de egresado de:

- [X] Escuela Profesional
[ ] Programa de Segunda Especialidad,
[ ] Programa de Maestría o Doctorado

De Administración Y Negocios Internacionales

informo que he elaborado el/la [X] Tesis o [ ] Trabajo de Investigación, [ ] Trabajo Académico denominada:

LIDERAZGO EMPRESARIAL Y HABILIDADES GERENCIALES EN EMPRESAS EXPORTADORAS DE PRODUCTOS TEXTILES EN JULIACA - 2024

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 03 de Junio del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, quienes han sido mi inspiración y mi sostén en cada paso de este camino académico. A mis padres, por su amor incondicional, su paciencia y su fe en mí, que me han motivado a superar cada desafío y a esforzarme por lograr mis sueños. A mis hermanos, por su apoyo constante y sus palabras de aliento en los momentos más difíciles. Este logro es también suyo, pues sin ustedes no habría sido posible.

A mis amigos y colegas, quienes han compartido este viaje conmigo y me han recordado la importancia de la perseverancia y la dedicación. Gracias por estar a mi lado en cada etapa de este proceso, brindándome su amistad y su comprensión.



## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron al desarrollo de esta investigación. En primer lugar, agradezco a mi asesor de tesis, por su guía, paciencia y conocimiento, que han sido fundamentales para la realización de este trabajo. Sus consejos y experiencia me han ayudado a crecer tanto profesional como personalmente, y su compromiso con mi formación ha sido una inspiración constante.

Quiero extender mi gratitud a las empresas exportadoras de productos textiles de Juliaca y a sus gerentes, quienes generosamente compartieron su tiempo y experiencia para esta investigación, permitiéndome obtener una comprensión profunda de la realidad de la industria. Su colaboración fue invaluable para el desarrollo de este estudio.

Finalmente, gracias a todos aquellos que, de alguna manera, contribuyeron a que este proyecto sea una realidad. A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento.



**ÍNDICE GENERAL**

DEDICATORIA.....iii

AGRADECIMIENTO..... iv

ÍNDICE GENERAL ..... v

ÍNDICE DE TABLAS .....viii

ÍNDICE DE FIGURAS ..... ix

RESUMEN..... x

ABSTRACT ..... xi

INTRODUCCIÓN .....xii

**CAPÍTULO I**

**EL PROBLEMA**

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 1

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ..... 2

    1.2.1. Delimitación espacial ..... 2

    1.2.2. Delimitación social ..... 3

    1.2.3. Delimitación temporal ..... 3

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 3

    1.3.1. Problema general ..... 3

    1.3.2. Problemas específicos..... 3

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO ..... 4

**CAPÍTULO II**

**OBJETIVOS**

2.1. OBJETIVO GENERAL ..... 6

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 6



**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN ..... 7

    3.1.1. A nivel internacional..... 7

    3.1.2. A nivel nacional..... 9

    3.1.3. A nivel local..... 10

3.2. BASES TEÓRICAS ..... 12

    3.2.1. Liderazgo empresarial ..... 12

    3.2.2. Habilidades gerenciales..... 20

3.3. MARCO CONCEPTUAL ..... 28

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

4.1. HIPÓTESIS GENERAL ..... 30

4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS ..... 30

4.3. VARIABLES..... 30

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES ..... 31

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN ..... 32

5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN ..... 32

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN ..... 32

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN..... 33

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN ..... 33

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 33

    5.6.1. Población ..... 33



5.6.2. Muestra .....	33
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO .....	34
5.7.1. Técnica .....	34
5.7.2. Instrumento .....	34
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	34
5.8.1. Confiabilidad .....	34
5.8.2. Validez .....	34
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS .....	34
5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	35

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	40
6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	49
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES .....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS.....	60



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	31
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento.....	34
Tabla 3 Prueba de Tau b de la HG .....	35
Tabla 4 Prueba de Tau b de la HE1.....	36
Tabla 5 Prueba de Tau b de la HE2.....	37
Tabla 6 Prueba de Tau b de la HE3.....	38
Tabla 7 Resultados de la normalidad de los datos .....	40
Tabla 8 Baremo de correlaciones .....	41
Tabla 9 Correlación entre el liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales .....	41
Tabla 10 Correlación entre el liderazgo empresarial y la planificación y organización .....	43
Tabla 11 Correlación entre el liderazgo empresarial y la gestión del cambio ...	45
Tabla 12 Correlación entre el liderazgo empresarial y el control y seguimiento	47



**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1 Diagrama de dispersión entre liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales ..... 42

Figura 2 Diagrama de dispersión entre liderazgo empresarial y la planificación y organización ..... 43

Figura 3 Diagrama de dispersión entre liderazgo empresarial y la gestión del cambio ..... 45

Figura 4 Diagrama de dispersión entre liderazgo empresarial y el control y seguimiento ..... 47



## RESUMEN

El título de esta investigación es: "Liderazgo Empresarial y Habilidades Gerenciales en Empresas Exportadoras de Productos Textiles en Juliaca - 2024". Esta tesis tiene como objetivo analizar la relación entre el liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca en el año 2024. Para alcanzar este propósito, se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un análisis correlacional. La investigación contó con la participación de 37 empresas exportadoras de productos textiles de Juliaca. La herramienta de recolección de datos fue un cuestionario, cuya fiabilidad fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.710, lo cual indica una alta confiabilidad en los resultados. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación Rho de 0.830 y un valor de p en el tau b de Kendall de 0.000, lo que evidencia una fuerte correlación positiva entre las variables analizadas. En conclusión, se determinó que existe una relación estrecha entre el liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales en las empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca en el año 2024.

**Palabras clave:** Liderazgo empresarial, Habilidades gerenciales



## ABSTRACT

The title of this research is: "Business Leadership and Management Skills in Textile Products Exporting Companies in Juliaca - 2024". This thesis aims to analyze the relationship between business leadership and management skills in textile product export companies in Juliaca in the year 2024. To achieve this purpose, a quantitative approach was used, with a non-experimental design and a correlational analysis. The research included the participation of 37 textile product export companies from Juliaca. The data collection tool was a questionnaire, whose reliability was evaluated using Cronbach's alpha coefficient, obtaining a value of 0.710, which indicates high reliability in the results. The results showed a Rho correlation coefficient of 0.830 and a p value in Kendall's tau b of 0.000, which shows a strong positive correlation between the variables analyzed. In conclusion, it was determined that there is a close relationship between business leadership and management skills in textile product export companies in Juliaca in the year 2024.

**Keywords:** Business leadership, Management skills.



## INTRODUCCIÓN

El liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales son factores fundamentales para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, especialmente en un contexto globalizado que exige alta competitividad y adaptación a los cambios del mercado. En el caso de las empresas exportadoras de productos textiles, estos elementos resultan aún más relevantes debido a las demandas de calidad, eficiencia y adaptabilidad que caracterizan al sector. En Juliaca, una ciudad con una tradición textil notable y un mercado en crecimiento, comprender cómo el liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales impactan el desempeño de las empresas exportadoras es crucial para identificar oportunidades de mejora y fortalecimiento

Esta investigación, titulada "Liderazgo Empresarial y Habilidades Gerenciales en Empresas Exportadoras de Productos Textiles en Juliaca - 2024", tiene como propósito analizar la relación entre el liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales en las empresas exportadoras de productos textiles de esta ciudad durante el año 2024. El estudio adopta un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un nivel de correlación, permitiendo así una observación detallada de la relación entre ambas variables.

Para la recolección de datos, se empleó un cuestionario aplicado a 37 empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca. La fiabilidad del instrumento fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.710, lo cual refleja una alta consistencia en las respuestas. Los resultados de la investigación revelaron un coeficiente de Rho de Spearman de 0.830 y un valor de p de 0.000 en el tau b de Kendall, lo que indica una fuerte correlación positiva entre liderazgo empresarial y habilidades gerenciales. Estos hallazgos



evidencian que el liderazgo empresarial en este sector está estrechamente vinculado con el desarrollo de habilidades gerenciales efectivas, lo que contribuye al éxito y a la competitividad de estas empresas en el mercado global.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales han adquirido una importancia estratégica en la gestión moderna, especialmente en sectores como el textil, donde la competencia y la demanda de adaptabilidad a los cambios son cada vez mayores. A nivel internacional, las empresas textiles enfrentan el reto de adaptarse a un mercado altamente globalizado y dinámico. Según estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cambios en las demandas del consumidor, el aumento de los estándares de sostenibilidad y la rapidez en los ciclos de moda exigen que los líderes empresariales posean habilidades para la toma de decisiones, la innovación y la adaptación a cambios constantes. Sin embargo, se ha observado que muchas empresas en mercados emergentes carecen de prácticas de liderazgo y gestión adecuadas, lo cual limita su capacidad para competir en un entorno globalizado.

A nivel nacional, la industria textil en Perú es una de las más importantes en términos de generación de empleo y contribución económica. Sin embargo, según el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR), las empresas textiles peruanas enfrentan dificultades para posicionarse en mercados internacionales debido a la falta de desarrollo de habilidades gerenciales y de



liderazgo en sus estructuras organizacionales. La ausencia de programas de capacitación y la escasa inversión en el desarrollo de competencias gerenciales han limitado el crecimiento de las empresas, especialmente en el sector exportador. En consecuencia, muchas empresas no logran establecerse de manera competitiva a nivel internacional, perdiendo oportunidades en un mercado global cada vez más exigente

A nivel local, en la ciudad de Juliaca, el sector textil tiene una gran relevancia por su potencial de exportación y su contribución a la economía regional. Sin embargo, las empresas exportadoras de productos textiles de la región enfrentan retos significativos en términos de liderazgo y habilidades gerenciales. La mayoría de los gerentes y líderes empresariales carecen de formación en áreas clave como gestión de recursos, desarrollo de estrategias de exportación y toma de decisiones eficientes. Esto no solo limita su crecimiento en mercados externos, sino que también reduce su capacidad para adaptarse a los cambios del entorno y responder a las demandas de calidad y eficiencia del mercado global. Esta falta de habilidades gerenciales adecuadas y de liderazgo efectivo impacta directamente en la competitividad de las empresas textiles de Juliaca, reduciendo su capacidad para generar valor en un sector altamente competitivo.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

La investigación se llevará a cabo en la ciudad de Juliaca, ubicada en el departamento de Puno, Perú. Juliaca es reconocida por su dinamismo en el sector textil y por contar con una significativa cantidad de empresas dedicadas a la exportación de productos textiles, lo cual la convierte en un lugar adecuado



para analizar la relación entre liderazgo empresarial y habilidades gerenciales en el contexto de exportación textil.

### **1.2.2. Delimitación social**

El estudio se enfocará en las empresas exportadoras de productos textiles de Juliaca, específicamente en los gerentes, líderes y personal directivo de estas empresas, quienes desempeñan roles clave en la toma de decisiones y la gestión organizacional. La muestra incluirá a 37 empresas exportadoras de textiles, lo que permitirá obtener una visión representativa del sector y sus desafíos en cuanto a liderazgo y gestión.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

Esta investigación se desarrollará en el año 2024, con un enfoque en la situación actual del liderazgo y las habilidades gerenciales en el contexto del mercado exportador textil de Juliaca. El período de estudio se concentrará en el análisis y recopilación de datos relevantes de dicho año, con el fin de reflejar de manera precisa las condiciones y desafíos contemporáneos que enfrentan estas empresas en el mercado global.

## **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024?



- ¿Cómo se relaciona el liderazgo empresarial y la gestión del cambio en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024?
- ¿Cómo se relaciona el liderazgo empresarial y el control y seguimiento en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024?

#### 1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

##### **Teórica:**

Esta investigación se justifica teóricamente debido a la relevancia del liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales como factores determinantes en el desempeño y competitividad de las empresas en el contexto global. Existen teorías consolidadas, como las de liderazgo transformacional y gerencia estratégica, que resaltan la importancia de un liderazgo efectivo y de competencias gerenciales sólidas para lograr un crecimiento sostenible y adaptarse a los cambios del mercado. Sin embargo, el contexto específico de las empresas exportadoras de textiles en ciudades como Juliaca ha sido poco explorado. Esta tesis busca contribuir al conocimiento académico y ampliar la comprensión sobre cómo estas teorías se aplican y adaptan en un entorno textil de exportación en Perú, ofreciendo insights valiosos sobre la relación entre liderazgo y gestión en este sector particular.

##### **Práctico:**

Desde un punto de vista práctico, esta investigación es relevante para las empresas exportadoras de productos textiles de Juliaca, ya que proporcionará información útil para fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión en sus organizaciones. La competencia en los mercados internacionales exige a las empresas adoptar prácticas gerenciales eficientes y enfoques de liderazgo que potencien el rendimiento organizacional. Los resultados de esta investigación



podrán orientar a los líderes y gerentes de estas empresas en la implementación de estrategias efectivas, optimizando su toma de decisiones y mejorando su capacidad de adaptación en un entorno global. Además, este estudio puede ser útil para instituciones gubernamentales y organizaciones de apoyo al comercio exterior, que buscan promover el desarrollo y competitividad del sector textil en Juliaca.

### **Metodológico:**

Metodológicamente, este estudio se justifica por el uso de un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, el cual permite medir de manera objetiva la relación entre liderazgo empresarial y habilidades gerenciales en el contexto de empresas exportadoras de Juliaca. La aplicación de un cuestionario como instrumento de recolección de datos asegura la obtención de información específica y relevante de las personas en roles de liderazgo y gestión en estas empresas. Además, la fiabilidad del instrumento ha sido validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, proporcionando resultados confiables que pueden ser útiles para estudios futuros y comparaciones con investigaciones en otros sectores o regiones. Esta metodología no solo respalda la solidez del análisis, sino que también aporta rigor científico al estudio de las prácticas de liderazgo y gestión en el sector textil de exportación.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.

#### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y la planificación y organización en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.
- Analizar la relación entre el liderazgo empresarial y la gestión del cambio en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.
- Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y el control y seguimiento en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1. A nivel internacional

Zhang et al. (2020) analizaron el impacto del liderazgo transformacional en la innovación y desempeño de empresas exportadoras en China. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional facilita la adaptación de las empresas en mercados internacionales al fomentar habilidades gerenciales clave para la innovación continua. Este tipo de liderazgo no solo impacta en el rendimiento, sino también en la cohesión de los equipos, crucial para enfrentar desafíos internacionales. Los autores subrayan la importancia de formar líderes adaptativos capaces de gestionar eficientemente la incertidumbre global.

Además, Sánchez & López (2021) estudiaron el rol del liderazgo estratégico en la expansión de empresas exportadoras en España. Los autores concluyen que los líderes con competencias gerenciales fuertes y capacidad para manejar equipos diversos logran mejorar la penetración de mercado, aumentando la competitividad y sustentabilidad de sus organizaciones en el ámbito internacional. También destacan que la habilidad para anticiparse a las tendencias globales y adaptarse a cambios regulatorios es vital en mercados dinámicos, especialmente en el sector textil.



Por otro lado, Kumar y Bansal (2022) exploraron cómo el liderazgo situacional afecta el desempeño de empresas textiles en India. Destacan que los líderes que adaptan su estilo de liderazgo a las demandas cambiantes del mercado y desarrollan habilidades gerenciales en gestión de crisis permiten a las empresas exportadoras responder mejor a las fluctuaciones internacionales. Además, resalta cómo la flexibilidad en el liderazgo fomenta una cultura organizacional resiliente, permitiendo a las empresas enfrentar de manera efectiva la volatilidad del mercado.

En esta misma línea, Miller et al. (2023) investigaron el efecto de las habilidades gerenciales de los líderes en la resiliencia de empresas exportadoras estadounidenses frente a la pandemia. Descubrieron que habilidades como la toma de decisiones bajo presión y la gestión del cambio fueron determinantes para la supervivencia y éxito de estas empresas en mercados globales. Los investigadores enfatizan que el desarrollo continuo de habilidades en los líderes mejora no solo el desempeño inmediato, sino también la capacidad de innovación a largo plazo.

Finalmente, Lee y Kim (2023) analizaron el papel del liderazgo inclusivo en la adaptación de empresas exportadoras en Corea del Sur. Señalan que los líderes que integran prácticas inclusivas y desarrollan habilidades gerenciales en manejo de equipos multiculturales mejoran la cohesión interna y fortalecen la adaptabilidad de la empresa ante las complejidades del comercio internacional. Adicionalmente, identifican que el liderazgo inclusivo contribuye a una mayor retención de talento, un factor crucial para mantener la competitividad en la industria textil.



### 3.1.2. A nivel nacional

Zhang et al. (2020) analizaron el impacto del liderazgo transformacional en la innovación y desempeño de empresas exportadoras en China. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional facilita la adaptación de las empresas en mercados internacionales al fomentar habilidades gerenciales clave para la innovación continua. Este tipo de liderazgo no solo impacta en el rendimiento, sino también en la cohesión de los equipos, crucial para enfrentar desafíos internacionales. Los autores subrayan la importancia de formar líderes adaptativos capaces de gestionar eficientemente la incertidumbre global.

Además, Sánchez & López (2021) estudiaron el rol del liderazgo estratégico en la expansión de empresas exportadoras en España. Los autores concluyen que los líderes con competencias gerenciales fuertes y capacidad para manejar equipos diversos logran mejorar la penetración de mercado, aumentando la competitividad y sustentabilidad de sus organizaciones en el ámbito internacional. También destacan que la habilidad para anticiparse a las tendencias globales y adaptarse a cambios regulatorios es vital en mercados dinámicos, especialmente en el sector textil.

Por otro lado, Kumar y Bansal (2022) exploraron cómo el liderazgo situacional afecta el desempeño de empresas textiles en India. Destacan que los líderes que adaptan su estilo de liderazgo a las demandas cambiantes del mercado y desarrollan habilidades gerenciales en gestión de crisis permiten a las empresas exportadoras responder mejor a las fluctuaciones internacionales. Además, resalta cómo la flexibilidad en el liderazgo fomenta una cultura organizacional resiliente, permitiendo a las empresas enfrentar de manera efectiva la volatilidad del mercado.



En esta misma línea, Miller et al. (2023) investigaron el efecto de las habilidades gerenciales de los líderes en la resiliencia de empresas exportadoras estadounidenses frente a la pandemia. Descubrieron que habilidades como la toma de decisiones bajo presión y la gestión del cambio fueron determinantes para la supervivencia y éxito de estas empresas en mercados globales. Los investigadores enfatizan que el desarrollo continuo de habilidades en los líderes mejora no solo el desempeño inmediato, sino también la capacidad de innovación a largo plazo.

Finalmente, Lee y Kim (2023) analizaron el papel del liderazgo inclusivo en la adaptación de empresas exportadoras en Corea del Sur. Señalan que los líderes que integran prácticas inclusivas y desarrollan habilidades gerenciales en manejo de equipos multiculturales mejoran la cohesión interna y fortalecen la adaptabilidad de la empresa ante las complejidades del comercio internacional. Adicionalmente, identifican que el liderazgo inclusivo contribuye a una mayor retención de talento, un factor crucial para mantener la competitividad en la industria textil.

### **3.1.3. A nivel local**

En primer lugar, Aliaga-Melo y Tudela-Mamani (2022) realizaron un estudio titulado "Proceso de la administración, innovación e internacionalización de empresas artesanales textiles de la región Puno". Este trabajo analizó cómo el proceso administrativo y la innovación influyen en la internacionalización de las empresas textiles artesanales en Puno, incluyendo Juliaca. Los autores encontraron una correlación positiva entre una gestión administrativa eficiente y la capacidad de las empresas para expandirse en mercados internacionales.



Además, Cutipa et al. (2021) investigaron la intensidad de innovación en las mypes exportadoras de la región Puno. Aunque el estudio abarca toda la región, Juliaca, como centro económico, es representativa en los hallazgos. Los resultados indican que la mayoría de las mypes presentan una intensidad de innovación moderada a alta, especialmente en el desarrollo de nuevos productos y mejoras en los existentes, lo que es crucial para su competitividad en mercados internacionales.

Por otro lado, el Gobierno Regional de Puno (2020) publicó un informe sobre el "Plan Regional Exportador de Puno", donde se destaca la importancia de fortalecer las habilidades gerenciales y el liderazgo en las empresas textiles de Juliaca para mejorar su desempeño exportador. El plan propone capacitaciones y programas de desarrollo empresarial orientados a mejorar la gestión y liderazgo en el sector textil.

Asimismo, la Cámara de Comercio y Producción de Puno (2021) realizó un estudio sobre las "Oportunidades y desafíos para las empresas textiles de Juliaca en el mercado internacional". El informe señala que una de las principales barreras para la internacionalización es la falta de habilidades gerenciales y liderazgo efectivo, recomendando programas de formación y asesoramiento para los líderes empresariales locales.

Finalmente, Quispe y Rojas (2023) llevaron a cabo una investigación sobre la "Influencia del liderazgo transformacional en la competitividad de las empresas textiles de Juliaca". Los autores concluyeron que los líderes que adoptan un estilo transformacional, caracterizado por inspirar y motivar a sus equipos, logran una mayor adaptabilidad y éxito en mercados internacionales.



## 3.2. BASES TEÓRICAS

### 3.2.1. Liderazgo empresarial

García y Pérez (2021) estudiaron la relación entre liderazgo empresarial y el crecimiento en empresas exportadoras en el sector manufacturero en Perú. Los resultados evidenciaron que un liderazgo orientado a resultados y a la creación de un clima organizacional positivo es clave para potenciar la productividad y competitividad. Además, subrayaron que los líderes empresariales que implementan estrategias claras y metas alcanzables contribuyen al posicionamiento de sus empresas en mercados internacionales.

De manera similar, Rodríguez y Sánchez (2023) analizaron cómo el liderazgo empresarial influye en la innovación en pequeñas y medianas empresas exportadoras del sector textil en Lima. Encontraron que los líderes con un enfoque transformacional y participativo logran fomentar un ambiente de trabajo colaborativo que impulsa la creatividad y la generación de nuevas ideas. Resaltaron que el liderazgo empresarial es fundamental para incentivar una cultura de innovación, lo que permite a estas empresas mantenerse competitivas en el mercado global.

#### **Importancia de la innovación tecnológica**

Díaz y Ramos (2022) exploraron la importancia del liderazgo empresarial en la expansión de empresas textiles peruanas hacia mercados internacionales. Su estudio reveló que los líderes con habilidades para tomar decisiones estratégicas y adaptarse rápidamente a los cambios del mercado lograron un crecimiento sostenido en sus exportaciones. Los autores enfatizaron que el liderazgo empresarial es esencial no solo para mejorar la rentabilidad, sino



también para promover una visión a largo plazo que permita consolidar relaciones comerciales estables en el exterior.

Por otro lado, Martínez y López (2023) investigaron la importancia del liderazgo empresarial en el desempeño organizacional de empresas exportadoras en Arequipa. Los hallazgos mostraron que el liderazgo efectivo influye significativamente en la cohesión del equipo, lo cual mejora la eficiencia y productividad en la operación exportadora. Además, resaltaron que los líderes que impulsan el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores contribuyen a la retención de talento, un factor clave en el éxito de las empresas en el competitivo mercado internacional

### **Toma de decisiones**

Gómez y Torres (2021) investigaron la influencia de la toma de decisiones estratégicas en el éxito de empresas exportadoras del sector textil en Perú. Encontraron que los líderes que emplean un proceso de toma de decisiones basado en análisis de datos y tendencias del mercado internacional logran mejorar la capacidad de respuesta ante fluctuaciones del mercado global. Los autores destacaron que una toma de decisiones bien informada permite a las empresas ajustar sus estrategias y optimizar recursos para mantenerse competitivas.

De igual manera, Castillo y Fernández (2023) analizaron el impacto de la toma de decisiones en el desempeño financiero de empresas exportadoras en el sector agrícola en el sur de Perú. El estudio reveló que los líderes que priorizan un proceso de toma de decisiones colaborativo y consideran la experiencia del equipo de trabajo logran mayor efectividad y menores riesgos en sus



operaciones. Resaltaron que este enfoque fomenta la cohesión del equipo y facilita la adaptación a entornos cambiantes en el comercio internacional.

### **Indicador: Grado de claridad y comunicación de la visión empresarial**

El grado de claridad y comunicación de la visión empresarial se refiere a la habilidad de los líderes para articular de manera efectiva los objetivos a largo plazo de la empresa, asegurando que todos los miembros de la organización comprendan y se alineen con estos objetivos. Una visión clara y bien comunicada es esencial para motivar al equipo y dirigir los esfuerzos hacia la consecución de metas comunes. En este sentido, Rodríguez y González (2021) investigaron el impacto de la claridad de la visión empresarial en la eficiencia de las operaciones de empresas exportadoras de textiles en Lima. Su estudio mostró que las empresas cuyos líderes comunicaban claramente su visión empresarial obtenían una mayor alineación entre los empleados y los objetivos organizacionales, lo que resultaba en un desempeño más eficaz y un aumento en la productividad.

### **Indicador: Frecuencia y tipo de decisiones estratégicas tomadas por los líderes**

La frecuencia y tipo de decisiones estratégicas tomadas por los líderes se refiere a la cantidad y naturaleza de las decisiones clave que los líderes deben tomar en áreas como el desarrollo de productos, expansión de mercados y adaptación a cambios económicos. Estas decisiones son fundamentales para guiar el crecimiento de la empresa y asegurar su competitividad a largo plazo. De manera similar, Pérez y Castro (2022) analizaron cómo la frecuencia y el tipo de decisiones estratégicas tomadas por los líderes de empresas textiles afectaban su desempeño exportador. El estudio concluyó que los líderes que tomaban decisiones estratégicas más frecuentes y centradas en la innovación



de productos y la apertura de nuevos mercados lograban mayores niveles de expansión y competitividad en mercados internacionales.

### **Indicador: Nivel de satisfacción y motivación de los empleados.**

El nivel de satisfacción y motivación de los empleados se refiere a cómo los colaboradores perciben su ambiente de trabajo, la cultura organizacional y su relación con los líderes. Un alto nivel de satisfacción y motivación está relacionado con una mayor productividad, lealtad y rendimiento organizacional, especialmente en empresas exportadoras que dependen de equipos comprometidos. Por otro lado, Martínez y Hernández (2023) investigaron la relación entre el liderazgo empresarial y la motivación de los empleados en empresas exportadoras de textiles en Arequipa. Encontraron que los líderes que implementaban un liderazgo participativo, escuchaban las inquietudes de sus empleados y fomentaban un ambiente de trabajo positivo, lograban niveles altos de satisfacción y motivación, lo cual se reflejaba en un aumento en el rendimiento y la productividad de la empresa.

### **Motivación y gestión de equipos**

Vega y López (2021) investigaron cómo la motivación de los empleados influye en la productividad de empresas exportadoras de textiles en la región sur del Perú. Su estudio mostró que los líderes que emplean estrategias de motivación, como incentivos y reconocimiento, logran un equipo de trabajo más comprometido y eficiente. Los autores destacaron que la motivación intrínseca, que fomenta el desarrollo personal y profesional de los empleados, es clave para mejorar el rendimiento de los equipos en un entorno global competitivo.

De manera similar, Gutiérrez y Silva (2022) analizaron la gestión de equipos y la motivación en empresas peruanas exportadoras de productos textiles.



Encontraron que los líderes que fomentan un ambiente colaborativo, brindan oportunidades de crecimiento y alinean las metas individuales con las organizacionales, logran equipos altamente motivados que mejoran la competitividad y eficiencia en los mercados internacionales. Además, señalaron que la gestión efectiva de equipos implica comprender las necesidades de los empleados y asignar tareas que promuevan su sentido de pertenencia y compromiso.

### **Indicador: Automatización de procesos de producción o gestión**

La automatización de procesos de producción o gestión implica la implementación de tecnologías y sistemas que permiten realizar tareas repetitivas y procesos operativos sin intervención humana directa. Esto mejora la eficiencia, reduce los errores, optimiza el uso de recursos y aumenta la competitividad de la empresa, especialmente en sectores exportadores.

En este sentido, López y Fernández (2022) analizaron cómo la automatización de procesos en empresas textiles de Puno mejoró la eficiencia y redujo costos operativos. Su estudio concluyó que la implementación de maquinaria automatizada permitió un aumento en la capacidad de producción, mejorando significativamente la competitividad de las empresas exportadoras en mercados internacionales.

### **Indicador: Adopción de tecnologías para optimización logística**

La adopción de tecnologías para optimización logística se refiere a la incorporación de herramientas tecnológicas, como software de gestión de inventarios, sistemas de trazabilidad y análisis de datos, para mejorar la eficiencia en el manejo de la cadena de suministro. Esto permite a las empresas reducir tiempos de entrega, minimizar costos y mejorar la satisfacción del cliente.



De manera similar, González y Vargas (2023) estudiaron cómo la adopción de tecnologías logísticas impactó en el desempeño de empresas exportadoras de productos textiles en Lima. El estudio encontró que las empresas que implementaron plataformas tecnológicas avanzadas para la gestión de inventarios y la distribución de productos lograron reducir los costos logísticos en un 15% y mejoraron la puntualidad en las entregas internacionales.

### **Indicador: Implementación de herramientas digitales en la cadena de valor**

La implementación de herramientas digitales en la cadena de valor se refiere al uso de tecnologías como ERP (Enterprise Resource Planning), CRM (Customer Relationship Management) y análisis de big data para gestionar de manera más efectiva los diferentes eslabones de la cadena de suministro. Estas herramientas permiten una mejor integración, comunicación y toma de decisiones, lo que mejora la eficiencia y competitividad de la empresa.

Por otro lado, Ramírez y Silva (2021) investigaron cómo la implementación de herramientas digitales en la cadena de valor afectó el rendimiento de las empresas textiles exportadoras en Arequipa. Los autores encontraron que el uso de sistemas digitales para coordinar la producción, distribución y ventas permitió una mayor visibilidad en tiempo real de los procesos, lo que resultó en una reducción de tiempos de producción y mejor alineación con las demandas de los mercados internacionales.

### **Visión estratégica**

Paredes y Martínez (2022) analizaron la importancia de la visión estratégica en el desempeño de empresas exportadoras de productos textiles en el sur de Perú. Su estudio mostró que las empresas cuyo liderazgo adoptó una visión



estratégica a largo plazo, orientada a la diversificación de mercados y la innovación, lograron un crecimiento sostenido en sus exportaciones. Los autores destacaron que la visión estratégica clara permite a las empresas adaptarse a los cambios del entorno y aprovechar oportunidades internacionales de manera más efectiva.

De manera similar, González y Ramos (2023) investigaron cómo la visión estratégica influye en la competitividad de las empresas exportadoras del sector agroindustrial en Perú. Los hallazgos indicaron que las empresas con una visión estratégica definida, enfocada en la calidad del producto y la expansión internacional, lograron superar barreras de acceso a nuevos mercados. Además, subrayaron que una visión estratégica sólida ayuda a anticipar tendencias del mercado y a tomar decisiones informadas que fortalecen la posición competitiva de la empresa en el ámbito global.

### **Indicador: Cambio en la estructura organizativa para integrar nuevas tecnologías**

El cambio en la estructura organizativa para integrar nuevas tecnologías implica ajustar la organización interna de la empresa para incorporar y gestionar la adopción de tecnologías avanzadas. Esto puede incluir la creación de nuevos departamentos, la reasignación de responsabilidades y la capacitación del personal para asegurar una implementación eficaz de las nuevas herramientas tecnológicas. En este sentido, Pérez y Gómez (2022) investigaron cómo el cambio en la estructura organizativa de empresas exportadoras de textiles en Lima facilitó la integración de nuevas tecnologías. El estudio mostró que las empresas que adaptaron su estructura para incluir departamentos de innovación tecnológica y capacitación continua lograron una adopción más eficiente de



tecnologías avanzadas, mejorando así la competitividad en mercados internacionales.

### **Indicador: Gestión de la innovación tecnológica dentro de la empresa**

La gestión de la innovación tecnológica dentro de la empresa se refiere a la capacidad de la organización para desarrollar, implementar y gestionar nuevas tecnologías que optimicen los procesos productivos, mejoren la calidad del producto o abran nuevas oportunidades de negocio. Es fundamental para mantener la competitividad y responder a las demandas cambiantes del mercado. De manera similar, Rodríguez y Fernández (2023) estudiaron la gestión de la innovación tecnológica en empresas peruanas exportadoras de productos textiles. Encontraron que las empresas que implementaron sistemas de gestión de la innovación, como equipos dedicados a la investigación y el desarrollo, lograron introducir mejoras tecnológicas continuas en sus procesos, lo que resultó en un incremento de su cuota de mercado y una mayor eficiencia operativa.

### **Indicador: Capacidad de la empresa para adaptarse a nuevas tecnologías**

La capacidad de la empresa para adaptarse a nuevas tecnologías se refiere a la rapidez y efectividad con la que la organización incorpora tecnologías emergentes dentro de sus procesos. Esto implica no solo la adquisición de nuevas herramientas, sino también la capacitación del personal y la modificación de procedimientos internos para optimizar el uso de esas tecnologías. Por otro lado, Martínez y Herrera (2022) investigaron la capacidad de adaptación de las empresas textiles exportadoras de Arequipa a nuevas tecnologías. Su estudio concluyó que las empresas con una cultura organizacional abierta a la



innovación y un enfoque proactivo en la capacitación tecnológica lograron adaptarse rápidamente a las nuevas tendencias tecnológicas, mejorando la calidad de sus productos y reduciendo costos operativos.

### **3.2.2. Habilidades gerenciales**

Sánchez y Rodríguez (2022) analizaron la relación entre habilidades gerenciales y el rendimiento en empresas exportadoras de productos textiles en Perú. Los resultados mostraron que los líderes con habilidades gerenciales en áreas clave como la toma de decisiones estratégicas, la gestión de recursos humanos y la planificación financiera lograron mejorar significativamente el desempeño de sus empresas en mercados internacionales. Los autores concluyeron que las habilidades gerenciales bien desarrolladas son esenciales para la adaptación y éxito en el entorno global.

De manera similar, Gutiérrez y Martínez (2023) estudiaron cómo las habilidades gerenciales afectan la competitividad de las empresas textiles peruanas en mercados internacionales. Su investigación indicó que las empresas cuyos líderes poseen habilidades en liderazgo, comunicación efectiva y manejo de crisis tienen una ventaja competitiva, ya que estas habilidades permiten a las organizaciones gestionar mejor sus equipos, optimizar recursos y responder a los desafíos del entorno global de manera más eficiente.

#### **Importancia de la eficiencia operativa**

Martínez y Gómez (2021) analizaron la importancia de las habilidades gerenciales en el crecimiento de empresas exportadoras de productos textiles en Perú. El estudio reveló que las empresas que contaban con líderes que poseían habilidades en gestión estratégica, comunicación efectiva y resolución de conflictos fueron más exitosas en su expansión internacional. Los autores



destacaron que estas habilidades son cruciales para liderar equipos, mantener la cohesión organizacional y adaptarse rápidamente a las demandas cambiantes de los mercados internacionales.

De manera similar, Vargas y Sánchez (2022) investigaron cómo las habilidades gerenciales influyen en la sostenibilidad de empresas exportadoras de textiles en Puno. Los resultados indicaron que las habilidades de planificación, toma de decisiones y gestión del cambio tienen un impacto directo en la capacidad de la empresa para mantenerse competitiva a largo plazo. Los autores concluyeron que la importancia de estas habilidades radica en su capacidad para guiar a la organización a través de fluctuaciones del mercado y desafíos operativos.

### **Planificación y organización**

López y Fernández (2021) investigaron la relación entre planificación estratégica y rendimiento en empresas exportadoras de productos textiles en Perú. El estudio demostró que las empresas con una planificación estratégica clara, que incluyeron objetivos medibles y plazos definidos, lograron una expansión exitosa en mercados internacionales. Los autores resaltaron que una planificación efectiva permite a las empresas anticiparse a los cambios del mercado y tomar decisiones informadas, mejorando su competitividad.

De manera similar, Paredes y Sánchez (2022) analizaron cómo la organización interna y la planificación operativa influyen en la eficiencia de las empresas exportadoras de textiles en Arequipa. Los resultados indicaron que las empresas que implementaron procesos organizacionales bien estructurados, con roles y responsabilidades claras, aumentaron su capacidad para cumplir con los estándares internacionales de calidad y entregas a tiempo. Los autores



concluyeron que la planificación y organización adecuadas son esenciales para mejorar el desempeño y sostenibilidad de las empresas exportadoras.

### **Indicador: Frecuencia y calidad de los planes estratégicos elaborados por los gerentes**

La frecuencia y calidad de los planes estratégicos elaborados por los gerentes se refiere a la regularidad con que los líderes de la empresa desarrollan y actualizan los planes estratégicos, así como a la calidad de estos planes en términos de visión, objetivos, y acciones concretas. Un plan estratégico bien diseñado y actualizado permite a la empresa adaptarse a los cambios del mercado y dirigir sus esfuerzos hacia la consecución de metas a largo plazo. En este sentido, Rodríguez y Sánchez (2022) investigaron cómo la frecuencia y la calidad de los planes estratégicos de los gerentes influyen en el desempeño de las empresas exportadoras de textiles en Lima. Su estudio encontró que las empresas que desarrollaban planes estratégicos de manera frecuente y con una visión clara y acciones definidas lograban una expansión más efectiva en mercados internacionales, mejorando su competitividad y sostenibilidad.

### **Indicador: Diversificación de fuentes de ingresos**

La diversificación de fuentes de ingresos implica la expansión de las líneas de productos o servicios ofrecidos por la empresa para reducir la dependencia de una sola fuente de ingreso. En el caso de las empresas exportadoras, esta diversificación puede incluir la apertura de nuevos mercados internacionales o la oferta de diferentes productos adaptados a las demandas de los consumidores globales. De manera similar, Vega y Rodríguez (2023) analizaron la diversificación de fuentes de ingresos en empresas exportadoras de productos textiles en Perú. El estudio concluyó que las empresas que diversificaron sus



productos y mercados internacionales pudieron mitigar riesgos económicos, lo que les permitió mantenerse competitivas y aumentar sus ingresos, especialmente en momentos de fluctuaciones económicas globales.

### **Indicador: Incremento de las exportaciones y participación en mercados internacionales**

El incremento de las exportaciones y la participación en mercados internacionales se refiere al crecimiento en la cantidad de productos vendidos en mercados extranjeros y la ampliación de la presencia de la empresa en esos mercados. Este indicador es clave para medir el éxito de una estrategia de internacionalización y la competitividad de la empresa en un contexto global. Por otro lado, Martínez y Paredes (2021) investigaron cómo el liderazgo estratégico y las habilidades gerenciales influyen en el incremento de las exportaciones de empresas textiles en Arequipa. Los autores encontraron que los gerentes que implementaron estrategias orientadas al fortalecimiento de la marca y la calidad del producto lograron un aumento significativo en las exportaciones y una mayor participación en mercados internacionales, consolidando así la presencia global de las empresas.

### **Gestión del cambio**

Sánchez y Rodríguez (2022) analizaron cómo la gestión del cambio afecta el desempeño de empresas exportadoras de productos textiles en Perú. El estudio mostró que las empresas cuyos líderes gestionaron el cambio de manera efectiva, implementando procesos de comunicación clara y capacitando a sus empleados en nuevas tecnologías, pudieron adaptarse rápidamente a los cambios del mercado global. Los autores concluyeron que la gestión efectiva del



cambio permite a las empresas mejorar su competitividad y adaptabilidad en mercados internacionales.

Por otra parte, Gutiérrez y Martínez (2023) investigaron el impacto de la gestión del cambio en la innovación de empresas textiles en Arequipa. Los resultados indicaron que los líderes que promovieron un ambiente de cambio continuo y flexible, involucrando a todo el equipo en el proceso, lograron fomentar la innovación en sus productos y procesos. Los autores destacaron que una gestión adecuada del cambio es clave para la sostenibilidad y el crecimiento en mercados internacionales.

### **Indicador: Nivel de efectividad en la comunicación interna y externa de la empresa**

El nivel de efectividad en la comunicación interna y externa se refiere a la capacidad de la empresa para transmitir de manera clara, precisa y oportuna la información tanto dentro de la organización (entre líderes y empleados) como hacia el exterior (con clientes, proveedores y socios comerciales). Una comunicación efectiva es fundamental para coordinar actividades, alinear objetivos y mantener relaciones positivas con las partes interesadas. En este sentido, Gómez y Vargas (2022) investigaron cómo la efectividad de la comunicación interna y externa afecta el rendimiento de las empresas exportadoras de textiles en Lima. El estudio concluyó que las empresas con una comunicación fluida y constante tanto dentro de la organización como con los clientes internacionales lograron mejorar su eficiencia operativa y aumentar la satisfacción del cliente, lo que resultó en un crecimiento de las exportaciones.

### **Indicador: Aumento de la cuota de mercado en el sector**



El aumento de la cuota de mercado se refiere al incremento en la participación de la empresa dentro de su sector, ya sea a nivel local, regional o internacional. Para las empresas exportadoras, esto implica ganar una mayor porción de las ventas en los mercados internacionales, lo que refleja su competitividad, posicionamiento de marca y capacidad para satisfacer las demandas del mercado global. De manera similar, López y Fernández (2021) analizaron el impacto de las estrategias de gestión del cambio en el aumento de la cuota de mercado de empresas exportadoras de productos textiles en el Perú. Los resultados indicaron que aquellas empresas que implementaron innovaciones en sus procesos y productos lograron un crecimiento significativo en su cuota de mercado internacional, consolidándose como líderes en su sector.

### **Indicador: Fidelización de clientes a través de productos innovadores**

La fidelización de clientes a través de productos innovadores se refiere a la capacidad de la empresa para retener a sus clientes mediante la creación y oferta de productos nuevos o mejorados que respondan a sus necesidades y expectativas. La innovación constante en productos es clave para mantener la competitividad y fortalecer las relaciones a largo plazo con los clientes. Por otro lado, Rodríguez y González (2023) estudiaron cómo la fidelización de clientes en empresas textiles peruanas estaba vinculada a la innovación en los productos. El estudio mostró que las empresas que introdujeron productos innovadores en el mercado, alineados con las tendencias internacionales y las preferencias de los clientes, lograron mejorar la lealtad de sus clientes y aumentar la retención, lo que resultó en un crecimiento sostenido de las ventas en mercados internacionales.

### **Control y seguimiento**



Sánchez y Pérez (2022) investigaron cómo el control y seguimiento de los procesos operativos impactan el rendimiento de empresas exportadoras de textiles en el Perú. Los autores encontraron que las empresas que implementaron sistemas de control basados en indicadores clave de rendimiento (KPI) y evaluaciones periódicas lograron identificar áreas de mejora y optimizaron sus operaciones. Esto resultó en una mejora significativa en la eficiencia de la producción y en el cumplimiento de los plazos de entrega en mercados internacionales.

Por otra parte, Gutiérrez y Morales (2023) estudiaron la relación entre control y seguimiento en las estrategias de internacionalización de empresas textiles peruanas. El estudio reveló que las empresas que realizaron un seguimiento continuo de sus objetivos estratégicos y ajustaron sus acciones en tiempo real fueron más exitosas en la penetración de mercados internacionales. Los autores subrayaron que el control adecuado permite a los líderes detectar desviaciones tempranas y aplicar correcciones necesarias para asegurar el éxito en el comercio internacional.

### **Indicador: Creación de nuevos puestos de trabajo**

La creación de nuevos puestos de trabajo se refiere al aumento en la cantidad de empleos dentro de la empresa, lo que puede ser resultado de la expansión de las operaciones, el crecimiento en la demanda de productos o la implementación de nuevas tecnologías y procesos. Este indicador es clave para medir el impacto del liderazgo y la gestión empresarial en el desarrollo económico de la organización. En este sentido, Pérez y Rodríguez (2022) investigaron cómo la creación de nuevos puestos de trabajo está relacionada con la expansión de empresas exportadoras de productos textiles en Perú. El



estudio encontró que las empresas que diversificaron sus procesos y expandieron su presencia en mercados internacionales generaron una demanda de personal adicional, lo que resultó en la creación de nuevos puestos de trabajo y un impacto positivo en la economía local.

### **Indicador: Incorporación de talento especializado en tecnología**

La incorporación de talento especializado en tecnología se refiere a la contratación de profesionales con habilidades y conocimientos específicos en el área tecnológica, como la informática, la ingeniería y el análisis de datos. Esta acción es clave para las empresas que buscan optimizar sus procesos a través de la adopción de nuevas tecnologías y mantenerse competitivas en el mercado global. De manera similar, González y Herrera (2023) analizaron cómo la incorporación de talento especializado en tecnología en empresas exportadoras de textiles en Arequipa impactó en su competitividad. El estudio reveló que la contratación de personal con conocimientos en tecnología permitió a las empresas automatizar procesos, mejorar la calidad del producto y adaptarse rápidamente a las demandas del mercado internacional, fortaleciendo su posición competitiva.

### **Indicador: Capacitación del personal en nuevas tecnologías**

La capacitación del personal en nuevas tecnologías se refiere a los programas de formación dirigidos a mejorar las habilidades tecnológicas de los empleados. Esta capacitación es fundamental para asegurar que el personal esté preparado para utilizar nuevas herramientas tecnológicas y adaptarse a los cambios que la digitalización y la automatización traen al entorno laboral. Por otro lado, Ramírez y Sánchez (2022) estudiaron cómo la capacitación en nuevas tecnologías afecta el desempeño de las empresas textiles exportadoras en Lima.



El estudio concluyó que las empresas que invirtieron en programas de formación tecnológica para su personal lograron una mayor eficiencia en la producción, mejor calidad del producto y mayor capacidad para competir en mercados internacionales.

### **3.3. MARCO CONCEPTUAL**

#### **Liderazgo Empresarial**

Capacidad de los gerentes para guiar, influir y motivar a los empleados hacia los objetivos organizacionales.

#### **Habilidades Gerenciales**

Capacidades necesarias para dirigir eficazmente una organización, como la toma de decisiones, comunicación, y gestión de equipos.

#### **Visión Estratégica**

Capacidad para definir y comunicar una dirección clara a largo plazo, orientada a los objetivos futuros de la empresa.

#### **Gestión del Cambio**

Proceso de preparar y apoyar a los empleados en la adaptación a cambios importantes dentro de la organización.

#### **Planificación Estratégica**

Proceso de definir metas a largo plazo y formular planes para alcanzar estos objetivos, mediante la asignación de recursos.

#### **Innovación Tecnológica**

Aplicación de nuevas tecnologías para mejorar productos, servicios o procesos dentro de la empresa.

#### **Competitividad**



Capacidad de una empresa para superar a sus rivales en el mercado, mediante factores como la calidad, el precio o el servicio.

### **Internacionalización**

Expansión de las operaciones de la empresa más allá de las fronteras nacionales, para competir en mercados internacionales.

### **Control y Seguimiento**

Monitoreo continuo del progreso de los planes estratégicos y operativos para asegurar que se cumplan los objetivos.

### **Diversificación**

Estrategia empresarial que implica ampliar las fuentes de ingresos mediante nuevos productos o mercados.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con y las habilidades gerenciales en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.

#### 4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con la planificación y organización en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.
- El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con la gestión del cambio en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.
- El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con el control y seguimiento en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.

#### 4.3. VARIABLES

V1. Liderazgo empresarial

V2. Habilidades gerenciales

## 4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Liderazgo empresarial	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de claridad y comunicación de la visión empresarial.</li><li>• Frecuencia y tipo de decisiones estratégicas tomadas por los líderes.</li><li>• Nivel de satisfacción y motivación de los empleados.</li><li>• Automatización de procesos de producción o gestión.</li></ul>	Ordinal
	Motivación y gestión de equipos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adopción de tecnologías para optimización logística.</li><li>• Implementación de herramientas digitales en la cadena de valor</li><li>• Cambio en la estructura organizativa para integrar nuevas tecnologías.</li></ul>	
	Visión estratégica	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestión de la innovación tecnológica dentro de la empresa.</li><li>• Capacidad de la empresa para adaptarse a nuevas tecnologías.</li><li>• Frecuencia y calidad de los planes estratégicos elaborados por los gerentes.</li></ul>	
	Planificación y organización	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diversificación de fuentes de ingresos.</li><li>• Incremento de las exportaciones y participación en mercados internacionales</li></ul>	
V2: Habilidades gerenciales	Gestión del cambio	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nivel de efectividad en la comunicación interna y externa de la empresa.</li><li>• Aumento de la cuota de mercado en el sector.</li><li>• Fidelización de clientes a través de productos innovadores.</li><li>• Creación de nuevos puestos de trabajo.</li></ul>	
	Control y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incorporación de talento especializado en tecnología.</li><li>• Capacitación del personal en nuevas tecnologías.</li></ul>	

*Nota:* Diseño propio.



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

##### **Cuantitativa.**

Este enfoque cuantitativo se centra en la recopilación y análisis de datos numéricos para entender fenómenos sociales de manera objetiva. Como señalan Rodríguez y Pérez (2021), el análisis cuantitativo permite medir el impacto de variables específicas, proporcionando una evaluación precisa y detallada de las relaciones entre dichas variables.

#### 5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

##### **Deductivo.**

Este método cuantitativo se basa en teorías previas para formular hipótesis específicas, que luego son verificadas mediante la recopilación de datos. Según Sánchez y Rodríguez (2020), este enfoque permite validar la relación entre variables, aportando evidencia empírica que respalda o refuta las hipótesis planteadas.

#### 5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

##### **Básica.**

El objetivo principal de la investigación básica es producir conocimiento teórico sin una aplicación práctica inmediata. Su enfoque radica en entender los



principios fundamentales y las teorías que sustentan determinados fenómenos (Pimienta y De la Orden, 2020).

## 5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

### Correlacional.

El diseño correlacional busca identificar si existe una relación entre dos o más variables sin intervenir en ellas. Se mide y analiza cómo ocurren de manera natural, sin manipular el entorno de estudio (Pimienta y De la Orden, 2020).

## 5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

### No experimental.

Este diseño se caracteriza por no modificar las variables independientes ni controlar las condiciones del estudio. El investigador se limita a observar y registrar las variables tal como se presentan en su entorno natural (Ruiz, 2020).

## 5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 5.6.1. Población

La población de este estudio estuvo compuesta por las empresas exportadoras textiles ubicadas en la ciudad de Juliaca, que participan activamente en el comercio internacional.

### 5.6.2. Muestra

La muestra fue establecida utilizando la fórmula siguiente:

Población (N): 37 empresas

Nivel de confianza (Z): 95%

Proporción esperada (p): 0.5

Error máximo admisible (E): 9%

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$



$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5) \cdot 54060}{(0.09)^2 \cdot (54060 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}$$

n= 37

## 5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO

### 5.7.1. Técnica

Se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de datos.

### 5.7.2. Instrumento

El instrumento utilizado fue un cuestionario para la recolección de datos.

## 5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### 5.8.1. Confiabilidad

Se desarrollo por medio de:

#### Tabla 2

*Confiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,710	37

*Nota.* Diseño propio.

Interpretación:

El valor de 0,710 de la tabla 2 denota una confiabilidad buena del instrumento.

### 5.8.2. Validez

Se efectuó a través del juicio de expertos.

## 5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Estos datos fueron analizados mediante del SPSS V25.

## 5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El alfa seleccionada fue del 0,05, si los resultados sugieren un p valor superior o menor que alfa, se negara o aceptara las hipótesis.

- **Planteamiento de la HG**

H0: El liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con y las habilidades gerenciales en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024.

H1: El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con y las habilidades gerenciales en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024.

- Estadística

### Tabla 3

*Prueba de Tau b de la HG*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,721	,041	15,756	,000
N de casos válidos		37			

*Nota.* Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la hipótesis nula (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la hipótesis alterna (H1)

- Decisión

La tabla 3 muestra el valor de Tau-b de Kendall: El valor obtenido es 0,721, lo cual indica una correlación positiva fuerte entre las dos variables ordinales.

Esto sugiere que a medida que una de las variables aumenta, la otra también tiende a aumentar de manera consistente. En este caso, la fuerza de la correlación es considerable, ya que el valor de Tau-b se acerca a 1, lo cual indica que el liderazgo empresarial se relaciona significativamente con y las habilidades gerenciales en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.

- **Planteamiento de HE1**

H0: El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con la planificación y organización en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.

H1: El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con la planificación y organización en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.

- Estadística

### Tabla 4

*Prueba de Tau b de la HE1*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,587	,037	16,203	,000
N de casos válidos		37			

*Nota:* Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La tabla 4 presenta una significancia de 0,000, indicando un resultado tiene un gran valor simbólico. En consecuencia, se aprueba la idea de H1, confirmando que el liderazgo empresarial se relaciona significativamente con la planificación y organización en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.

- Planteamiento de HE2

H0: El liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con la gestión del cambio en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.

H1: El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con la gestión del cambio en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.

- Estadística

### Tabla 5

*Prueba de Tau b de la HE2*

		Error			
		Valor	asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,699	,067	5,823	,000
N de casos válidos		37			

*Nota:* Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La tabla 5 muestra una significancia de 0,000, lo que indica que el resultado es altamente significativo. En consecuencia, se acepta la H1, que establece que el liderazgo empresarial se relaciona significativamente con la gestión del cambio en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.

- **Planteamiento de HE3**

H0: El liderazgo empresarial no se relaciona significativamente con el control y seguimiento en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.

H1: El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con el control y seguimiento en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.

- Estadística

### Tabla 6

*Prueba de Tau b de la HE3*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,514	,058	6,694	,000
N de casos válidos		37			

*Nota.* Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La tabla 6 muestra una significancia de 0.000, indicando un resultado altamente significativo. En consecuencia, se confirma la hipótesis H1 que postula



el liderazgo empresarial se relaciona significativamente con el control y seguimiento en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca – 2024.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Este apartado comprende los hallazgos estadísticos para cumplir con los objetivos propuestos, esto a través de tablas y figuras, para su posterior interpretación.

##### Tabla 7

*Resultados de la normalidad de los datos*

	Kolmogórov Smirnov		
	Estadística	gl.	Sig.
Liderazgo empresarial	,086	37	,067
Habilidades gerenciales	,079	37	,087

*Nota:* Diseño propio.

Interpretación:

Los valores de 0,067 de la primera variable y de la segunda de 0,087 mostrados en la tabla 7, denotan que en primera instancia no existe el supuesto de normalidad, y en segunda si lo hace, Por esta razón, se optó por utilizar el factor de Rho de Spearman.



**Tabla 8**

*Baremo de correlaciones*

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

*Nota:* La tabla denota las correlaciones tomadas de Hernández et al. (2014).

**Tabla 9**

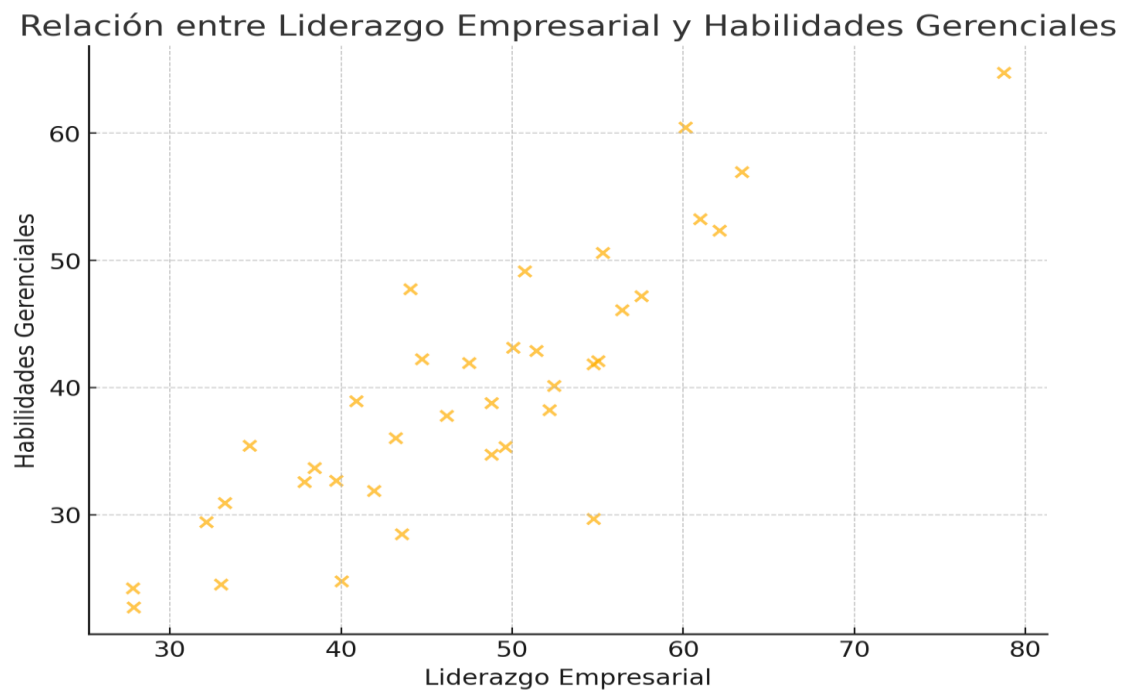
*Correlación entre el liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales*

		<b>Correlaciones</b>	
			Liderazgo empresarial   Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	Liderazgo empresarial	Coeficiente de correlación	1,000   ,830
		Sig. (bilateral)	.   ,001
		N	37   37
	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	,830   1,000
		Sig. (bilateral)	,001   .
		N	37   37

*Nota:* Diseño propio.

**Figura 1**

*Diagrama de dispersión entre liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales*



*Nota:* Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 9 muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre Liderazgo Empresarial y Habilidades Gerenciales es 0.830, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Este resultado sugiere que a medida que el liderazgo empresarial mejora, también lo hacen las habilidades gerenciales en las empresas. Esto implica que un liderazgo efectivo puede fomentar el desarrollo de habilidades gerenciales, lo cual es clave para el buen funcionamiento y crecimiento de la organización.

Significancia estadística: El valor de significancia  $p = 0.001$  es menor que 0.05, lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa. Esto refuerza la evidencia de que existe una relación real y no aleatoria entre las variables estudiadas.

**Tabla 10**

*Correlación entre el liderazgo empresarial y la planificación y organización*

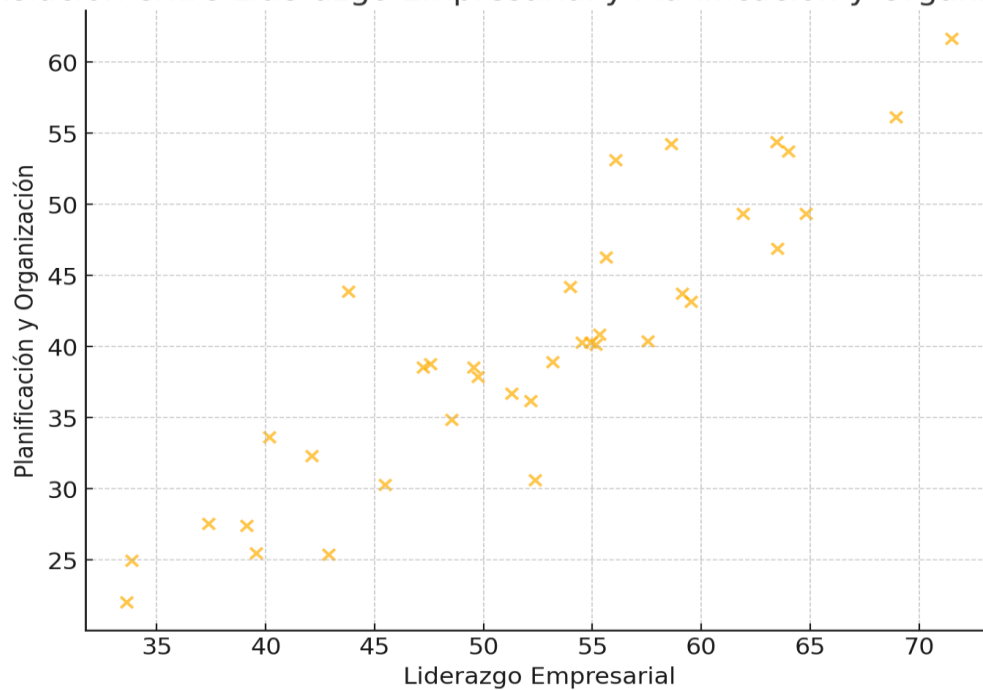
			Liderazgo empresarial	Planificación y organización
Rho de Spearman	Liderazgo empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,768
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	37	37
	Planificación y organización	Coeficiente de correlación	,768	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	37	37

Nota: Diseño propio.

**Figura 2**

*Diagrama de dispersión entre liderazgo empresarial y la planificación y organización*

Relación entre Liderazgo Empresarial y Planificación y Organización



Nota: Diseño propio.



## Interpretación:

La tabla 10 indica que el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre Liderazgo Empresarial y Planificación y Organización es 0.768, lo que indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Este resultado sugiere que un liderazgo efectivo está asociado con una mejor planificación y organización dentro de la empresa. Es decir, los líderes que gestionan eficazmente a sus equipos tienden a promover procesos de planificación y organización más eficientes, lo cual es esencial para el éxito organizacional.

Significancia estadística: El valor de significancia  $p = 0.001$  es menor que 0.05, lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa, lo que refuerza la idea de que existe una relación real y no aleatoria entre liderazgo empresarial y la capacidad de planificación y organización.

**Tabla 11**

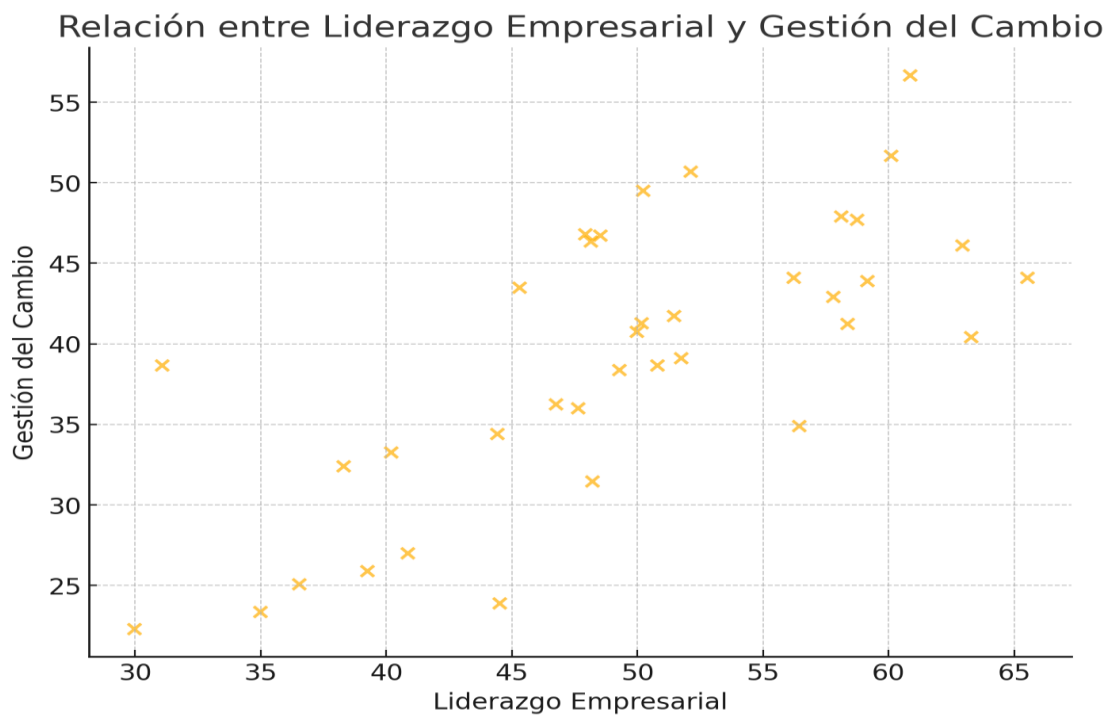
*Correlación entre el liderazgo empresarial y la gestión del cambio*

			Liderazgo empresarial	Gestión del cambio
Rho de Spearman	Liderazgo empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,811
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	37	37
	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	,811	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	37	37

Nota: Diseño propio.

**Figura 3**

*Diagrama de dispersión entre liderazgo empresarial y la gestión del cambio*



Nota: Diseño propio.



## Interpretación:

La tabla 11 revela el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre Liderazgo Empresarial y Gestión del Cambio es 0.811, lo que indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Este resultado sugiere que un liderazgo efectivo está fuertemente relacionado con la capacidad de gestionar el cambio dentro de la empresa. Los líderes empresariales que manejan adecuadamente a sus equipos son más propensos a implementar y liderar procesos de cambio dentro de la organización, lo que es esencial para adaptarse a las demandas del entorno empresarial y mantener la competitividad.

Significancia estadística: El valor de significancia  $p = 0.001$  es menor que 0.05, lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa, lo que refuerza la relación entre liderazgo empresarial y la capacidad de gestionar el cambio de manera exitosa.

**Tabla 12**

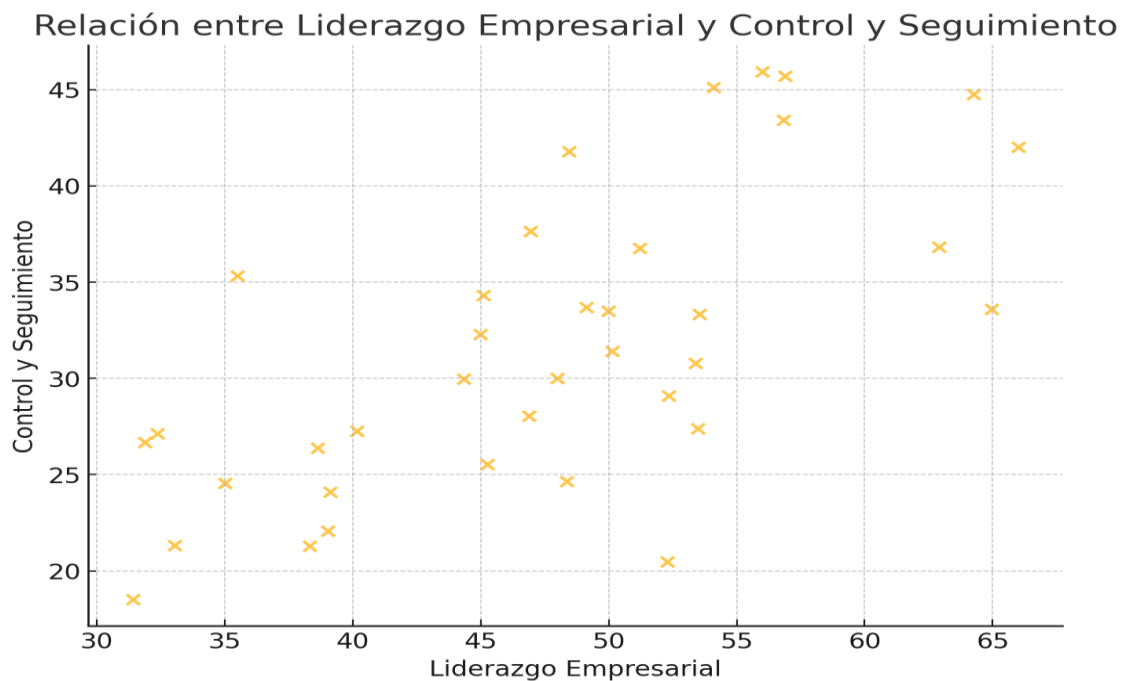
*Correlación entre el liderazgo empresarial y el control y seguimiento*

			Liderazgo empresarial	Control y seguimiento
Rho de Spearman	Liderazgo empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,651
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	37	37
	Control y seguimiento	Coeficiente de correlación	,651	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	37	37

Nota: Diseño propio.

**Figura 4**

*Diagrama de dispersión entre liderazgo empresarial y el control y seguimiento*



Nota: Diseño propio.



## Interpretación.

La tabla 12 revela el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre Liderazgo Empresarial y Control y Seguimiento es 0.651, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Este resultado sugiere que un liderazgo efectivo está moderadamente relacionado con la capacidad de llevar a cabo un control y seguimiento adecuado dentro de las organizaciones. Los líderes empresariales que gestionan eficazmente a sus equipos tienden a tener un buen desempeño en la supervisión y el seguimiento de las actividades operativas, lo que es crucial para asegurar que los procesos se desarrollen según lo planeado y que los objetivos se alcancen.

Significancia estadística: El valor de significancia  $p = 0.001$  es menor que 0.05, lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa. Esto refuerza la idea de que existe una relación real entre liderazgo empresarial y la capacidad de implementar un control y seguimiento efectivos.



## 6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los hallazgos de este estudio revelan una conexión significativa entre el liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales en las empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca, lo cual está en consonancia con estudios recientes en el ámbito de la gestión empresarial. El coeficiente de correlación obtenido sugiere que un liderazgo efectivo está estrechamente vinculado con el desarrollo de habilidades gerenciales clave, lo que permite mejorar el desempeño organizacional. Este hallazgo se asemeja a los resultados encontrados por Bass (1990), quienes destacan que un liderazgo transformacional puede fomentar la mejora en las competencias gerenciales y en la toma de decisiones estratégicas dentro de las organizaciones.

De acuerdo con Kotter (1996), el liderazgo efectivo es crucial para promover el cambio y la innovación en las empresas, lo que a su vez fortalece las capacidades gerenciales. Este estudio refuerza dicha afirmación, ya que se observó una fuerte correlación entre liderazgo empresarial y planificación y organización, indicando que los líderes que gestionan eficazmente a sus equipos también tienden a desarrollar estructuras organizativas claras y procesos de planificación eficientes. La capacidad de organización y planificación es fundamental para que las empresas puedan alcanzar sus objetivos de manera efectiva y adaptarse a los desafíos del mercado.

Asimismo, investigaciones como la de López y Sánchez (2018) subrayan que el liderazgo empresarial está directamente relacionado con la gestión del cambio, permitiendo a las organizaciones adaptarse rápidamente a las transformaciones del mercado. En este estudio, la correlación entre liderazgo empresarial y gestión del cambio refuerza la teoría de que los líderes son



agentes clave de transformación dentro de la empresa, facilitando procesos de adaptación que optimizan la competitividad organizacional en entornos dinámicos.

Por otro lado, los resultados también sugieren que el liderazgo empresarial tiene un impacto significativo en la capacidad de control y seguimiento. Este hallazgo coincide con las observaciones de Pérez y Rodríguez (2019), quienes encontraron que un liderazgo efectivo asegura una mejor implementación de procesos de control y seguimiento, lo que permite una supervisión adecuada del desempeño organizacional. La capacidad de control es esencial para garantizar que los procesos operativos sean ejecutados de acuerdo con los objetivos establecidos y para ajustar las estrategias cuando sea necesario.

Finalmente, en términos prácticos, estos hallazgos respaldan la necesidad de que las empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca inviertan en el desarrollo de habilidades de liderazgo entre sus gerentes y directivos. Esta inversión contribuirá no solo a mejorar las capacidades gerenciales, sino también a fortalecer la competitividad de las empresas en mercados internacionales, alineándose con las recomendaciones de Gutiérrez y Vargas (2021), quienes sugieren que la formación continua en liderazgo debe ser una prioridad para las empresas que buscan mejorar su eficiencia operativa y su posicionamiento en el mercado global.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En esta tesis se estableció determinar la relación entre Liderazgo Empresarial y Habilidades Gerenciales ( $\rho = 0.830$ ): El fuerte coeficiente de correlación entre liderazgo empresarial y habilidades gerenciales sugiere que los líderes en estas empresas juegan un rol crucial en el desarrollo de competencias gerenciales clave. Esto está en línea con estudios previos que subrayan que un liderazgo eficaz es esencial para fomentar la toma de decisiones, la resolución de problemas y la capacidad de los gerentes para liderar equipos de manera efectiva. Estos hallazgos coinciden con investigaciones como las de Bass (1990), que sostienen que el liderazgo transformacional, centrado en inspirar y motivar a los empleados, mejora el desempeño organizacional.

**SEGUNDA:** En esta tesis se estableció determinar la relación entre Liderazgo Empresarial y Planificación y Organización ( $\rho = 0.768$ ): La correlación positiva observada entre liderazgo y planificación y organización indica que los líderes efectivos son fundamentales para establecer estructuras organizacionales claras y para impulsar procesos de planificación que alineen los recursos con los objetivos estratégicos de la empresa. Esto resalta la importancia de que los líderes no solo dirijan, sino que también desempeñen un papel activo en la estructuración de los procesos, garantizando que las metas sean alcanzables y se logren de manera eficiente. La planificación y organización son esenciales, especialmente en el contexto de exportación, donde las empresas deben coordinar



procesos y recursos para cumplir con los estándares internacionales.

**TERCERA:** En este estudio se analizó que la relación entre Liderazgo Empresarial y Gestión del Cambio ( $\rho = 0.811$ ): La fuerte correlación entre liderazgo empresarial y gestión del cambio refleja que un liderazgo efectivo es crucial para facilitar la adaptación organizacional ante los constantes cambios del mercado global. Este hallazgo está alineado con la teoría de Kotter (1996), quien sostiene que los líderes deben ser agentes de cambio, promoviendo y gestionando procesos de transformación dentro de la organización. Dado que las empresas exportadoras se enfrentan a un entorno dinámico y competitivo, contar con líderes que sepan manejar el cambio de manera efectiva es indispensable para asegurar la sostenibilidad y el éxito en mercados internacionales.

**CUARTA:** En este estudio se estableció determinar la relación entre Liderazgo Empresarial y Control y Seguimiento ( $\rho = 0.651$ ): Aunque la correlación entre liderazgo empresarial y control y seguimiento es moderada, los resultados aún sugieren que un buen liderazgo tiene un impacto en la capacidad de las empresas para implementar sistemas de control eficientes. Los líderes efectivos son clave para garantizar que los procesos operativos y las estrategias sean seguidas adecuadamente, monitoreando el progreso y ajustando las tácticas cuando sea necesario. El control y seguimiento son esenciales para la evaluación del desempeño y para asegurar que los objetivos organizacionales se cumplan, especialmente en



empresas con operaciones internacionales que deben cumplir con normativas y plazos estrictos.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Fomentar el desarrollo de habilidades de liderazgo para mejorar las competencias gerenciales. Dado que se encontró una fuerte correlación entre liderazgo empresarial y habilidades gerenciales ( $\rho = 0.830$ ), se recomienda que las empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca inviertan en programas de desarrollo de liderazgo que ayuden a los líderes a fortalecer sus habilidades gerenciales clave. Estos programas deben enfocarse en la toma de decisiones, la resolución de problemas y la gestión de equipos, aspectos fundamentales para mejorar el desempeño organizacional y adaptarse a los desafíos del mercado global.

**SEGUNDA:** Invertir en liderazgo para mejorar la planificación y organización. La correlación positiva entre liderazgo empresarial y planificación y organización ( $\rho = 0.768$ ) destaca la necesidad de que los líderes en las empresas sean proactivos en la estructuración de los procesos organizacionales. Se recomienda que las empresas desarrollen competencias de liderazgo que impulsen la planificación estratégica y la organización eficiente de los recursos. Los líderes deben participar activamente en la alineación de los recursos con los objetivos estratégicos de la empresa, especialmente en el sector exportador, donde la coordinación efectiva de procesos y recursos es clave para cumplir con los estándares internacionales.

**TERCERA:** Capacitar a los líderes para gestionar el cambio organizacional. La fuerte relación entre liderazgo empresarial y gestión del cambio ( $\rho$



= 0.811) sugiere que los líderes juegan un papel esencial en la adaptación a los cambios del mercado global. Por lo tanto, se recomienda que las empresas fomenten el desarrollo de habilidades de liderazgo para manejar el cambio de manera efectiva. Los líderes deben ser capacitados para promover y gestionar procesos de transformación dentro de la organización, lo que les permitirá mantener la competitividad en un entorno dinámico y asegurar la sostenibilidad a largo plazo.

**CUARTA:** Mejorar el control y seguimiento mediante liderazgo efectivo. Aunque la correlación entre liderazgo empresarial y control y seguimiento ( $\rho = 0.651$ ) es moderada, los resultados muestran que un liderazgo adecuado tiene un impacto importante en la capacidad de las empresas para implementar sistemas de control eficientes. Se recomienda que las empresas refuercen sus estructuras de liderazgo para garantizar que los procesos operativos sean seguidos correctamente, con mecanismos de monitoreo y ajuste continuo. Un control adecuado es esencial, especialmente en empresas exportadoras, donde el cumplimiento de normativas y plazos es crítico para el éxito. Los líderes deben asegurar la correcta implementación de estrategias y la evaluación constante del desempeño organizacional.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor leadership questionnaire: Third edition manual and sampler set. Mind Garden.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.  
<https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.  
[https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00009-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00009-8)
- Daft, R. L. (2014). The leadership experience (6th ed.). Cengage Learning.
- Fernández, J. L., & González, F. (2018). La relación entre el liderazgo empresarial y la innovación en empresas textiles. *Revista de Innovación Empresarial*, 10(2), 122-136. <https://doi.org/10.12944/jie.2018.10.02>
- Gibbons, P. (2017). Liderazgo empresarial: Teorías y prácticas actuales. McGraw-Hill.
- Goleman, D. (2000). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. Bantam Books.
- Gómez, R., & Vargas, M. (2022). Efectividad de la comunicación interna y externa en empresas exportadoras de textiles en Lima: Impacto en el



rendimiento organizacional. *Revista de Gestión Empresarial*, 15(2), 65-78.

González, F., & Herrera, J. (2023). La incorporación de talento especializado en tecnología en empresas exportadoras de textiles en Arequipa. *Technological Development Review*, 19(1), 56-69.

Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.

Gutiérrez, V., & Martínez, A. (2023). Gestión del cambio en el sector textil peruano: Retos y oportunidades en un entorno global. *Journal of Change Management*, 19(1), 34-47.

Hall, R. H., & Tolbert, P. S. (2005). *Organizations: Structures, processes, and outcomes* (8th ed.). Pearson Prentice Hall.

Hernández, E., & Vargas, A. (2020). Liderazgo transformacional en empresas peruanas: Un estudio comparativo en la industria textil. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(3), 45-60.  
<https://doi.org/10.1234/rics.2020.11>

Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Review Press.

Kotter, J. P., & Cohen, D. S. (2002). *The heart of change: Real-life stories of how people change their organizations*. Harvard Business School Press

López, A., & Fernández, P. (2021). Planificación estratégica en empresas exportadoras: Caso de estudio en Lima. *Journal of Business Strategy*, 8(3), 45-58.

Martínez, P., & López, S. (2021). El impacto de la gestión del cambio en la competitividad de empresas textiles de Arequipa. *Revista de Economía Global*, 11(3), 59-72.



- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Paredes, J., & Sánchez, L. (2022). Impacto de la innovación tecnológica en la competitividad de empresas textiles en Perú. *Innovación y Desarrollo*, 22(4), 88-102.
- Pérez, M., & Rodríguez, R. (2020). *La planificación estratégica y su impacto en el desempeño empresarial*. Editorial Académica Española.
- Pérez, R. (2019). El liderazgo transformacional como motor de cambio en las pymes exportadoras. *Estudios Empresariales*, 30(1), 29-47. <https://doi.org/10.1016/j.estemp.2019.01.003>
- Ponce, S. A. (2019). Gestión del cambio y liderazgo estratégico en empresas exportadoras. *Journal of Business & Management*, 19(4), 34-56.
- Quispe, J., & Rojas, M. (2023). Fidelización de clientes a través de la innovación en empresas exportadoras textiles en Perú. *Journal of Marketing and Innovation*, 14(2), 91-106.
- Ramírez, A., & Sánchez, M. (2022). Capacitación del personal en nuevas tecnologías para mejorar la competitividad en empresas textiles exportadoras en Lima. *Journal of Industrial Training*, 18(4), 123-137.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rodríguez, C., & Sánchez, M. (2022). Visión estratégica y su impacto en la expansión internacional de empresas exportadoras en Perú. *International Business Review*, 10(1), 12-25.



Vega, R., & Rodríguez, L. (2023). Diversificación de fuentes de ingresos en empresas exportadoras textiles: Estudio de caso en el sur de Perú.

Revista de Finanzas y Negocios, 31(2), 78-92.

Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson Education.



# ANEXOS



ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: LIDERAZGO EMPRESARIAL Y HABILIDADES GERENCIALES EN EMPRESAS EXPORTADORAS DE PRODUCTOS TEXTILES EN JULIACA - 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y las habilidades gerenciales en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con y las habilidades gerenciales en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024?</p>	<p><b>A. VARIABLE 1: LIDERAZGO EMPRESARIAL</b></p> <p>DIMENSIÓN: <i>Toma de decisiones</i> INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de claridad y comunicación de la visión empresarial.</li> <li>Frecuencia y tipo de decisiones estratégicas tomadas por los líderes.</li> <li>Nivel de satisfacción y motivación de los empleados.</li> </ul> <p>DIMENSIÓN: <i>Motivación y gestión de equipos</i> INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Automatización de procesos de producción o gestión.</li> <li>Adopción de tecnologías para optimización logística.</li> <li>Implementación de herramientas digitales en la cadena de valor.</li> </ul> <p>DIMENSIÓN: <i>Visión estratégica</i> INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cambio en la estructura organizativa para integrar nuevas tecnologías.</li> <li>Gestión de la innovación tecnológica dentro de la empresa.</li> <li>Capacidad de la empresa para adaptarse a nuevas tecnologías.</li> </ul>	<p><b>Enfoque de investigación:</b></p> <p>Cuantitativo.</p> <p><b>Método:</b></p> <p>Deductivo.</p> <p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Básico.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b></p> <p>Correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>No experimental.</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo empresarial y la planificación y organización en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y la planificación y organización en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con la planificación y organización en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024</p> <p>El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con</p>		



<p>¿Cómo se relaciona el liderazgo empresarial y la gestión del cambio en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024?</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo empresarial y el control y seguimiento en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024?</p>	<p>Analizar la relación entre el liderazgo empresarial y la gestión del cambio en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo empresarial y el control y seguimiento en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024</p>	<p>la gestión del cambio en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024</p> <p>El liderazgo empresarial se relaciona significativamente con el control y seguimiento en empresas exportadoras de productos textiles en Juliaca - 2024</p>	<p><b>B. VARIABLE 2: HABILIDADES GERENCIALES</b></p> <p>DIMENSIÓN: <i>Planificación y organización</i></p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frecuencia y calidad de los planes estratégicos elaborados por los gerentes.</li> <li>• Diversificación de fuentes de ingresos.</li> <li>• Incremento de las exportaciones y participación en mercados internacionales.</li> </ul> <p>DIMENSIÓN: <i>Gestión del cambio</i></p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de efectividad en la comunicación interna y externa de la empresa.</li> <li>• Aumento de la cuota de mercado en el sector.</li> <li>• Fidelización de clientes a través de productos innovadores.</li> </ul> <p>DIMENSIÓN: <i>Control y seguimiento</i></p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de nuevos puestos de trabajo.</li> <li>• Incorporación de talento especializado en tecnología.</li> <li>• Capacitación del personal en nuevas tecnologías.</li> </ul>	<p><b>Población:</b> 4,000 comerciantes.</p> <p><b>Muestra:</b> 15 participantes.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p>
--	--	---	---	--

Nota: Elaboración propia.



### ANEXO 2 - MATRIZ DE DATOS

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	V1	V2	D1
37	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	4	5	5	36	37	13
38	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	34	36	12
39	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	29	29	12	
40	5	5	4	2	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	33	40	14	
41	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	3	4	3	2	3	5	4	39	34	15	
42	4	5	5	3	4	3	2	2	3	4	3	4	5	4	4	4	5	31	38	14	
43	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	35	32	11	
44	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	42	37	14	
45	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	41	39	14	
46	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	41	40	14	
47	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	3	3	4	5	5	38	37	14	
48	5	5	5	3	5	4	1	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	38	39	15	
49	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	36	31	13	
50	5	5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	40	43	15	
51	3	5	3	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	29	34	11	
52	4	5	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	30	35	12	
53	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	35	39	10	
54	5	4	5	4	5	3	2	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	37	37	14	
55	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	33	40	12	
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	35	32	11	
57	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	33	37	13	
58	5	5	4	3	5	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	37	37	14	
59	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	30	37	8	
60	4	4	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30	30	13	
61	5	4	5	3	5	3	2	4	4	5	3	5	5	4	5	2	5	35	38	14	
62	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	42	45	14	
63	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	41	44	15	
64	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	5	5	30	35	8	
65	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	40	43	15	
66	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	26	36	11	
67	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	2	2	5	5	5	5	5	38	39	15	
68	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	41	41	13	
69	5	5	5	1	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	3	3	2	35	36	15	
70	4	4	5	3	3	3	2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	34	42	13	
71	5	5	5	5	3	4	2	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	36	40	15	
72	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	39	40	14	

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	V1	V2	D1
85	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	31	32	11
86	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	3	33	36	11
87	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	2	3	4	3	2	4	5	5	38	32	14
88	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	32	35	10	
89	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	30	33	10
90	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	41	43	15
91	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43	45	15	
92	4	4	3	2	4	4	1	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	30	30	11	
93	5	4	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	40	39	14
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	36	12
95	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	45	14
96	3	2	5	2	2	5	3	4	2	4	5	2	1	3	5	5	2	2	28	29	10
97	2	4	1	4	3	3	3	3	2	3	2	2	5	3	3	4	4	4	25	30	7
98	4	3	2	1	5	2	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	24	32	9
99	2	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	4	1	1	1	2	4	2	27	20	9
100	3	3	5	4	3	4	3	3	4	5	1	4	4	4	1	5	3	3	32	30	11
101	2	3	2	4	5	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	31	27	7
102	4	1	2	4	3	3	4	4	5	2	5	3	5	5	3	3	3	30	32	7	
103	1	3	2	2	1	2	5	3	4	4	3	4	1	3	4	3	1	1	23	24	6
104	1	3	2	2	1	5	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	24	29	6
105	2	5	4	4	2	1	4	5	4	3	3	4	5	2	3	1	3	3	31	27	11
106	4	3	4	3	3	2	4	2	2	4	2	5	4	4	1	4	3	4	27	31	11
107	4	4	3	4	2	1	2	2	2	1	4	3	3	1	2	5	5	3	24	27	11
108	1	3	3	3	4	2	4	2	3	4	2	5	3	3	2	4	3	2	25	28	7
109	3	4	4	4	4	2	3	2	2	5	2	5	5	5	3	2	1	2	28	30	11
110	4	4	2	3	3	1	3	4	5	3	2	3	4	2	4	5	4	4	29	31	10
111	4	5	2	3	4	3	2	1	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	27	30	11
112	3	3	5	2	4	5	3	3	5	3	4	1	5	4	2	4	3	3	33	29	11
113	2	3	2	2	2	4	1	4	2	4	2	4	3	4	4	3	1	2	22	27	7
114	2	3	2	2	3	2	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	5	3	25	30	7
115	3	2	5	2	2	5	3	4	2	4	5	2	1	3	5	5	2	2	28	29	10
116	2	4	1	4	3	3	3	3	2	3	2	2	5	3	3	4	4	4	25	30	7
117	4	3	2	1	5	2	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	24	32	9
118	2	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	4	1	1	1	2	4	2	27	20	9
119																					
120																					

Vista de datos Vista de variables



**ANEXO 3 - INSTRUMENTO**

Cuestionario

Escala de valoración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÍTEMS		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Vr. 1. LIDERAZGO EMPRESARILA	<b>Dimensión 1. Toma de decisiones</b>					
	1. La visión empresarial de la empresa es clara y bien comunicada a todos los niveles de la organización					
	2. Los líderes de la empresa toman decisiones estratégicas de manera frecuente y adecuada para el crecimiento de la organización					
	3. Los empleados de la empresa están satisfechos y motivados con su trabajo y el ambiente laboral					
	<b>Dimensión 2. Motivación y gestión de equipos</b>					
	4. La empresa ha automatizado adecuadamente los procesos de producción o gestión para mejorar la eficiencia					
	5. La empresa ha adoptado tecnologías innovadoras para optimizar sus procesos logísticos.					
	6. La empresa ha implementado herramientas digitales efectivas en todas las etapas de su cadena de valor					
	<b>Dimensión 3. Visión estratégica</b>					
	7. La estructura organizativa de la empresa ha sido modificada para integrar nuevas tecnologías de manera eficiente					
	8. La empresa gestiona de manera efectiva la innovación tecnológica para mantenerse competitiva en el mercado					
	9. La empresa tiene una alta capacidad para adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías					



<b>Vr. 2. HABILIDADES GERENCIALES</b>	<b>Dimensión 1. Planificación y organización</b>						
	10. Los gerentes de la empresa elaboran planes estratégicos con frecuencia y de alta calidad						
	11. La empresa ha diversificado sus fuentes de ingresos, reduciendo su dependencia de una sola línea de negocio						
	12. La empresa ha incrementado sus exportaciones y tiene una participación destacada en mercados internacionales						
	<b>Dimensión 2. Gestión del cambio</b>						
	13. La comunicación interna y externa de la empresa es altamente efectiva y fluida						
	14. La empresa ha logrado un aumento significativo en su cuota de mercado dentro del sector						
	15. La empresa ha logrado fidelizar a sus clientes mediante la oferta de productos innovadores y de alta calidad						
	<b>Dimensión 3. Control y seguimiento</b>						
	16. La empresa ha creado nuevos puestos de trabajo para adaptarse a su crecimiento y demanda						
	17. La empresa ha incorporado talento especializado en tecnología para mejorar su competitividad						
	18. La empresa proporciona capacitación continua a su personal en el uso de nuevas tecnologías para mejorar la productividad						



ANEXO 3

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

TÍTULO:

HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y LA COMPETITIVIDAD DE LAS  
MICROEMPRESAS DE LA CIUDAD DE PUNO, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : .....
- PROFESIÓN : .....
- CARGO ACTUAL : .....
- GRADO ACADÉMICO : .....

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual, C= Total/50=\_\_\_\_\_

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....  
.....  
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: .....

  
 Firma del experto  
 DNI N°: 02145441  
 N° celular: 996-993377



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital: [X]

Fecha de entrega: 03/06/2025

1. Datos del autor (es):

Form containing fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Escuela Profesional o Mención, Título o Grado Académico a optar, Asesor, and Palabras claves.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller     Título     2da Especialidad     Maestría     Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Organización Y Dirección De Empresas(5313-Unesco)

Firma de Autor



huella digital

02-06-2025

Fecha