



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Análisis de las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la
empresa GAD parabrisas y laminados SAC**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACIÓN**

Autoras:

Navarro Alvarez, Sharon Noelia

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9628-9629>

Reluz Castro, Kendra Guiliana

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-2111-8799>

Asesor

Dr. Merino Núñez Mirko

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8820-6382>

Línea de Investigación

Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que promueva
el crecimiento económico inclusivo y sostenido

Sublínea de Investigación

Institucionalidad Y Gestión De Las Organizaciones

Pimental - Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la DECLARACIÓN JURADA, somos egresadas del Programa de Estudios **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

“ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GAD PARABRISAS Y LAMINADOS SAC”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS), conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Navarro Alvarez Sharon Noelia	DNI: 75543830	
Reluz Castro Kendra Guiliana	DNI: 76140332	

Pimentel, 12 de febrero del 2025.

Navarro Alvarez, Sharon Noelia Reluz Castro, Kend...

Análisis de las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminad

 Universidad Señor de Sipan

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::26396:430198366

Fecha de entrega

14 feb 2025, 9:01 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

14 feb 2025, 9:01 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Navarro_Alvarez_Sharon_BACHILLER (2).docx

Tamaño de archivo

63.8 KB

17 Páginas

5,535 Palabras

30,226 Caracteres



Página 2 of 21 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::26396:430198366

5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, por darme las fuerzas y salud para poder culminar con bien este trabajo de investigación.

A nuestros padres por darnos cada día un empujón para superar cada obstáculo y darnos en apoyo en todo lo que necesitemos, el amor que nos dan nos motiva cada día a ser los mejores.

Se le agradece a cada docente que nos brindó de buena manera su conocimiento y tenernos paciencia en lo largo de este proceso.

Navarro Alvarez Sharon N.

Reluz Castro Kendra G.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a nuestro creador, por ser el que día tras día nos guía y nos da la oportunidad de gozar de lo mejor en esta vida. Dedicado a nuestros padres porque gracias a ellos, a su ejemplo, a su apoyo, estamos hoy culminando una etapa bonita y será el comienzo para seguir logrando más cosas y todo para ellos, para nuestra familia.

A nuestros docentes, por confiar y creer en nosotros, ellos fueron parte importante para esta formación académica, tuvimos a los mejores docentes sin duda alguna.

Navarro Alvarez Sharon N.

Reluz Castro Kendra G.

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Hipótesis	15
1.4. Objetivos	15
1.5. Teorías relacionadas al tema	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS	18
2.1. Tipo y diseño de la investigación	18
2.2. Población y muestra	18
2.3. Variables	18
2.4. Operacionalización de variables	19
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
III. RESULTADOS	21
3.1. Tablas y figuras	21
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	24
4.1. Discusión	24
4.2. Conclusiones	26
V. REFERENCIAS	27
ANEXOS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable “Habilidades de Liderazgo”	19
Tabla 2 Resultados de dimensión 1: “Estimulación intelectual”	22
Tabla 3 Resultados de dimensión 2: “Motivación inspiracional”	22
Tabla 4 Resultados de dimensión 3: “Consideración individual”	23
Tabla 5 Resultados de dimensión 4: “Influencia idealizada”	23

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de variable: “Habilidades de liderazgo”	21
---	----

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel actual de las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la empresa GAD Parabrisas y Laminados SAC, evaluando dimensiones como la estimulación intelectual, motivación inspiracional, conspiración individual e influencia idealizada. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal, aplicando una encuesta con escala Likert a 22 colaboradores. Los resultados indicaron que el 36.4% de los colaboradores perciben un nivel bajo de habilidades de liderazgo, el 40.9% un nivel medio, y solo el 22.7% perciben un nivel alto. En la dimensión de estimulación intelectual, los líderes muestran una baja frecuencia en la adopción de nuevas perspectivas y soluciones creativas. La motivación inspiracional también es deficiente, con líderes que no transmiten confianza ni inspiran a sus equipos adecuadamente. La conspiración individual reflejó una baja participación en programas de capacitación y desarrollo profesional, y la influencia idealizada mostró que los líderes no demuestran consistentemente valores sólidos ni respeto. Se concluye que es crucial implementar programas de desarrollo de liderazgo que fomenten estas competencias. Se recomienda la adopción de prácticas de liderazgo transformacional y transaccional, así como el desarrollo continuo de competencias clave para mejorar la efectividad organizacional y el rendimiento de los empleados.

Palabras clave: Habilidades de liderazgo, liderazgo transformacional, desarrollo profesional, efectividad organizacional.

ABSTRACT

This study aimed to determine the current level of leadership skills among employees at GAD Parabrisas y Laminados SAC, evaluating dimensions such as intellectual stimulation, inspirational motivation, individual consideration, and idealized influence. A quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design were used, applying a Likert scale survey to 22 employees. Results indicated that 36.4% of employees perceive a low level of leadership skills, 40.9% a medium level, and only 22.7% a high level. In the intellectual stimulation dimension, leaders show a low frequency of adopting new perspectives and creative solutions. Inspirational motivation is also deficient, with leaders failing to transmit confidence or adequately inspire their teams. Individual consideration reflected low participation in training and professional development programs, and idealized influence showed that leaders do not consistently demonstrate solid values or respect. It is concluded that it is crucial to implement leadership development programs that foster these competencies. It is recommended to adopt transformational and transactional leadership practices, as well as continuous development of key competencies to improve organizational effectiveness and employee performance.

Keyword: Leadership skills, transformational leadership, professional development, organizational effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

. Respecto a **nivel internacional**, los autores Ahmad & Roesminingsih (2023) mencionan que las habilidades de liderazgo son importantes para los niños, como ejemplo a seguir a partir de los trabajadores líderes de un centro de educación temprana para personas de 1 a 4 años, por otro lado, los investigadores fundamentan que la importancia radica que los futuros líderes desde niños deben tener una imagen a seguir para el desarrollo de estas habilidades funcionales, con el objetivo que son importantes para el éxito laboral y personal.

Por otro lado, Mak et al. (2022) nos menciona en su trabajo de investigación orientada al desarrollo de habilidades de liderazgo en inteligencia del sector PYMES, que los dueños de estas empresas deberían de poseer estas habilidades como líderes de su organización, para desarrollar y afrontar las actividades operativas diarias de manera eficaz, para generar un valor agregado en la organización. Dicha perspectiva es fundamental, debido a que los directivos o dueños empresariales son el sostén para toda la pirámide jerárquica, dado que las acciones que se tomen afectarán los cimientos empresariales, por ello, las habilidades orientadas al liderazgo juegan un rol clave en los sectores de dirección empresarial.

Así mismo, Dawes & Topp (2022), nos menciona en su investigación desarrollada en una residencia dedicada al cuidado de personas mayores, en Australia, que existen 5 factores claves a considerar para que la calidad de satisfacción del cliente sea la idónea, dichos factores incluyen la toma de decisiones y la gestión empresarial, que son reconocidos por tener una relación con el liderazgo, por ello, este estudio, concluye que la capacidad para que dicha residencia tenga estándares altos de calidad está en relación a la inversión destinada de los directivos en materia de desarrollo de habilidades en los trabajadores que están en primera línea con los adultos mayores, así mismo, se recomendó planes de incentivos que premien al líder que resolvía cuellos de botella en procesos como la limpieza de dormitorios, tiempos de espera de medicamentos, y estrategias para entretenimiento con el objetivo de frenar la depresión de las personas de la tercera edad.

En cuanto al **nivel nacional**, Hahang et al. (2022) en su artículo menciona que el sector hotelero en la pandemia de COVID, sufrió grandes desafíos, en el cual líderes por naturaleza en algunos hoteles, dirigieron con ahínco, positivismo y una gran capacidad para tomar decisiones, así mismo, estas habilidades permitieron a las empresas más preparadas por su líder, afrontar esa época oscura para la economía empresarial, manteniendo la rentabilidad, satisfacción laboral y la del cliente, por otro lado, Tran (2023) menciona que dichas habilidades son responsables de generar una tendencia de cambios en el comportamiento de todos los trabajadores que incluyen a la organización, por lo cual, destaca la importancia del papel del líder dentro de la directiva empresarial.

Raby & Cruz (2022) en su artículo sobre como los líderes en colegios se identifican

como emprendedores, mencionó que en la actualidad existe una habilidad nueva denominada como liderazgo emprendedor, que consiste en tener una gran capacidad para resolver problemas en materia de negocios, inteligencia emocional para afrontar problemas o crisis financieras y tolerancia a trabajar bajo presión, así mismo, se destaca que estos líderes cada vez están revelándose gracias al cambio de tendencias del consumismo, que ocasionó mejores facilidades para abrir negocios y poder destacar entre las personas gracias a habilidades empresariales que líderes de empresas poseen.

Por otro lado, Lambot & Yango (2023) mencionan que las habilidades de liderazgo en la actualidad han sufrido cambios, las necesidades obligaron a recrear un perfil según el contexto, debido a que cada líder debe de adaptarse al contexto donde está. Los líderes empresariales han ido adoptando tecnologías para predecir competencias de acuerdo a las características recopiladas en entrevistas a los aspirantes a trabajadores en una empresa. Se establece que las competencias tecnológicas son importantes para el desarrollo de habilidades que permitan afrontar a las personas con eficacia.

En un **contexto local**, la empresa GAD Parabrisas y Laminados SAC enfrenta desafíos en los 2 últimos años, debido al cambio constante de jefe, ocasionando problemas administrativos, dado a que la rotación de la jefatura ocasiona que el directivo no se establezca totalmente en su puesto laboral y dirija la empresa desde el conocimiento situacional, por otro lado, dichos cambios son por decisiones malas por parte de los dueños en relación a su alta exigencia en los resultados trimestrales. Así mismo, dicho problema, genera desencadenantes en la dirección humana de la empresa, en contexto, los empleados no son capacitados ni sometidos a programas ni estrategias que puedan desarrollar habilidades de liderazgo, en parte también a escatimar en inversión financiera hacia el personal. Este último problema es claramente evidenciado en las actividades cotidianas diarias, como en situaciones donde se requiere capacidad de mando, toma de decisiones, trabajo en equipo, capacidad para motivar y resolución de problemas, que, como problema empresarial, se determina repercusiones en la productividad laboral y calidad de producto, por confusión en la cadena de mando y desaliento laboral, por ende, las probables caídas en ventas por lo descrito anteriormente, son probables sino se identifican sólidamente las áreas de mejora.

Respecto a los **antecedentes de estudio** en un **contexto internacional**, los investigadores Rodić & Marić (2021), en su trabajo que abordó la eficiencia y los estilos del liderazgo que influyen en los trabajadores de una empresa, realizaron una encuesta de tipo cuantitativa, aplicada a los empleados, en el cual los resultados señalaron que el estilo de liderazgo más influyente es el transformacional, debido a su gran capacidad para predicar el ejemplo y generar cambios o transformaciones en diferentes aspectos de un trabajador, del cual lo preparan para ser calificado en su puesto de trabajo, por otro lado, también se

menciona que el liderazgo transaccional es un estilo aplicable en contexto donde la gestión de los trabajadores es complicada. Como conclusión, los estilos de liderazgo mencionados son efectivos para una gestión de recurso humano efectivo, que conlleva a una mejora significativa en variables como producción y clima organizacional.

Asimismo, Wen et al. (2019) en su investigación que tuvo por finalidad establecer la relación del liderazgo y el rendimiento laboral, se usó una encuesta de enfoque cuantitativo para aplicación en los trabajadores de una industria, en el cual, como resultados, se obtuvo que el liderazgo transformacional tiene un gran impacto en el desempeño laboral, debido a que las persona que poseen esta habilidad, pueden influir positivamente a nivel personal en los trabajadores como motivándolos o predicando el ejemplo, por otro lado, también se mencionaron estilos de liderazgo como transaccional y de pensamiento, que también fomentan la motivación y desarrollo personal de los empleados.

Por último, Basuki (2020) en su estudio que tuvo por objetivo analizar el desempeño de las empleadas durante la pandemia de COVID-19, considerando la preparación para el cambio y la efectividad del liderazgo transformacional. Se realizó un estudio cuantitativo con encuestas dirigidas a empleadas de varias organizaciones, evaluando su preparación para el cambio y la percepción de la efectividad del liderazgo transformacional. El estudio encontró que la preparación para el cambio y la efectividad del liderazgo transformacional tienen una correlación positiva significativa con el desempeño de las empleadas. El liderazgo transformacional es esencial para mantener y mejorar el desempeño de los empleados en tiempos de crisis, fortaleciendo la resiliencia y productividad de los equipos en situaciones adversas.

En el ámbito **nacional**, Alarcón & Ramirez (2022) en Lima, se planteó como objetivo determinar el vínculo entre el liderazgo gerencial y productividad de los empleados de una empresa. El enfoque empleado fue cuantitativo, no experimental, alcance descriptivo – correlacional, enfocado a una muestra de cuarenta colaboradores, aplicando un cuestionario bajo la escala Likert. Los resultados otorgados fueron que el liderazgo gerencial tiene un nivel alto con 45%, con un 52.5% la productividad obteniendo competencias personales con el impulso generado en el entorno laboral. Concluye que la relación es positiva con nivel moderado entre ambas variables con un $Rho=,455$ y $p>0.05$, orientando que al tener un liderazgo gerencial contribuye a tener una elevada productividad organizacional.

Maque & Quispe (2021) en Arequipa, tuvo como propósito identificar el vínculo entre el liderazgo situacional y habilidades directivas del recurso humano, el enfoque empleado fue cuantitativo, no experimental, orientado a una muestra de 168 empleados a quienes aplicaron cuestionario validados por V de Aiken arrojando 0,80 y coeficiente de 0,84. Los hallazgos encontrados se enfocaron que ambas variables se relacionan de forma directa y significativa presentan cambios en el estilo de liderazgo adaptando y potenciando sus habilidades

directivas. Concluye que, el liderazgo persuasivo muestra un enfoque mejorado en el entorno empresarial que al unificar habilidades grupales predominan un nivel alto de interacción adecuada en entornos organizacionales para brindar un aprendizaje individual.

Hasanah et al. (2023) nos menciona en su estudio sobre el desarrollo de habilidades de liderazgo en una institución educativa, que un aprendizaje enfocado en proyectos escolares es efectivo para el desarrollo del liderazgo en los escolares, debido a que los enfrenta a situaciones reales, de las cuales, tienen que lidiar para encontrar soluciones acertadas. Dicha estrategia ayuda a los jóvenes estudiantes a tener una dirección táctica en el encuentro de su líder innato, para su desarrollo en problemáticas dadas.

En el nivel **local**, Martínez & Semino (2022) orientaron como objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los empleados en una agencia bancaria. El enfoque fue cuantitativo, no experimental-transaccional, orientado a una población y muestra de 35 colaboradores a quienes aplicó un cuestionario. Los resultados se orientaron que existe una relación directa representado por ($Rho=,769$) entre ambas variables, esto orienta que al ejercer un control como líder orienta a mejorar el desempeño en el equipo conduciendo correctamente a un óptimo rendimiento laboral. Concluye que, el liderazgo se enmarca a desarrollar el potencial dentro del recurso humano mejorando las capacidades que demuestran en el rendimiento organizacional.

Linares (2021) realizó un estudio como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias y desempeño laboral en los trabajadores de una organización, la metodología fue paradigma cuantitativo, correlativa, no experimental- transversal, consideró por instrumento de medición un cuestionario aplicado a una muestra de treinta y dos empleados. Los hallazgos se direccionan que existe un vínculo positivo entre ambas variables con un $r = ,880$ y $p > 0.05$, así mismo se encontró que el 56% de los trabajadores se adhieren a un nivel medio de la gestión por competencias y el 53% se enfocan a un nivel medio del desempeño laboral. Concluye que las organizaciones se direccionan a las competencias teniendo capacidad para enfrentar diversas circunstancias empresariales demostrando circunstancias adversas.

Por otro lado, Sakr et al. (2022) en su trabajo de investigación, encontró una correlación entre las habilidades de un líder y la actitud ética de un profesional en un hospital, del cual se uso una encuesta de tipo cuantitativa, resultando que existe una correlación positiva de ambas variables, concluyendo que es importante que exista líderes capaces que dirijan los órganos que prestan servicios de salud para asegurar un ambiente ético y resguardar a los pacientes, por otro lado, también se estableció la importancia de valores éticos como la responsabilidad, equidad y honestidad.

La importancia y justificación del presente estudio sobre las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la empresa GAD Parabrisas y Laminados SAC se justifica

porque las habilidades de liderazgo son importantes en el desempeño y satisfacción de los trabajadores de la empresa de estudio, además de que permitirá a los directivos, identificar las posibles mejoras aplicar para a partir de ello, desarrollar estrategias que puedan asegurar un liderazgo efectivo en los cargos de dirección como jefaturas, lo que a su vez, contribuirá al éxito de la organización. Por otro lado, este trabajo enfoca a los líderes capaces en un entorno que requiere mucha competitividad laboral como a nivel empresarial, a través de la identificación de las dimensiones de la variable de estudio para asegurar un punto de partida como dirección hacia una gestión por habilidades enfocadas en capacidades de líder.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC?

1.3. Hipótesis

El nivel actual de las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC es regular.

1.4. Objetivos

Objetivo General

Determinar el nivel actual de las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC.

Objetivos Específicos

- Analizar la dimensión “Estimulación intelectual” en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC.
- Analizar la dimensión “Motivación inspiracional” en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC.
- Analizar la dimensión “Consideración individual” en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC.
- Analizar la dimensión “Influencia Idealizada” en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC.

1.5. Teorías relacionadas al tema

Las habilidades de liderazgo se caracterizan por ser competencias fundamentales que permiten a los administradores y gestores de una organización direccionar el funcionamiento hacia el cumplimiento de las metas institucionales. Estas habilidades abarcan una amplia gama de capacidades que permiten a cada uno de los líderes motivar, inspirar y dirigir a sus equipos de trabajo hacia el cumplimiento de cada objetivo organizacional (Araujo et al., 2021).

De los factores, uno de los aspectos clave sobre el liderazgo es la capacidad que

posee la persona para mantener una comunicación efectiva, en la cual se implica la habilidad para que se transmitan ideas de forma clara y persuasiva, al igual que escuchar de forma activa cada una de las preocupaciones y opiniones que presenta su equipo de trabajo (Ali & Anwar, 2021).

Entre otra habilidad de liderazgo se destaca la capacidad para tomar decisiones de forma sólida y bien fundamentada en situaciones complejas, cambiantes y contradictorias. Por lo que se requiere que el líder disponga de una capacidad de análisis crítica, sepa evaluar los riesgos y tomar en consideración los múltiples factores para mejorar las decisiones posibles para la organización y que sean también en beneficio de su equipo de trabajo (Contreras et al., 2020).

De igual forma los líderes efectivos tienen la capacidad de establecer metas claras y realistas, al igual que desarrollar planos de acción detallados y bien planificados para que se alcancen cada una de las metas propuestas en la cual involucran a todo su equipo y en el proceso administrativo, siempre mantienen la motivación para que se logren los resultados de forma excepcional (Guzmán et al., 2020).

La importancia que tiene la habilidad de liderazgo radica en la capacidad que se tiene para motivar a los demás e inspirar a cumplir metas, lo que implica que se crea un ambiente de trabajo sumamente positivo y estimulante para los empleados, dado que si se trabaja en equipo el colaborador se sentiría mucho más valorado, involucrado, comprometido y empoderado para alcanzar su máximo potencial. Por ende, se establece que un líder debe de reconocer y recompensar el desempeño excepcional de cada uno de sus colaboradores, así como propiciar un apoyo y orientación adecuada cuando ellos lo requieran para apoyarles a superar los obstáculos y desafíos que se les presenta (Appanah & Pillay, 2020).

De igual forma los líderes efectivos tienen la capacidad de construir relaciones sólidas y de confianza con su equipo de tal manera que se fomenta un sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización para que ellos se sientan identificados con la entidad y así se evite la deserción laboral (Zheng et al., 2020).

El liderazgo también toma en consideración la capacidad que tiene una persona para que resuelva conflictos de manera constructiva y facilite la colaboración y el trabajo en equipo de manera efectiva, por ello se requiere que las habilidades que posea este líder se alineen a la negociación, la empatía y la diplomacia para abordar las diferencias de opinión y resolver disputas de una manera equitativa y justa además los líderes efectivos tienen la capacidad de inspirar confianza y generar un sentido de unidad y propósito compartido entre todos los miembros del equipo, lo cual contribuirá a generar un clima organizacional positivo al igual que alcanzar los objetivos institucionales (Schiuma et al., 2021).

Se resalta que una clave para el liderazgo es la capacidad de adaptarse y liderar en un entorno cambiante y complejo, esto implica que los líderes deben tener flexibilidad, ser

proactivos y receptivos a las nuevas ideas y enfoques para que de esta manera tengan una mayor capacidad. De gestionar la incertidumbre y ambigüedad de forma efectiva. Por otro lado, se menciona que la principal característica que posee todo líder, es la inteligencia emocional que posee, para poder controlar emociones como mantener la calma en momentos en los que están bajo presión, de este modo, se puede permitir tomar decisiones asertivas, sin descuidar la motivación y el ejemplo que le brindan a su equipo (Colovic, 2022).

Por otro lado, a base de la investigación de Araujo et al (2021), debido a su gran aceptación en sus estudios, se basan las dimensiones de habilidades de liderazgo.

Estimulación Intelectual: tiene como enfoque, estimular en el ambiente de trabajo, habilidades y actitudes como el pensamiento crítico, innovación, creatividad en los trabajadores y directivos.

Motivación inspiradora: son aquellas características de acciones o palabras que realizan los líderes para comunicar a su equipo, emociones e ideas sobre el futuro o lo que quieren alcanzar, etc., con el objetivo de alcanzar sus metas personales e institucionales.

Consideración Individual: es la implicación de valores como la empatía, solidaridad, bondad y preocupación por las situaciones ajenas, respecto a un trabajador hacia su equipo de trabajo.

Influencia Idealizada: es estructura fundamental del liderazgo, dado que el líder en base a su ejemplo, se convierte en un punto de referencia a seguir para los trabajadores, idealizándolo como una figura que quieren alcanzar.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El presente trabajo es de diseño no experimental-transversal, debido que, la recolección de datos se realizó en un único punto en el tiempo, permitiendo obtener una "fotografía" de la situación actual de las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la empresa, sin intervenir o manipular la variable de estudio. Así mismo, este trabajo también tiene como característica, ser de enfoque cuantitativo, fundamentalmente porque tiene como objetivo, recopilar información y obtener datos numéricos sobre la variable estudiada. Por otro lado, es Descriptiva, por que determinará características de las habilidades de liderazgo, a través de la muestra representativa (Hernández, 2018).

2.2. Población y muestra

De acuerdo con Hernández et al. (2014), "la población objeto de estudio consiste en el conjunto de personas, objetos, eventos o fenómenos que son pertinentes para el propósito de la investigación". Para este estudio, la población de interés está formada por los 22 colaboradores de la empresa GAD Parabrisas y Laminados SAC, que a su vez será la muestra representativa para el estudio.

De acuerdo con Yeison (2014) La muestra abarca el conjunto de seres, elementos y acontecimientos que cumplen con las características particulares y establecidas por la investigación. En este caso, la muestra será censal, lo que significa que todos los miembros de la población constituirán la muestra del estudio.

2.3. Variables

Variable de estudio: Habilidades de Liderazgo

Definición conceptual: Las habilidades de liderazgo son el conjunto de capacidades que permiten a un individuo influir, motivar y guiar a otros para alcanzar objetivos organizacionales y personales. Así mismo, Northouse (2018), conceptualiza el liderazgo como un proceso mediante el cual, un individuo influye en un grupo de individuos para lograr una meta común.

2.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variable “Habilidades de Liderazgo”

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Instrumento	Escala de medición
Habilidades de liderazgo	Estimulación intelectual	Enfoque de problemas	Items 1-7	Encuesta	Escala ordinal (Escala de Likert)
		Solución a problemas			
		Perspectiva de problemas			
		Formas de completar el trabajo			
		Cuestionamiento de hacer las cosas			
	Motivación inspiracional	Optimismo	Items 8-14		
		Entusiasmo			
		Visión			
		Determinación			
		Estándares de desempeño			
Consideración individual	Capacitación	Items 15-20			
	Habilidades diferentes				
	Mejoramiento de capacidades				
	Autodesarrollo				
	Capacidades				
Influencia idealizada	Valores y principios	Items 21-25			
	Orgullo				
	Sentido del deber				
	Interés por el bien del grupo				
	Respeto				

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica empleada, se utilizó la **encuesta**, que consiste en aplicar una serie de preguntas establecidas en el cuestionario a una muestra, así mismo, se usó como técnica secundaria, el **análisis documental**, que consiste en la revisión exhaustiva de diversas fuentes bibliográficas como soporte de estudio para la ampliación de conocimiento (Hernández, 2018).

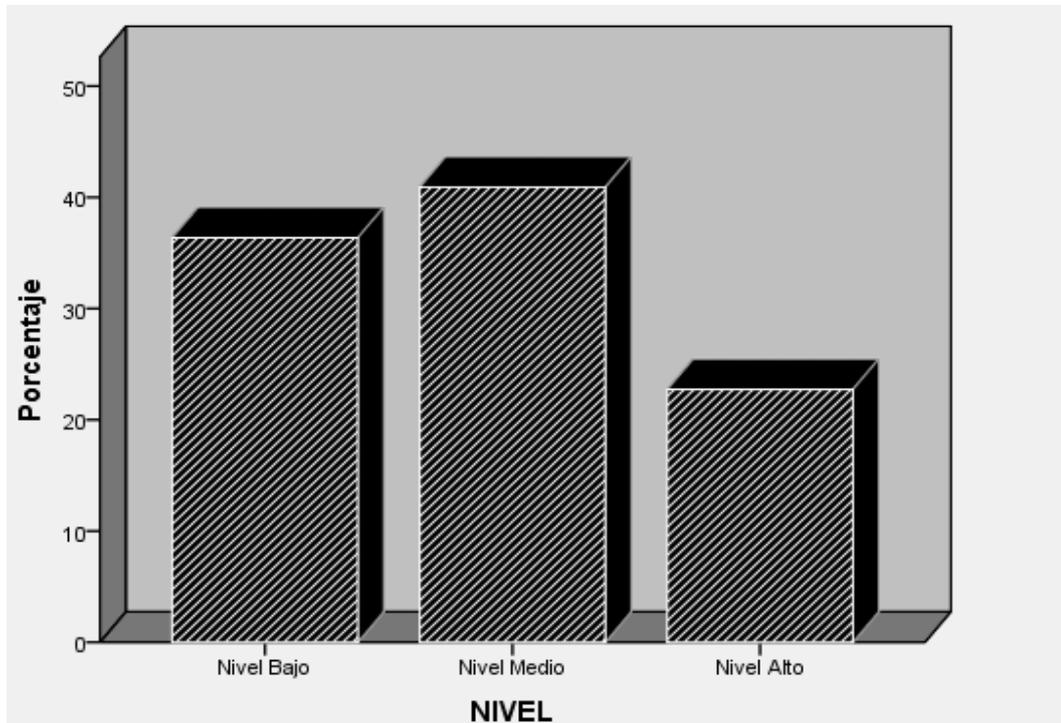
Por otro lado, el instrumento usado fue el **cuestionario**, para el presente trabajo se usó 25 preguntas cerradas, con respuestas en base a la escala de Likert, aplicados a 22 colaboradores de la empresa de estudio de manera anónima, con el objetivo de recopilar información acerca de las 4 dimensiones de habilidades de liderazgo, en cuanto a las preguntas, se basaron exclusivamente en relación a los indicadores de dichas dimensiones, para asegurar una evaluación más específica. En cuanto al procesamiento de la información, se realizó en base a la estadística descriptiva con la ayuda de "SPSS", el cual es un software para procesar datos estadísticos, con la intención de obtener información estructurada para realizar el análisis de resultados (Hernández, 2018).

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Figura 1

Resultados de variable: "Habilidades de liderazgo"



Nota: Como se visualiza en la figura 1 respecto a los resultados de la variable de estudio, muestran que el 77.3 % de los trabajadores señalaron niveles bajos y medios, mientras que un 22.7 % tuvo una percepción en niveles altos de dicha dimensión, lo que indica que la mayoría de trabajadores que conformaron la muestra de estudio, creen que las habilidades de liderazgo, presentan niveles a mejorar en todos los empleados de la empresa GAD Parabrisas y Laminados S.A.C.

Tabla 2*Resultados de dimensión 1: "Estimulación intelectual"*

Estadística	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7
Media	2,23	2,50	2,14	2,50	4,00	1,95	2,50
Moda	1,00	1,00	2,00	1,00	5,00	1,00	1,00
Suma	49,00	55,00	47,00	55,00	88,00	43,00	55,00

Nota: Respecto a los resultados de la dimensión "Estimulación Intelectual", se visualiza en la tabla 2 que el puntaje promedio fue de 2.54, que según la escala de Likert del 1 al 5, en donde el 5 representa el máximo puntaje positivo, los trabajadores señalan niveles regulares para la presente dimensión, en el cual, la respuesta más seleccionada fue 1, en relación al estado situacional de la empresa, se evidencian prácticas a mejorar para generar conocimiento humano.

Tabla 3*Resultados de dimensión 2: "Motivación inspiracional"*

Estadística	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14
Media	2,14	2,50	2,05	1,95	2,50	2,14	2,50
Moda	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
Suma	47,00	55,00	45,00	43,00	55,00	47,00	55,00

Nota: Respecto a los resultados de la dimensión "Motivación inspiracional", se visualiza en la tabla 3 que el puntaje promedio fue de 2.25, que según la escala de Likert del 1 al 5, en donde el 5 representa el máximo puntaje positivo, los trabajadores señalan niveles deficientes para la presente dimensión, en el cual, la respuesta más seleccionada fue 1, evidenciando falencias en estrategias motivacionales que el líder debe de expresar hacia su equipo

Tabla 4*Resultados de dimensión 3: "Consideración individual"*

Estadística	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20
Media	2,05	1,95	2,50	2,14	2,50	2,41
Moda	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
Suma	45,00	43,00	55,00	47,00	55,00	53,00

Nota: Respecto a los resultados de la dimensión "Conspiración individual", se visualiza en la tabla 4 que el puntaje promedio fue de 2.25, que según la escala de Likert del 1 al 5, en donde el 5 representa el máximo puntaje positivo, los trabajadores señalan niveles deficientes para la presente dimensión, en el cual, la respuesta más seleccionada fue 1. Evidenciando falta de empatía laboral y más tendencia a acciones individualistas

Tabla 5*Resultados de dimensión 4: "Influencia idealizada"*

Estadística	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25
Media	1,95	2,50	2,14	2,50	2,05
Moda	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
Suma	43,00	55,00	47,00	55,00	45,00

Nota: Respecto a los resultados de la dimensión "Conspiración individual", se visualiza en la tabla 5 que el puntaje promedio fue de 2.22, que según la escala de Likert del 1 al 5, en donde el 5 representa el máximo puntaje positivo, los trabajadores señalan niveles deficientes para la presente dimensión, en el cual, la respuesta más seleccionada fue 1, evidenciando una desconexión del líder en la influencia en forma de ejemplo a seguir, que genera en los trabajadores.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En relación al objetivo general, según los resultados de la figura 1, se evidencia que el nivel actual de las habilidades de liderazgo son de tendencia regular a baja, calificada por el 77.3% de los trabajadores, lo cual sugiere que los líderes en la empresa GAD Parabrisas y Laminados SAC no sean muy aptos para dirigir puestos de jefaturas, por otro lado, según los hallazgos, las estrategias empleadas por la dirección son nulas, los esfuerzos en inversión son bajos y la rotación del máximo líder directivo es alta, ocasionando una congestión y confusión administrativa, por lo que los líderes en dicha empresa no están preparados para las condiciones variables del mercado, de la empresa y de los trabajadores, estos resultados son contrastados con el estudio de Mak et al. (2022), que menciona que los dueños de las pymes, deberían de poseer estas habilidades como líderes de su organización, para desarrollar y afrontar las actividades operativas diarias de manera eficaz, para generar un valor agregado en la organización. Dicha perspectiva es fundamental, debido a que los directivos o dueños empresariales son el sostén para toda la pirámide jerárquica, dado que las acciones que se tomen afectarán los cimientos empresariales, por ello, las habilidades orientadas al liderazgo juegan un rol clave en los sectores de dirección empresarial, así mismo, respecto al aporte teórico, Araujo et al. (2021) menciona que las habilidades de liderazgo se caracterizan por ser competencias fundamentales que permiten a los administradores y gestores de una organización direccionar el funcionamiento hacia el cumplimiento de las metas institucionales.

Respecto al objetivo específico 1, se visualiza en la tabla 2, los resultados de la dimensión de estimulación intelectual, califican en una puntuación promedio de 2.54, lo que indica un nivel medio a bajo en esta dimensión, en análisis, se evidencia que las estrategias para solucionar, enfocar y tener una perspectiva clara del problema, cuestión de hacer cosas y formas de completar el trabajo, son nulas, dado que no existe una planificación ni uso de estas capacidades en el trabajador, cuestionando su conocimiento como activo para la empresa, por otro lado, Ahmad & Roesminingsih (2023) mencionan que las habilidades de liderazgo son importantes para los niños, como ejemplo a seguir a partir de los trabajadores líderes de un centro de educación temprana para personas de 1 a 4 años, por otro lado, los investigadores fundamentan que la importancia radica que los futuros líderes desde niños deben tener una imagen a seguir para el desarrollo de estas habilidades funcionales, con el objetivo que son importantes para el éxito laboral y personal. Así mismo, Ali & Anwar (2021) mencionan que los factores claves sobre el liderazgo es la capacidad que posee la persona para mantener una comunicación efectiva, en la cual se implica la habilidad para que se transmitan ideas de forma clara y persuasiva, al igual que escuchar de forma activa cada una de las preocupaciones y opiniones que presenta su equipo de trabajo.

Respecto al objetivo específico 2, se visualiza en la tabla 3, los resultados de la dimensión de motivación inspiracional, califican en 2.25, que señala en una calificación baja, por lo que sugiere que indicadores como optimismo, entusiasmo, visión, determinación y estándares de desempeño no son gestionados de la mejor manera, por lo cual, los trabajadores no tiene un empuje propio hacia su propósito personal y institucional, así mismo, Dawes & Topp (2022), menciona en su investigación desarrollada en una residencia dedicada al cuidado de personas mayores, que existen 5 factores claves a considerar para que la calidad de satisfacción del cliente sea la idónea, dichos factores incluyen la toma de decisiones y la gestión empresarial, que son reconocidos por tener una relación con el liderazgo, por otro lado, Contreras et al. (2020) menciona que entre otra habilidad de liderazgo se destaca a la capacidad para tomar decisiones de forma sólida y bien fundamentada en situaciones complejas, cambiantes y contradictorias. Por lo que se requiere que el líder disponga de una capacidad de análisis crítica, sepa evaluar los riesgos y tomar en consideración los múltiples factores para mejorar las decisiones posibles para la organización y que sean también en beneficio de su equipo de trabajo

Respecto al objetivo específico 3, se visualiza en la tabla 4, los resultados de la dimensión de consideración individual, califican en 2.25, que señala en una calificación baja en indicadores como capacitación, habilidades diferentes, mejoramiento de capacidades, autodesarrollo, capacidades, valores y principios, por otro lado, Hahang et al. (2022), en su artículo menciona que el sector hotelero en la pandemia de COVID, sufrió grandes desafíos, en el cual líderes por naturaleza en algunos hoteles, dirigieron con ahínco, positivismo y una gran capacidad para tomar decisiones, así mismo, estas habilidades permitieron a las empresas más preparadas por su líder, afrontar esa época oscura para la economía empresarial, manteniendo la rentabilidad, satisfacción laboral y la del cliente, por consiguiente, Guzmán et al. (2020), De igual forma los líderes efectivos tienen la capacidad de establecer metas claras y realistas, al igual que desarrollar planos de acción detallados y bien planificados para que se alcancen cada una de las metas propuestas en la cual involucran a todo su equipo y en el proceso administrativo, siempre mantienen la motivación para que se logren los resultados de forma excepcional.

Respecto al objetivo específico 4, se visualiza en la tabla 5, los resultados de la dimensión de influencia idealizada, califican en 2.22 que señala en una calificación baja en indicadores como orgullo, sentido del deber, interés por el bien del grupo y respeto, por otro lado, Lambot & Yango (2023) mencionan que las habilidades de liderazgo en la actualidad han sufrido cambios, las necesidades obligaron a recrear un perfil según el contexto, debido a que cada líder debe de adaptarse al contexto donde está. Los líderes empresariales han ido adoptando tecnologías para predecir competencias de acuerdo a las características recopiladas en entrevistas a los aspirantes a trabajadores en una empresa. Se establece que

las competencias tecnológicas son importantes para el desarrollo de habilidades que permitan afrontar personas con eficacia, así mismo, Appanah & Pillay (2020), subraya la importancia que tiene la habilidad de liderazgo radica en la capacidad que se tiene para motivar a los demás e inspirar a cumplir metas, lo que implica que se crea un ambiente de trabajo sumamente positivo y estimulante para los empleados, dado que si se trabaja en equipo el colaborador se sentiría mucho más valorado, involucrado, comprometido y empoderado para alcanzar su máximo potencial.

4.2. Conclusiones

- Respecto al objetivo general, se evidenció un nivel regular 36.4% a bajo 40.9% de la variable de estudio, por el cual, dicha empresa este afrontado desafío en su cadena de mando y la gestión empresarial, debido a que el liderazgo es una habilidad importante en un jefe para poder direccionar una organización de la mejor manera, por lo cual, se recomienda menor rotación del directivo general, más inversión en recursos humanos y estrategias de capacitación y programas en temas relacionados al liderazgo.

- Respecto a la dimensión de estimulación intelectual, resultó en niveles regulares a bajos, con un promedio de 2.23 y la tendencia de, por lo cual, la empresa no posee personal altamente calificado en materia de conocimientos técnicos, debió a que el líder no conlleva al desarrollo de los indicadores de la dimensión dicha que propicia creatividad e innovación, por el cual, dicho problema estaría mermando la solución de problemas.

- Respecto a la dimensión motivación inspiracional, se calificó en niveles bajos, con un promedio de 2.50, lo que indica que la gestión actual, está creando un ambiente desalentador y con problemas en clima organizacional, partiendo de la premisa que la motivación es importante para los trabajadores por que mejora variables como productividad y rentabilidad, por otro lado, capacitaciones mensuales en coaching motivacional serian una buena opción ante este problema.

- Respecto a la dimensión consideración individual, se calificó en niveles bajos, con un promedio de con un promedio de 2.04, lo cual indica bajo respaldo del equipo de trabajo, falta de empatía, que conlleva a falta de trabajo en equipo, por lo cual, se recomienda que el jefe ejemplifica acciones que puedan sensibilizar a los trabajadores en cuestiones de ayuda y empatía mutua

- Respecto a la dimensión de influencia idealizada, se calificó en resultados bajos, con un promedio de 2.09 por el cual, los trabajadores señalan que las acciones que se les exige no se pregonan con el ejemplo de los jefes, generando descontento y malestar ocasional, por ello, se recomienda que el área de recursos humanos pueda generar mejores filtros en la selección del personal directivo que tenga dotes de líder transformacional.

V. REFERENCIAS

- Ahmad, H., & Erny, R. (2023). Situational leadership skills of foundation heads in human resource development for early childhood education. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 12-23. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v5i1.545>
- Alarcón, E., & Ramirez, J. (2022). *Liderazgo gerencial y la productividad de los colaboradores en la empresa Laster S.A.C. Lima, 2021*. Universidad Tecnológica del Perú. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5516>
- Ali, B., & Anwar, G. (2021). *Strategic Leadership Effectiveness and Its Influence on Organizational Effectiveness* (SSRN Scholarly Paper 3835697). <https://papers.ssrn.com/abstract=3835697>
- Appanah, C., & Pillay, A. (2020). Investigation into the effectiveness of leadership styles in the performance and retention of millennials. *Journal of Management & Administration*, 2020(1), 1-23. <https://doi.org/10.10520/EJC-1d9ff76b81>
- Araujo, L., Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital leadership in business organizations: *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 45-56. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v2i1.18>
- Basuki, S., Novitasari, D., Fahlevi, M., & Nadeak, M. (2020). Performance analysis of female employees in the COVID-19 pandemic period: The effects of readiness for change and effectiveness of transformational leadership. https://www.researchgate.net/profile/Masduki-Asbari/publication/3444523622_Performance_Analysis_of_Female_Employees_in_the_Covid-19_Pandemic_Period_The_Effects_of_Readiness_for_Change_and_Effectiveness_of_Transformational_Leadership/links/60175e4592851c2d4d0a8918/Performance-Analysis-of-Female-Employees-in-the-Covid-19-Pandemic-Period-The-Effects-of-Readiness-for-Change-and-Effectiveness-of-Transformational-Leadership.pdf
- Buzády, Z., Wimmer, A., Csesznak, A., & Szentesi, P. (2022). Exploring flow-promoting management and leadership skills via serious gaming. *Interactive Learning Environments*, 30(3), 221-239. <https://doi.org/10.1080/10494820.2022.2098775>
- Colovic, A. (2022). Leadership and business model innovation in late internationalizing SMEs. *Long Range Planning*, 55(1), 102083. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2021.102083>

- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Dawes, N., & Topp, S. (2022). A qualitative study of senior management perspectives on the leadership skills required in regional and rural Australian residential aged care facilities. *BMC Health Services Research, 22*, Article 8049. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08049-4>
- De Castro, G., & Jimenez, E. (2022). Influence of school principal's attributes and 21st-century leadership skills on teachers' performance. *Journal of Humanities and Social Sciences, 4*(2), 50-65. <https://doi.org/10.36079/lamintang.jhass-0402.374>
- Guzmán, V., Muschard, B., Gerolamo, M., Kohl, H., & Rozenfeld, H. (2020). Characteristics and Skills of Leadership in the Context of Industry 4.0. *Procedia Manufacturing, 43*, 543-550. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.02.167>
- Hahang, E., Bayraktar, S., & Jiménez, A. (2022). Early evidence of leadership skills and strategies in managing the impact of COVID-19 pandemic in the hospitality industry. *Cross Cultural & Strategic Management, 29*(1), 45-60. <https://doi.org/10.1108/ccsm-03-2021-0041>
- Hasanah, E., Al Badar, M., Al Ghazy, M., & Fauzia, F. (2023). Enhancing student leadership skills through project-based learning in the postgraduate research experience. *The Qualitative Report, 28*(1), 1-15. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2023.5848>
- Hernández, S. (2018). *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (108-109, Ed.) México: McGraw-Hill Interamericana Editores. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Lambot, G., & Yango, A. (2023). Secondary school heads' technology leadership skills, educational motivation, teachers' techno-pedagogical competence in the City Schools Division of Laguna. *Technium Social Sciences Journal, 44*(1), 1-15. <https://doi.org/10.47577/tssj.v44i1.8927>
- Linares, D. (2021). Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hotel Valparaiso, Chiclayo – 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7899>
- Mak Wee, Scheepers, H., & Tian, X. (2022). The role of leadership skills in the adoption of

business intelligence and analytics by SMEs. *Information Technology & People*, 35(3), 567-583. <https://doi.org/10.1108/itp-09-2021-0669>

Maque, A., & Quispe, K. (2021). Relación entre los estilos de liderazgo situacional y habilidades directivas en el personal de línea de mando de una empresa industrial [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSAA. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12359>

Martinez, Y., & Semino, J. (2022). Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en una agencia de una entidad bancaria en Lima, 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114430/Martinez_CYL-Semino_DJE-SD.pdf?sequence=1

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/newto8e>

Raby, R., Fischer, H., & Cruz, N. (2022). Community college international leaders' sensemaking: Entrepreneurial leadership skills and behavior. *Community College Review*, 50(2), 145-162. <https://doi.org/10.1177/00915521221125822>

Rodić, M., & Marić, S. (2021). Leadership style and employee readiness: Basic factors of leadership efficiency. *Strategic Management*. <https://smjournal.rs/index.php/home/article/download/21/117>

Sakr, F., Haddad, C., Zeenny, R., Sacre, H., Akel, M., Iskandar, K., Hajj, A., & Salameh, P. (2022). Work ethics and ethical attitudes among healthcare professionals: The role of leadership skills in determining ethics construct and professional behaviors. *Healthcare*, 10(8), Article 1399. <https://doi.org/10.3390/healthcare10081399>

Schiuma, G., Schettini, E., Santarsiero, F., & Carlucci, D. (2021). The transformative leadership compass: Six competencies for digital transformation entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 28(5), 1273-1291. <https://doi.org/10.1108/IJEER-01-2021-0087>

Tran, Q. (2023). Explore the relationship between leadership skills, organizational citizenship behavior and organizational culture in Vietnamese public organizations. *International Journal of Public Leadership*, 19(1), 57-74. <https://doi.org/10.1108/ict-10-2022-0078>

Wen, T., Ho, T., Kelana, B., & Othman, R. (2019). Leadership styles in influencing employees' job performances. *International Journal*. <https://www.researchgate.net/profile/Obed->

Syed/publication/335910122_Leadership_Styles_in_Influencing_Employees'_Job_Performances/links/5d83264aa6fdcc8fd6f3c4fa/Leadership-Styles-in-Influencing-Employees-Job-Performances.pdf

Yeison, F. (2014). *Tesis de investigación. Población y Muestra*. Limusa S.A, 1, 25. <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestratamayo-y-tamayo.html>

Zheng, Y., Graham, L., Epitropaki, O., & Snape, E. (2020). Service Leadership, Work Engagement, and Service Performance: The Moderating Role of Leader Skills. *Group & Organization Management*, 45(1), 43-74. <https://doi.org/10.1177/1059601119851978>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: “ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GAD PARABRISAS Y LAMINADOS SAC”.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Formulación de problema ¿Cuál es el nivel de las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la empresa GAD parabrasas y laminados SAC?	Objetivo General Determinar el nivel actual de las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la empresa GAD parabrasas y laminados SAC. Específicos Analizar la dimensión “Estimulación intelectual” en los colaboradores de la empresa GAD parabrasas y laminados SAC. Analizar la dimensión “Motivación	El nivel actual de las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la empresa GAD parabrasas y laminados SAC es regular.	Tipo: Básica Diseño: no experimental y transversal Enfoque: cuantitativo	Habilidades de Liderazgo	Las habilidades de liderazgo se caracterizan por ser competencias fundamentales que permiten a los administradores y gestores de una organización (Araujo et al., 2021).	(Appanah & Pillay, 2020). capacidad que se tiene para motivar a los demás e inspirar a cumplir metas, lo que implica que se crea un ambiente de trabajo sumamente positivo y estimulante para los empleados, dado que si se trabaja en equipo el colaborador se sentiría	Estimulación intelectual	Enfoque de problemas Solución a problemas Perspectiva de problemas Formas de completar el trabajo Cuestionamiento de hacer las cosas	Ordinal
							Motivación inspiracional	Optimismo Entusiasmo Visión Determinación Estándares de desempeño	
							Conspiración	Capacitación	

	<p>inspiracional” en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC. Analizar la dimensión “Consideración individual” en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC. Analizar la dimensión “Influencia Idealizada” en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC.</p>		<p>Población: 22 servidores Muestra: censal Técnica e instrumento Encuesta - Cuestionario</p>			<p>mucho más valorado, involucrado, comprometido y empoderado para alcanzar su máximo potencial</p>	<p>individual</p> <hr/> <p>Influencia idealizada</p>	<p>Habilidades diferentes Mejoramiento de capacidades Autodesarrollo Capacidades</p> <p>Valores y principios Orgullo Sentido del deber Interés por el bien del grupo Respeto</p>	
--	---	--	--	--	--	---	--	--	--

Anexo 2. Formato del cuestionario



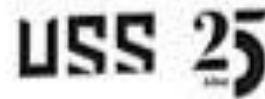
INSTRUCCIONES: Por favor marque de forma honesta con una X la siguiente encuesta, tenga en cuenta la siguiente escala Likert:

- 1=Nunca
- 2=Casi Nunca
- 3=Regular
- 4=Casi siempre
- 5=Siempre

N°	Pregunta	ALTERNATIVAS				
		Nunca	Casi nunca	Regular	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	¿El líder aborda los problemas buscando nuevas perspectivas y soluciones creativas?					
2	¿El líder encuentra soluciones innovadoras a los problemas en el trabajo?					
3	¿El líder fomenta la creatividad en la resolución de problemas entre sus colegas?					
4	¿El líder busca entender los problemas desde diferentes perspectivas antes de tomar una decisión?					
5	¿El líder explora y adopta nuevas formas de completar el trabajo de manera más eficiente?					
6	¿El líder cuestiona los métodos tradicionales y busca mejoras en las prácticas actuales?					
7	¿El líder adopta nuevas técnicas y herramientas para mejorar su trabajo?					
8	¿Crees que las cosas siempre mejorarán, incluso en los momentos más difíciles?					
9	¿Te apasionas por tu trabajo y transmites esa energía positiva a los demás?					
10	¿El líder tiene una visión clara sobre el éxito a largo plazo del equipo?					
11	¿El líder motiva de manera inspiradora y convincente sobre la visión del equipo?					
12	¿El líder transmite una sensación de confianza en el logro de las metas?					

13	¿El líder establece y mantiene altos estándares de desempeño para usted y su equipo?					
14	¿Los estándares de desempeño del líder mejoran la productividad del equipo?					
15	¿Participas activamente en programas de capacitación y desarrollo profesional?					
16	¿Consideras que la capacitación es una prioridad para mejorar tu desempeño?					
17	¿Buscas oportunidades para aprender de las diferentes perspectivas y experiencias de los demás?					
18	¿Tienes un plan de desarrollo personal para mejorar tus competencias clave?					
19	¿Eres proactivo en la búsqueda de oportunidades para tu crecimiento personal?					
20	¿Consideras que tus capacidades actuales te permitirán alcanzar tus objetivos?					
21	¿El líder demuestra valores y principios sólidos en su comportamiento diario?					
22	¿El líder inspira orgullo en los miembros del equipo a través de su conducta?					
23	¿El líder muestra un fuerte sentido del deber en su rol?					
24	¿El líder actúa con interés genuino por el bien del grupo?					
25	¿El líder trata a todos con respeto en todas las situaciones?					

Anexo 3. Validaciones



Colegiatura N° 15557

Ficha de validación según AIKEN

I. Datos generales

Apellidos y nombres del informante May Guarnizo Sandra	Cargo o institución donde labora Docente UAS	Nombre del instrumento de evaluación CUESTIONARIO	<ul style="list-style-type: none"> Reiz Castro Kendra Guillana Navarro Alvarez Sharon Noelia
Título de la investigación: Análisis de las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC			

II. Aspectos de validación de cada ítem

Estimado complete la siguiente tabla después de haber observado y evaluado el instrumento adjunto. Escriba (A) acuerdo o (D) desacuerdo en la segunda columna. Asimismo, si tiene alguna opción o propuesta de modificación, escriba en la columna correspondiente.

ITEMS	ACUERDO O DESACUERDO	MODIFICACIÓN Y OPINIÓN
1		
2		
3		
....		

III. Opinión de aplicabilidad del instrumento certificado de validez de contenido del instrumento

	Dimensiones/ítems	Claridad		Contexto		Congruencia		Dominio del constructo	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	Estimulación intelectual								
1	¿El líder aborda los problemas buscando nuevas perspectivas y soluciones creativas?	/		/		/		/	
2	¿El líder encuentra soluciones innovadoras a los problemas en el trabajo?	/		/		/		/	

3	¿El líder fomenta la creatividad en la resolución de problemas entre sus colegas?	✓		✓		✓		✓	
4	¿El líder busca entender los problemas desde diferentes perspectivas antes de tomar una decisión?	✓		✓		✓		✓	
5	¿El líder explora y adopta nuevas formas de completar el trabajo de manera más eficiente?	✓		✓		✓		✓	
6	¿El líder cuestiona los métodos tradicionales y busca mejoras en las prácticas actuales?	✓		✓		✓		✓	
7	¿El líder adopta nuevas técnicas y herramientas para mejorar su trabajo?	✓		✓		✓		✓	
Motivación inspiracional									
8	¿Crees que las cosas siempre mejorarán, incluso en los momentos más difíciles?	✓		✓		✓		✓	
9	¿Te apasionas por tu trabajo y transmites esa energía positiva a los demás?	✓		✓		✓		✓	
10	¿El líder tiene una visión clara sobre el éxito a largo plazo del equipo?	✓		✓		✓		✓	
11	¿El líder motiva de manera inspiradora y convincente sobre la visión del equipo?	✓		✓		✓		✓	
12	¿El líder transmite una sensación de confianza en el logro de las metas?	✓		✓		✓		✓	
13	¿El líder establece y mantiene altos estándares de desempeño para usted y su equipo?	✓		✓		✓		✓	
14	¿Los estándares de desempeño del líder mejoran la productividad del equipo?	✓		✓		✓		✓	
Conspiración individual									
15	¿Participas activamente en programas de capacitación y desarrollo profesional?	✓		✓		✓		✓	

16	¿Consideras que la capacitación es una prioridad para mejorar tu desempeño?	✓	✓	✓	✓		
17	¿Buscas oportunidades para aprender de las diferentes perspectivas y experiencias de los demás?	✓	✓	✓	✓		
18	¿Tienes un plan de desarrollo personal para mejorar tus competencias clave?	✓	✓	✓	✓		
19	¿Eres proactivo en la búsqueda de oportunidades para tu crecimiento personal?	✓	✓	✓	✓		
20	¿Consideras que tus capacidades actuales te permitirán alcanzar tus objetivos?	✓	✓	✓	✓		
Influencia idealizada							
21	¿El líder demuestra valores y principios sólidos en su comportamiento diario?	✓	✓	✓	✓		
22	¿El líder inspira orgullo en los miembros del equipo a través de su conducta?	✓	✓	✓	✓		
23	¿El líder muestra un fuerte sentido del deber en su rol?	✓	✓	✓	✓		
24	¿El líder actúa con interés genuino por el bien del grupo?	✓	✓	✓	✓		
25	¿El líder trata a todos con respeto en todas las situaciones?	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable () Apellidos y nombres del juez

Validador: Sandra Mary Guarnizo

Especialidad: Lic. en Administración


C.I. 16658540

Ficha de validación según AICEN

I. Datos generales

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Relax Castro Rendo Guillera Mayana Alvarez Sharon Nozillo
<i>Paula Fernandez Rojas Jimenez</i>	<i>Ursuriantal Banco de Cajas</i>		
Título de la Investigación:			
Habilidades de liderazgo de los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC			

II. Aspectos de validación de cada ítem

Estimado completo la siguiente tabla después de haber observado y evaluado el instrumento adjunto. Escribe (A) acuerdo o (D) desacuerdo en la segunda columna. Asimismo, si hace alguna opinión o propuesta de modificación, escríbala en la columna correspondiente.

ÍTEM	ACUERDO O DESACUERDO	MODIFICACION Y OPINION
1		
2		
3		
....		

III. Opinión de aplicabilidad del instrumento certificado de validez de contenido del instrumento

	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
Estimulación intelectual								
Proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	/		/		/		/	
Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	/		/		/		/	
Tiene la perspectiva de ver los problemas desde muy distintos ángulos.	/		/		/		/	
Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	/		/		/		/	
Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.	/		/		/		/	
Motivación inspiracional								
Habla de forma optimista sobre el futuro.	/		/		/		/	

1	Habla entusiasmamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
2	Presenta una convincente visión de futuro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
3	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
4	Pone altos estándares de desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	Conspiración Individual	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
5	En la empresa GAD parabrillas y laminados SAC se dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
6	Considera que tiene necesidades y habilidades diferentes de los otros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
7	En la empresa GAD parabrillas y laminados SAC me ayudan a mejorar mis capacidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
8	En la entidad se promueve el autodesarrollo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
9	Identifico las necesidades y capacidades de mi equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	Influencia Idealizada	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
10	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
11	Me siento orgulloso(a) de laborar en la empresa GAD parabrillas y laminados SAC.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
12	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
13	Ve más allá de su propio interés por el bien del grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
14	Se ha ganado el respeto por su forma de actuar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No Aplicable después de corregir No aplicable Apellidos y nombres del juez

Validador: Mg. Karla Ferrer Rojas Jimenez

Especialidad: Administración y Marketing

Colegiatura N° 2846

Ficha de validación según AIKEN

I. Datos generales

Apellidos y nombres del informante <i>Hugo Álvarez Ordoñez</i>	Cargo o institución donde labora <i>USS DTC</i>	Nombre del instrumento de evaluación <i>Constionario</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rebeca Castro Kandra Cullana • Nayara Álvarez Sharon Noelia
<p>Título de la investigación: Análisis de las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC</p>			

II. Aspectos de validación de cada ítem

Estimado complete la siguiente tabla después de haber observado y evaluado el instrumento adjunto. Escriba (A) acuerdo o (D) desacuerdo en la segunda columna. Asimismo, si tiene alguna opción o propuesta de modificación, escriba en la columna correspondiente.

ÍTEM	ACUERDO O DESACUERDO	MODIFICACIÓN Y OPINIÓN
1		
2		
3		

III. Opinión de aplicabilidad del instrumento certificado de validez de contenido del instrumento

Dimensiones/Ítems	Claridad		Contexto		Congruencia		Dominio del constructo	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Estimulación intelectual								
1 ¿El líder aborda los problemas buscando nuevas perspectivas y soluciones creativas?	✓		✓		✓		✓	
2 ¿El líder encuentra soluciones innovadoras a los problemas en el trabajo?	✓		✓		✓		✓	

3	¿El líder fomenta la creatividad en la resolución de problemas entre sus colegas?	✓		✓		✓		✓	
4	¿El líder busca entender los problemas desde diferentes perspectivas antes de tomar una decisión?	✓		✓		✓		✓	
5	¿El líder explora y adopta nuevas formas de completar el trabajo de manera más eficiente?	✓		✓		✓		✓	
6	¿El líder cuestiona los métodos tradicionales y busca mejoras en las prácticas actuales?	✓		✓		✓		✓	
7	¿El líder adopta nuevas técnicas y herramientas para mejorar su trabajo?	✓		✓		✓		✓	
Motivación inspiracional									
8	¿Crees que las cosas siempre mejorarán, incluso en los momentos más difíciles?	✓		✓		✓		✓	
9	¿Te apasionas por tu trabajo y transmites esa energía positiva a los demás?	✓		✓		✓		✓	
10	¿El líder tiene una visión clara sobre el éxito a largo plazo del equipo?	✓		✓		✓		✓	
11	¿El líder motiva de manera inspiradora y convincente sobre la visión del equipo?	✓		✓		✓		✓	
12	¿El líder transmite una sensación de confianza en el logro de las metas?	✓		✓		✓		✓	
13	¿El líder establece y mantiene altos estándares de desempeño para usted y su equipo?	✓		✓		✓		✓	
14	¿Los estándares de desempeño del líder mejoran la productividad del equipo?	✓		✓		✓		✓	
Conspiración Individual									
15	¿Participas activamente en programas de capacitación y desarrollo profesional?	✓		✓		✓		✓	

16	¿Consideras que la capacitación es una prioridad para mejorar tu desempeño?	✓	✓	✓	✓	
17	¿Buscas oportunidades para aprender de las diferentes perspectivas y experiencias de los demás?	✓	✓	✓	✓	
18	¿Tienes un plan de desarrollo personal para mejorar tus competencias clave?	✓	✓	✓	✓	
19	¿Eres proactivo en la búsqueda de oportunidades para tu crecimiento personal?	✓	✓	✓	✓	
20	¿Consideras que tus capacidades actuales te permitirán alcanzar tus objetivos?	✓	✓	✓	✓	
Influencia idealizada						
21	¿El líder demuestra valores y principios sólidos en su comportamiento diario?	✓	✓	✓	✓	
22	¿El líder inspira orgullo en los miembros del equipo a través de su conducta?	✓	✓	✓	✓	
23	¿El líder muestra un fuerte sentido del deber en su rol?	✓	✓	✓	✓	
24	¿El líder actúa con interés genuino por el bien del grupo?	✓	✓	✓	✓	
25	¿El líder trata a todos con respeto en todas las situaciones?	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable () Apellidos y nombres del juez

Validador

Miguel Núñez Quesada

Especialidad

M.B.A.

Anexo 4. Carta de aceptación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chiclayo, 18 de Julio de 2024

Marsyori Elizabeth Pineda Burgos
Gerente administrativa.
GAD PARABRISAS Y LAMINADOS SAC.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo a nombre de la gerencia administrativa de la empresa GAD PARABRISAS Y LAMINADOS SAC , y en atención del documento de referencia, debo indicarle que, se da por ACEPTADA la realización de los trabajos de investigación denominados **"Gestión de competencias y habilidades de liderazgo de los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC"** y **"Análisis de las habilidades de liderazgo en los colaboradores de la empresa GAD parabrisas y laminados SAC"** por las estudiantes :

Navarro Alvarez Sharon Noelia - DNI: 75543830

Reluz Castro Kendra Guiliana - DNI: 76140332

Atentamente

Anexo 5. Resolución de trabajo de investigación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0353-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 18 de julio de 2024.

VISTO:

El Oficio N°0165-2024/FACEM-DC-USS, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde se solicita la aprobación de Trabajos de Investigación, de los estudiantes del Curso de Investigación I, del IX ciclo Sec. B - eLA, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Mirko Merino Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, los Trabajos de Investigación de los estudiantes del Curso de Investigación I, correspondiente al IX ciclo – Sec. B - eLA, del ciclo académico 2024-I, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Mirko Merino Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Dra. Maribel Corraza Torres
Decana de la Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.


Mg. Liset Sugelly Silva Gonzales
Secretaría Académica Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

Cc. Escuela / Interesado / Archivo

CAMPUS
UNIVERSITARIO

CENTROS
EMPRESARIALES

ESCUELA
DE POSGRADO

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LINEA DE INVESTIGACION	SUB LINEA DE INVESTIGACION
1	CARRANZA BUSTAMANTE JONATAN REYNULFO MORALES SUÁREZ BRUNO FRANCISCO	ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN AL USUARIO EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
2	VELÁSQUEZ CUMPA JOSE BRANDO VIDARTE FARFAN LUIS GERARDO	RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LOS COLABORADORES DE EPSL-CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
3	PRETELL FERNÁNDEZ NATALY ARACELLI VARGAS FLORES JOEL HIPOLITO	DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
4	VÁSQUEZ TAFUR JOSEHT DAVID	MARKETING DIGITAL EN LA DECISION DE COMPRA DEL CONSUMIDOR EN UNA TIENDA DE ROPA. CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
5	HEREDIA PEREZ PRISCILLA SUSAN VENTURA TEJADA JHONNY DANIEL	CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN LA CLÍNICA METROPOLITANA DE CHICLAYO 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
6	LOAIZA SÁNCHEZ ROSMERY NATALIA	NIVEL DE LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD POVINCIAL DE CHOTA, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
7	GARCIA CARRION EDUARDO ALFONZO IBÁÑEZ CALLE JANNINA ELIZABETH	EL COMPROMISO ÉTICO DE LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALLE - CAJAMARCA, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
8	LOPEZ VALLEJOS LUIS ANGEL JUNIOR TORRES PISFIL MIRTHA ALICIA	PLAN LOGÍSTICO Y SU IMPACTO EN LA EMPRESA COMERCIALIZADORA SUNSET E.I.R.L. CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE

CAMPUS UNIVERSITARIO

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

CENTROS EMPRESARIALES

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

ESCUELA DE POSGRADO

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0353-2024-FACEM-USS**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LINEA DE INVESTIGACION	SUB LINEA DE INVESTIGACION
9	GOICOCHEA QUINTOS NEYLA SILVA MARIN JAVIER GONZALO	ANÁLISIS DE LA COBERTURA DE MERCADO EN LA EMPRESA COMERCIALIZADORA SUNSET E.I.R.L. CHICLAYO - 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
10	PÉREZ MONDRAGÓN MARKO YOUSUV MEGO RAMOS DENER LELI	ANÁLISIS SOBRE EL POSICIONAMIENTO DE LA MARCA EN LA EMPRESA MULTIVENTAS IBETH EN LAS REDES SOCIALES. FERREÑAFE, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
11	MONZON ARENAS STHEFANI CECILIA	ANÁLISIS DE LA LEALTAD DE LOS CLIENTES DE LA LICORERÍA 360. CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
12	CHAPOÑAN PERALTA STEFANY VICTORIA	PLAN MARKETING DIGITAL Y SU IMPACTO EN UNA TIENDA DE ZAPATILLAS. JAYANCA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
13	CASAS MENDOZA CÉSAR AUGUSTO VASQUEZ MENDOZA GIAN FRANCO	PLAN DE MARKETING DIGITAL Y SU IMPACTO EN LA EMPRESA FERROMATC S.A.C. JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
14	NAVARRO ALVAREZ SHARON NOELIA RELUZ CASTRO KENDRA GUILIANA	ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GAD PARABRISAS Y LAMINADOS S.A.C. CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
15	VILLANUEVA LARA ROSSY ESTEFANY	ANÁLISIS DE LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL ACTUAL DE LA EMPRESA GALEPLAST - CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
16	SAAVEDRA SANCHEZ CARLOS DANIEL	CONTROL DE INVENTARIOS EN LA EMPRESA AGROINDUSTRIAS AIB S.A.C. MOTUPE, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0353-2024-FACEM-USS**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LINEA DE INVESTIGACION	SUB LINEA DE INVESTIGACION
17	HEREDIA LARRAÍN RICHARD MANUEL HERNÁNDEZ CASTRO JHOAN JESÚS	PLAN DE VENTAS EN LA EMPRESA SURGE COMPANY. LAMBAYEQUE, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
18	PAZ TRUJILLO LUIS ARTURO JAMIL	SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PUERTO ETEN, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
19	CÓRDOVA NORIEGA EDINSON GONZALES FERRÉ JUAN ALBERTO	LAS VENTAS Y SU IMPACTO EN EL RESTAURANTE BRAVA. CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
20	RAMOS MACHADO, JHONY SMITH	DESARROLLO ECONÓMICO Y SU PERCEPCIÓN DE LA POBLACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
21	SAAVEDRA OCHOA BRAYAN NILTON	PLAN ESTRATEGICO DE LA EMPRESA CG ASESORÍA & CONSULTORIA EMPRESARIAL S.A.C. CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

Anexo 6. T1

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 12 de febrero del 2025

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

Los suscrito:

Navarro Alvarez, Sharon Noelia con DNI: 75543830 y Reluz Castro, Kendra Guiliana con DNI: 76140332

En nuestra calidad de autor(es) exclusivo(s) del trabajo de investigación/titulada: ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GAD PARABRISAS Y LAMINADOS SAC, presentado y aprobado en el año 2025 como requisito para optar el título de Bachiller en Administración de la facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración, por medio del presente escrito autorizamos al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>. así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Navarro Alvarez Sharon Noelia	DNI: 75543830	
Reluz Castro Kendra Guiliana	DNI: 76140332	

Anexo 8. Acta de segundo control de originalidad

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera**, **Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del **trabajo** titulado: **"ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GAD PARABRISAS Y LAMINADOS SAC"**, elaborado por las estudiantes Navarro Alvarez, Sharon Noelia y Reluz Castro, Kendra Guilliana

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 5%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 14 de febrero de 2025



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538

Anexo 7. Fotos de la aplicación de la encuesta en la MPCH.

