



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo transcultural y fortalecimiento de habilidades
socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa
S.A., Surquillo 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Quiquia Yucra, Jaime Arturo (orcid.org/0000-0002-4451-261X)

ASESOR:

Dr. Davila Arenaza, Víctor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres por darme la oportunidad de intentarlo y completar esta grandiosa etapa académica, a mi familia por siempre apoyarme durante esta etapa y por siempre brindarme su amor incondicional

A&A.

AGRADECIMIENTO

El actual trabajo de investigación está dedicado a las personas que estuvieron animando el desarrollo de esta investigación, también, a todo el docente que han transmitido sus conocimientos para poder nutrirme y llevar a cabo con éxito esta etapa

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5. Procedimientos	33
3.6. Método de análisis de datos	34
3.7 Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES	58
VIII. PROPUESTAS	62
REFERENCIAS	64
ANEXOS	70

Índice de tablas

Tabla 1	Variable X: Liderazgo transcultural (Agrupada)	31
Tabla 2	Variable Y: Habilidades socioemocionales (Agrupada)	36
Tabla 3	Prueba de hipótesis general	37
Tabla 4	Prueba de hipótesis específica 1	38
Tabla 5	Prueba de hipótesis 2	39
Tabla 6	Prueba de hipótesis 3	40

Índice de figuras

Figura 1	Nivel de frecuencia agrupada de la variable Liderazgo Transcultural.	30
Figura 2	Nivel de frecuencia agrupada de la variable Habilidades Socioemocionales.	34

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia Liderazgo transcultural en fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores. La estrategia metodológica que se utilizó fue: Tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel explicativo causal, método de investigación hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 60 trabajadores, los que fueron considerados como muestra. Los datos fueron obtenidos mediante la técnica de encuesta utilizando como instrumento el cuestionario de tipo Likert, de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales se evidencia influencia de la variable independiente en la variable dependiente. Por lo tanto, se concluye que existe influencia significativa del fortalecimiento transcultural en las habilidades socioemocionales.

Palabras clave: Liderazgo, transcultural, fortalecimiento, habilidades

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the influence of cross-cultural leadership and strengthening of socio-emotional skills of the workers in the company, the methodological strategy that was used was: Applied type, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, causal explanatory level, method deductive hypothetical research. The population consisted of 60 users, who were considered as a sample. The data were obtained through the survey technique using the Likert scale questionnaire as an instrument, according to the descriptive and inferential results, the influence of the independent variable on the dependent variable is evident. Therefore, it is concluded that there is a significant influence of cross-cultural strengthening and socio-emotional skills.

Keywords: Leadership, cross-cultural, empowerment, skills

I. INTRODUCCIÓN

En la Actualidad las organizaciones requieren asumir liderazgo transcultural con el propósito de estar enmarcado con la responsabilidad social; el mismo que permitirá desarrollar habilidades socioemocionales que permitan un desarrollo sostenible de las organizaciones y empresas.

Por lo tanto, se debe asumir con responsabilidad el trabajo, confirmar la vitalidad de las personas y su convicción óptica, sin embargo, la gran duda de la explotación es que ha producido un orden de problemas vinculados a la ilegitimidad, corrupción, mafias. Por ello, la empresa Macdesa y sus trabajadores realizan un papel activo en la planificación y promoción del desarrollo sostenible a nivel local.

Gioya y Rivera (2016) reitera que el liderazgo transcultural es un método de dirección de empresa y lleva a realizar prácticas de liderazgo considerando que en todo momento los valores y tradiciones cambian notablemente. De forma internacional, en Colombia, la empresa minera Buriticá, los trabajadores deben tener una visión optimista y positiva, tener claro sus objetivos y las organizaciones, tienen que saber usar los recursos y no abusar de la autoridad, teniendo en cuenta no solo el presente, sino también el futuro.

Asimismo, Romani, (2018) manifestaron en su investigación, que liderazgo transcultural en toda organización debe de comprenderse y tenerse en cuenta, bajo responsabilidad del jefe o supervisor, conocer a sus colaboradores con finalidad de poder dirigir eficientemente sus funciones y desarrollar en sus colaboradores sus habilidades sociales, para el buen cumplimiento de los objetivos.

Hoy en día, para el desarrollo económico, social y político, no solo se necesita de habilidades digitales o científicas, se necesita también de habilidades socioemocionales, el cual permite tomar decisiones responsables. De forma nacional, en el diario La Gestión (2022) manifiesta que la presidencia del concejo de ministros busca constituir convenios y obtener alianzas que permitan aprobar las tareas, tanto de la compañía, como de las sociedades. De tal manera, considera que las solicitudes de las agrupaciones son plenamente legales, pero tienen que hallarse elasticidad e intención para la discusión de ambas partes.

Por lo tanto, la empresa Macdesa S.A ubicada en Surquillo, empresa minera que se encarga de extraer, beneficiar y comercializar metales y minerales. Se efectúa una buena diligencia, se ha hallado un dilema en el liderazgo transcultural y habilidades socioemocionales dentro de la organización, ya que la falta de estas habilidades puede generar problemas con la población y perjudicar el medio ambiente. La capacidad para gestionar a la organización Macdesa S.A se considere el interés de contar con estas habilidades, ya que tener estas virtudes generaría una mayor empatía, una mejor relación positiva con la población y se cumpliría las metas de la empresa.

Problema general ¿Como influye el Liderazgo transcultural en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo 2022? Problemas específicos: 1. ¿Cómo influye la toma de decisiones en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo 2022?, 2. ¿Como influye la dirección de la empresa en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo 2022?, 3. ¿Cómo influye las competencias transculturales en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo 2022.

La investigación tiene como justificación teórica porque permitirá conocer a detalle las variables liderazgo transcultural y las habilidades socioemocionales. Asimismo, se propondrán ideas, recomendaciones e hipótesis para futuras investigaciones. La metodológico se acredita porque se diseñará un instrumento para recolectar datos, así como se buscarán conceptos y definiciones de diferentes autores los que permitirán ampliar el conocimiento de variables mencionadas y también para relacionarlas. La vista práctica permitirá proponer alternativas y soluciones a los problemas de contexto de estudio.

El objetivo general y específicos: General: Determinar la influencia del Liderazgo transcultural en el Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo 2022. Específicos: 1. Determinar la influencia de la toma de decisiones en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo 2022, 2.

Determinar la influencia de la dirección de la empresa en el Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo 2022, 3. Determinar la influencia de las competencias transculturales en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo 2022.

Hipótesis general y específicos: General: Existe influencia del Liderazgo transcultural en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo 2022. Específicos: 1. Existe influencia de la toma de decisiones en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo 2022, 2. Existe influencia de la dirección de la empresa en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo 2022, 3. Existe influencia en las competencias transculturales en el Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los artículos científicos que forman parte de los antecedentes del liderazgo transcultural son los siguientes: Hernández (2013) el artículo “Liderazgo organizacional: Tuvo la finalidad de realizar un análisis para demostrar singularidades personales del aspecto organizacional, por lo tanto, que la perspectiva de liderazgo como circunstancia primordial en todas las teorías estructurales. El problema de las altas directrices en una empresa es la poca capacitación en sus empleados. Se determina que toda estructuración que intenta la variación necesita cambiar distintas figuras para su progreso, por consiguiente, el motivo de resolver la conducta y cambio estable, y para permanecer requiere un soporte solidario y una labor en grupo.

Mujica (2013) en su estudio, se logró esta búsqueda por parte de la metodología de equipos ópticos y con una amplia verificación de referencia y escrito titular; la búsqueda propuso dar a finalizar y acordar el choque del proyecto de compromiso colectivo en la educación disposición de la organización Arca Continental Ecuador. Se finalizó con los operarios de la empresa Arca Continental Ecuador, notificar las funciones de obligación colectiva que desarrolla la compañía por estas funciones externamente del ciudadano, establece también diversas causas que influían en la separación, como la indiferencia, por consiguiente hallarse trabajadores que plantean parte de las ocupaciones de compromiso general que se hallan aventurado con estas funciones benéficos, declarando que las funciones alcancen inventar por parte de los diligente con su medio profesional y la empresa.

Recari (2015), su investigación titulada “Dirección dependiente en los apartados de adquirir y compromisos del departamento de gobierno de Guatemala”. Conseguir como objetivo fundamental decidir la misión dependiente en las separaciones de negociar y requisitos del departamento de Gobierno de la República de Guatemala con la conclusión de investigar la singular función ajusticiar por los auxiliares. El ejemplo de exploración es efectivo y asociativo 50% supuesto y 50% útil, la localidad de pieza del personal réctame implica en la diligencia que es de 74, de tal manera la búsqueda advirtió que las fundaciones artísticas de evolución estén fácil y nítido, la expulsión de ciertas apariencias administrativo y la preparación de los trabajadores para un superior

crecimiento de la diligencia dependiente en la sucesión de comerciar y compromiso, en esta forma se obtiene superior existencia para el incremento del capacitado.

Santillán y Villanueva (2013), en la tesis “Proposición de procedimiento de dirección dependiente para la organización Poison S.A”. Obtuvo como finalidad principal desenvolver una proposición valiosa mediante un estudio de mandato administrativa en la intención de hacer eficaz la función de los auxiliares. El ejemplo de formación es de patrón inductivo y de planteamiento no efectivo de corte cruzado los estadísticos piloto es de cuatro personas que trabajan en la localidad de Guayaquil, de tal manera sobreponer la herramienta de interrogatorio. El propósito de búsqueda finalizo que la organización nombrada no cuenta con una perspectiva y delegación declarado, a la vez los asistentes van a saber la configuración de la estructura, aprendizaje persistente superior recuperación y mejore su rendimiento.

Boj (2015), Muestra en su tesis título “Proyecto fundamental como instrumento para aumentar la Competitividad en las organizaciones planificadoras de la localidad de Quetzaltenango”. Resolver los ecuánimes, visión, misión, habilidad, método y otras piezas que son muy considerables y esencial para las semejantes, decretar así: el conocimiento que la organización tiene al instante que surge a actuar, los lineamientos a proseguir, el mercado final, los articulo a ofrendar, etcétera. El método de proporción proyecto no teórico de corte cruzado, de la muestra aplicada, de nivel representativo explicativo. De los productos se consiguieron argumentar con un grado de significancia la obligación de incrementar un mejor desarrollo del proyecto como base hacia los ecuánimes sugeridos de manera empresarial. Se finaliza que el desarrollo estratégico auxilio a fundar los procesos que debe poseer una organización, como lo es: la misión, visión, objetivos, habilidades, muestra, etcétera. Dichas conclusiones son muy valiosas en el movimiento de la empresa desde el inicio de ocupaciones. Por lo tanto, a través de estas palabras coopera a que la empresa cuente con extraordinario bases dependientes, colaborar a que se sustenta en el mercadillo por un largo tiempo, contribuir que el día sea más desafiante dentro del semejante, teniendo mejor colaboración y lograr tener un desarrollo frugal y organizacional.

Valentín et al. (2015), en su muestra “Diciplina transcultural: Causa para la competitividad de las organizaciones”, su investigación es analizar como el liderazgo

transcultural tiene influencia en las organizaciones, mediante un manejo adecuado de los colaboradores que vienen de diferentes tradiciones y culturas, con finalidad de cumplir sus objetivos en beneficio de la empresa, predominando el tipo de liderazgo de parte de los jefes o directivos.

Rivera (2016) en su tesis “Liderazgo y Cultura Organizacional en Latinoamérica”, realizó un estudio de como el liderazgo en una empresa debe de considerar como se comportan sus colaboradores, con finalidad de guiar los conseguir los objetivos que se consideran en la empresa, el liderazgo de los directivos es de suma importancia, porque se planifican diversas estrategias con finalidad que los asistentes se registren con la sociedad y se desarrolle una cultura organizacional, indispensable para el desarrollo de toda organización.

Morán et al. (2018) en su artículo “Aprobado Transcultural del temario de Competencia Colectiva para los futuros graduados Chilenos y Argentinos (CHS-U)”, realizaron un estudio de validad la transcultural teniendo en cuenta las capacidad comunitaria, y comprender su comportamiento el aspecto de su desarrollo benéfico en la empresa, como aprovechar su conocimiento y habilidades de acuerdo al tipo de cultura, al tener trabajadores de diferentes países y culturas como son de México y Colombia. Por lo tanto, médiante un análisis de los colaboradores indicados, se aprecian resultados que validan al jefe transcultural.

Gainza (2018) en su artículo “Liderazgo transcultural: Qué es y cómo aprovecharlo”, el investigador claramente define que un líder transcultural es aquel que conoce a sus colaboradores en función a culturas personales, por religión, región, país, entre otros, con finalidad de poder generar una eficiencia en las diferentes ejecuciones que se desarrolla en una empresa ya sean administrativas u operativas. Este liderazgo lo indican, que el jefe

inmediato debe de aprovechar sus habilidades y conocimiento en su labor diaria, con finalidad que se logren alcanzar los objetivos planteados en una organización.

Mendoza et al. (2019) en su artículo “Liderazgo compromiso en las relaciones y deterioro ocupacional (burnout): una búsqueda transcultural en medio de colombianos

y mexicanos”, los investigadores plantearon como la relación transcultural entre trabajadores de diversos países es fundamental, los trabajos laborales se complican en su desarrollo cuando se trata al personal todos por igual pensando que su creencia es única, se debe de manejar de la mejor manera al personal, cumplir con las obligaciones de remuneraciones, bonos, entre otros. Por eso destacan, la importancia del líder al estar comprometido en todos los aspectos con su personal, y relacionados con los objetivos organizacionales.

Tesis internacionales de la variable liderazgo transcultural son los siguientes: Corzo (2020), en su estudio “Fortalecimiento de las habilidades sociales en los críos de transición a través de una proposición educativo en una fundación pública de la ciudad de Bucaramanga en Colombia”. Obtuvo finalidad de cómo reconocer el modelo de vinculo colectivo que predomina en los críos de transformación de una sociedad pública por medio de la sugerencia, para la ubicación apropiada de las ocupaciones a ejecutar con ellos. Uno de los dilemas que ha examinado es que los aprendices de transformación de la fundación formativa donde se conduce a cabo el plan en los cursos de socialización muestran obstáculos para solventar disputas, se atentan físicamente cuando espacio está siendo irrumpido por sus pares, expresan insuficiencia de audiencia y de consideración por la expresión de sus camaradas, se fija restricción para informar lo que experimentan, razonar y apetecer, así como, obstáculo en el estudio, la declaración y el examen de sus inquietudes. Se concluye la propuesta pedagógica nombrada Fortalecimiento de habilidades sociales: distribuir es subsistir y un modo de ser dichoso es un apreciado mecanismo instructivo que facilita el crecimiento socio expresivo de los niños, puesto que brinda una serie de factores lúdicos que al ser afirmado en las ocupaciones rectoras del preescolar (juego, literatura, arte y exploración del medio) y al componer a la parentela, permite el refuerzo de las tácticas asociados humanitario de los niños.

Moragón y Labrador (2020) en artículo “Liderazgo desde una perspectiva transcultural”, destacaron la importancia que los líderes en una organización deben de conocer en profundidad a sus trabajadores, no solamente sus habilidades de desempeño y conocimiento en sus actividades operativas, sino conocer sus ideas culturales, que es lo que valoran y que le puede afectar en el trato jefe y subordinado,

por eso la importancia del líder, su conocimiento, habilidad y gestión en su cargo para dirigir en buen rumbo el clima organizacional en una empresa.

Cánovas et al. (2020) en su artículo “Efecto de un programa de liderazgo deportivo en las percepciones de estudiantes universitarios sobre sus competencias de liderazgo”, detalló claramente como el efecto del líder deportivo en una universidad influye en los resultados competitivos, un líder debe ver a todos sus jugadores su potencial, habilidades, conocimientos para el desarrollo de un buen trabajo en equipo, en busca de los resultados positivos con finalidad que los integrantes se puedan desenvolver de acuerdo a sus potencialidades y beneficios deportivos.

González et al. (2021) en su artículo “Liderazgo: una práctica sistémica en el futuro de los negocios”, el autor planteó en su investigación que un líder se va preparando para dirigir negocios en el futuro, sus habilidades y conocimientos son llevados a la práctica con finalidad de poder tener mayor experiencia en el trato del trabajador, para desempeño imparcial en beneficio de la compañía, además de poder desarrollarse profesionalmente en cualquier ámbito de los sectores de la industria en general.

Garza y Abreu (2022) en su artículo “Modelos de Liderazgo”, explicaron que una organización debe de considerarse que los directivos tienen diferentes tipos de liderazgo de acuerdo a las habilidades de sus gerentes, jefes y supervisores de sus diferentes áreas en una organización, considerando que el aspecto social influye en tener diversos resultados en las áreas, debido que a veces no se toma en cuenta cuales son los conocimientos de los colaboradores de diferentes culturas, que puede incidir en los resultados definidos en la empresa.

Davidaviciene y Al-Majzoud (2022) en su artículo “El efecto de la inteligencia cultural, el conflicto y el liderazgo transformacional en los desarrollos de toma de decisiones en equipos virtuales”, en su investigación definieron que un líder debe de analizar de manera inteligente el desempeño de sus colaboradores, pero considerando los aspectos culturales, manejar inteligentemente los conflictos internos entre colaboradores, para que los procesos se puedan cumplir teniendo en cuenta la ocupación de determinación y realización de objetivos.

Huamán (2015) señala en su tesis “Táctica de cobro y su Correlación con la Tardanza en el ente Economista Mi Banco- Jaén, sostener como objetivo primordial decretar la correlación de las tácticas de recaudación en la disminución del aplazamiento en el interés financiero Mi Banco - Jaén. Es por ello que usar una metodología descriptiva correlacional, causa notificar establecer el grado de analogía entre una cambiante dependiente y una variable autónomo esencial, es decir, trazar una existencia y la hipótesis se acomoda a las formas. Concluir con su exploración logra decretar que es necesario incorporar las estrategias de recaudación para disminuir el retraso en la sustancia Financiera Mi Banco, presentando una relación que si existe un grado de incidencia entre las tácticas de cobranza y la Morosidad al 0,823 de manera eficaz.

Las tesis nacionales tomadas como antecedentes de la variable habilidades socioemocionales son: Pahuara (2017), de la tesis “Capacidades comunitaria, productiva, profesional y empleados en la organización Gonsep E.I.R.L en Lima, Perú”. La presente indagación obtuvo como desinteresado acordar la correlación efectiva a través de las capacidades sociales y el rendimiento profesional de los asistentes en la empresa Gonsep

E.I.R.L. La búsqueda es| de manera esencial de sustancia descriptiva correlacional, modelo tipo no experimental y corte transversal. Se finaliza que las capacidades sociales se confrontan definitivamente con el sometimiento sindical de los asistentes en la organización Gonsep.

Pajares (2019), en su tesis “Situación profesional y capacidad colectivo en los asistentes de una organización secreto de Chiclayo, Perú”. El dilema de la búsqueda es que encontrarse muros que alcanzan impedir el crecimiento del ordenamiento, en el momento no se logra manipular la disposición en el deber; los fundamentos son variados, el asistente tenga que competir con diferentes asistentes establece desigualdades íntimas, hallarse individuo que sustentan comportamientos que denigran la correspondencia, se pretende entender la conducta complicada, identidad, posturas, valores o sus capacidades generales que no las han crecido adecuadamente en lo largo del periodo, muestran mayor impedimento a percibir e informar. Se finaliza hallando una relación altamente expresiva entre la variante fundamentales del

ambiente gremial y la magnitud aspecto de fastidio o divergencia de capacidad colectiva.

La teoría científica que se ha tomado en cuenta para la investigación es la probabilidad de contingencia del autor Fiedler (1960), quien establece que no se logra un estilo de liderazgo ideal, el método más eficiente es aquel que se ordena con la dirección. Así mismo menciona luego de instruirse las identidades y particularidad de los jefes, la conclusión que el estilo de liderazgo, formados a través de los hábitos del vigor, es muy difícil, si no incansable, de modificar.

Los enfoques conceptuales de la variable liderazgo transformacional son: Bass (1981) declara que el liderazgo transformacional genera grandes consecuencias en sus subalternas innovar sus bases motivacionales hacia el trabajo. Su triunfo, establece en que pasa de la causa al deber de sus asistentes, conseguir aumentar sus ansias de obtener los objetivos y fomentar grupos de crecimientos organizacionales. De tal manera, estos cabecillas transformacionales son personalidades, desde la apariencia de sus simpatizantes y a la vez los motivan, de tal manera que entusiasman sus obligaciones estimulándolos profesionalmente. Barbara et al. (2017) lo define como aquel que aumenta la altura de rentabilidad y fomenta que sus asistentes se extiendan de manera peculiar, fracción y organizacional.

Los enfoques conceptuales de la variable habilidades socioemocionales son: Gismero (2018) lo define como el montón de solución expresada y no expresada, parcialmente liberado y disposiciones mente distinto, una persona manifiesta que el entorno interpersonal sus obligaciones, sensación, dictamen sin angustias exageradas y de modo no cruzada. Finalmente, Caballo (2019) lo delimita como un grupo de pauta difundir el contexto interpersonal que manifiesta sensación, postura, afán, veredictos o derechos de ese ente de un medio apropiado a la localización, considerar esas pautas en los demás y que generalmente aclara los ejercicios cercanos de la localización mientras disminuye la hipótesis de dilema pendiente. Sus dimensiones según Gismero (2018) son: desempeño de servicio y estrategias.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El **tipo de investigación** fue Aplicada utiliza los entendimientos logrados en las indagaciones de ejercicio que incluyeron rentabilidad a la comunidad como Hernández et al. (2014) determina la exploración aplicada tiene la finalidad de resolver dificultades en el entorno de formación.

El **diseño de la presente investigación fue no experimental**, no se ha manejado expresamente las variantes de acuerdo Hernández et al. (2015) determina que el estudio a realizar no debe modificarse ni alterarse la data o información para mejorar los resultados.

El **enfoque** es cuantitativo, Hernández et al. (2014) determina que los resultados obtenidos de la investigación son numéricos y serán analizados mediante la estadística para las conclusiones.

El **nivel es explicativo causal** se detallará algunas situaciones que serán sometidas a análisis, de acuerdo a Tamayo (2010) determina que dicho nivel se centra en dar respuesta a las causas determinantes de un fenómeno.

Se empleó el **método es hipotético** – deductivo, que, según Tamayo (2010) que determina como aquel procedimiento que considera hipótesis que se deben probar para determinar conclusiones de acuerdo de los resultados

3.2. Variables y operacionalización

Se describió en la investigación a las variables liderazgo transcultural y las habilidades socioemocionales. A continuación, se definió de manera conceptual, operacional, dimensiones, indicadores y escalas de medición.

Variable 1: Liderazgo transcultural

Definición conceptual

Robbins et al. (2015) determina al Liderazgo transcultural que los jefes pueden lograr

que sus asistentes vean más allá de su particular agrado generando un producto eficaz sobre ellos.

Dimensión1: Toma de decisiones

Gutiérrez (2018) determina como un desarrollo cual se ejecuta una opción entre distintas elecciones para dar solución a algún asunto.

Indicador 1: Análisis de alternativa

Morales (2019) lo determina como la identidad de uno o más núcleos que representan estrategias para dar resultado a la problemática planteada.

Indicador 2: Evaluación

Estupiñán (2015) lo determina como el proceso donde se da la afinidad de los peligros más significativos que ayudan al incumplimiento de los objetivos.

Indicador 3: Selección

Gore (2016) es residir en la resolución, elegir para omitir, se orienta en darle entendimiento y pensamiento a la selección.

Dimensión 2: Dirección de empresa

Rico y Sacristán (2016) lo determina como el proceso que debe seguir las personas responsables de administrar la empresa.

Indicadores:1 Gestión

Benavides (2018) lo determina como conductor para orientar la operación, predicción, visualización y ocupación de los procesos y impulso a los fines que se ansia lograr.

Indicador 2: Planificación:

Según Robbins y Coulter (2015) el proyecto radica en determinar las metas de la compañía, constituir una táctica universal para obtener y delinear planes completos.

Indicador 3: Control

Ballou (2014) lo determina como un componente el cual introduce todas las

ocupaciones que ocupa para respaldar una perfecta evolución administrativa.

Dimensión 3: Competencias transculturales

El ambiente común europeo de advertencia para las jergas (2002) relaciona la competencia transcultural con la denominada competencia existencial, el cual es la operación de las particularidades individuales, los trazos y las actitudes de identidad que tienen que ver.

Indicadores 1:

Estrategia

Rivera y Malaver (2019) lo definen como la diligencia de la organización de labor cooperativo orientado.

Indicador 2: Ideologías

Garcia (2018) lo definen como la base de los valores organizacionales y empresariales.

Indicador 3: Actitudes

Flores (2019) es la forma con la que haces las cosas y tu predisposición.

Variable 2: Habilidades socioemocional

Definición conceptual

Gismero (2018) lo define como el grupo de solución expresado y no expresado, parcialmente individualista y situacionalmente determinado, a través de un prójimo expresa en un contexto interpersonal sus obligaciones, sensación, dictamen o derechos sin ansiedad excesiva y de modo no aversiva.

Dimensión 1. Desempeño de servicio

Rodríguez (2015) se determina al aspecto que no se debe pasar alto, ya que busca el continuo mejoramiento de la empresa u organización.

Indicadores:

Indicador 1. Calidad

Montefer (2013) afirma que la calidad es lograr los elementos bien desde un inicio para así fidelizarlos y así conseguir flamantes compradores.

Indicador 2. Innovación

Albújar (2016) lo define a aquel cambio que introduce términos específicos, alguna innovación o varias en un entorno, una relación o resultado.

Indicador 3. Atributos

Mora (2016) lo determina como todas las características que lo conforman, que aporta alguna utilidad al consumidor.

Dimensión 2. Estrategia

Porter (1999) dispone que la estrategia se trata de la concepción de valor fusión de actividades.

Indicadores

Indicador 1. Incentivos

Mora (2016) afirma lo que motiva a una persona para hacer mejor y más veloz una tarea concreta, aumentando su productividad.

Indicador 2. Servicios

La real academia española precisa, trabajo como prestación que complace alguna obligación humana y que no consiste en la elaboración de beneficios tangibles.

Escala de medición

La escala aplicada es la Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Determinar los criterios de selección: inclusión y exclusión

Está constituida por 50 empleados de la empresa Macdesa.

La población Principio de inserción fueron estimados como parte de la población los trabajadores incluido en planillas de la empresa Macdesa.

Criterio de exclusión: trabajadores de seguridad y limpieza.

Unidad de análisis

Empleados de la compañía Macdesa

.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La **técnica** que se empleo es la encuesta, definido en la estrategia de recoger algún dato por medio de la interacción del investigador con la muestra a estudiar. X

El **instrumento** seleccionado es un cuestionario, el mismo que se adjunta en el Anexo N° 2, Se usará es el temario el cual es declarado como un sistema semiestructurado de consulta que evaluarán las variables. De acuerdo con Hernández et al, (2018) La encuesta para la acumulación de datos, además la herramienta será un cuestionario de modelo Likert, es un conjunto de interrogaciones que tienen la finalidad de obtener información en base al tema planteado.

Validez Ha sido aprobado de convenio al procedimiento de juicio de talentosos, que estuvo comprendido por 3 educadores con grado de Doctor o Maestría. Los formatos se encuentran en el anexo N°3

Confiabilidad del instrumento

Se obtuvo en apoyo a las encuestas 50 trabajadores en la reciente averiguación, las dos variantes son muy fiables. se utilizó el descriptivo alto de Cronbach para el proceso de la data del software SPSSv26, obteniendo un resultado de registro de

confiabilidad de 0.804 califica de acuerdo a la al cuadro de confiabilidad como bueno; lo que demuestra en el anexo N°4.

3.5. Procedimientos

Procedimiento y preparación de material para la recolección de datos.

Posterior a la elección de los instrumentos confiables y validados por otros autores, se creará un documento de permiso para lograr ingresar a la empresa, el cual tendrá como conocimiento la evaluación de sus trabajadores por medio de cuestionarios, con el fin de aportar en los objetivos dl estudio. Posterior a la realización del cuestionario el investigador observará que todas las preguntas estén correctamente llenadas, el cual se trasladará en un software de principio de referencia como el Excel para posteriormente ser analizado por un software demográfico como el SPSS versión 25.

Autorización para recojo de datos.

Se organizo con el gerente de la compañía Macdesa, la aprobación escrita para encuestar a sus usuarios con el fin de realizar la investigación respectiva y obtener los datos de los trabajadores.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1 Descriptivo

Se han obtenido tablas de frecuencia interpretadas de las variables agrupadas.

3.6.2 Inferencial

La inferencia ha consistido en demostrar la hipótesis general y específicas debidamente interpretadas.

3.7. Aspectos éticos

Tuvo en cuenta los principios de ética son los siguientes: La responsabilidad, respeto, propiedad intelectual, sinceridad y honestidad a las fuentes de información.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla de frecuencia agrupadas de la variable liderazgo transcultural.

Tabla 01

Variable X: liderazgo transcultural

<u>Liderazgo transcultural</u>		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Valido	desacuerdo	2	4,0
	ni de acuerdo ni		
	desacuerdo	15	30,0
	de acuerdo	25	50,0
	totalmente	8	16,0
	desacuerdo		
	Total	50	100,0

Interpretación: La tabla, y figura 1, con respecto al liderazgo transcultural. Dado que se establecieron rendimientos luego de aplicar el instrumento, se estipuló que el 50% de la muestra están de acuerdo a la gestión en la empresa, un 16% se muestra totalmente de acuerdo, un 4% se muestra en desacuerdo y finalmente el 30% se muestra ni en acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla de frecuencia agrupadas de la variable Habilidades socioemocionales.

Tabla 2

Variable Y Habilidades socioemocionales

Habilidades socioemocionales		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Validación	desacuerdo	1	2.0
	ni de acuerdo ni desacuerdo	6	12.0
	de acuerdo	36	72.0
	totalmente de acuerdo	7	14.0
	Total	50	100.0

Interpretación: Se logra observar la figura 02, con respecto a las habilidades socioemocionales. Se lograron resultados luego de aplicar la herramienta, se estipuló que el 72% de la muestra están de acuerdo a las habilidades socioemocionales en la empresa Macdesa S.A., un 14% se muestra completamente de acuerdo, un 2% se muestra en desacuerdo y finalmente el 12% se muestra ni en acuerdo ni en desacuerdo.

4.2. Análisis inferencial

Para obtener los resultados inferenciales se requiere la información siguiente: Coeficiente de correlacional, condiciones, regla de decisión y prueba de hipótesis general y específicas. Prueba de hipótesis general: Existe influencia del liderazgo transcultural y Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022.

Ho: No existe influencia del liderazgo transcultural y Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022.

H1: Existe influencia del liderazgo transcultural y Fortalecimiento de habilidades

Tabla 3

Prueba de hipótesis general

		Correlaciones		
		LIDERAZGO TRANSCULTURAL	HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES	
Rho de	LIDERAZGO	Coeficiente de Correlación	1,000	,641**
Spearman	TRANSCULTURAL 1	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	HABILIDADES	Coeficiente de	,641**	1,000
	SOCIOEMOCIONALES 1	Correlación	,000	.
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaborado en base a las conclusiones del SPSS23

Interpretación: En base a la información mostrada en la tabla 3 el coeficiente esta da correlación RHO de Spearman 0.641 de la productividad como variable teniendo el nivel de significancia bilateral menos a 0.05, es manifestar Sig. 0.000<0.05, puesto a esto se rechazó la hipótesis nula Ho y acepto la hipótesis alternativa H1 para esta investigación. En consecuencia, existe influencia positiva considerable de las variables fortalecimiento transcultural en las habilidades socioemocionales.

Coeficiente de determinación:

Variable independiente: Liderazgo transcultural Variable dependiente: Habilidades socioemocionales

Coeficiente de correlación Rh Spearman $(R)^2 = 0.641 = 0,410881 = 41\%$

Interpretación: la variante independiente liderazgo transcultural influye en la variante dependiente habilidades socioemocionales en 41%

Prueba de hipótesis específica 1: Existe influencia del liderazgo transcultural y Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022.

Ho: No existe influencia del liderazgo transcultural y Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022.

Ha: Existe influencia del liderazgo transcultural y Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022.

Tabla 4
Prueba de hipótesis específicas 1

Correlaciones				
		TOMA DE DECISIONES	HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES	
Rho de Spearman's	TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de Correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)		,003
		N	50	50
	HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES	Coeficiente de Correlación	.408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación: El RHO de Spearman 0.408 de la productividad como variante teniendo el nivel de significancia bilateral menos a 0.05, es manifestar, $0.003 < 0.05$, puesto a esto se rechazó la hipótesis nula, Ho y acepto la hipótesis alternativa, H1 para esta investigación. Por este modo se considera que hay correlación positiva media (R-0.408).

Coefficiente de determinación:

Variable independiente Habilidades socioemocionales Variable dependiente: Toma de decisiones

$$\mathbf{(R) = 0.408 = 0.166464 = 17\%}$$

Interpretación: La variable independiente habilidades socioemocionales influye en la variable dependiente toma de decisiones en 17%.

4.1.1 Prueba de hipótesis específicos 2:

Existe influencia de las habilidades socioemocionales y la toma de decisiones en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022.

Ho: No existe influencia entre las habilidades socioemocionales y la toma de decisiones en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022

H1: Existe influencia de las habilidades socioemocionales y la toma de decisiones en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022.

Tabla 5
Prueba de hipótesis específicos 2

Correlaciones				
		DIRECCIÓN DE EMPRESAS	HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES	
Rho de Spearman	DIRECCIÓN DE EMPRESAS	Coefficiente de Correlación	1,000	,496**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES	Coefficiente de Correlación	,496**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Interpretación: Según las derivaciones que se muestran en la tabla 5 el coeficiente correlacional RHO de Spearman 0.496 de la productividad como variable teniendo el nivel de significancia {bilateral} menos a 0.05, es manifestar, $0.000 < 0.05$, puesto a esto se rechazó la hipótesis nula H_0 y acepto la hipótesis alternativa H_1 para esta investigación. Por este modo se considera que hay correlación positiva media (R-0.496).

Coeficiente de determinación:

Variable independiente: Habilidades socioemocionales Variable dependiente:

Dirección de empresa Coeficiente de correlación Rh spearman: 0.496

$(R)^2 = 0.496 = 0.246016 = 25\%$

Interpretación: La variante independiente habilidades socioemocionales influye en la variable dependiente dirección de empresa en 25%.

V. DISCUSIÓN

Primera

El objetivo general del aprendizaje fue determinar la influencia del liderazgo transcultural en las habilidades socioemocionales, de acuerdo con los resultados obtenidos y el análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que existe influencia del liderazgo transcultural en las habilidades socioemocionales. Dichos resultados están comprendidos en los alcances de la teoría de contingencia de Fiedler (1960), quien establece que no existe un estilo de liderazgo ideal, sino que el estilo más eficaz para cualquier circunstancia específica es aquel que se alinea con la situación. Así mismo en los enfoques conceptuales Gioya y Rivera (2013) quienes mencionan que el liderazgo transcultural es un estilo de dirección de empresa que lleva a realizar mejores prácticas de liderazgo considerando que en todo momento los valores y tradiciones cambian notablemente. También tienen coherencias por los resultados de los artículos científicos siguientes: Morán et al. (2018) realizaron un estudio de validez la transcultural teniendo en cuenta la capacidad comunitaria, y comprender su comportamiento el aspecto de su desarrollo benéfico en la empresa, como aprovechar su conocimiento y habilidades de acuerdo al tipo de cultura, al tener trabajadores de diferentes países y culturas como son de México y Colombia. Por lo tanto, médiate un análisis de los colaboradores indicados, se aprecian resultados que validan al jefe transcultural. Gainza (2018). Este liderazgo lo indican, que el jefe inmediato debe de aprovechar sus habilidades y conocimiento en su labor diaria, con finalidad que se logren alcanzar los objetivos planteados en una organización. Mendoza et al. (2019). Los trabajos laborales se complican en su desarrollo cuando se trata al personal todos por igual pensando que su creencia es única, se debe de manejar de la mejor manera al personal, cumplir con las obligaciones de remuneraciones, bonos, entre otros. Por eso destacan, la importancia del líder al estar comprometido en todos los aspectos con su personal, y relacionados con los objetivos organizacionales.

Segundo

El objetivo específica N°1. Ha sido determinar la influencia de la toma de decisiones en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores, de acuerdo al análisis descriptivo inferencial se ha determinado que existe influencia de la toma de decisiones del fortalecimiento de habilidades socioemocionales dichos resultados tienen coherencia con las conclusiones de las investigaciones siguientes: Valentín et al. (2015), concluyen que el liderazgo de los directivos es de suma importancia, porque se planifican diversas estrategias con finalidad que los asistentes se registren con la sociedad y se desarrolle una cultura organizacional, indispensable para el desarrollo de toda organización.

Tercera

El objetivo específico N°2. Ha sido determinar la influencia de la dirección de la empresa en el Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores; de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que existe influencia de la dirección de la empresa en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales dichos resultados tienen coherencia con las conclusiones de las investigaciones siguientes: Pajares (2019), Se finaliza que se halló una relación altamente expresiva entre la variable autorrealización del ambiente laboral y la magnitud aspecto de enfado o disconformidad de capacidad colectiva.

Cuarta

El Objetivo específico N°3. Ha sido determinar la influencia de las competencias transculturales en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores; de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que

existe influencia de las competencias transculturales en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales; dichos resultado tienen coherencia con las conclusiones de las investigaciones siguientes: Gismero (2018) lo define como el montón de solución expresada y no expresada, parcialmente liberado y disposiciones mente distinto, a través de las cuales una persona manifiesta en un entorno interpersonal sus obligaciones, sensación, dictamen o derechos sin angustias exageradas y de modo no aversiva. Finalmente, Caballo (2019) lo delimita como un grupo de pauta difundir por un ente en un contexto interpersonal que manifiesta sensación, actitudes, afán, veredictos o derechos de ese ente de un medio apropiado a la localización, considerar esas pautas en los demás y que generalmente aclara los ejercicios cercanos de la localización mientras disminuye la hipótesis de dilema pendiente

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se ha determinado que existe influencia del liderazgo transcultural en las habilidades socioemocionales de los trabajadores, el mismo que tiene como sustento los resultados estadísticos, análisis descriptivos e inferencial.

Segunda

Se ha determinado que existe influencia de la toma de decisiones en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores el mismo que tiene como sustento los resultados estadísticos, análisis descriptivo e inferencial.

Tercera

Se ha determinado que existe influencia de la dirección de la empresa en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores; el mismo que tiene como sustento los resultados estadísticos, análisis descriptivo e inferencial.

Cuarta

Se ha determinado que existe influencia de las competencias transculturales en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores, el mismo que tiene como sustento los resultados, análisis descriptivo e inferencial.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Considerando que existe influencia significativa de la variable liderazgo transcultural en las habilidades socioemocionales se propone al gerente aplique estrategias siguientes: liderazgo que involucre diferentes culturas, formas de pensar, ideologías e inclusión a grupos más amplios; así mismo se logre las habilidades socioemocionales que consiste en conductas, actitudes y rasgos de personalidad que ayudan a los individuos a entender y manejar las emociones, establecer y alcanzar metas positivas, sentir y mostrar empatía por los demás.

Segunda

Considerando que existe influencia significativa de la variable de la toma de decisiones en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales se propone al gerente aplique estrategias siguientes: la toma de decisiones habilidades socioemocionales que involucren las importantes gestiones, los estados afectivos, establecer vínculos positivos y desarrollar la capacidad de adaptarse al entorno; asimismo, brindan las herramientas necesarias para el desarrollo de la resiliencia y la gestión eficiente de la conducta.

Tercera

Considerando que existe influencias significativas de la variable de la dirección de la empresa en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales se propone al gerente aplique estrategias siguientes: darle importancia a la dirección que involucre la suspensión o dirección que optimizan, la manera en que las habilidades duras, de los trabajadores aquellos que les permiten ser competentes, les permiten avanzar con mayor fluidez y alcanzar sus objetivos.

Cuarta

Considerando que existe influencias significativas de la variable de las competencias transculturales en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales, se propone al gerente aplique estrategias siguientes: recomienda darles importancia a las competencias transculturales en el liderazgo

transcultural, en cuanto a las estrategias e ideologías, con el objetivo de mejorar las habilidades socioemocionales dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Boj, E. (2015). *Planeación estratégica como herramienta para incrementar la competitividad en las empresas panificadoras de la ciudad de Quetzaltenango*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/01/01/Boj-Edwin.pdf>
- Cánovas, F., Meroño, L., Arias, J., Leiva, A., Brunton, J., Isidori, E., . . . Fazio, A. (2020). Effects of a sport leadership programme on the perceptions of university students about their leadership competencies. *Sheffield Hallam University*, 429-446. Obtenido de <http://shura.shu.ac.uk/26845/1/1530509.pdf>
- Construyendo Futuro*, 14(14), 64-72. Obtenido de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3161/3522>
- Corzo, Y. (2020). *Fortalecimiento de las habilidades sociales en los niños de transición a través de una propuesta pedagógica en una institución pública de la ciudad de Bucaramanga*. Bucaramanga: Universidad Autónoma De Bucaramanga – UNAB. Obtenido de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12087/2020_Tesis_Yudy_Andrea_Corzo_Orozco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corzo, Y. (2020). *Fortalecimiento de las habilidades sociales en los niños de transición a través de una propuesta pedagógica en una institución pública de la ciudad de Bucaramanga*. Bucaramanga: Universidad Autónoma De Bucaramanga – UNAB. Obtenido de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12087/2020_Tesis_Yudy_Andrea_Corzo_Orozco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Davidaviciene, V., & Al-Majzoub, K. (2022). The Effect of Cultural Intelligence, Conflict, and Transformational Leadership on Decision-Making Processes in

Virtual Teams. *Social Sciences*, 11(64), 1-16.
doi:<https://doi.org/10.3390/socsci11020064>

Davidaviciene, V., & Al-Majzoub, K. (2022). The Effect of Cultural Intelligence, Conflict, and Transformational Leadership on Decision-Making Processes in Virtual Teams. *Social Sciences*, 11(64), 1-16.
doi:<https://doi.org/10.3390/socsci11020064>

Equipo & Talento, 1(1), 1-2. Obtenido de
<https://www.equiposytalento.com/tribunas/talent-search-people/liderazgo-transcultural-que-es-y-como-aprovecharlo>

Equipo & Talento, 1(1), 1-2. Obtenido
<https://www.equiposytalento.com/tribunas/talent-search-people/liderazgo-transcultural-que-es-y-como-aprovecharlo>

Facho. (2015). *ESTRATEGIAS DE COBRANZA Y SU RELACIÓN CON LA MOROSIDAD EN LA ENTIDAD FINANCIERA MI BANCO- JAÉN 2015*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Facho. (2015). *ESTRATEGIAS DE COBRANZA Y SU RELACIÓN CON LA MOROSIDAD EN LA ENTIDAD FINANCIERA MI BANCO- JAÉN 2015*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Gainza, E. (2018). Liderazgo transcultural: Qué es y cómo aprovecharlo.

Gainza, E. (2018). Liderazgo transcultural: Qué es y cómo aprovecharlo.

Garza, L., & Abreu, J. (2022). Modelos de Liderazgo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 16(3), 1-22. Obtenido de
[http://www.spentamexico.org/v16-n3/A13.16\(3\)1-22.pdf](http://www.spentamexico.org/v16-n3/A13.16(3)1-22.pdf)

Garza, L., & Abreu, J. (2022). Modelos de Liderazgo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 16(3), 1-22. Obtenido de
[http://www.spentamexico.org/v16-n3/A13.16\(3\)1-22.pdf](http://www.spentamexico.org/v16-n3/A13.16(3)1-22.pdf)

Gioya, P., & Rivera, J. (2013). - *Líderes + Liderazgo*. Madrid: LID Editorial. Obtenido de https://www.equipostrytalento.com/libros_recursos_humanos/--lideres--liderazgo

Gioya, P., & Rivera, J. (2013). - *Líderes + Liderazgo*. Madrid: LID Editorial. Obtenido de https://www.equipostrytalento.com/libros_recursos_humanos/--lideres--liderazgo

González, Y., Manzano, O., & Torres, M. (2021). Leadership: A Systemic Practice in the Future of Business. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 64-72. Obtenido de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3161/3522>

González, Y., Manzano, O., & Torres, M. (2021). Leadership: A Systemic Practice in the Future of Business. *Revista Científica Profundidad*

Hernández, J. (2013). *El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica*. Bogotá: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4848/HernandezCuesta-JorgeLuis-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, J. (2013). *El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica*. Bogotá: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4848/HernandezCuesta-JorgeLuis-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Interamericana Editores. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Interamericana Editores. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Liderazgo transcultural: factor para la competitividad de las organizaciones. *Facultad de Ciencias Administrativas*, 4(4), 61-71. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2986691.pdf>

Mendoza, I., Castaño, J., & Uribe, J. (2019). Leadership and commitment in relationships and occupational wear (burnout): a cross-cultural study between Colombian and Mexican. *Universidad Nacional Autónoma de México*, 49-69. Obtenido de <https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/1779/Liderazgo%20y%20su%20relaci%3b3n%20con%20compromiso%20y%20desgaste%20ocupacional%20%28burnout%29%20un%20estudio%20transcultural%20entre%20colombianos%20y%20mexicanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, I., Castaño, J., & Uribe, J. (2019). Leadership and commitment in relationships and occupational wear (burnout): a cross-cultural study between Colombian and Mexican. *Universidad Nacional Autónoma de México*, 49-69. Obtenido de <https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/1779/Liderazgo%20y%20su%20relaci%3b3n%20con%20compromiso%20y%20desgaste%20ocupacional%20%28burnout%29%20un%20estudio%20transcultural%20entre%20colombianos%20y%20mexicanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moragón, C., & Labrador, J. (2020). Liderazgo desde una perspectiva transcultural. 1, 1-35. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/50903/TFG%20DefinitivoMoragon%20Corella%2c%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moragón, C., & Labrador, J. (2020). Liderazgo desde una perspectiva transcultural. 1, 1-35. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/50903/TFG%20DefinitivoMoragon%20Corella%2c%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morán, V., García, F., & Hormazabal, P. (2018). Validación Transcultural del Cuestionario de Habilidades Sociales para Universitarios en Estudiantes Chilenos y Argentinos (CHS-U). *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y*

Evaluación Psicológica, 2(47), 111-123. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4596/459655209009/459655209009.pdf>

Morán, V., García, F., & Hormazabal, P. (2018). Validación Transcultural del Cuestionario de Habilidades Sociales para Universitarios en Estudiantes Chilenos y Argentinos (CHS-U). *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(47), 111-123. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4596/459655209009/459655209009.pdf>

Mujica, S. (2013). *Análisis del impacto de los programas de Responsabilidad social en la Cultura Organizacional de la empresa Arca Continental Ecuador - CocaCola*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8194/T-PUCE-6007.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mujica, S. (2013). *Análisis del impacto de los programas de Responsabilidad social en la Cultura Organizacional de la empresa Arca Continental Ecuador - CocaCola*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8194/T-PUCE-6007.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pahuara, A. (2017). *Habilidades sociales y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Gonsep E.I.R.L. 2016*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22086/Pahuara_VAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pahuara, A. (2017). *Habilidades sociales y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Gonsep E.I.R.L. 2016*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22086/Pahuara_VAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pajares, T. (2019). *Clima Laboral y habilidades sociales en colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo, 2017*. Chiclayo: Universidda Señor de Sipán.

- Obtenido de
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6038/Pajare>
- Pajares, T. (2019). *Clima Laboral y habilidades sociales en colaboradores de una Empresa Privada de Chiclayo, 2017*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
Obtenido de
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6038/Pajares%20Calder%c3%b3n%2c%20Tania%20del%20Roc%c3%ado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pino, E., & Granja, A. (2022). La Neurociencia Social como Herramienta para el Desarrollo de Habilidades Socioemocionales. *Polo del Conocimiento*, 7(4), 1319-1336. Obtenido de
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3892/9034>
- Pino, E., & Granja, A. (2022). La Neurociencia Social como Herramienta para el Desarrollo de Habilidades Socioemocionales. *Polo del Conocimiento*, 7(4), 1319-1336. Obtenido de
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3892/9034>
- Quetzaltenango: Universal Rafael Landívar. Obtenido de
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/01/01/Recari-Fernando.pdf>
- Quetzaltenango: Universal Rafael Landívar. Obtenido de
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/01/01/Recari-Fernando.pdf>
- Recari, F. (2015). *Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala*.
- Recari, F. (2015). *Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala*.
- Rivera, L. (2016). *Liderazgo y Cultura Organizacional en Latinoamérica*.
- Rivera, L. (2016). *Liderazgo y Cultura Organizacional en Latinoamérica*.

Romani, L., Mahadevan, J., & Primecz, H. (2018). Critical Cross-Cultural Management: Outline and Emerging Contributions. *International Studies of Management & Organization*, 48(4), 403-418. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/00208825.2018.1504473?needAccess=true>

Romani, L., Mahadevan, J., & Primecz, H. (2018). Critical Cross-Cultural Management: Outline and Emerging Contributions. *International Studies of Management & Organization*, 48(4), 403-418. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/00208825.2018.1504473?needAccess=true>

Rosario: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/86436404.pdf>

Rosario: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/86436404.pdf>

s%20Calder%c3%b3n%2c%20Tania%20del%20Roc%ado.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santillán, J., & Villanueva, D. (2013). *Propuesta de sistema de gestión administrativa para la Compañía Poison S.A.* Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/119/1/T-ULVR-0113.pdf>

Santillán, J., & Villanueva, D. (2013). *Propuesta de sistema de gestión administrativa para la Compañía Poison S.A.* Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/119/1/T-ULVR-0113.pdf>

Valentín, N., Eivera, M., Mbawmbaw, J., Nieto, R., & Téllez, R. (2015). Liderazgo transcultural: factor para la competitividad de las organizaciones. *Facultad de Ciencias Administrativas*, 4(4), 61-71. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2986691.pdf>

ANEXOS

De manera obligatoria, debe incluirse:

- Anexo. Tabla de operacionalización de variables.
- Anexo. Instrumento de recolección de datos.
- Anexo: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.
- Anexo: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.
- Anexo: Resultado de similitud del programa Turnitin.

- Cálculo del tamaño de la muestra (obligatorio si no se trabaja con toda la población)
- Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos
- Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad
- Consentimiento informado
- Cuadros
- Figuras
- Fotos
- Planos
- Documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer más la investigación, etc.

ANEXO 1

Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X: Liderazgo Transcultural	Gioya y Rivera (2013) mencionan que el liderazgo transcultural es un estilo de dirección de empresa que lleva a realizar unas mejores prácticas de liderazgo considerando que en todo momento los valores y tradiciones cambian notablemente.	La variable liderazgo transcultural se medirá a través de las dimensiones e indicadores: toma de decisiones, dirección de empresa y competencias transcultural establecidos en la presente matriz.	Toma de decisiones	Alternativa	La gerencia de la empresa Macdesa toma de decisiones teniendo en cuenta todas las alternativas según correspondan	ORDINAL Escala de Likert (5) Totalmente de Acuerdo (4) Acuerdo (3) Indiferente (2) Desacuerdo (1) Totalmente Desacuerdo
				Evaluación	La gerencia evalúa cada una de las alternativas para tomar decisiones	
				Selección	Las decisiones gerenciales se hacen tomando en cuenta la selección de la mejor alternativa	
			Dirección de empresa	Planificación	La empresa cuenta con un planeamiento estratégico	
				Dirección	Existe comunicación fluida y actitud positiva para el Desarrollo de actividades de la empresa	
				Control	Se evalúa y controla permanentemente el Desarrollo de las actividades de la empresa	
			Competencias transculturales	Estrategias	La administración de la empresa toma decisiones en base a las estrategias debidamente seleccionadas	
				Ideologías	La empresa desarrolla sus actividades de acuerdo a los principios y valores establecidos	
				Actitudes	La empresa motiva y premia a los trabajadores que superan las metas establecidas	

Variable Y: Habilidades Socioemocionales	Hernández (2013) Hoy en día, para el Desarrollo económico, social y político, no solo se necesita de habilidades socioemocionales, el cual permite tomar decisiones responsables	La variable Habilidades socioemocionales se medirá a través de las dimensiones e indicadores: desempeño, estrategia y posicionamiento establecidos en la presente matriz	Desempeño de servicio	Calidad	Los trabajadores de la empresa desarrollan sus actividades con eficiencia	Escala de Likert (5) Totalmente de Acuerdo (4) Acuerdo (3) Indiferente (2) Desacuerdo (1) Totalmente Desacuerdo
				Innovación	Existe mejora continua para el Desarrollo de las actividades de la empresa	
				Atributos	El personal está debidamente capacitado para cumplir con sus tareas asignadas	
			Estrategia	Incentivos	Se premia a los trabajadores por superar las metas establecidas	
				Servicios	Los servicios que realiza la empresa corresponden a la eficiencia en su cumplimiento y calidad	

Anexo 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A CLIENTES DE LA EMPRESA MACDESA S.A DEL DISTRITO DE SURQUILLO

Estimado(a) cliente(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada “Liderazgo transcultural y Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022” por ello se le solicita responda con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: Está Ud. de acuerdo con llenar el formulario **SI () No ()** Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo a su criterio o lo que considere conveniente.

N°	Preguntas	5 Totalmente de Acuerdo	4 De Acuerdo	3 Indiferente	2 En Desacuerdo	1 Totalmente En Desacuerdo
	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>TRANSCULTURAL</p> <p>LIDERAZGO</p> <p>DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES</p>					
1	La gerencia de la empresa motiva al personal de turno teniendo en cuenta todas las alternativas según corresponda					
2	La gerencia evalúa cada una de las alternativas para tomar decisiones					
3	Las decisiones gerenciales se hacen tomando en cuenta la selección de la mejor alternativa					
	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN DE EMPRESA					

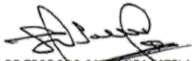

4	La empresa cuenta con un planeamiento estratégico					
5	Existe comunicación fluida y actitud positiva para el Desarrollo de actividades de la empresa					
6	Inducir la participación retroalimentación para efectuar las funciones					
7	Se evalúa y controla permanentemente el Desarrollo de las actividades de la empresa					
	DIMENSIÓN: COMPETENCIAS TRANSCULTURALES					
8	La administración de la empresa toma decisiones en base a las estrategias debidamente seleccionadas					
9	La empresa desarrolla sus actividades de acuerdo a los principios y valores establecidos					
10	La empresa motiva y premia a los trabajadores que superan las metas establecidas					

	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE SERVICIO					
11	Los trabajadores de la empresa desarrollan sus actividades con eficiencia					
12	Existe mejora continua para el Desarrollo de las actividades de la empresa					
13	El personal está debidamente capacitado para cumplir con sus tareas asignadas					
	DIMENSIÓN: ESTRATEGIA					
14	Se premia a los trabajadores por superar las metas establecidas					
15	Los servicios que realiza la empresa corresponden a la eficiencia en su cumplimiento y calidad					

ANEXO3

Validación de instrumento


Título de la investigación: "Liderazgo transcultural y Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Quiquia Yucra Jaime Arturo							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO TRANSCULTURAL	TOMA DE DECISIONES	Alternativa	1. La gerencia de la empresa Macdesa toma de decisiones teniendo en cuenta todas las alternativas según correspondan		X		
		Evaluación	2. La gerencia evalúa cada una de las alternativas para tomar decisiones		X		
		Selección	3. Las decisiones gerenciales se hacen tomando en cuenta la selección de la mejor alternativa		X		
	DIRECCIÓN DE EMPRESA	Planificación	4. La empresa cuenta con un planeamiento estratégico		X		
		Dirección	5. Existe colaboración entre las diferentes áreas de la empresa		X		
		Control	6. Se evalúa y controla permanentemente el Desarrollo de las actividades de la empresa		X		
	COMPETENCIAS TRANSCULTURALES	Estrategias	7. La administración de la empresa toma decisiones en base a las estrategias debidamente seleccionadas		X		
		Ideologías	8. La empresa desarrolla sus actividades de acuerdo a los principios y valores establecidos		X		
		Actitudes	9. La empresa motiva y premia a los trabajadores que superan las		X		

X			metas establecidas				
VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD	DESEMPEÑO DE SERVICIO	Calidad	10. Los trabajadores de la empresa desarrollan sus actividades con eficiencia		X		
		Innovación	11. Existe mejora continua para el Desarrollo de las actividades de la empresa		X		
		Atributos	12. El personal está debidamente capacitado para cumplir con sus tareas asignadas		X		
	ESTRATEGIA	Incentivos	13. Se premia a los trabajadores por superar las metas establecidas		X		
			14. Los servicios que realiza la empresa corresponden a la eficiencia en su cumplimiento y calidad		X		
		Servicios					
Firma del experto:   DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171			Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> X No Aplica <input type="checkbox"/>			Fecha <u>9 / 11 / 2022</u>	

Título de la investigación: "Liderazgo transcultural y Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Quiquia Yucra Jaime Arturo							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO TRANSCULTURAL	TOMA DE DECISIONES	Alternativa	1. La gerencia de la empresa Macdesa toma de decisiones teniendo en cuenta todas las alternativas según correspondan		X		
		Evaluación	2. La gerencia evalúa cada una de las alternativas para tomar decisiones		X		
		Selección	3. Las decisiones gerenciales se hacen tomando en cuenta la selección de la mejor alternativa		X		
	DIRECCIÓN DE EMPRESA	Planificación	4. La empresa cuenta con un planeamiento estratégico		X		
		Dirección	5. Existe colaboración entre las diferentes áreas de la empresa		X		
		Control	6. Se evalúa y controla permanentemente el Desarrollo de las actividades de la empresa		X		
	COMPETENCIAS	Estrategias	7. La administración de la empresa toma decisiones en base a las estrategias debidamente seleccionadas		X		
		Ideologías	8. La empresa desarrolla sus actividades de acuerdo a los		X		

	TRANSCULTURALES		principios y valores establecidos				
		Actitudes	9. La empresa motiva y premia a los trabajadores que superan las metas establecidas				X
VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD	DESEMPEÑO DE SERVICIO	Calidad	10. Los trabajadores de la empresa desarrollan sus actividades con eficiencia				X
		Innovación	11. Existe mejora continua para el Desarrollo de las actividades de la empresa				X
	Atributos	12. El personal está debidamente capacitado para cumplir con sus tareas asignadas					X
	Incentivos	13. Se premia a los trabajadores por superar las metas establecidas					X
	ESTRATEGIA						
		Servicios	14. Los servicios que realiza la empresa corresponden a la eficiencia en su cumplimiento y calidad				

ble

Firma del experto:	Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> *No Aplica <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
Fecha <u>9 / 11 / 2022</u>	<input type="checkbox"/>

Título de la investigación: "Liderazgo transcultural y Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Quiquia Yucra Jaime Arturo							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO TRANSCULTURAL	TOMA DE DECISIONES	Alternativa	1. La gerencia de la empresa Macdesa toma de decisiones teniendo en cuenta todas las alternativas según correspondan		X		
		Evaluación	2. La gerencia evalúa cada una de las alternativas para tomar decisiones		X		
		Selección	3. Las decisiones gerenciales se hacen tomando en cuenta la selección de la mejor alternativa		X		
	DIRECCIÓN DE EMPRESA	Planificación	4. La empresa cuenta con un planeamiento estratégico		X		
		Dirección	5. Existe colaboración entre las diferentes áreas de la empresa		X		
		Control	6. Se evalúa y controla permanentemente el Desarrollo de las actividades de la empresa		X		
	COMPETENCIAS	Estrategias	7. La administración de la empresa toma decisiones en base a las estrategias debidamente seleccionadas		X		
		Ideologías	8. La empresa desarrolla sus actividades de acuerdo a los principios y valores establecidos		X		

	TRANSCULTURALES	Actitudes	9. La empresa motiva y premia a los trabajadores que superan las metas establecidas		X		
VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD	DESEMPEÑO DE SERVICIO	Calidad	10. Los trabajadores de la empresa desarrollan sus actividades con eficiencia		X		
		Innovación	11. Existe mejora continua para el Desarrollo de las actividades de la empresa		X		
		Atributos	12. El personal está debidamente capacitado para cumplir con sus tareas asignadas		X		
	ESTRATEGIA	Incentivos	13. Se premia a los trabajadores por superar las metas establecidas		X		
		Servicios	14. Los servicios que realiza la empresa corresponden a la eficiencia en su cumplimiento y calidad		X		

Firma del experto:



Fecha 9 / 11 / 2022

Resultado: *Aplicable *No Aplica

X

ANEXO 4

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Resumen de procesamiento de casos del instrumento

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticos de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	14

Tabla de coeficiente de contabilidad alfa de Cronbach:

VALOR	NIVEL
Coeficiente alfa >,9	Es excelente
Coeficiente alfa >,8	Es bueno
Coeficiente alfa >,7	Es aceptable
Coeficiente alfa >,6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >,5	Es probable
Coeficiente alfa <,5	Es inaceptable

INTERPRETACIÓN

Razón a la confiabilidad del instrumento aplicado y de acuerdo a los resultados obtenidos que se presentan en las tablas que son el rendimiento de procedimiento mediante el programa SPSS y el estadístico alfa de Cronbach, el índice de confiabilidad es 0.641 y teniendo en cuenta la tabla de confiabilidad el resultado es aceptable.

Anexo 5

Coeficiente de correlación de Pearson

Tabla

Escala de correlación e interpretación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Batista (2014)

Condiciones:

- Sig. T = 5%
- Nivel de aceptación=95%, $z= 1.96$
- H_0 =Hipótesis (nula)
- H_a =Hipótesis (alterna)

Regla decisión

Si el valor "p" < 0.05 se rechaza la H_0 , por lo tanto, acepta H_a .

Si el valor "p" > 0.05 se acepta H_0 , por lo tanto, rechaza H_a .

ANEXO N°6

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
MINERA AURIFERA CUATRO DE ENERO S.A – MACDESA	20498680144
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos FERNANDO INQUILLA UMIÑA	DNI: 43060810

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo transcultural y Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos Jaime Arturo Quiquia Yucra	DNI: 47203615

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 20 de junio de 2022



FERNANDO INQUILLA UMIÑA
GERENTE GENERAL

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución) (*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO N°7

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevado a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo: los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. De tal manera, en forma voluntaria, SI (X) NO () doy consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo. Determinar la Liderazgo transcultural y Fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo, 2022 asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

gerencia@minera-macdesa.com.pe

Firma:

MINEKA AURIFERA CUATRAL U EKERO SE.

FERNANDO INQUILLA UMIÑA
GERENTE GENERAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transcultural y fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los trabajadores en la empresa Macdesa S.A., Surquillo 2022", cuyo autor es QUIQUIA YUCRA JAIME ARTURO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO DNI: 08467692 ORCID: 0000-0002-8917-1919	Firmado electrónicamente por: VDAVILAA el 23-11- 2022 11:07:22

Código documento Trilce: TRI - 0451355