

Liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro SRL., Jaén, Perú

Management leadership and labor competitiveness of Infocentro SRL, Jaen, Peru

Liderazgo gerencial e concorrencial laboral de Infocentro SRL., Jaén, Perú

Mg. Alison Nathaniel Ramirez Soto

<https://orcid.org/0000-0001-6450-0002>

alisonathaniel.raso@gmail.com

Universidad Alas Peruanas

Mg. Victor Hugo Puican Rodriguez

<https://orcid.org/0000-0001-7402-9576>

vpuican@unibagua.edu.pe

Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo principal: Identificar el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de los trabajadores de INFOCENTRO SRL- de Jaén, Perú. Se consideró una investigación de tipo aplicada, con nivel descriptiva - correlacional, de la misma manera se decidió utilizar un diseño de investigación no experimental, transeccional; la muestra estuvo conformada por 103 trabajadores de la empresa Infocentro SRL de Jaén, Perú. La técnica considerada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados demostraron que el liderazgo gerencial alcanzó un 58% en el nivel moderado, mientras que la competitividad laboral obtuvo un 47% en el nivel moderado. Se concluye que el liderazgo gerencial y la competitividad laboral mantienen una correlación positiva considerable dado que ambas obtuvieron un Rho de Spearman de 0.579, asimismo, se aprecia que el liderazgo personal alcanzó un Rho de Spearman de 0.620 y el liderazgo por resultados obtuvo un Rho de Spearman de 0.597 demostrando que ambas dimensiones mantienen una correlación positiva considerable con la variable competitividad laboral, también, en todos los resultados se alcanzó una sigma bilateral menor a 0,05, demostrando que mientras el gerente tenga la habilidad del liderazgo podrá influenciar en que los trabajadores sean competitivos en cada labor que realizan en la empresa Infocentro Jaén SRL.

Palabras clave: Liderazgo gerencial, competitividad laboral, conciencia de resultados, toma de decisiones

ABSTRACT

The main objective of this research was to identify the level of influence of managerial leadership on the labor competitiveness of INFOCENTRO SRL workers in Jaen, Peru. It was considered an applied research, with a descriptive-correlational level, in the same way it was decided to use a non-experimental, transectional research design; the sample consisted of 103 workers of the company Infocentro SRL of Jaen, Peru. The technique considered was the survey and the instrument was the questionnaire. The results showed that managerial leadership reached 58% at the moderate level, while labor competitiveness obtained 47% at the moderate level. It is concluded that managerial leadership and labor competitiveness maintain a considerable positive correlation given that both obtained a Spearman's Rho of 0.579, likewise, it can be seen that personal leadership reached a Spearman's Rho of 0.620 and leadership by results obtained a Spearman's Rho of 0.597, demonstrating that both dimensions maintain a positive correlation. 597 showing that both dimensions maintain a considerable positive correlation with the labor competitiveness variable, also, in all the results a bilateral sigma of less than 0.05 was reached, demonstrating that as long as the manager has the ability of leadership he can influence the workers to be competitive in each task they perform in the company Infocentro Jaen SRL.

Key words: Managerial leadership, labor competitiveness, results awareness, decision making.

RESUMO

O objetivo principal desta pesquisa foi: Identificar o nível de influência da liderança gerencial na competitividade laboral dos trabalhadores da INFOCENTRO SRL- de Jaén, Peru. Considerou-se uma pesquisa do tipo aplicada, de nível descritivo-correlacional, da mesma forma que optou-se por utilizar um desenho de pesquisa não experimental, transversal; A amostra foi composta por 103 trabalhadores da empresa Infocentro SRL em Jaén, Peru. A técnica considerada foi a pesquisa e o instrumento foi o questionário. Os resultados mostraram que a liderança gerencial atingiu 58% no nível moderado, enquanto a competitividade trabalhista obteve 47% no nível moderado. Conclui-se que a liderança gerencial e a competitividade do trabalho mantêm uma correlação positiva considerável, pois ambas

obtiveram um Rho de Spearman de 0,579, da mesma forma, pode-se observar que a liderança pessoal atingiu um Rho de Spearman de 0,620 e a liderança por resultados obteve um Rho de Spearman de 0,597, demonstrando que ambas as dimensões mantêm uma correlação positiva considerável com a variável competitividade do trabalho, também, em todos os resultados, atingiu-se um sigma bilateral inferior a 0,05, demonstrando que enquanto o gestor tiver capacidade de liderança, ele será capaz para influenciar os trabalhadores são competitivos em cada tarefa que realizam no Infocentro Jaén SRL.

Palavras-chave: Liderança gerencial, competitividade do trabalho, consciência de resultados, tomada de decisão.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo gerencial es la base fundamental de cada organización, ya que sin ella seríamos como un barco a la deriva, sin horizonte del lugar al que queremos llegar (Jabbar & Mohd, 2022). De la misma manera ser competitivo en este mercado exigente es esencial para alcanzar nuestras metas personales como profesionales, ya que la globalización y los sistemas de información gerencial han abiertos el campo de oportunidades que solo serán aprovechadas a través del conocimiento y experiencia profesional (Jankelová et al. 2022).

Las organizaciones del país y del mundo, no se han detenido a observar el nivel de competitividad de sus trabajadores y el liderazgo que ejercen sus gerentes en el desempeño de sus funciones, demostrando cada día ser muy deficientes, es por ello que todavía continúan aplicando un esquema de desarrollo tradicional (Muralidhar et al. 2022).

También, se aprecia que la falta de experiencia son las que ocasionan que se tomen malas decisiones y que en un determinado momento perjudiquen la estabilidad económica de la empresa, debiendo los accionistas brindar la importancia necesaria a este caso que le permitirán elevar la competitividad de cada uno de sus colaboradores y con ello recuperar el mercado que se les ha sido arrebatado por un mal liderazgo gerencial que ha repercutido en una deficiente competitividad laboral (Rassol et al. 2022).

En el Perú, la alta rotación y el subempleo profesional se han convertido en los factores que generan problemas en la competitividad profesional de cada individuo, generando que estos no cuenten con habilidades gerenciales al momento de dirigir un grupo, viéndose afectado los resultados positivos que la empresa esperada y que había planificado en su Plan Estratégico Institucional (Malca & Callao, 2022).

De esta coyuntura no es ajena la empresa INFOCENTRO SRL de la ciudad de Jaén, Cajamarca, por muchos años esta empresa fue líder en el mercado de la ciudad de Jaén, pero desde que procedieron a cambiar las políticas de la empresa y también se cambió de gerente, estos cambios han traído como consecuencia que poco a poco vienen perdiendo parte del mercado que con tanto esfuerzo habían conquistado. En los últimos trimestres ha incrementado la contratación de personal por el incremento de las ventas, pero existe el problema, que se está realizando de una manera empírica, sin sustento científico, ya que no se está considerando la experiencia en ventas de los nuevos colaboradores, ocasionando que no exista competitividad en el accionar operante de cada individuo, siendo esto generado por la falta de liderazgo gerencial por parte del gerente y los accionistas de la organización. Los posibles problemas que han ocasionado esta baja es porque la empresa cuenta con un gerente autoritario, que le es difícil tener buena comunicación con sus colaboradores, del mismo modo no conoce la realidad y las costumbres de esta ciudad, llevándolo a tomar malas decisiones y llegar hasta el punto de no pagar a tiempo el sueldo así como los bonos que los trabajadores obtienen cuando superan el nivel de ventas, este último han mermado en gran magnitud la competitividad de los trabajadores ya que sienten que la empresa no valora el esfuerzo y sacrificio que estos hacen por llevar a la empresa a obtener buenos resultados.

Se consideró como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la competitividad laboral de Infocentro SRL., Jaén, Perú.

La presente investigación estudió las diferentes teorías de liderazgo para que a partir de ella determinar el tipo de liderazgo que ejerce la gerencia y su relación con la competitividad de los trabajadores de la empresa Infocentro SRL. Desde este punto de vista se justifica porque mediante los resultados alcanzados previos análisis con sus dimensiones determinaremos el tipo de liderazgo que ejerce la gerencia y su relación con la competitividad de los trabajadores de la empresa Infocentro SRL. En este apartado se justifica porque las autoridades de la empresa Infocentro SRL de la ciudad de Jaén, conocieron cuál es la percepción de los trabajadores sobre el liderazgo gerencial que estos llevan a cabo dentro de la organización, permitiéndoles mejorar en aspectos relevantes que permita aumentar la competitividad laboral de cada uno de sus trabajadores en beneficio de sus clientes y de los intereses de la empresa. Con este trabajo de investigación la empresa INFOCENTRO SRL se verá beneficiada directamente porque estudiaremos el tipo de liderazgo que está ejerciendo la gerencia y su efecto en la competitividad de los trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL. Analizando los tipos más adecuados de liderazgo que podrían mejorar la competitividad de los trabajadores de la empresa en estudio. Desde esta perspectiva el trabajo de investigación es relevante ya que puede ser sometida a validez y confiabilidad para determinar la influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de los trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL, de igual forma constituye un antecedente directo para futuras investigaciones que puedan estar dirigidas al estudio de estas variables en otras instituciones.

Asimismo, se consideró como hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la competitividad laboral de Infocentro SRL., Jaén, Perú.

En este trabajo se consideró en el fundamento teórico trabajos publicados en diferentes plataformas académicas con el fin de fortalecer a ambas variables de estudio, además, cuenta con bases teóricas y conceptuales para el liderazgo gerencial y la competitividad laboral. En el apartado denominado procedimientos metodológicos se ha plasmado la metodología utilizada, la muestra, la técnica e instrumento, incluso, contiene los métodos estadísticos utilizados para el análisis de datos puesto que son estos los que permitieron llegar a los resultados de cada objetivo planteado. En los resultados se consideró las tablas y figuras que el sistema SPSS versión 26 arrojó después de haber agregado las respuestas que proporcionaron los trabajadores de la empresa Infocentro de Jaén, seguidamente se procedió a discutir los hallazgos con los trabajos de otros investigadores que fueron asignados en el fundamento teórico. Como parte final se llegó a las conclusiones y a las referencias asignadas en este estudio.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

Se consideraron los aportes de Fousiani & Wisse (2022), puesto que llegaron a concluir que los efectos potenciales de la interpretación del poder por parte de los líderes como responsabilidad u oportunidad merecen más atención de investigación de la que se ha concedido anteriormente y proporcionamos ramificaciones gerenciales de nuestros hallazgos. Asimismo, se cuenta con el aporte de Fu et al. (2022), concluyeron que un líder inclusivo puede motivar a los seguidores a ser más creativos. Este hallazgo es significativo para un hospital porque los empleados creativos proporcionan a un hospital una sólida base competitiva. Además, se tomó en cuenta el aporte de Liborius y Kiewitz (2022), ya que concluyeron que la competitividad de los seguidores debilita el efecto de la humildad expresada por los líderes sobre la confianza afectiva de los seguidores en el líder, así como los efectos indirectos sobre la rotación voluntaria prevista y real de los seguidores. En particular, surgió un patrón de interacción consistente en los dos estudios que demuestra que la humildad baja (pero no alta) del líder tiene efectos divergentes en los seguidores en función de los niveles de competitividad de los mismos.

En cambio, Viteri (2021), decidió estudiar la incidencia del liderazgo en la competitividad del municipio del Cantón, para ello, utilizó un estudio cuantitativo, correlacional, aplicando la encuesta

a 100 servidores públicos, demostrando que entre ambas variables existe una correlación positiva moderada por haber alcanzado un Rho de Spearman de 0.376. También, se cuenta con el aporte de Calero (2019), porque trabajó un modelo de liderazgo gerencial que permita incentivar la creatividad de los servidores públicos. Se utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal, se utilizó la encuesta y la entrevista, como el cuestionario y test, la población y la muestra considerada fueron 85 personas, llegando a concluir que en la Dirección de Seguridad Social, el diagnóstico de situación determinó que hubo un líder que no contribuyó al logro de la meta establecida. Igualmente, Pineda y Duchi (2017), verificaron la incidencia del liderazgo gerencial en las relaciones de todos los empleados de la institución. Tuvo un enfoque cualitativo, de tipo bibliográfica, exploratoria, descriptiva, llegó a concluir que el tipo de liderazgo que utilizan los jefes de áreas es poco participativo, lo que infiere en la integración del talento humano.

Asimismo, Quishpe (2014), ya que formuló como objetivo analizar un tipo de liderazgo gerencial que consienta optimizar la competitividad laboral de la organización. Tuvo un enfoque cualitativo, de tipo bibliográfica, exploratoria, descriptiva, la población y la muestra considerada fueron 32 clientes y el gerente de la empresa, se manejó la encuesta y el cuestionario, llegando a concluir que los gerentes no tienen suficiente liderazgo, lo que resulta en la incapacidad de la empresa para comunicarse directamente con los empleados, por lo que no logra motivar a los empleados, lo que reduce la rentabilidad de la empresa y no logra los objetivos comerciales. Digamos que la empresa tiene sus objetivos. Además, Perdomo y Prieto (2009), puesto que decidieron encuadrar la jerarquía del liderazgo como herramienta de competitividad para la gerencia, utilizó la encuesta y el cuestionario, la muestra fueron 90 trabajadores de la empresa, concluyendo que el nuevo enfoque de gestión de servicios significa transformar toda la organización en un negocio orientado al cliente. Sepan cómo manejar los momentos críticos, optimizar las relaciones con los clientes y asegurar su lealtad.

Con respecto a los antecedentes nacionales, se consideró a Olavarría (2020), resolvió verificar las decisiones gerenciales con la competitividad empresarial. Fue de enfoque cuantitativo, básico, descriptivo correlacional, no experimental, de corte transversal. Se aplicó la encuesta a 30 gerentes y supervisores de la compañía, concluyendo que las disposiciones gerenciales poseen una relación moderada con la competitividad. También, Kaqui y Díaz (2020), cuyo objetivo fue determinar el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y logro de metas en el banco Scotiabank de la localidad de Huaraz 2020, fue un estudio aplicada, cuantitativo, no experimental correlacional, la muestra fueron 28 trabajadores, se utilizó la encuesta y el cuestionario; Por lo tanto, cuando las personas de la organización están alineadas con su visión, misión y estrategia, se requiere un liderazgo decisivo. Se concluye que la relación entre el liderazgo gerencial y el logro de la meta de Scotiabank 2020 tiene una correlación positiva media y significativa ($Rho = 0.633$; sig. = 0.000), y en ocasiones también se encuentran al mismo nivel. Fue del 67,9%, seguido de casi nunca alcanzar el nivel del 17,9%, lo que finalmente verificó la hipótesis de investigación y rechazó la hipótesis original.

Asimismo, Ccahuana (2018), formuló verificar la relación entre el liderazgo gerencial y el manejo de conflictos de esta entidad Correspondió a un enfoque cuantitativo, básico, descriptivo – correlacional, no experimental, se manejó la encuesta y el cuestionario, el cual fue aplicado a 59 trabajadores de la empresa en estudio; concluyendo que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue ($r=0,566$), que describe que entre ambas variables existe una relación moderada. Igualmente, Suarez (2018), el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 04 de Comas; 2017. Fue de tipo descriptivo correlacional, el universo y la muestra utilizada estuvieron conformados por los 136 colaboradores; llegando a la conclusión de que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

Además, Cainicela y Palomino (2017), cuyo objetivo fue establecer la influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de esta institución. De tipo descriptivo, la población

considerada para este trabajo fueron las 9 enfermeras jefes y 303 enfermeras asistenciales, donde la muestra obtenida fue 147 enfermeras asistenciales. Concluyendo de que el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye en el clima organizacional en los servicios que ofrece esta institución. De esta manera, Alvarado (2017), porque su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud de la ciudad de Lima, Perú, 2016. Fue de tipo descriptivo de corte transversal, con un universo de 100 trabajadores y la muestra obtenida fue de 80 trabajadores de la empresa en estudio. Llegó a concluir que la relación entre ambas variables sí es significativa por lo tanto se rechaza la Ho. Esto se evidencia a un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del 5% en ambas variables.

El liderazgo gerencial se basa en saber dirigirse a uno mismo o dentro de la empresa, por el contrario, el liderazgo empresarial o autoritario basado en la superioridad o infundir miedo no funcionará, generará sospechas (Croweller, 2022).

Asimismo, es la capacidad de un líder empresarial para asumir el control de una empresa o de un equipo de trabajo para unir a sus miembros en busca de objetivos comunes (Chaithanapat et al. 2022).

Considerando estas definiciones se puede mencionar que el liderazgo gerencial son aquellas habilidades que la persona pone en práctica en la sociedad comercial con el propósito de orientar y direccionar a los integrantes de su equipo a conseguir la mejora continua que permita a las empresas alcanzar mejores resultados.

El liderazgo se vuelve aún más importante en situaciones de crisis, pero en tiempos difíciles los líderes no se crean, solo demuestran el tipo de liderazgo que tenemos (Hameduddin & Engers, 2022). Se cree ampliamente que las organizaciones bien administradas tienen altos niveles de desempeño, mientras que las organizaciones mal administradas carecen de este (Backhaus et al. 2021). Perder el miedo es un factor fundamental para ser líder porque a veces ponemos a dormir el conocimiento por miedo, hay decenas de personas en este mundo con un alto nivel de conocimiento, pero por miedo al rechazo, ponen sus preciados intangibles en el tronco, déjalo morir lentamente, además del conocimiento y las habilidades blandas, necesitas enfrentarte a tus miedos con firmeza (Oruh et al. 2021).

Las dimensiones del liderazgo gerencial de acuerdo a Flores (2022), son el liderazgo personal y el liderazgo por resultados. Con respecto al liderazgo personal o auto liderazgo, es cuando un líder toma conciencia de su forma de pensar y actuar liderando a sí mismo (Flores, 2022). Cuando ganes la necesaria sensación de seguridad y autoestima, podrás superar las barreras psicológicas, descubrir el sentido de la vida, enriquecer tus actitudes personales, hábitos, calidad de vida y personalidad, desarrollar tus talentos y desarrollar la inteligencia emocional. Es el desarrollo de las dimensiones internas, conocerse a uno mismo, una mentalidad positiva, la búsqueda de un propósito y sentido en la vida, creer que lo que haces vale la pena, la automotivación (Flores, 2022).

En cambio, el liderazgo de resultados, es el momento para que los líderes optimicen e implementen estrategias, logren resultados y creen mayores capacidades organizacionales (Flores, 2022). Que el servicio al cliente sea el motor de desarrollo de la empresa para fidelizar clientes y maximizar sus activos, se caracteriza por la rápida toma de decisiones y el apoyo de todos los miembros de la organización. Conocer y utilizar técnicas y herramientas para resolver conflictos, saber negociar y resolver problemas (Flores, 2022).

Se consideró como enfoque científico a la teoría de los rasgos de Allport (1961), porque hace referencia al origen del liderazgo, mencionando que, si nacías con ciertas habilidades gerenciales, te consideraban un líder, y si no, tendrías que ser dirigido por alguien que sí tenga las habilidades. En esta época de constantes cambios por el tema de la globalización, esa teoría ha quedado en el pasado, ya que según nuevas investigaciones el líder puede formarse a base de disciplina, esfuerzo, estudio y trabajo constante (Vispoel et al. 2021). Las decisiones que los gerentes toman en un

momento crítico son decisivas para generar utilidades a la organización o para hacerla perder valor en el mercado, es por ello que las organizaciones ahora verifican que los gerentes tengan habilidades blandas antes que la inteligencia, ya que esto permitirá que se lleve mejor con sus trabajadores por el bienestar de la empresa (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2021).

Las bases conceptuales de la competitividad laboral de acuerdo a Zvorykina & Tomokhova (2021), es la recopilación de conocimientos (cómo hacer), habilidades (cómo hacer) y actitudes (cómo ser y querer hacer) que, cuando se aplican al desempeño de una determinada responsabilidad o contribución profesional, garantizan su éxito. Igualmente, Yang et al. (2021), mencionan que es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, cuando se aplican o demuestran en situaciones productivas, contribuyen al logro de los objetivos de la organización.

Una mano de obra cualificada o competitiva como capital humano es el activo más valioso en las organizaciones/empresas y países desde la perspectiva de la gestión del capital humano. La competitividad de la mano de obra desde la perspectiva de la gestión del capital humano es una mano de obra que tiene la capacidad de trabajo, las habilidades de trabajo y la empleabilidad para desarrollar un sistema de trabajo más eficaz y eficiente con el fin de aumentar la productividad del trabajo. La educación de la mano de obra y el desajuste o falta de correspondencia entre la educación y el trabajo en la mano de obra son cuestiones críticas en el sector del empleo en Indonesia (Andriani, 2021).

Según Sarfraz et al. (2021), revelan que las empresas mayormente se centran en evaluar el currículo del profesional, más no evaluaban su experiencia laboral, solo verificaban lo que en teoría conocía, pero jamás se preocupan en ver esa experiencia en la realidad. Es muy importante tener el conocimiento, pero es aún más la experiencia, es por ello que desde que iniciamos nuestra formación profesional debemos buscar realizar nuestras prácticas de acuerdo a la carrera que estamos estudiando, dejar los prejuicios, que si no me pagas no trabajo, debemos priorizar la experiencia antes que ganar unas monedas, que a la larga nos hacen bastante daño (Rozhdestvenskaia & Yarina, 2021).

La competencia también puede darse después del empleo, cuando los empleados compiten entre sí por un determinado nivel de remuneración, por la promoción profesional, el liderazgo, por la esfera de influencia, por estar cerca del jefe, etc., y en este caso, el empleado más competitivo tiene más posibilidades de ganar (Cezara & Sarai, 2021).

Las dimensiones que sustentan la competitividad laboral son dos, la Psicológica y la Psicosocial (Cequea et al. 2011). Para la Psicológica según Cequea et al. (2011), se refieren al individuo con las necesidades individuales de satisfacción, con fines, que implica todos los procesos psicológicos que se producen dentro del individuo como resultado de su historia, necesidades y expectativas. Los procesos individuales son inherentes al bienestar, la satisfacción, la motivación para el trabajo, la pertenencia a la organización y las actitudes de aprendizaje y cambio. Estos procesos psicológicos activan la motivación, la satisfacción, la participación, la identificación, el compromiso y la implicación en los individuos y forman sus competencias, que tendrán un efecto en su rendimiento (Lou, 2022).

En cambio, la Psicosocial de acuerdo a Cequea et al. (2011), involucrando los procesos psicosociales que se producen en las personas cuando interactúan con otros para satisfacer las necesidades comunes, este término se refiere al comportamiento de las personas cuando se asocian con otros para satisfacer las necesidades comunes. Los procesos psicosociales, como el clima organizativo, el liderazgo y la cultura corporativa, están relacionados con el rendimiento individual o colectivo y el comportamiento humano en las organizaciones. En este punto, se observan los problemas intragrupal que se originan en cada grupo de trabajo, y el líder debe mantener la compostura y llevar a cabo un análisis de la situación que le permita enfrentarse a estas situaciones que afectan gradualmente a la organización (Tuguskina et al. 2022).

Se consideró la teoría de la competitividad y estrategias competitivas de Nieto (2001), describe que la incorporación de los principios de competitividad al desarrollo de las explica que la incorporación de los principios de competitividad en el desarrollo de las funciones, actividades y operaciones de la empresa permite a la empresa aumentar su nivel de competitividad, y que la eficacia con la que se aplican estos principios determinará el nivel de competitividad que ha alcanzado la empresa. Esta teoría se refiere al hecho de que las organizaciones requieren una competitividad profesional de sus empleados para llevar a cabo sus operaciones económicas de forma eficiente (Dahiya et al. 2022). Como resultado, todos los principios tratados dentro de la organización deben ser ejecutados con la mayor diligencia, con el director sirviendo como guía para el logro de los objetivos de la empresa (Dixit et al. 2021).

También, se tomó en cuenta la teoría de los salarios de eficiencia donde Medina (2012), según la teoría de la eficiencia, los salarios son más eficaces si son más altos que el nivel de equilibrio, ya que los trabajadores más remunerados consumen una dieta más nutritiva, lo que da lugar a una mejor salud y a un aumento de la productividad. En los países con un desarrollo económico estable y un crecimiento pleno, las empresas cumplen con pagar un buen salario, donde los trabajadores pueden vivir una mejor vida; por lo tanto, lo que motiva a estos trabajadores no es el salario, sino el entorno laboral que los rodea; de la misma manera, lo que les hace permanecer aún más tiempo en la organización es el reconocimiento personal por los logros y el tiempo que esto les permite pasar con sus familias (Fritoli et al. 2021). En las naciones ricas, la teoría de los salarios de eficiencia es irrelevante, mientras que es crucial para las empresas de las naciones en desarrollo (Lee, 2021). Cuanto mayor sea la compensación de una empresa, menos frecuentemente sus empleados empezarán a abandonar (Morris & Jacobs, 2018).

En este párrafo, la teoría hace referencia que en los países subdesarrollados, donde la economía pasa por una crisis alarmante, el incremento del sueldo a cada trabajador permitiría a la organización seguir contando con sus trabajadores más competitivos, ya que de esta manera ellos podrán dedicarse exclusivamente a su trabajo, sin preocuparse por las necesidades de su familia.

2. PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS

Se consideró una investigación de tipo aplicada. Donde la CONCYTEC (2018), es la que está inducida a establecer a través del conocimiento científico los medios por los que se puede cumplir con las necesidades que son reconocidas y específicas. El nivel de esta investigación fue descriptivo porque solo se describieron los fenómenos que existen en las variables estudiadas. Además, fue correlacional puesto que se midió el vínculo que coexiste entre el liderazgo gerencial y la competitividad laboral. Según Hernández y Mendoza (2018), explican que el propósito de este tipo de investigación es determinar la relación o el grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico. Para este trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental transeccional. En este punto, el investigador debe dedicarse a una variedad de actividades que le permitan alcanzar los objetivos del estudio, oponerse a los desconocidos y evaluar la validez de las hipótesis afirmadas. (Hernández & Mendoza, 2018)

En esta investigación la población estuvo conformada por los 141 trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL, en la ciudad de Jaén, Cajamarca 2020. El cálculo utilizado para determinar el tamaño de muestra fue el cálculo de una población finita, lo que demuestra que conocemos la población y queremos saber qué parte de la población se estudiará (Hernández & Mendoza, 2018). Obteniendo como muestra a 103 trabajadores. La técnica que se utilizó es la encuesta. Sánchez y Reyes (2017), Las técnicas son los medios por los que se recoge información sobre una realidad o fenómeno de acuerdo con los objetivos de la investigación. Asimismo, el instrumento fue el cuestionario de preguntas cerradas. Esta encuesta se aplicó a los 103 trabajadores que laboran en la empresa INFOCENTRO SRL- en la ciudad de Jaén, Cajamarca -2020. De acuerdo a Sánchez y Reyes (2017), mencionan que los instrumentos son las herramientas específicas utilizadas en el proceso de recogida de datos.

El instrumento fue el cuestionario orientado a identificar el liderazgo gerencial y la competitividad de los trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL Jaén, Cajamarca -2019, fue validado por dos expertos los que emitieron su juicio de valor teniendo en cuenta la relación de la variable, dimensiones, indicadores, ítems y escala de valoración, el cual, se obtuvo como resultado un valor 89,00, siendo una valoración cuantitativa excelente, porque se obtuvo un 17,80. Del mismo modo se midió su nivel de confiabilidad a través del método estadístico alfa de Cronbach obteniéndose 0,895 de confiabilidad para ambas variables. El alfa de cronbach para la variable 1 liderazgo gerencial, compuesta por dos dimensiones y un total de 12 ítems se obtuvo una confiabilidad de 0,890, en cambio, en la variable 2 competitividad laboral compuesta por dos dimensiones y 12 ítems se obtuvo una confiabilidad de 0.900.

Se utilizó el software SPSS V 26, esto permitió analizar los datos que se obtuvo al encuestar a los trabajadores de la empresa INFOCENTRO SRL- en la ciudad de Jaén, Cajamarca- 2020. Asimismo, se utilizaron tres fases. La primera fase fue la validación y confiabilidad del instrumento, donde el cuestionario será aprobado por tres peritos, lo que deberán tener una capacidad moral, ética y profesional acorde al estudio; pueden ser administradores o contadores colegiados con grado de Maestría. En cambio, la segunda fase fue el análisis descriptivo simple, donde los datos acopiados del cuestionario, serán utilizados y desarrollados manejando la estadística descriptiva simple, los mismos que serán personificados en retratos y gráficos estadísticos por dimensiones. La tercera fase fue el método estadístico inferencial lo cual permitió obtener la prueba de normalidad de datos, el coeficiente de correlación, las tablas y figuras de cada objetivo planteado

Con respecto a la ética en la investigación, se consideró a la coherencia entre lo que se dice o se hace, se debe respetar el objetivo personal que me he planteado, que es obtener lo más pronto el grado de maestro, cambiando de actitud, corrigiendo el lado negativo todos los días, no solo hablando de lo que queremos, sino también haciéndolo realidad a través de nuestras acciones. Respetar el horario de trabajo, el tiempo e instrucciones académicas de nuestros profesores, respetar su horario laboral, tener el método requerido, entender que tienen otras responsabilidades y cumplir con las fechas especificadas para la presentación de nuestro trabajo. Mencionar el nombre del autor, respetar los derechos de autor y valorar los esfuerzos personales, económicos y familiares realizados por cada autor antes, durante y después de la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel de liderazgo gerencial y sus dimensiones

Secciones	Bajo		Moderado		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Liderazgo gerencial	30	29	60	58	13	13
Liderazgo personal	30	29	59	57	14	14
Liderazgo por resultados	30	29	16	16	57	55

Fuente: Base de datos SPSS V 26.

Según la Tabla 1, se evidencia que la variable liderazgo gerencial obtuvo un 58% en el nivel moderado, un 29% en el nivel bajo y un 13% en el nivel alto, asimismo, la dimensión liderazgo personal alcanzó un 57% en el nivel moderado, un 29% en el nivel bajo y un 14% en el nivel alto, en cambio, la dimensión liderazgo por resultados logró un 55% en el nivel alto, un 29% en el nivel bajo y un 16% en el nivel moderado, estas derivaciones revelan que el liderazgo que se lleva a cabo en la organización no permite incentivar a los empleados a mantener una actitud mental positiva ante las adversidades que se presentan en su vida personal y dentro de la entidad.

Tabla 2.

Nivel de la competitividad laboral y sus dimensiones.

Secciones	Bajo		Moderado		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Competitividad laboral	32	31	48	47	23	22
Psicológica	27	26	53	51	23	22
Psicosocial	27	26	6	6	70	68

Fuente: Base de datos SPSS V 26.

Según la Tabla 2, revela que la variable competitividad laboral alcanzó un 47% en el nivel moderado, un 31% en el nivel bajo y un 22% en el nivel alto, asimismo, la dimensión Psicología obtuvo un 51% en el nivel moderado, un 26% en el nivel bajo y un 22% en el nivel alto, en cambio, la dimensión Psicosocial alcanzó un 68% en el nivel alto, un 26% en el nivel bajo y un 6% en el nivel moderado, demostrando de esta manera que la productividad laboral que vienen obteniendo los empleados, no permite a la entidad alcanzar las metas planificadas, complicando que la organización no logre los objetivos estratégicos planteados en su Plan Estratégico Institucional.

Resultados inferenciales

Tabla 3

Nivel de relación entre el liderazgo gerencial y la competitividad laboral

	LG	CL	Psicológica	Psicosocial	LP	LR
CL	0.579**					
Psicológica	0.572**	0.893**				
Psicosocial	0.560**	0.974**	0.855**			
LP	0.846**	0.620**	0.665**	0.620*	1.000	
LR	0.993**	0.597**	0.588**	0.575**	0.833**	1.000

Nota: LG: Liderazgo gerencial; LP: Liderazgo personal; LR: Liderazgo de resultados; CP: Competitividad laboral.

Como se puede apreciar en la Tabla 3, Las variables liderazgo gerencial y la competitividad laboral mantienen una correlación positiva considerable dado que ambas obtuvieron un Rho de Spearman de 0.579, asimismo, se aprecia que el liderazgo personal alcanzó un Rho de Spearman de 0.620 y el liderazgo por resultados obtuvo un Rho de Spearman de 0.597 demostrando que ambas dimensiones

mantienen una correlación positiva considerable con la variable competitividad laboral, también, en todos los resultados se alcanzó una sigma bilateral menor a 0,05, demostrando que mientras el gerente tenga la habilidad del liderazgo personal podrá influenciar en que los trabajadores sean competitivos en cada labor que realicen en la empresa Infocentro Jaén SRL. Esto quiere decir, que, mientras el gerente tenga la capacidad de ejecutar un liderazgo de resultados podrá influenciar en que los trabajadores sean competitivos en cada labor que realizan en la empresa Infocentro Jaén SRL. Incluso, revela que si el liderazgo gerencial dentro de la organización influirá directamente en la parte Psicológica de cada uno de los trabajadores, permitiendo obtener mejores resultados y alcanzar las metas de la empresa Infocentro Jaén SRL.

Discusión de resultados

Durante toda la elaboración de este informe final de tesis, se consideraron diferentes enfoques científicos, el cual respaldan a este trabajo, es así que, en la variable liderazgo gerencial, se amparó en la teoría de los rasgos, este enfoque científico hace referencia al origen del liderazgo, mencionando que, si nacías con ciertas habilidades gerenciales, te consideraban un líder, y si no, tendrías que ser dirigido por alguien que sí tenga las habilidades.

Con respecto a los resultados descriptivos se evidencia que la variable liderazgo gerencial obtuvo un 58% en el nivel moderado, un 29% en el nivel bajo y un 13% en el nivel alto, asimismo, la dimensión liderazgo personal alcanzó un 57% en el nivel moderado, un 29% en el nivel bajo y un 14% en el nivel alto, en cambio, la dimensión liderazgo por resultados logró un 55% en el nivel alto, un 29% en el nivel bajo y un 16% en el nivel moderado, estas derivaciones revelan que el liderazgo que se lleva a cabo en la organización no permite incentivar a los empleados a mantener una actitud mental positiva ante las adversidades que se presentan en su vida personal y dentro de la entidad. También, se revela que la variable competitividad laboral alcanzó un 47% en el nivel moderado, un 31% en el nivel bajo y un 22% en el nivel alto, asimismo, la dimensión Psicología obtuvo un 51% en el nivel moderado, un 26% en el nivel bajo y un 22% en el nivel alto, en cambio, la dimensión Psicosocial alcanzó un 68% en el nivel alto, un 26% en el nivel bajo y un 6% en el nivel moderado, demostrando de esta manera que la productividad laboral que vienen obteniendo los empleados, no permite a la entidad alcanzar las metas planificadas, complicando que la organización no logre los objetivos estratégicos planteados en su Plan Estratégico Institucional.

Estos datos son similares al estudio de Perdomo y Prieto (2018), porque resolvió que el nuevo enfoque de gestión de servicios significa transformar toda la organización en un negocio orientado al cliente. Sepan cómo manejar los momentos críticos, optimizar las relaciones con los clientes y asegurar su lealtad.

De acuerdo a los resultados Las variables liderazgo gerencial y la competitividad laboral mantienen una correlación positiva considerable dado que ambas obtuvieron un Rho de Spearman de 0.579, asimismo, se aprecia que el liderazgo personal alcanzó un Rho de Spearman de 0.620 y el liderazgo por resultados obtuvo un Rho de Spearman de 0.597 demostrando que ambas dimensiones mantienen una correlación positiva considerable con la variable competitividad laboral, también, en todos los resultados se alcanzó una sigma bilateral menor a 0,05, demostrando que mientras el gerente tenga la habilidad del liderazgo personal podrá influenciar en que los trabajadores sean competitivos en cada labor que realicen en la empresa Infocentro Jaén SRL. Esto quiere decir, que, mientras el gerente tenga la capacidad de ejecutar un liderazgo de resultados podrá influenciar en que los trabajadores sean competitivos en cada labor que realizan en la empresa Infocentro Jaén SRL. Incluso, revela que si el liderazgo gerencial dentro de la organización influirá directamente en la parte Psicológica de cada uno de los trabajadores, permitiendo obtener mejores resultados y alcanzar las metas de la empresa Infocentro Jaén SRL. Estos datos son respaldados por el trabajo de Kaqui y Díaz (2020), resolvió que cuando las personas de la organización están alineadas con su

visión, misión y estrategia, se requiere un liderazgo decisivo. Se concluye que la relación entre el liderazgo gerencial y el logro de la meta de Scotiabank 2020 tiene una correlación positiva media y significativa ($Rho = 0.633$; $sig. = 0.000$), y en ocasiones también se encuentran al mismo nivel. Fue del 67,9%, seguido de casi nunca alcanzar el nivel del 17,9%, lo que finalmente verificó la hipótesis de investigación y rechazó la hipótesis original.

CONCLUSIÓN

Se concluye que la variable liderazgo gerencial obtuvo un 58% en el nivel moderado, un 29% en el nivel bajo y un 13% en el nivel alto, asimismo, la dimensión liderazgo personal alcanzó un 57% en el nivel moderado, un 29% en el nivel bajo y un 14% en el nivel alto, en cambio, la dimensión liderazgo por resultados logró un 55% en el nivel alto, un 29% en el nivel bajo y un 16% en el nivel moderado, asimismo, la variable competitividad laboral alcanzó un 47% en el nivel moderado, un 31% en el nivel bajo y un 22% en el nivel alto, asimismo, la dimensión Psicología obtuvo un 51% en el nivel moderado, un 26% en el nivel bajo y un 22% en el nivel alto, en cambio, la dimensión Psicosocial alcanzó un 68% en el nivel alto, un 26% en el nivel bajo y un 6% en el nivel moderado, demostrando de esta manera que la productividad laboral que vienen obteniendo los empleados, no permite a la entidad alcanzar las metas planificadas, complicando que la organización no logre los objetivos estratégicos planteados en su Plan Estratégico Institucional. Siendo necesario que los socios modifiquen las políticas de contratación y selección de personal, debiendo evaluar no solo los conocimientos, sino la capacidad de comunicación, valores y experiencia de liderar equipos de trabajo, ya que, de esta forma tendremos un gerente con capacidades gerenciales.

Se concluye que el liderazgo gerencial y la competitividad laboral mantienen una correlación positiva considerable dado que ambas obtuvieron un Rho de Spearman de 0.579, asimismo, se aprecia que el liderazgo personal alcanzó un Rho de Spearman de 0.620 y el liderazgo por resultados obtuvo un Rho de Spearman de 0.597 demostrando que ambas dimensiones mantienen una correlación positiva considerable con la variable competitividad laboral, también, en todos los resultados se alcanzó una sigma bilateral menor a 0,05, demostrando que mientras el gerente tenga la habilidad del liderazgo podrá influenciar en que los trabajadores sean competitivos en cada labor que realizan en la empresa Infocentro Jaén SRL. Es por ello, que el directorio evaluar de forma constante los resultados obtenidos de forma cuantitativa y cualitativa, asimismo, debe evaluar el nivel de aceptación que posee el gerente ante los proveedores, clientes y trabajadores, ya que, con ello se podría evidenciar los cuellos de botella que vienen generando una baja productividad laboral en la sociedad.

A futuro se recomienda a los investigadores analizar este tipo de variables mediante análisis documental de las gestiones y resultados que ha logrado las organizaciones del sector privado puesto que dicho análisis escapa del alcance de este artículo, pero a pesar de ello, es de vital importancia realizar este trabajo porque permite tener una idea amplia del liderazgo gerencial y la competitividad laboral en las empresas.

REFERENCIAS

- Allport, G. (1961). *Pattern and Growth in personality*. New York: Holt.
- Alvarado. (2017). *Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5225/Alvarado_GJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andriani, D. (2021). A critical review of the labor competitiveness as human capital in Indonesia. *Research in Business & Social Science, 10*(5), 52-65. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i5.1303>.
- Backhaus, L., Reuber, A., Vogel, D., & Vogel, R. (2021). Giving sense about paradoxes: paradoxical leadership in the public sector. *Public Management Review, 1*(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1906935>.
- Cainicela, & Palomino. (2017). *liderazgo gerencial y su influencia en la competitividad laboral en los servicios de enfermería del pabellón B del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen, presentada en la Universidad Privada Norbert Wiener*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener] <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/688/MAESTRO%20-%20PALOMINO%20CARRION%20RUBY%20CECILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calero, E. (2019). *Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en la creatividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social de Chimborazo*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2788/1/76955.pdf>
- Ccahuana, E. (2018). *Liderazgo gerencial y su relación con el manejo de conflictos en la empresa de transportes expreso Huancaray-Turpo S.A.C., Andahuaylas, Apurímac, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas] <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/401>
- Cequera, M., Núñez, M., & Rodríguez, C. (2011). Factores grupales que inciden en la productividad. *Universidad, Ciencia y Tecnología, 15*(61), 1-16. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212011000400006.
- Cezara, A., & Sarai, N. (2021). Concepts Of Competitiveness On The Labor Market. *Academica Brâncuși” Publisher, 1*(1), 60-65. https://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2021-01/08_Cezara.pdf.
- Chaithanapat, P., Punnakitikashem, P., Khin, N., & Rakthin, S. (2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in SMEs. *Journal of Innovation & Knowledge, 7*(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100162>.
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Croweller, M. (2022). Disaster management and the need for a relational leadership framework founded upon compassion, care, and justice. *Climate Risk Management, 35*(1), 119. <https://doi.org/10.1016/j.crm.2022.100404>.
- Dahiya, R., Le, S., Ring, J., & Watson, K. (2022). Big data analytics and competitive advantage: the strategic role of firm-specific knowledge. *Journal of Strategy and Management, 15*(2), 175-193. <https://doi.org/10.1108/JSMA-08-2020-0203>.
- Dixit, S., Singh, S., Dhir, S., & Dhir, S. (2021). Antecedents of strategic thinking and its impact on competitive advantage. *Journal of Indian Business Research, 13*(4), 437-458. <https://doi.org/10.1108/JIBR-08-2020-0262>.
- Flores, E. (2022). *Las 4 dimensiones del liderazgo gerencial*. <https://www.ieie.eu/el-liderazgo-gerencial/>
- Fousiani, K., & Wisse, B. (2022). Effects of Leaders’ Power Construal on Leader-Member Exchange: The Moderating Role of Competitive Climate at Work. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 1*(1), 1-19. <https://doi.org/10.1177/15480518221075229>.
- Fritoli, M., Laffin, N., Nonacim, C., Gaio, L., & Gatsios, R. (2021). Efficiency wage and work effort: Case study of a Brazilian multinational company. *Academic Journals, 15*(1), 13-25. <https://doi.org/10.5897/AJBM2020.9088>.
- Fu, Q., Cherian, J., Ahmad, N., Scholz, M., Samad, S., & Comite, U. (2022). An Inclusive Leadership Framework to Foster Employee Creativity in the Healthcare Sector: The Role of Psychological Safety and Polychronicity. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(8), 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084519>.
- Hameduddin, T., & Engers, T. (2022). Leadership and public service motivation: a systematic synthesis. *International Public Management Journal, 25*(1), 86-119. <https://doi.org/10.1080/10967494.2021.1884150>.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* (4ta. ed.). LIMUSA Noriega Editores.

- Jabbar, B., & Mohd, M. (2022). Impact of Knowledge Management and Strategic Leadership on the Competitiveness of the Real Estate Companies In Erbil City. *Journal of Positive School Psychology*, 6(4), 6444-6462. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/4591/3026>.
- Jankelová, N., Joniaková, Z., & Procházková, K. (2022). The Way To Business Competitiveness: The Importance Of Diversity Management And Teamwork Climate In Stabilizing Of Employees. *Journal of Business Economics & Management*, 23(3), 606-625. <https://doi.org/10.3846/jbem.2022.16199>.
- Kaqui, M., & Díaz, M. (2020). *Liderazgo gerencial y logro de metas de los colaboradores en el banco Scotiabank de la ciudad de Huaraz, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51796/Kaqui_VMJ-Diaz_NMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lee, J. (2021). Investigating the Efficiency Wage Theory in US Fast Food Restaurants. *New Innovations in Economics, Business and Management*, 2(4), 72-78. <https://doi.org/10.9734/bpi/niebm/v2/14358D>.
- Liborius, P., & Kiewitz, C. (2022). When leader humility meets follower competitiveness: Relationships with follower affective trust, intended and voluntary turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 135(1), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103719>.
- Lou, Y. (2022). Genealogical Clustering and Coordination Analysis of Knowledge-Driven Labor Competitiveness in the Context of Sharing Economy. *Cross-Media Data Analytics for Intelligent Computing Based on Deep Neural Networks*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.1155/2022/7357047>.
- Malca, J., & Callao, M. (2022). Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores. *Ñeque*, 5(11), 22-36. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i11.59>.
- Medina, S. (2012). *Teoría de los salarios de eficiencia*. <https://prezi.com/mvfnz5fg0frp/teoria-de-los-salarios-de-eficiencia/>
- Morris, R., & Jacobs, D. (2018). Frontiers of efficiency wages: unconventional wisdom? *Journal of Management History*, 24(3), 300-315. <https://doi.org/10.1108/JMH-09-2017-0045>.
- Muralidhar, N., Priyanka, N., Mahesh, K., Premalatha, B., & Sumukh, B. (2022). Impact of Knowledge Management and Strategic Leadership on the Competitiveness of the Real Estate Companies In Erbil City. *Journal of Positive School Psychology*, 6(4), 6463-6467. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/4592/3027>.
- Nieto, V. (2001). *Teoría de la competitividad y estrategias competitivas*. <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-competitividad-y-estrategias-competitivas/>
- Olavarría, J. (2020). *Decisiones gerenciales y competitividad de la empresa transnacional Kuehne Nagel, Sede Lima, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54588/Olavarr%20ada_AJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oruh, E., Mordi, C., Dibia, C., & Ajonbadi, H. (2021). Exploring compassionate managerial leadership style in reducing employee stress level during COVID-19 crisis: the case of Nigeria. *Employee Relations*, 43(6), 1362-1381. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2020-0302>.
- Perdomo, Y., & Prieto, R. (2009). El Liderazgo gerencial como herramienta de competitividad laboral de la gerencia del servicio. *Universidad Rafael Belloso Chacín*, 6(2), 19-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3153331>
- Pineda, Y., & Duchi, M. (2017). *Liderazgo gerencial y las relaciones interpersonales del talento humano del hospital del IESS-Milagro*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Babahoyo] <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/1129/T-UTB-CEPOS-MGSS-000004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quishpe. (2014). *El Liderazgo Gerencial y su influencia en la competitividad laboral de la empresa de balanceado MANITU*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato] <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7733/1/167%20o.e..pdf>
- Rassol, A., Bhutto, A., Khaskhely, M., & Sethar, W. (2022). Impact of leadership styles on faculty performance: Moderating role of organizational culture in higher education. *Management Science Letters*, 12(1), 1-20. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.8.005>.
- Rozhdestvenskaia, E., & Yarina, P. (2021). Issues of improving competitiveness of organizations in conditions of overcoming digital inequality. *Economy*, 14(1), 34-46. <https://doi.org/10.18721/JE.14103>.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta ed.). Busines Support Aneth S.R.L.
- Sarfraz, M., Ivascu, L., Belu, R., & Artene, A. (2021). Accentuating the interconnection between business sustainability and organizational performance in the context of the circular economy: The moderating role of organizational competitiveness. *Business Strategy and the Environment*, 30(4), 2108-2118. <https://doi.org/10.1002/bse.2735>.

- Stankevičiūtė, Z., & Savanevičienė, A. (2021). Linkage between Leaders' Behaviour in Performance Management, Organisational Justice and Work Engagement in Public Sector. *Economies*, 9(1), 1-15. <https://doi.org/10.3390/economies9010015>.
- Suarez. (2018). *Liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Ugel N° 04 de Comas; 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14885/Suarez_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tuguskina, G., Rozhkova, L., & Naydenova, L. (2022). Continuing Education as a Condition for Increasing Specialists' Competitiveness in the Labor Market. *Integración de la Educación*, 26(1), 111-129. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.106.026.202201.111-129>.
- Vispoel, W., Xu, G., & Scheneider, W. (2021). Interrelationships between latent state-trait theory and generalizability theory within a structural equation modeling framework. *Psychological Methods*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/met0000290>.
- Viteri, D. (2021). *El liderazgo y su incidencia en la competitividad en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Salcedo*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32121/1/11%20ADP.pdf>
- Yang, H., Yang, M., Batt, L., Xie, X., You, E., & Goff, P. (2021). A new evaluation approach for teacher preparation programs using labor market competitiveness of teacher applicants. *Teaching and Teacher Education*, 104(1), 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103368>.
- Zvorykina, T., & Tomokhova, I. (2021). The Impact of the Professional Qualifications Quality on Competitiveness and Labor Market. *t, Kompetentnost' / Competency*, 9(10), 72-80. <https://doi.org/10.24412/1993-8780-2021-9-72-80>.