



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

Liderazgo resonante y la gestión administrativa de la empresa
Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Lienciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Mayorca Perez, Gerson Luis (orcid.org/0009-0000-9809-257X)

ASESORA:

Dra. Mendez Gutierrez, Leidy Lucia (orcid.org/0000-0003-2675-8090)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

ATE — PERÚ

2024

Dedicatoria

Este estudio se consagra a Dios, fuente de mi vigor; a mis padres, por su abnegación y fe en mi formación; a mi docente, por su sapiencia y guía en mi titulación; y a quienes han sido mi sostén incondicional.

Agradecimiento

A mi asesora la Dra. Leidy Lucía Méndez Gutiérrez, por la enseñanza que me brindo en todo el transcurso de finalización de toda la tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ GUTIERREZ LEIDY LUCIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024", cuyo autor es MAYORCA PEREZ GERSON LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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, 09 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ GUTIERREZ LEIDY LUCIA DNI: 46215770 ORCID: 0000-0003-2675-8090	Firmado electrónicamente por: LMENDEZGUT el 23- 05-2024 17:06:43

Código documento Trilce: TRI - 0746970



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MAYORCA PEREZ GERSON LUIS estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GERSON LUIS MAYORCA PEREZ DNI: 73884400 ORCID: 0009-0000-9809-257X	Firmado electrónicamente por: GEMAYORCAPE el 09- 05-2024 14:44:54

Código documento Trilce: TRI - 0746973

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de la asesora	iv
Declaratoria de autenticidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Marco teórico	8
III. Metodología	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	25
3.6 Métodos de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	28
IV. Resultados	30
V. Discusión	43
VI. Conclusiones	47
VII. Recomendaciones	49
Referencias	50
Anexos	57

Índice de tablas

Tabla 1	Ficha técnica del cuestionario liderazgo resonante	24
Tabla 2	Ficha técnica del cuestionario gestión administrativa	25
Tabla 3	Escala de Alfa de Cronbach	26
Tabla 4	Escala del R de Pearson	27
Tabla 5	Análisis de confiabilidad instrumento liderazgo resonante	27
Tabla 6	Análisis de confiabilidad instrumento gestión administrativa	28
Tabla 7	Nivel de relación entre el Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa	30
Tabla 8	Nivel de relación entre conciencia de una mismo y la Gestión Administrativa	31
Tabla 9	Nivel de relación entre la autogestión emocional y la Gestión Administrativa	32
Tabla 10	Nivel de relación entre la conciencia social y la Gestión Administrativa	33
Tabla 11	Niveles del liderazgo resonante	34
Tabla 12	Niveles de la conciencia de uno mismo	34
Tabla 13	Niveles de la autogestión emocional	35
Tabla 14	Niveles de la conciencia social	35
Tabla 15	Niveles de la gestión administrativa	36
Tabla 16	Niveles de la planeación	36
Tabla 17	Niveles de la organización	37

Tabla 18	Niveles de la dirección	37
Tabla 19	Niveles de control	38
Tabla 20	Resultados de la prueba de normalidad de las variables liderazgo resonante y gestión administrativa	38
Tabla 21	Resultados de la correlación entre liderazgo resonante y gestión administrativa	39
Tabla 22	Resultados de la correlación entre la conciencia de uno mismo y la gestión administrativa	40
Tabla 23	Resultados de la correlación entre la autogestión emocional y la gestión administrativa	41
Tabla 24	Resultados de la correlación entre la conciencia social y la gestión administrativa	42

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo resonante y la gestión administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, en la ciudad de Lima, 2024; la metodología utilizada del estudio fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformado por 10 trabajadores. Asimismo, para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables liderazgo resonante y gestión administrativa, a la vez, se utilizó como instrumento el cuestionario, el mismo que consto de 18 interrogantes para la primera variable y 16 interrogantes para la segunda variable, de acuerdo a la escala Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS versión 26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Finalmente se determinó a través del coeficiente R Pearson con un valor de 0.829, indicando que existe una correlación positiva fuerte entre las variables, asimismo se obtuvo un sig. bilateral de 0.003 menor a 0.05, determinando que se rechace la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Palabras clave: gestión administrativa, liderazgo resonante, conciencia.

Abstract

The study aimed to determine the relationship between resonant leadership and administrative management at the Escuela de Alta Competencia company in Lima, 2024. The methodology used was applied, with a non-experimental design, under a quantitative approach and correlational level. The population and sample consisted of 10 workers. Additionally, for data collection, exploratory analysis was used, evaluating the variables of resonant leadership and administrative management. A questionnaire was employed as the instrument, consisting of 18 questions for the first variable and 16 questions for the second variable, based on the Likert scale. Data processing utilized SPSS version 26, with organized data in simple two-way tables, relative and absolute frequency. Finally, the determination was made through the Pearson R coefficient with a value of 0.829, indicating a strong positive correlation between the variables. Additionally, a bilateral significance of 0.003, less than 0.05, was obtained, leading to the rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypothesis.

Keywords: administrative management, resonant leadership, awareness.

I. Introducción

A nivel mundial la sociedad se halla inmersa en un continuo flujo de mutaciones, pues el paradigma axiológico demanda una redefinición, una reubicación y una reevaluación, con miras a propiciar la detección y el escrutinio de necesidades, así como la forja de dispositivos idóneos para su afrontamiento. Se aduce que la gestión administrativa nos somete a una prueba en el nuevo telón mundial, y estas mutaciones propician que la configuración institucional se convierta en un desafío perenne y más versátil, en virtud de la constante metamorfosis y la interdependencia de los entramados jurídicos.

El mundo va cambiando y de acuerdo a Miras y Longas (2020) en España la sociedad se ha visto cambiante, ya que el sistema de valores necesita redefinirse, reubicarse y replantearse; ya que así permitirá detectar necesidades, estudiarlas y la creación de mecanismos. Por ello tenemos el replantear un nuevo escenario en entornos sujetos al cambio considerando que hace falta coherencia y mecanismos de regulación; así también Alonso (2020) sustenta que la gestión administrativa nos pone a prueba en un nuevo escenario mundial y más ahora que estamos en una etapa pos pandemia covid – 19, ya que los cambios que ha dejado en los bienes de la sociedad; y son estos cambios que hace que la institucionalidad de las entidades se vuelva un reto y sea más dinámica ya que todo está cambiando y estamos ante la interdependencia de los sistemas jurídicos, la internacionalización de las fuentes, la homologación de las reglas, la precariedad de las construcciones sobre la gestión administrativa que ahora resultan deficientes.

A nivel latinoamericano la gestión administrativa yace en la necesidad imperiosa de contar con líderes diestros, cuyo cometido es la perpetua búsqueda de la excelencia en la adquisición de talento en todas las esferas empresariales, pues los roles de liderazgo se encuentran intrínsecamente ligados a la eficiencia operativa. En esta era de competencia despiadada, emerge como un imperativo que los líderes se involucren de manera proactiva. Sin embargo, el desafío se cierne sobre la necesidad de lidiar con la rápida y despiadada globalización, que impulsa a las organizaciones a responder con celeridad a los cambios del entorno, so pena de quedar rezagadas. La

carencia de una gestión administrativa sólida se plantea, así como una preocupación latente, pues obstaculiza el logro del éxito organizacional.

Boy et al. (2022) sustenta que en la realidad nacional la percepción de la administración debería contar con líderes y que ellos Es fundamental buscar la excelencia en la adquisición de talento en todas las áreas de la empresa, dado que los roles de liderazgo desempeñan un rol relacionado con eficiencia. Hoy todo es altamente competitivo, los líderes deben comprometerse de manera proactiva con la empresa; así también Fernández (2021) establece que para tener una buena gestión administrativa se tiene que tener en cuenta que estamos en una globalización galopante, y esto nos lleva diversos escenarios que nos impulsa a adquirir rápidas respuestas a los cambios del entorno; ya que no tener una buena gestión administrativa impedirá que no se llegue al éxito en una organización, por ello se debe rescatar la base de las teorías administrativas que son: La empresa debe encontrar un equilibrio entre su estructura organizativa, la asignación de responsabilidades y la generación de beneficios, todo ello sin comprometer su cumplimiento riguroso de las leyes y regulaciones vigentes.

A nivel local Norena et al. (2021) sustenta que el liderazgo sigue siendo un problema en desarrollo a pesar que ha sido estudiado por distintos ángulos y que todos buscan vincularlas con el comportamiento innovador, sin embargo aún hay una brecha que falta conseguir, ya que un líder debe siempre guiar a sus seguidores y debe influir de manera positiva para lograr su transformación; sin embargo aún tenemos instituciones que aún no consiguen que sus directivos tengan un liderazgo sostenido que les posibilite alcanzar sus metas y cumplir con sus objetivos; así también Quispe et al. (2020) manifiesta que las empresas necesitan ser lideradas por personas con destreza en gestión administrativa, con conocimientos de reingeniería; sin embargo, nuestra realidad es que aún tenemos falencias con los directivos de las empresas ya que al no tener las capacidad en gestión administrativa, los lleva a realizar una gestión deficiente porque no utilizan los procesos: diagnóstico, planificación, procedimientos, ejecución, seguimiento, control y evaluación de lo que podría garantizar un trabajo exitoso en compañía de sus equipos empresariales.

Por ello debemos ser conscientes que todos evolucionan en la misma línea del cambio ya que de lo contrario nuestras empresas caerían en un letargo y no sobrevivirían a la vorágine de la competencia que cada vez buscan personalizar sus productos para satisfacer a sus clientes y es en esa línea en donde las empresas necesitan desarrollar entre sus colaboradores y directivos un liderazgo resonante para que mejore la perspectiva y responder de una manera coherente, sana, ecuánime y con rapidez a los mecanismos distintos que nos plantea la competencia en correspondencia con el mundo cambiante que todos vemos a diario en nuestra labores, por ello la relevancia de que todas las empresas tengan un liderazgo resonante de manera primigenia en todos los colaboradores.

Se percibe que la Escuela de Alta Competencia enfrenta desafíos en cuanto a la instauración de un liderazgo resonante entre sus colaboradores, en virtud de que muchos de ellos exhiben una carencia de autoconciencia desarrollada, evidenciando dificultades para llevar a cabo un análisis introspectivo y manifestando problemas de confianza en sí mismos. Igualmente, se observan obstáculos en la autogestión emocional, dado que el personal carece del conocimiento necesario para entablar un diálogo interno que propicie el manejo adecuado de sus propias emociones, lo que resulta en una falta de dominio sobre estas o en la experimentación de emociones adversas que perturban su rendimiento. Además, se detecta una insuficiencia en la conciencia social, puesto que no logran articular sus emociones ni establecer una comunicación efectiva con su entorno, lo que repercute en una ausencia de confianza entre sus pares laborales.

Carrascal (2022) en su investigación su finalidad fue fomentar el uso del liderazgo resonante para la satisfacción en el trabajo, además identificar los elementos del liderazgo resonante de impacto y también analizar la importancia del liderazgo resonante y diseñar una propuesta para mejora de la entidad. La conclusión fue que la comunicación no alcanza a todos los miembros de la institución con igual claridad y que mantener una alta calidad en las labores laborales requiere de una motivación fundamental y tomando en cuenta las distintas características que tiene cada personal que labora y así mismo la cooperación se relaciona con la consecución de objetivos

de equipo y que solo a través de ella se consigue desarrollar el compañerismo y las buenas prácticas en la empresa que se debe reforzar con un enfoque de procesos real y no solo que exista en el papel por mero cumplimiento sino por el contrario que se aplique a cada área vinculante.

Chirino et al. (2020) propusieron identificar el liderazgo resonante afectaba el rendimiento en el trabajo con el fin de fomentar la creación de organizaciones saludables, ya que se considera que el liderazgo resonante es el criterio principal para realizar las funciones que su puesto necesita para que así se responde de una manera ágil, amena y dinámica a lo que pide la empresa de todos sus colaboradores en el mundo actual. La conclusión fue que los líderes han alcanzado un nivel medio de desarrollo en sus habilidades y capacidades, es decir falta potencializar sus capacidades para así lograr tener el control de sus emociones y poder transmitir valores en sus colaboradores ya que, si no logran ello, no podrán elevar el desempeño laboral y no podrán concretar lo planteado por la empresa, debido a que el liderazgo resonante es guía beneficiosa que permita la evolución del colaborador y de la empresa.

Vila (2020) en su estudio, se planteó la tarea de analizar los fundamentos del liderazgo emocional y los modelos que facilitan su crecimiento. Además, se analizó cómo la inteligencia emocional constituye un cimiento. Esto posibilita el éxito personal y, por consiguiente, contribuir al éxito de la empresa. La conclusión es debe trabajar a profundidad las competencias emocionales debido a que los sentimientos y las emociones son parte esencial del desarrollo profesional y personal de los comportamientos de las personas y esto se refleja en el grado de liderazgo que cada una de ellas exhiba.

Pereyra et al. (2022) en su estudio, el fin fue fijar la conexión del liderazgo altamente efectivo y el ambiente de trabajo de una compañía peruana del sector industrial, dado que se busca promover un liderazgo que fomente el compromiso mutuo y se enfoque en la acción más que en la mera identidad personal ya que el líder tiene que tener competencias morales y éticas elevadas que generan consideración y

lealtad en los colaboradores que tiene a su cargo. La deducción arribada es que subsiste una correlación entre un liderazgo altamente eficiente y el ambiente de trabajo en la organización, así también se debe desarrollar un liderazgo personal y relacional que contribuya a un clima adecuado y óptimo para la empresa de esta manera estaremos contribuyendo al desarrollo de un liderazgo estratégico organizacional.

Tarrillo et al. (2021) propuso la correlación entre las modalidades de liderazgo y la administración gerencial en las escuelas públicas, provincia de Chiclayo, debido a que el liderazgo surge en el mundo empresarial donde se le da mayor importancia dentro de los directivos de la empresa, respetando emociones y sentimientos de las personas ya que es líder quien influye en lo colaboradores impulsando su desarrollo y dinámica en sus tareas diarias. Se concluyó que se entiende que debe existir un liderazgo en todos los colaboradores de la empresa ya que con ello beneficia directamente a la gestión administrativa, por ello es que muchas empresas que no desarrollan este estilo de liderazgo no consiguen lo que anhelan y pueden perderse en el camino y salirse del cauce de lo se debe lograr.

La Escuela de Alta Competencia es una institución localizada en la metrópolis de Lima, dedicada al ámbito educativo y esencialmente a brindar cursos, talleres y diplomados a nivel nacional a través del uso de plataformas digitales: sin embargo, se observa que la empresa posee problemas en cuanto al liderazgo resonante entre sus colaboradores ya que muchos de ellos no evidencian tener una conciencia de sí mismo desarrollada, ya que no conocen como hacerse un análisis personal y muestran problemas de confianza en sí mismo; también se evidencia problemas de autogestión emocional ya que el personal de la empresa no conoce cómo realizarse un dialogo interno que permite la gestión de sus propias emociones y por lo tanto, carece de control sobre ellas o experimenta emociones negativas que obstaculizan su capacidad y también muestran una falta de conciencia social ya que no pueden expresar sus emociones y no se comunican con su entorno y por ello no irradian confianza entre sus compañeros de trabajo.

Se propone la conceptualización del dilema principal: ¿Qué relación existe entre Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024? Así también se plantean problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la conciencia de uno mismo y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024?; b) ¿Qué relación existe entre autogestión emocional y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024?; c) ¿Qué relación existe entre la conciencia social y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024?

La justificación teórica del estudio se dio porque brinda información documentada acerca de la situación actual a nivel local del liderazgo resonante y la gestión administrativa y pretende ser una referencia para posteriores trabajos de investigación que brinden resultados en la aplicabilidad de las variables, pero de acuerdo al giro donde se apliquen en un contexto determinado.

La fundamentación metodológica de la investigación se dio a través de la creación de instrumentos que permitió cuantificar Los hallazgos adquiridos en la corporación de acuerdo al liderazgo resonante y la gestión administrativa. Ambos instrumentos fueron desarrollados y validados siguiendo estrictos criterios de validez de contenido y confiabilidad.

La justificación práctica del estudio se evidenció porque se aplicó en el contexto empresarial de la empresa Escuela de Alta Competencia y así mejorar las condiciones de las variables y con ello conseguir la mejora de la institución.

La justificación social es consecuencia social positiva ya que los resultados permitieron trabajar en el mejor desempeño del liderazgo resonante entre los colaboradores de la institución.

El objeto general de la investigación consistió en: establecer la relación entre Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024; así también se plantean objetivos específicos: a) establecer la relación entre la conciencia de uno mismo y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024; b) establecer la relación entre la

autogestión emocional y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024; c) establecer la relación entre la conciencia social y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024.

La hipótesis general de la investigación fue: existe relación entre Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024; así también se plantean hipótesis específicas: a) existe relación entre la conciencia de uno mismo y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024; b) existe relación entre la autogestión emocional y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024; c) existe relación entre la conciencia social y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024.

II. Marco teórico

Rodríguez et al. (2022) la metodología utilizada fue un enfoque de investigación cualitativa y el método empleado fue el análisis de documentos para llegar a un argumento crítico; y Como conclusiones, se encontró que la ausencia de liderazgo en las instituciones es un factor importante y un mal manejo de la gestión administrativa no permitió resolver problemas como las manifestaciones estudiantiles, huelga de directores, maestros y los administradores de las instituciones que al final perjudica el buen desempeño de las labores académicas hacia los estudiantes.

Baque (2021) en su estudio llevado a cabo en Ecuador, se propuso identificar ambas variables, y su impacto en la satisfacción en el trabajo; la metodología que se utilizó fue de tipo (descriptivo correlacional), utilizó lo exploratorio de tipo concluyente bajo los enfoque cualitativo y cuantitativo; y tuvo como conclusiones que el 48% de los encuestados observó que el liderazgo resonante promueve el aprendizaje colaborativo y mejora la autoestima de los empleados. Posteriormente, a través del análisis de correlación de Spearman, se confirmó que las variables en estudio mantenían una relación significativa.

Rodríguez et al. (2023) en su estudio realizado en Ecuador, se propuso examinar el valor del liderazgo como una herramienta para fomentar una administración eficaz en las instituciones de salud; la metodología utilizada fue un enfoque cualitativo descriptivo, de tipo investigación documental acerca de la elección y evaluación de datos provenientes de bases de datos reconocidas; y tuvo como conclusiones que los directivos encargados de dirigir la instituciones deben tener capacidad de administrar de manera efectiva los recursos escasos con el fin de proporcionar atención de alta calidad a los usuarios.

Marín (2021) en su estudio llevado a cabo en Colombia, se propuso examinar ambas variables de los directores de una unidad educativa; la metodología fue un enfoque cuantitativo, documento y de campo, transversal de carácter descriptivo analítico; que apuntaron a que el liderazgo desempeña un papel fundamental en los procesos de gestión administrativa para lograr los objetivos institucionales. Además,

se destacó que un enfoque directivo orientado al liderazgo en sí mismo representa una estrategia que mejora la calidad de la institución educativa. Por otro lado, se enfatizó que un liderazgo estratégico promueve la innovación en la gestión, lo que conduce a la obtención de resultados de calidad para la comunidad educativa.

Peña (2021) en su estudio realizado en Venezuela, se propuso la tarea de describir y proponer un modelo sobre las categorías de liderazgo y administración empresarial; la metodología se fundamentó en un análisis exhaustivo de la literatura especializada, además de emplear un enfoque cuantitativo para examinar muestras representativas de la población y llevar a cabo estudios de casos cualitativos de empresas exitosas; Como conclusiones, se destacó la importancia de prestar atención al factor humano, enfocándose en su integración y en el estilo de liderazgo. Se señaló que esto, a su vez, resulta en beneficios económicos. Además, se propuso un modelo de operatividad que se basa en aspectos humanos, como la promoción de la dignidad humana en función de las cualidades que poseen.

Cavagnaro y Carvajal (2020) en su investigación en Ecuador tuvo como objetivo proponer una teoría a las variables; la metodología fue positivista descriptivo, mixto, de diseño exploratorio y no experimental, de método histórico lógico empírico; se tuvo como conclusiones que los docentes y directivos de la institución requieren formación y desarrollo de habilidades en el trabajo en equipo, y se necesita aplicar una estrategia de liderazgo transformacional que permita medir y ver cambios en la gestión de la institución y se debe elaborar estrategias de integración que desarrolle el compromiso con la entidad.

Chancafe et al. (2021), se planteó evaluar cómo la gestión administrativa y el liderazgo afectan el programa presupuestal 068; hizo enfoque positivista con un enfoque cuantitativo. La investigación se realizó a nivel descriptivo y explicativo causal, utilizando un (diseño) (no experimental). Se aplicó el método Hipotético-Deductivo en un enfoque transversal o transaccional; Las conclusiones destacaron que tanto la gestión administrativa como el liderazgo ejercen una influencia significativa, por lo que es esencial considerar esta influencia al tomar decisiones relevantes.

Ruiz (2022) en su investigación, propuso identificar la conexión entre el liderazgo de los directivos y la institución; utilizó de carácter fundamental, cuantitativo de nivel descriptivo en profundidad. (no experimental) y de naturaleza correlacional transversal; Como conclusiones, se encontró correlación, con una alta correlación positiva de rho de Spearman de 0.895. asimismo, se vio una relación directa y significativa entre la organización y la gestión administrativa, con una correlación muy alta positiva de rho de Spearman de 0.845.

Luna (2021) en su estudio, se propuso identificar la conexión entre la administración de la institución y el liderazgo asertivo; la metodología fue con el método cuantitativa, no ensayo, transversal y descriptivo correlacional; Las conclusiones revelaron una deficiencia en la primer variable por ausencia de planificación, dirección y estrategias, lo que resultó en la incapacidad de cumplir con los objetivos. Además, se observó la ausencia de un liderazgo asertivo, marcado por el desconocimiento y la descoordinación en las tareas. También se señaló que la falta de dirección, planificación y organización definida se debió a una mala coordinación. Se encontró que a medida que mejoraba la gestión administrativa, aumentaba el liderazgo asertivo, y viceversa.

Hurtado (2020) en su estudio, se propuso analizar cómo el liderazgo transformacional afecta la gestión administrativa.; La metodología se caracterizó por ser de nivel explicativo, de tipo prospectivo en cuanto al período de estudio, de naturaleza observacional debido a que no se manipuló ninguna de las variables, de enfoque transversal en la medición de las variables, analítico con relacional considerando la cantidad de variables involucradas; Las conclusiones destacaron que la primer variable ejerce un impacto en la según variable.

Macavilca (2019) se planteó como objetivo la conexión entre las variables; utilizó una visión cuantitativo de carácter fundamental, correlacional, de investigación no experimental y de enfoque transversal; Las conclusiones indicaron que existe una conexión entre las variables, y además, se constató que existe una relación entre la planificación, dirección, control y el liderazgo transformacional.

Cayao (2023) en su investigación se ensimismo en las variables; la metodología fue de paradigma positivista de exploración cuantitativa, de forma tal que describe y correlaciona mediante la no experimentación; se tuvo como conclusiones que existe una franca y significativa entre las dos variables, que los niveles de liderazgos en la institución son insuficientes.

Vásquez (2022) en su investigación busco la determinación de variables; la metodología fue de diseño no experimental transaccional correlaciona a lo causal; se tuvo como conclusiones que se evidencia una relación positivo entre variables, el liderazgo influye en la variabilidad de la gestión administrativa, así también que el uso de las habilidades gerenciales.

Aliaga (2022) en su investigación ensimismo la gestión administrativa y las habilidades blandas; la metodología fue aplicar el método hipotético deductivo, tipo cuantitativo, básico, descriptivo correlacional de diseño donde no se experimenta; se tuvo como conclusiones un vinculo alto entre las dos variables, existe un relación moderada entre el liderazgo y la gestión administrativa.

Pinto (2021) en su investigación se inquietó por la variables; la metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo de investigación básica, donde no se experimenta, de corte transeccional o transversal; se tuvo como conclusiones que existe un vínculo único unificado entre variables, y que adicional existe la influencia y la planeación, ejecución y control en la gestión.

Choque (2020) en su investigación se inquietó con la variables; la metodología fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, donde no se experimenta de tipo descriptivo correlacional; se tuvo como conclusiones que existe relación positiva y por lo tanto todo cambio o directivas que se tenga de la primera variable influirá en la segunda variable de manera significativa.

Espinoza (2022) en su investigación se ensimismo por la variables; la metodología fue de investigación, donde se describió y explicó, de diseño de la investigación no experimental de corte transaccional o transversal; se tuvo como conclusiones que existe una relación influyente entre las variables, así mismo tiene

una influencia entre los colaboradores de la empresa, en cuanto a su compromiso, compañerismo y continuidad.

Gil (2023) en su investigación se inquietó por la variables; la metodología fue elemental, donde no se experimenta, describiendo lo que se vio; se tuvo como conclusiones que la primera variables está íntimamente relacionada con la segunda variable, así también las habilidades blandas están directamente relacionadas con el proceso de administración; así el liderazgo está relacionado con la gestión administrativa y las habilidades humanas están relacionadas con los procesos administrativos.

Ahora se procede a explicar fundamentos del liderazgo resonante

“El arte del liderazgo resonante radica en la capacidad de establecer un vínculo profundo con las emociones de los individuos, conduciéndolos hacia un camino de positividad emocional al expresar genuinamente los valores personales y conectar emocionalmente con quienes lo rodean” (Ramírez et al., 2021, p. 27).

El liderazgo resonante representa una novedosa forma de liderazgo en el entorno empresarial que puede inspirar a otros y generar energía y entusiasmo que actúan como un catalizador en el trabajo. Asimismo, es importante entender la conexión entre este estilo de liderazgo y la formación de un ambiente laboral lleno de emociones positivas, así como los diversos estilos de liderazgo que promueven la resonancia (Vásquez y Guerra, 2018, p. 10).

Los líderes resonantes son aquellos capaces de generar interés y motivación entre sus colaboradores. Por tanto, es crucial que los líderes cultiven una inteligencia emocional sólida para que sus acciones influyan positivamente en su entorno, con amigos o en el trabajo. Es esencial evitar conflictos entre colegas y reconocer la importancia de promover activamente un ambiente emocionalmente saludable para lograr resultados positivos en todos los niveles de la organización (Antequera et al., 2021).

La relevancia de la administración de resonancia se evidencia en el progreso de las labores y se debe buscar la armonía entre todos los miembros de la empresa, por lo que el gerente y el gerente deben aceptarse y respetarse, porque el gerente tiene que dar órdenes. Por otro lado, es quien piensa estratégicamente las acciones del equipo; sin embargo, depende de si sus socios comerciales lo respetarán y lo apoyarán para lograr sus objetivos (Vásquez y Guerra, 2018).

El liderazgo resonante combina un conjunto de factores claves que todo líder debe tener, por ejemplo, no puede dejar atrás la visión de empresa, la participación, la democracia, porque estos comportamientos pueden mejorar el desempeño y mejorar la distribución de tareas de los asociados y de toda la carrera. miembros del equipo. impacto emocional que mejora su desempeño personal (Vásquez y Guerra, 2018).

los líderes resonantes necesitan cultivar un elevado dominio emocional, junto con competencias como la planificación y la visión estratégica. Asimismo, deben ser capaces de concebir ideas innovadoras y llevarlas a la práctica. Sin embargo, todo esto depende de la habilidad del líder para gestionar eficazmente: esto implica aprovechar plenamente el potencial de las personas emocionalmente inteligentes, así como otros factores que los convierten en líderes efectivos para la empresa (Antequera et al., 2021).

El líder resonante, como agente catalizador de la innovación organizativa, ejerce una influencia determinante. Su habilidad radica en la generación de una resonancia emocional, una atmósfera impregnada de positividad y conexión humana, que no solo inspira a los miembros del equipo, sino que también los motiva a alcanzar su máximo potencial. Esta resonancia no solo se traduce en un clima laboral armonioso, sino que también desencadena un proceso de sinergia donde las distintas habilidades y perspectivas individuales convergen hacia un objetivo común de innovación y excelencia. En esencia, el líder resonante actúa como el arquitecto emocional de la organización, construyendo cimientos sólidos de confianza, colaboración y creatividad sobre los cuales se erige el progreso y la evolución continua (Couturier, 2023).

Aunque las herramientas de planificación son útiles para la gestión empresarial, una visión nítida, una misión clara y un conjunto de herramientas de gestión carecen de utilidad si los gerentes que las emplean no poseen habilidades efectivas de gestión personal. Podrías tener un automóvil moderno y en condiciones para manejar, pero si el conductor no puede gestionar sus emociones de manera óptima, no logrará avances significativos (Gallardo et al., 2024).

Cada líder debe emplear sus emociones para influir en los miembros de su equipo. Esto implica gestionar y aplicar sus emociones de manera efectiva, creando un efecto coherente que resuene con todos los miembros y evite la discordia caótica que puede surgir. La falta de armonía puede generar problemas en el equipo, por lo tanto, el líder debe reflexionar internamente para poder aprovechar al máximo las herramientas disponibles en su entorno y convertirlas en activos. En última instancia, el liderazgo efectivo se fundamenta en una base neurológica, y una base neurológica sólida, basada en la inteligencia emocional, facilitará una respuesta más adecuada a las demandas del entorno corporativo (Gallardo et al., 2024).

El liderazgo para definir, articular y dirigir la estrategia organizativa, con la finalidad de potenciar no solo el beneficio material de las organizaciones, sino también el beneficio inmaterial que repercute en el progreso y la prosperidad de los individuos. (Couturier, 2023).

El cerebro humano nos equipa con una herramienta para expresar nuestras emociones, particularmente a través de los circuitos abiertos de nuestro sistema límbico, encargado de regular las emociones. Este sistema influye y da forma a nuestras interacciones con el entorno y las relaciones que establecemos con él. Por ejemplo, esta región cerebral permite que una madre acuda a su hijo cuando llora y que una persona se sienta compasiva cuando enfrenta desafíos, especialmente si esas personas son parte de su familia (Colina et al., 2023).

El poder del liderazgo reside en las palabras del líder, las cuales son percibidas con mayor intensidad por el público que por sus propios colegas. Así, el efecto dominó se produce al transmitir los sentimientos del líder y la manera en que los comunica.

Esto es esencial para los miembros del equipo, ya que crea un ambiente emocional y reconoce el esfuerzo realizado por todos los integrantes del equipo (Colina et al., 2023).

el liderazgo se erige como un elemento imprescindible en la edificación de un enfoque gerencial que, mediante la integración, aspire a concebir y fomentar una diversidad de métodos y estrategias. Poner en práctica las diversas modalidades de abordar las diferentes situaciones, promoviendo el trabajo colaborativo como un mecanismo que permita otorgar funcionalidad a todas las competencias, habilidades y técnicas que cada individuo posee, facilitando su despliegue en el momento preciso y requerido para garantizar el cumplimiento de la planificación acorde con los lineamientos institucionales (Méndez y Padrón, 2022).

Cuando personas externas a nuestro entorno laboral observan a los miembros del equipo, pueden percibir cómo opera el grupo, qué emociones transmite el líder del equipo y cómo estas emociones influyen, para bien o para mal, en el ambiente emocional general. Por esta razón, se afirma que los líderes son responsables de manejar el estado emocional de su equipo (Chirinos et al., 2022).

En el entorno laboral, es común que el líder designado no posea las habilidades de liderazgo necesarias. A menudo, intenta afirmar su importancia en el equipo mediante órdenes y creyendo que al elevar la voz o imponerse puede resolver los problemas surgidos. Sin embargo, esta actitud no genera aceptación por parte del equipo y disminuye su capacidad para alcanzar metas. En tales situaciones, la credibilidad se ve comprometida debido a la falta de habilidades de liderazgo o a una pérdida de confianza en el líder designado. Es entonces cuando surge un líder no oficial, alguien que asume el rol de guía dentro del equipo, orienta las emociones de sus miembros, moldea sus reacciones y se convierte en la brújula emocional para todos en el equipo (Chirinos et al., 2022).

El liderazgo se manifiesta como la acción de un individuo que, por medio de sus habilidades, conocimientos y experiencias, dirige e inspira a otros individuos, otorgándoles confianza y credibilidad para que cumplan con sus labores y

responsabilidades conforme a lo planeado. Es decir, a través de su propia actuación, el líder logra persuadir a los demás mediante sus capacidades y cualidades para motivar y suscitar el interés por el trabajo en equipo en pro de los objetivos corporativos (Méndez y Padrón, 2022).

Los líderes resonantes deben aprender a gestionar sus emociones, ya que todos experimentamos distintos tipos de emociones en nuestra vida diaria. Ya sea enojo por llegar tarde o preocupación por el futuro, es algo que nos afecta a todos como seres humanos. Sin embargo, no podemos permitir que esas emociones negativas nos dominen y nos distraigan de nuestras responsabilidades. Si lo permitimos, estas emociones podrían secuestrar nuestra atención y dificultar nuestro desempeño en el trabajo dentro de la organización (Duarte y Gutiérrez, 2021).

Cuando llegamos a casa con emociones acumuladas y las proyectamos sobre nuestra pareja, esto puede ser perjudicial. Transmitimos y canalizamos nuestras emociones negativas hacia ellos, lo que puede sobrecargarlos. Esta sobrecarga puede afectar su desempeño y en lugar de mejorar, podríamos disminuir su capacidad para realizar sus tareas de manera efectiva (Duarte y Gutiérrez, 2021).

Respecto a la dimensión conciencia de uno mismo, esto implica la emergencia de conceptos o representaciones mentales que se basan en objetos naturales externos y se distinguen por su estabilidad, ya que son moldeados por relaciones sociales, metas compartidas y por las normativas compartidas, así como por su materialización en representaciones mentales (Díaz, 2005, p. 81).

se entiende “la autogestión emocional es equiparable a mantener un coloquio introspectivo; constituye el constituyente de la sapiencia emocional. que nos emancipa de nuestras emociones” (Goleman, 1999, p. 38).

La dimensión conciencia social se comprende como la apreciación que un individuo posee respecto al estado de los demás integrantes de la comunidad y su entorno, y cómo esta apreciación puede tener un impacto favorable o desfavorable en el desarrollo de las personas (Jurado, 2018, p. 2).

Subsecuentemente, se detalla los fundamentos de gestión administrativa:

La gestión administrativa es llevar a cabo una variedad de procesos de administración que incluyen la planificación, organización, dirección, coordinación e interacción, del mismo modo, la gestión de las actividades dentro de una empresa. En resumen, las decisiones y acciones requeridas de la organización se basan en estos procedimientos (Ramírez et al., 2017, p. 8).

El manejo implica el acto de establecer y preservar un contexto en el cual las personas colaboran en equipos para alcanzar de manera efectiva metas concretas (Ramírez et al., 2017, p. 9).

Las características de la administración incluyen la definición de metas de gestión y su validación a través de comparaciones externas. La comparación frecuentemente actúa como un método beneficioso de aprendizaje, ya que nos permite identificar lo que empresas exitosas están llevando a cabo y nos brinda lecciones y ejemplos que pueden servir como guía e inspiración para aquellos que buscan orientación (Chiavenato, 2006, p. 512).

Para que cualquier empresa tenga una buena gestión administrativa, debe definir sus objetivos organizacionales y compararlos con otras organizaciones de la misma industria; porque a través de la comparación podemos entender qué organización gestiona mejor sus recursos, y a partir de ahí es posible alimentarnos con lo mejor que cada organización tiene para ofrecer y utilizarlo como modelo y guía para usted mismo (Chiavenato, 2006).

La palabra Kaizen solía referirse a los procesos de gestión y a la cultura empresarial, en la actualidad, este término se refiere a la progresiva y constante mejora que se alcanza mediante la involucración activa y comprometida de todos los integrantes de una entidad en lo que hacen y cómo lo hacen (Chiavenato, 2006, p. 505).

Cada uno de los miembros debe demostrar un profundo compromiso hacia la organización, ya que esta dedicación es fundamental para el mejoramiento de la

gestión. Esta implicación debe resultar en mejoras tanto en los procedimientos como en la manera en que se efectúan los procesos y se toman decisiones dentro de la organización (Chiavenato, 2006).

Dentro del contexto la óptica de calidad, el liderazgo implica encabezar en lugar de imponer o controlar. El liderazgo significa movilizar recursos, distribuir responsabilidades, empoderar, motivar, fomentar el diálogo, aceptar aportes, alinear objetivos, comunicar, y transformar grupos en equipos que sean tanto integrados como autónomos (Chiavenato, 2006, p. 508).

Para lograr una adecuada administración, el éxito de la gestión requiere de un conjunto de cualidades como liderar un equipo, no un grupo pequeño, escucharlos, no dar órdenes, pero tener en cuenta sus sugerencias y propuestas, así como aprender a delegar. autoridad, delegar autoridad y lograr una meta organizacional (Chiavenato, 2006).

Todo esta ligado a cómo sus recursos son gestionados por los directivos encargados de los resultados. A través del análisis, podemos comprender su estructura organizativa, su eficacia en la gestión y su capacidad para alcanzar los objetivos establecidos. Esto nos permite evaluar el desempeño de los gerentes y medir el rendimiento general de la empresa (Peralta et al., 2023).

Para lograr una buena gobernanza, es necesario realizar un diagnóstico exhaustivo, tanto en el ámbito administrativo como económico. Esto se debe a que, para abordar un problema de manera efectiva, es crucial comprender la situación actual y poner el problema en contexto. En esta situación, se trata de organizarse para desarrollar y llevar a cabo acciones que mejoren las circunstancias existentes y promuevan la mejora continua dentro de un sistema administrativo sólido (Peralta et al., 2023).

Para garantizar una buena gobernanza, es fundamental considerar la estructura organizativa, ya que a través de esta se simplifican y optimizan las funciones que la institución debe llevar a cabo de manera adecuada y oportuna dentro de su marco

funcional. Las redes sociales, por otro lado, ofrecen a los usuarios la posibilidad de enfocarse en calidad (Mendoza y Moreira, 2021).

La dirección ejecutiva brinda a individuos externos a la organización una manera más directa de evaluar si esta tiene éxito o no, y también de determinar si los altos directivos son capaces de administrar los recursos de manera inteligente. Por esta razón, se dice que la dirección ejecutiva ofrece la oportunidad de mostrar cómo opera una organización y cómo se manejan los incidentes dentro de ella. En última instancia, esto aclara si la organización está alcanzando sus objetivos y permite medir (Mendoza y Moreira, 2021).

Respecto a la dimensión planeación podemos describir que es parte vital de todo proceso administrativo ya que permite proyectarnos hacia donde queremos llegar y como lo vamos realizar, y es bajo este enfoque que se une a la modernización de estado ya que prevé como debería funcionar las entidades de manera eficiente y eficaz ya que en el marco de su independencia debemos actuar sujetos a la normativa transversal que rige a todo el sistema del estado (Marcó et al., 2016).

Respecto a la dimensión organización podemos describir que “Se crea la configuración que se distingue por integrar la jerarquía, los medios de comunicación, las reglas, las líneas de autoridad y las áreas funcionales donde se ejecutarán todas estas interacciones” (Duque, 2018, p. 50).

Respecto a la dimensión dirección podemos describir que “La gestión orienta y coordina los esfuerzos de los empleados y las distintas áreas operativas para alcanzar los objetivos establecidos según lo planificado y organizado” (Duque, 2018, p. 52).

Respecto a la dimensión control podemos describir que “Es el espacio donde se lleva a cabo la evaluación comparativa de los resultados de todos los aspectos que fueron planificados” (Duque, 2018, p. 54).

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

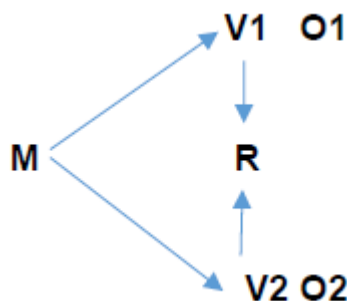
Tipo: Este estudio es aplicada ya que buscó una amalgama de saberes teóricos vayan a situaciones específicas y porque intenta aplicar los conocimientos adquiridos de forma inmediata porque es directamente aplicable a la realidad en un momento determinado y en una situación específica que es relevante para usted (Sánchez y Reyes, 2015, p. 37).

La investigación cuantitativa desarrolla métodos específicos basados en pruebas de variables, hipótesis y teorías, modelos establecidos y herramientas estandarizadas, y realiza datos numéricos respaldados por análisis estadístico (Hernández y Mendoza, 2018, p. 3).

Diseño: Se definió como no experimental según lo afirman los autores y se preparó sin manipulación deliberada de variables, por lo tanto, sólo se permiten efectos observacionales (Hernández y Mendoza, 2018).

Contó con un nivel correlacional ya que buscó comprender el nivel de interrelación o enlace que se manifiesta entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en el marco particular de investigación. y hacer predicciones que vayan más allá de eso (Hernández y Mendoza, 2018, p. 108).

Esquema:



M=muestra

V1 O1: Liderazgo resonante

V2 O2: Gestión administrativa

R: Relación (correlación)

O1, O2: Observaciones

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1. Liderazgo resonante

Definición conceptual.

Los líderes resonantes tienen la capacidad de generar interés y entusiasmo en sus colegas, por lo que los líderes deben desarrollar una inteligencia emocional óptima para que los productos de este desarrollo tengan un impacto positivo en sus familiares, amigos y quienes los rodean. Por ello, es necesario evitar desacuerdos entre compañeros y entender que los sentimientos deben desarrollarse activamente para que los resultados se reflejen en la organización (Antequera et al., 2021).

Definición operacional

La variable fue evaluada a través del uso del instrumento, el cual incluye tres (3) dimensiones, las cuales se describen en la columna siguiente.

Dimensiones

La dimensión conciencia de uno mismo presenta los indicadores: análisis personal y confianza en sí mismo.

La dimensión autogestión emocional presenta los indicadores: dialogo interno continuo y control de sus emociones.

La dimensión conciencia social presenta los indicadores: expresan sus emociones e irradian confianza.

Todos se medirán bajo una escala de medición ordinal.

Variable 2. Gestión administrativa

Definición conceptual.

Su objetivo es determinar y legitimar los objetivos de la gestión mediante comparación externa. La comparación suele ser un método saludable de aprendizaje porque nos hace conscientes de lo que están haciendo las buenas empresas y proporciona lecciones y ejemplos para guiar y orientar a quienes carecen de inspiración (Chiavenato, 2006).

Definición operacional.

La variable actual fue evaluada mediante el uso de un instrumento, el cual se compone de 4 dimensiones, tal como se detalla a continuación.

Dimensiones

La dimensión planeación presenta los indicadores: objetivos y estrategias.

La dimensión organización presenta los indicadores: división del trabajo y autoridad.

La dimensión dirección presenta los indicadores: conducción y comunicación.

La dimensión control presenta los indicadores: verificación y corrección.

Todos se medirán bajo una escala de medición ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Una población es un conglomerado de unidades que cumplen un conjunto de especificaciones, por lo que sus características constituyentes deben estar claramente definidas (Hernández y Mendoza, 2018, p. 198).

Para nuestro caso fue de 10 trabajadores de la Escuela de Alta Competencia

Criterio de inclusión: trabajadores de la Escuela de Alta Competencia

Criterio de exclusión: que no sean trabajadores de la Escuela de Alta Competencia

Muestra: Consiste en un subconjunto de una población determinada, básicamente, las personas que recopilan la información son las mismas, por lo que es

importante defina precisión y, lo más importante, defina claridad. (López y Fachelli, 2015, p. 16).

En nuestro estudio, no se seleccionó una muestra, sino que se trabajó con toda la población.

Muestreo: Se aplicó un método de muestreo no probabilístico, que se emplea típicamente para seleccionar individuos con ciertas características específicas. Esto incluye muestras por conveniencia, que se caracterizan por ser seleccionadas de acuerdo con la intención del investigador.

Unidad de análisis: los remunerados de la Escuela de Alta Competencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica: Por ello la técnica de la encuesta se utiliza “Tanto en análisis descriptivos como correlativos-causales, donde se busca realizar estimaciones de variables en la población” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 180).

3.4.2 Instrumentos: Se utilizó como instrumento el cuestionario ya que “Dentro del ámbito de los fenómenos sociales, la técnica más habitualmente utilizada para recopilar información es a través del uso de cuestionarios” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 250).

Tabla 1*Ficha técnica del cuestionario liderazgo resonante*

Características	Descripciones
Nombre	Escala de medición de liderazgo resonante
Autor	Gerson Mayorca Perez
Objetivo	Apreciación del liderazgo resonante
Ámbito de aplicación	Escuela de Alta Competencia
Informadores	Todos en la Escuela de Alta Competencia
Administración	personal
Validación	especialistas e investigadores de la Universidad Cesar Vallejo
Duración	9 minutos
Significación	Apreciación del liderazgo resonante en correspondencia con dimensiones
Finalidad	Identificar si el liderazgo resonante se emplea de manera adecuada en beneficio de la Escuela de Alta Competencia
Puntajes	Desde el uno hasta el cinco por cada pregunta
Material	Formulario utilizando el google

Tabla 2*Ficha técnica del cuestionario gestión administrativa*

Características	Descripciones
Nombre	Escala de medición de la gestión administrativa
Autor	Gerson Mayorca Perez
Objetivo	Apreciación de la gestión administrativa
Ámbito de aplicación	Escuela de Alta Competencia
Informadores	Todos en la Escuela de Alta Competencia
Administración	personal
Validación	especialistas e investigadores de la Universidad Cesar Vallejo
Duración	9 minutos
Significación	Apreciación de la gestión administrativa en correspondencia con dimensiones
Finalidad	Identificar si la gestión administrativa se emplea de manera adecuada en beneficio de la Escuela de Alta Competencia
Puntajes	Desde el uno hasta el cinco por cada pregunta
Material	Formulario utilizando el google

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez: se validó por jueces dados por la universidad, quienes revisaron y dieron su visto bueno al instrumento

Confiabilidad: el análisis de consistencia interna se realizó mediante el Alfa de Cronbach.

3.5 procedimientos

Este trabajo debe ser previamente autorizado por la empresa. Investigue y busque para determinar qué nombre usar realidad del problema y luego identificar cada propósito, contexto y la base teórica de nuestro estudio es la siguiente. Desarrollar cuestionarios con diferentes preguntas para cada indicador. Después de la

revisión por parte de tres expertos altamente calificados en el campo, el instrumento fue finalmente proporcionado a nuestra unidad de estudio particular.

3.6 Métodos de análisis de datos

Fue efectuado utilizando el software estadístico SPSS versión 26 para la creación de gráficos y tablas.

Descriptivo: se catalogó los datos utilizando el SPSS, considerando información general correspondiente a cada variable bajo investigación, con el propósito de definir las propiedades, rasgos, conceptos y fenómenos particulares.

Inferencial: Se llevó a cabo para cada hipótesis formulada mediante la aplicación de un coeficiente estadístico, generalmente de correlación, que se traduce en un valor numérico específico que evalúa cada hipótesis.

Asimismo, la confiabilidad de los dos cuestionarios utilizando el Alfa de Cronbach.

Tabla 3

Escala de Alfa de Cronbach

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente]0,9, 1]
2	Muy bueno]0,7, 0,9]
3	Bueno]0,5, 0,7]
4	Regular]0,3, 0,5]
5	Deficiente	[0, 0,3]

Nota: Tuapanta et al., 2017, p. 41.

Para contrastar las hipótesis general e hipótesis específicas se utilizó el estadístico R de Pearson.

Tabla 4*Escala del R de Pearson*

Índice	Nivel de correlación	Valor del R de Pearson
1	Perfecta correlación	+ - 1
2	Fuerte correlación	[0,75 - 1[
3	Intermedia correlación	[0,25 – 0.75[
4	Débil correlación]0 – 0.25[
5	No hay correlación	0

Nota: Fiallos, 2021, p. 2496.

Análisis de confiabilidad

Análisis de confiabilidad del liderazgo resonante.

La evaluación de la coherencia interna de la evaluación del liderazgo resonante se practicidad Alfa de Cronbach, aplicado al cuestionario que contaba con cinco opciones y una escala de Likert.

Tabla 5*Análisis de confiabilidad del instrumento liderazgo resonante*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,949	18

La tabla 5 muestra los resultados de consistencia interna de liderazgo resonante Indicado en la tabla 3, mediante al Alfa de Cronbrach fue de 0.949, lo cual es mayor a 0.90 y nos indicó que el instrumento de liderazgo resonante presenta nivel de fiabilidad excelente, de acuerdo a con Tuapanta et al. (2017).

Análisis de confiabilidad de la gestión administrativa.

La evaluación de la consistencia interna del test de gestión administrativa se llevó a cabo practicidad Alfa de Cronbach, aplicado al cuestionario que presentaba cinco opciones en una escala de Likert.

Tabla 6*Análisis de confiabilidad del instrumento gestión administrativa*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,865	16

La tabla 6 muestra los resultados de consistencia interna de liderazgo resonante indicado en la tabla 3, mediante al Alfa de Cronbrach fue de 0.865, lo cual es mayor a 0.70 y nos indicó que el instrumento de gestión administrativa presenta nivel de fiabilidad muy buena, de acuerdo a con Tuapanta et al. (2017).

3.7 Aspectos éticos

Es vital mantener una conducta ética en todas las actividades de investigación, tales como ensayos, tesis, entre otros. La ética representa la manera en que nos comportamos como seres humanos, sirviendo como un marco que sepa distinguir. Esta disciplina define la esencia de la humanidad y expone los principios éticos que la definen. Demostrar una conducta ética en todos los aspectos (Inguillay et al., 2020). Se realizó una revisión bibliográfica con el debido respeto por la autoría y utilizando datos de fuentes confiables, sin realizar modificaciones en ningún contenido. Además, se reconoce la importancia de mantener la confidencialidad para garantizar la participación voluntaria de los encuestados.

Se observó el debido respeto hacia la propiedad intelectual de los autores. mediante la inclusión de citas y referencias apropiadas. La preservación de la identidad de los encuestados se llevó a cabo para garantizar su anonimato y cumplir con los procedimientos legales pertinentes. La conducta fue profesional, ajustándose a los requisitos éticos e investigativos establecidos por la Universidad César Vallejo. Asimismo, para cumplir con estos estándares éticos, se siguieron la séptima edición de las normas APA, asegurando la originalidad y evitando cualquier forma de plagio mediante la verificación a través del programa Turnitin. Con una muestra de diez trabajadores de la empresa Escuela de Alta Competencia, lo que permitió la obtención estadística.

Se aseguró la incolumidad de los datos y se dispensó un trato reverente a los participantes.

La privacidad de los datos recolectados, los cuales fueron empleados únicamente con propósitos de análisis.

Se asegura que los datos proporcionados por los encuestados no han sido alterados o manipulados.

Aprobación informada de los participantes, quienes accedieron participar de forma voluntaria en la investigación.

Observancia del crédito de los trabajos empleados en la revisión bibliográfica, mediante el uso apropiado de citas y referencias para honrar las decisiones de los autores.

Preservación del anonimato de los encuestados mediante la protección de su identidad, asegurándose de no divulgar información que pueda identificarlos de manera específica en ningún momento.

Conformidad con la legalidad en todos los aspectos del estudio, adquiriendo las autorizaciones necesarias para llevar a cabo la investigación.

Conducta profesional A lo largo de toda la trayectoria investigativa, ceñiéndose a los preceptos éticos y técnicos del campo pertinente.

IV. Resultados

4.1. análisis de los resultados

Se compiló datos para establecer el análisis mediante la encuesta que se realizó en Google Forms, donde se encuestó a los diez trabajadores que tiene la empresa.

La materialización de la encuesta fue establecida con 34 preguntas, dividiéndose en dieciocho preguntas para liderazgo resonante y dieciséis preguntas para gestión administrativa.

4.2. Resultado del objetivo general

Establecer la relación entre Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024.

Tabla 7

Nivel de relación entre el Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024

		Gestión administrativa			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Liderazgo resonante	Nivel bajo	Recuento	1	2	0	3
		% del total	10.0%	20.0%	0,0%	30.0%
	Nivel medio	Recuento	2	2	0	4
		% del total	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%
	Nivel alto	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0.0%	10.0%	20.0%	30.0%
Total	Recuento	3	5	2	10	
	% del total	30.0%	50.0%	20.0%	100,0%	

La tabla 7 muestra la relación entre las variables en el hecho de que, de los diez encuestados, uno, lo que representa el 10%, considera una relación de nivel bajo,

mientras que dos, el 20%, consideran un nivel medio, y otros dos, también representando el 20%, consideran nivel alto.

4.3. Resultado del objetivo específico 1

Establecer la relación entre la conciencia de uno mismo y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024

Tabla 8

Nivel de relación entre conciencia de una mismo y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024

		Gestión administrativa				
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total
Conciencia de uno mismo	Nivel bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	10.0%	0.0%	0,0%	10.0%
	Nivel medio	Recuento	2	5	2	9
		% del total	20.0%	50.0%	20.0%	90.0%
	Nivel alto	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	Recuento	3	5	2	10	
	% del total	30.0%	50.0%	20.0%	100,0%	

En la tabla 8 los diez colaboradores, uno, equivalente al 10%, percibe una relación con un nivel bajo, mientras que cinco, representando el 50%, consideran un nivel medio, y ningún colaborador, representando el 0%, evalúa un nivel alta.

4.4. Resultado del objetivo específico 2

Establecer la relación entre la autogestión emocional y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024.

Tabla 9

Nivel de relación entre la autogestión emocional y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024

		Gestión administrativa			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Autogestión emocional	Nivel bajo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	10.0%	10.0%	0,0%	20.0%
	Nivel medio	Recuento	2	3	0	5
		% del total	20.0%	30.0%	0.0%	50.0%
	Nivel alto	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0.0%	10.0%	20.0%	30.0%
Total	Recuento	3	5	2	10	
	% del total	30.0%	50.0%	20.0%	100,0%	

En la tabla 9 se ilustra por el hecho de que, entre los diez colaboradores encuestados, uno, representando el 10%, percibe una relación con un nivel bajo, mientras que tres, lo que representa el 30%, la consideran de nivel medio, y dos, también representando el 20%, la califican como de nivel altísimo.

4.5. Resultado del objetivo específico 3

Establecer la relación entre la conciencia social y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024.

Tabla 10

Nivel de relación entre la conciencia social y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024

		Gestión administrativa			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Conciencia social	Nivel bajo	Recuento	2	2	0	4
		% del total	20.0%	20.0%	0,0%	40.0%
Conciencia social	Nivel medio	Recuento	1	1	0	2
		% del total	10.0%	10.0%	0.0%	20.0%
Conciencia social	Nivel alto	Recuento	0	2	2	4
		% del total	0.0%	20.0%	20.0%	40.0%
Total		Recuento	3	5	2	10
		% del total	30.0%	50.0%	20.0%	100,0%

En la tabla 10 los diez colaboradores, dos, representando el 20%, perciben una relación con un nivel bajo, uno, equivalente al 10%, la considera de nivel medio, y dos, también representando el 20%, la califican como de nivel alto.

4.6. Resultados por frecuencia

Variable 1: liderazgo resonante

Tabla 11

Niveles del liderazgo resonante

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	3	30
Nivel medio	4	40
Nivel alto	3	30
Total	10	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la variable liderazgo resonante.

La tabla 11 el 30% percibe bajo, el 40% un medio y el 30% un alto en cuanto a la variable "liderazgo resonante".

Dimensión 1: conciencia de uno mismo

Tabla 12

Niveles de la conciencia de uno mismo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	1	10
Nivel medio	9	90
Nivel alto	0	0
Total	10	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la dimensión conciencia de uno mismo.

La tabla 12 el 10% percibe bajo, el 90% medio y el 0% alto en relación "conciencia de uno mismo".

Dimensión 2: autogestión emocional

Tabla 13

Niveles de la autogestión emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	2	20
Nivel medio	5	50
Nivel alto	3	30
Total	10	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la dimensión autogestión emocional.

La tabla 13 el 20% percibe bajo, el 50% medio y el 30% alto en relación con "autogestión emocional".

Dimensión 3: conciencia social

Tabla 14

Niveles de la conciencia social

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	4	40
Nivel medio	2	40
Nivel alto	4	40
Total	10	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la dimensión conciencia social.

Según la tabla 14, el 40% percibe bajo, el 20% medio y el 40% alto en lo que respecta a "conciencia social".

Variable 2: gestión administrativa

Tabla 15

Niveles de la gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	3	30
Nivel medio	5	50
Nivel alto	2	20
Total	10	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la variable gestión administrativa.

La tabla 15 el 30% percibe bajo, el 50% medio y el 20% alto con "gestión administrativa".

Dimensión 1: planeación

Tabla 16

Niveles de la planeación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	4	40
Nivel medio	4	40
Nivel alto	2	20
Total	10	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la dimensión planeación.

La tabla 16 el 40% percibe bajo, el 40% medio y el 20% alto en relación con "planeación".

Dimensión 2: organización

Tabla 17

Niveles de la organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	2	20
Nivel medio	8	80
Nivel alto	0	0
Total	10	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la dimensión organización.

La tabla 17 el 20% percibe bajo, el 80% medio y el 0% alto en relación "organización".

Dimensión 3: dirección

Tabla 18

Niveles de la dirección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	3	30
Nivel medio	7	70
Nivel alto	0	0
Total	10	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la dimensión dirección.

La tabla 18 el 30% percibe bajo, el 70% medio y ningún colaborador alto a "dirección".

Dimensión 4: control

Tabla 19

Niveles de control

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	3	30
Nivel medio	5	50
Nivel alto	2	20
Total	10	100,0

Nota: Resultados por frecuencia de la dimensión control.

La tabla 19 el 30% percibe bajo, el 50% medio y el 20% alto a "control".

4.7. Prueba de normalidad de las variables

H₀. Las variables liderazgo resonante y gestión administrativa presentan una distribución normal

H_a. Las variables liderazgo resonante y gestión administrativa no presentan una distribución normal.

Tabla 20

Resultados de la prueba de normalidad de las variables liderazgo resonante y gestión administrativa.

Variables	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Liderazgo resonante	,872	10	,105
Gestión administrativa	,945	10	,606

La tabla 20 demuestra la distribución de los puntajes de las variables liderazgo resonante y gestión administrativa, la significancia en ambas variables indica que los

puntajes se aproximan a una distribución normal, el valor Sig. es de 0,105 para la variable 1 y 0.606 para la variable 2. dicho resultado permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa. Por lo tanto, es paramétrica, y se utilizó R de Pearson.

4.8. Prueba de la hipótesis general

H₀. No Existe relación existe entre el liderazgo resonante y la gestión administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024

H_a. Existe relación existe entre el liderazgo resonante y la gestión administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024

Tabla 21

Resultados de la correlación entre liderazgo resonante y gestión administrativa

		Liderazgo resonante	Gestión administrativa
Liderazgo resonante	Correlación de Pearson	1	,829
	Sig. (bilateral)		,003
	N	10	10
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,829	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	10	10

Nota: Resultados obtenidos de las variables liderazgo resonante y gestión administrativa.

En la tabla 21 observa un nivel de significancia de 0.003, que es inferior a 0.05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Además, se identifica un coeficiente de correlación de Pearson (R) de 0.829, indicando una correlación positiva fuerte entre las variables.

4.9. Prueba de hipótesis específicas

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀. No Existe relación existe entre la conciencia de uno mismo y la gestión administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024.

H_a. Existe relación existe entre la conciencia de uno mismo y la gestión administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024.

Tabla 22

Resultados de la correlación entre la conciencia de uno mismo y la gestión administrativa

		Conciencia de uno mismo	Gestión administrativa
Conciencia de uno mismo	Correlación de Pearson	1	,795
	Sig. (bilateral)		,006
	N	10	10
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,795	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	10	10

Nota: Resultados obtenidos de la conciencia de uno mismo y la variable gestión administrativa.

En la tabla 22 muestra un nivel de significancia de 0.006, inferior a 0.05, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa.

Además, se evidencia un coeficiente de correlación de Pearson (R) de 0.795, indicando una fuerte correlación positiva entre estas variables.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀. No Existe relación existe entre la autogestión emocional y la gestión administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024.

H_a. Existe relación existe entre la autogestión emocional y la gestión administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024.

Tabla 23

Resultados de la correlación entre la autogestión emocional y la gestión administrativa

		Autogestión emocional	Gestión administrativa
Autogestión emocional	Correlación de Pearson	1	,855
	Sig. (bilateral)		,002
	N	10	10
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,855	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	10	10

Nota: Resultados obtenidos de la autogestión emocional y la variable gestión administrativa.

En la tabla 23 muestra un nivel de significancia de 0.002, lo que es menor que 0.05, permitiendo así el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa. Además, se observa un coeficiente de correlación de Pearson (R) de 0.855, lo cual indica una fuerte correlación positiva entre estas variables.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₀. No Existe relación existe entre la conciencia social y la gestión administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024.

H_a. Existe relación existe entre la conciencia social y la gestión administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024.

Tabla 24

Resultados de la correlación entre la conciencia social y la gestión administrativa

		Conciencia social	Gestión administrativa
Conciencia social	Correlación de Pearson	1	,707
	Sig. (bilateral)		,022
	N	10	10
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,707	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	10	10

Nota: Resultados obtenidos de la conciencia social y la variable gestión administrativa.

En la tabla 24 un nivel de significancia de 0.022, lo cual es menor que 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Además, se observa un coeficiente de correlación de Pearson (R) de 0.707, lo que indica una fuerte correlación positiva entre estas variables.

V. Discusión

La discusión se enfocó en examinar los resultados obtenidos, comparándolos minuciosamente con investigaciones previas mencionadas en la sección de antecedentes, así como con teorías y literatura científica pertinente. La interpretación se llevó a cabo en múltiples etapas, que incluyeron un análisis estadístico detallado para evaluar y responder a las hipótesis generales y específicas planteadas.

El estudio exhibió una restricción enlazada al tamaño de la muestra elegida para la investigación, compuesta por 10 colaboradores de la empresa. Esta muestra reducida podría influir en la significancia de los resultados obtenidos, ya que su tamaño podría no ser suficiente para generar conclusiones generalizables fuera del ámbito de la investigación realizada.

El objetivo general que se desarrolló según Ramírez et al. (2021) nos dice que el liderazgo resonante implica conectar con las emociones y guiarlas al expresar sus propios valores que se relacionan con el desarrollo del trabajo en una variedad de procesos de la gestión administrativa que permitan alcanzar los objetivos establecidos por una empresa.

En el estudio se constató una correlación positiva robusta, con significación de 0.003 y R de Pearson de 0.829. Los ajustes implementados en el ámbito del liderazgo resonante impactaron en la evolución de la gestión administrativa de la empresa, de ahí la necesidad de establecer estrategias que fortalezcan tanto el liderazgo resonante como la gestión administrativa en su totalidad.

Los hallazgos obtenidos en la meta global están en armonía con el estudio llevado a cabo por Rodríguez et al. (2022), el cual evidenció una correlación positiva sólida y destacó que la carencia de liderazgo resonante impide la resolución de problemas y conduce a una gestión administrativa deficiente. Por consiguiente, es imperativo establecer directrices y estrategias destinadas a fortalecer tanto el liderazgo resonante como la gestión administrativa

El propósito específico número uno consistió en discernir la conexión entre la conciencia de uno mismo y la segunda variable en la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024. Según Días (2005), la conciencia de uno mismo implica la emergencia de ideas u objetos mentales que se refieren a un objeto natural externo y se caracteriza por su estabilidad. Por su parte, Ramírez et al. (2021) afirmaron que la gestión administrativa constituye una gama de procesos inherentes a la administración misma, lo que sugiere que la conciencia de uno mismo se refleja en el desempeño y desarrollo de la gestión administrativa. En el estudio, significación de 0.006 y un coeficiente R de Pearson de 0.795, correlación positiva sólida. Este resultado está en línea con la investigación realizada por Baque (2021), que reveló una correlación significativa, ya que los empleados demostraron que el avance de la conciencia de uno mismo está vinculado con la mejora y el desempeño de la gestión administrativa. Por lo tanto, es esencial establecer mecanismos de trabajo, directrices y políticas que fortalezcan y mejoren progresivamente la conciencia de uno mismo, ya que esto repercutirá en el progreso de la gestión administrativa.

El propósito específico número dos fue establecer la interrelación entre la autogestión emocional y segunda variable en la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024. Según Goleman (1999), la autogestión emocional implica mantener un diálogo interior que posibilite liberarse de las propias emociones. A su vez, Chiavenato (2006) explicó que toda gestión administrativa eficaz debe incluir liderazgo y la definición clara de los objetivos organizacionales. En el estudio, significación de 0.002 y R de Pearson de 0.855, correlación positiva sólida. Esto se entrelaza con Marín (2021). Por consiguiente, es esencial establecer mecanismos que fomenten la autogestión emocional, tales como directrices, políticas, normativas y talleres, ya que esto repercute en un desempeño óptimo de la gestión administrativa.

El propósito específico número tres estableció la conciencia social y segunda variable en la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024. Según Jurado et al. (2018), la conciencia social cómo esto puede afectar positiva o negativamente a las personas. Asimismo, Chiavenato (2006) afirmó que, para lograr una gestión administrativa óptima, se requiere de personas con capacidad de liderazgo y conciencia de su entorno. En el estudio, se encontró una significancia de 0.022 R de Pearson de 0.707, correlación positiva sólida. Este resultado coincide con la investigación realizada por Cavagnaro y Carvajal (2020), ya que el personal necesita capacitación y desarrollo de habilidades relacionadas con la conciencia social para mejorar la gestión administrativa. Por lo tanto, es fundamental establecer políticas de mejora del personal en términos de conciencia social, así como proporcionar herramientas para mejorar el trabajo.

Las implicaciones son que las empresas están lideradas por trabajadores que deberían tener conciencia de uno mismo y que les permitan desarrollar un análisis personal optimo y fortalecer la confianza en sí mismos.

El estudio demostró que es importante que los trabajadores tengan una autogestión emocional coherente con un diálogo interno continuo que le permita el control de sus emociones.

Así mismo se demostró la importancia de aprender y conocer la conciencia social que les permite entender su entorno y como interactuar entre ellos para expresar sus emociones adecuadamente e irradiar confianza.

Por consiguiente, el presente análisis aspira a constituirse en el fundamento para investigaciones ulteriores. En temas relacionados al liderazgo resonante y la gestión administrativa, extrapolando sus hallazgos y aplicándolo de manera coherente y utilizando los principios científicos se puede solucionar los problemas referentes a estos temas en las empresas.

VI. Conclusiones

1. Con respecto al propósito general, se concluyó mediante el coeficiente R de Pearson, cuyo valor alcanzó 0.829, demostrando una correlación positiva significativa entre las variables "liderazgo resonante" y "gestión administrativa". Además, se obtuvo un nivel de significancia de 0.003, inferior al umbral del 0.05, lo que posibilitó la refutación de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa.
2. En relación al propósito específico número uno, se estableció mediante el coeficiente R de Pearson, cuyo valor se cifró en 0.795, señalando una correlación positiva considerable entre la "conciencia de uno mismo" y la "gestión administrativa". Al mismo tiempo, se alcanzó un nivel de significancia de 0.006, por debajo del 0.05, lo que posibilitó la invalidación de la hipótesis nula y la validación de la hipótesis alternativa.
3. En relación al propósito específico dos, se concluyó mediante el coeficiente R de Pearson, el cual arrojó un valor de 0.855, demostrando una correlación positiva sólida entre la "autogestión emocional" y la "gestión administrativa". Asimismo, se alcanzó un nivel de significancia de 0.002, por debajo del 0.05, lo que posibilitó la invalidación de la hipótesis nula y la confirmación de la hipótesis alternativa.
4. Con respecto al propósito específico tres, se estableció mediante el coeficiente R de Pearson, cuyo valor se situó en 0.707, indicando una correlación positiva sólida entre la "conciencia social" y la "gestión administrativa". Además, se alcanzó un nivel de significancia de 0.022, por debajo del umbral de 0.05, lo que

posibilitó la refutación de la hipótesis nula y la validación de la hipótesis alternativa.

VII. Recomendaciones

1. Al responsable de la empresa Escuela de Alta Competencia de Lima, implementar un plan de fortalecimiento de liderazgo resonante, estableciendo programas para que los colaboradores desarrollen la conciencia de uno mismo, autogestión emocional y conciencia social, de tal forma que permita influir positivamente en la gestión administrativa.
2. Al responsable de Escuela de Alta Competencia de Lima, implementar estrategias de capacitación enfocada en desarrollar en los colaboradores la conciencia de uno mismo el mismo que coadyuve al análisis personal y a potencializar la confianza en sí mismo y de esta manera influir positivamente.
3. Al responsable de la empresa Escuela de Alta Competencia de Lima, implementar estrategias de capacitación enfocada en desarrollar en los colaboradores la autogestión emocional el mismo que coadyuve que los colaboradores desarrollen el dialogo interno continuo y el control de sus emociones y de esta manera influir positivamente.
4. Al responsable de la empresa Escuela de Alta Competencia de Lima, implementar estrategias de capacitación enfocada en desarrollar en los colaboradores la conciencia social el mismo que coadyuve que los colaboradores desarrollen y aprendan a expresar sus emociones e irradien confianza y de esta manera influir positivamente en la gestión administrativa de la empresa.

Referencias

- Aliaga, L. F. (2022) gestión administrativa y habilidades blandas en el personal de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77636/Aliaga_DL_F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alonso, M. R. (2020). Rethinking local public action through new models of administrative management. *Journal of Local and Regional Administration Studies*, 1(14), 49-68. <https://www.redalyc.org/journal/5764/576466541003/576466541003.pdf>
- Antequera, R. R., Ramírez, R. I., Santamaría, M. J. y Lay, N. D. (2021). Liderazgo resonante según el género: un estudio en las pequeñas y mediana empresa de la ciudad de Barranquilla. *Revista de la Universidad del Zulia*, 12(34), 29-44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8810024>
- Baque, M. A. (2021). *El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la unión ecuatoriana, 2020* [tesis de doctorado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio UPU. http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/4688/Maria_Tesis_Doctor_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Boy, A. M., Espinoza, A. B., Olmos, D. y Carlos, J. A. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462-1473. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890762>
- Carrascal, L. (2022). *El liderazgo resonante para fortalecer la satisfacción laboral como herramienta de la gerencia escolar* [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Experimental Libertador]. Repositorio de la UPEL. <http://espacio-digital.upel.edu.ve/index.php/TGM/article/view/538/513>
- Cavagnaro, C. X. y Carvajal, C. E. (2020). El liderazgo transformacional en la gestión educativa en la unidad educativa Republica de Francia de Guayaquil. Digital

Publisher CEIT, 6(1), 132-149.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897557>

- Cayao, V. M. (2023). Liderazgo transformacional y gestión administrativa en instituciones educativas de dos centros poblados del distrito Querocotillo [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123020/Cayao_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chancafe, F. J., Espinoza, R., Ramos, O. M. y Asca, P. G (2020). Gestión administrativa, liderazgo del programa presupuestal 068 sector salud, 2020. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 5(1), 92-112. <https://www.journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/163/434>
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (17ª Ed.). Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chirinos, Y., Godínez, R., Barbera, N. y Pérez, C. M. (2022). Consolidación de un emprendimiento sostenible y saludable basado en un liderazgo resonante y desempeño laboral. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(4), 1-30. <https://www.redalyc.org/journal/280/28073811003/html/>
- Chirinos, Y., Rojas, D. C. y Barbera, N. (2020). Influencia del liderazgo resonante en el desempeño laboral para crear organizaciones saludables. En F. F. E. Universitario (Ed), *Tendencias en la investigación universitaria* (1ra. Ed, pp. 132-148). Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero. https://www.researchgate.net/profile/Nataliya-Barbera-Alvarado/publication/349775978_CAPITULO_IX_INFLUENCIA_DEL_LIDERA_ZGO_RESONANTE_EN_EL_DESEMPENO_LABORAL_PARA_CREAR_ORGANIZACIONES_SALUDABLES/links/60416516a6fdcc9c7812245d/CAPITULO-IX-INFLUENCIA-DEL-LIDERAZGO-RESONANTE-EN-EL-DESEMPENO-LABORAL-PARA-CREAR-ORGANIZACIONES-SALUDABLES.pdf

- Choque, M. M. (2020). Liderazgo transformacional y gestión administrativa en las instituciones educativas de las redes 11, 12, 13 de la UGEL N° 06 del distrito de Ate, 2019 [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la UPU.
http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/3611/Maria_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Colina, M. M., Romero, T. G., Maya, R. E., Nieves, D. P. y Carreo, B. K. (2023). Liderazgo resonante en el desempeño académico de los estudiantes universitarios: programa de lengua castellana e inglés. *Tendencias en la investigación universitaria*, 20(9), 129-148.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9111492>
- Couturier, F. (2023). Innovación organizacional: el liderazgo como pilar principal en la intrategia organizacional. *Revista científica de la Universidad de Belgrano*, 6(1), 31-34. <https://revistas.ub.edu.ar/index.php/Perspectivas/article/view/224/216>
- Díaz, P. (2020). The triple dimension of organizational culture: a study applied to Spanish fashion companies. *Prisma Social Magazine*, 1(29), 80-97.
<https://revistaprismasocial.es/article/view/3617>
- Espinoza, E. L. (2022). Liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad oncológica – Oncorad – 2021 [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82142/Espinoza_CEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernandez, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de covid-19. *Economía y Negocios*, 3(1), 47-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8381288>
- Fiallos, G. (2021). Pearson correlation and regression analysis using the least squares method. *Latin Science Multidisciplinary Magazine*, 5(3), 2491-2509.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/466/573>
- Gallardo, R. A., Materan, S. G. y Landino, M. C. (2024). Reflexiones sobre el liderazgo resonante en función al desempeño laboral en las organizaciones. *Revista*

Temario Científico, 4(1), 1-19.
<https://alinin.org/ojs/index.php/temariocientifico/article/view/81/384>

Gil, F. R. (2023). *Habilidades gerenciales y gestión administrativa en una Escuela de Educación Superior Pública, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115550/Gil_BFR-SD.pdf?sequence=1

Goleman, D. (1999). *La inteligencia emocional*. LeLibros.org. <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>

Goleman, D. y Boyatzis, R. (2010). *El líder resonante crea más* (primera edición). Debolsillo.
https://books.google.com.pe/books?id=dfjeCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Hurtado, M. L. (2020). *Influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa según los trabajadores de la municipalidad distrital de Umari, Huánuco-2019* [tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio UNHEVAL.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5932/PMGP00057H96.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Inguillay, L. K., Tercero, S. L. y López, J. (2020). Ethics in scientific research. *Social imaginary*, 3(1), 42-51. <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10/19>

Luna, V. E. J. (2021). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de al UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60457/Luna_VMVEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Macavilca, J. A. (2019). *Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41202>

- Marcó, F., Loguzzo, H. A. y Fedi, J. L. (2016). Introduction to Management and Administration in Organizations. Universidad Nacional Arturo Jauretche. <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Marín, F. y Alfaro, L. C (2021). Gestión y liderazgo: enfoque desde una cedula educativa. *Revista venezolana de gerencia*, 26(96), 1041-1057. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8847/36871-Texto%20del%20art%c3%adculo-65846-2-10-20211006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Méndez, J. y Padrón, A. (2022). Liderazgo e inteligencias múltiples. Aporte para una gerencia transformacional. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 1(16), 340-356. <http://www.encuentros.unermb.web.ve/index.php/encuentros/article/view/331/284>
- Mendoza, V. M. y Moreira, J. S. (2021). Procesos de gestión administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica Fomento de Investigación y Publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables (FIPCAEC)*, 6(3), 608-620. <https://acortar.link/9azJg9>
- Miras, J. y Longas, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revistas de Estudios y Experiencias en Educación*, 19 (41), 287-305. <https://www.scielo.cl/pdf/rexe/v19n41/0718-5162-rexe-19-41-287.pdf>
- Norena, D., Céliz, J. O. y Guevara, R. (2021). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de cadetes peruanos. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(33), 29-50. <http://www.scielo.org.co/pdf/recig/v19n33/2500-7645-recig-19-33-29.pdf>
- Peña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. *Revista venezolana de gerencia*, 26(95), 723-740. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890482>

- Peralta, M. E., Horna, E., Horna, E. y Heredia, F. D. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 1-11. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v47n1/2215-2644-edu-47-01-00663.pdf>
- Pereyra, E. J., Rey de Castro, D. E. y Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en lima, 2021. *Revista Industrial Data*, 25(1), 229-264. <http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v25n1/1810-9993-idata-25-01-229.pdf>
- Pinto, S. C. (2021). Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas de la RED 09 UGEL N° 01 – SJM [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63165/Pinto_ZS_C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, A. E., Vásquez, E. E., Menacho, A. S. y Albitres, E. P. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020. *CIID Journal*, 1(1), 271-282. <https://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/23>
- Ramírez, R. J., Ramírez, R. I., Villalobos, J. V., Lay, N. D. y Del Valle, M. (2021). *Inteligencia Social y Liderazgo Resonante* (primera edición). Corporación CIMTED.
- Rodriguez, C. A., Loján, J. C., Muñoz, G. H., Madrid, B. A., Calderón, R. L. y Flores, A. R (2023). Liderazgo y su importancia en la gestión de instituciones de salud en tiempos de covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 8014-8029. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6782/10328>
- Rodríguez, C. E., Nájera, A. G., Vera, K. E. y Varas, A. A (2022). Liderazgo y gestión administrativa en las instituciones educativas del Ecuador. *Ciencia y educación*, 3(3), 41-49. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/123/221>
- Ruiz, V. V. (2022). Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima. *Revista Igobernanza*,

- 5(17), 321-334.
<https://www.journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/163/434>
- Tarrillo, E. A., Graus, L. E., Vela, L, León, C. G., Merino, I. y Panche, O. B. (2021). Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas en el norte del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4143-4159.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/611>
- Tuapanta, J. V., Duque, M. A. y Mena, A. P. (2017). Cronbach's alpha to validate a questionnaire on the use of ICT in university teachers. *Revista mktDescubre*, 1(10), 37-48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Vásquez, E. L. (2022). Liderazgo gerencial y gestión administrativa [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86670/V%c3%a1squez_TEI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Vásquez, J. y Guerra, H. (2018). Resonancia en el liderazgo de los directores empresariales (primera edición). Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración.
- Vila, A. (2020). Emotional Leadership: The Foundation of Leadership. *International Journal of Emotional Education and Well-being*, 1(1), 119-146. https://ri.iberro.mx/bitstream/handle/iberro/6047/RiEEB_01_01_119.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zevallos, L. M. (2019). Transformational leadership of the management team and its relationship with teaching performance in five private educational institutions in Peru. *Science Horizon Magazine*, 9(17), 1-8. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570967709014/570967709014.pdf>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

			Título:				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable liderazgo resonante				
¿Qué relación existe entre Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024?	establecer la relación entre Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024	existe relación entre Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Conciencia de uno mismo	- Análisis personal - Confianza en sí mismo	1, 2, 3 4, 5,6	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
			Autogestión emocional	- Dialogo interno continuo - Control de sus emociones	7, 8, 9 10, 11, 12		
Conciencia social	- Expresan sus emociones - Irradian confianza	13, 14, 15 16, 17, 18					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable gestión administrativa				
¿Qué relación existe entre la conciencia de uno mismo y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024?	establecer la relación entre la conciencia de uno mismo y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024	existe relación entre la conciencia de uno mismo y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planeación	- Objetivos - Estrategias	1, 2 3, 4	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
			Organización	- División del trabajo - Autoridad	5, 6 7, 8		
Dirección	- Conducción - Comunicación	9, 10 11, 12					
¿Qué relación existe entre la conciencia social y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024?	establecer la relación entre la conciencia social y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024	existe relación entre la conciencia social y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024	Control	- Verificación - Corrección	13, 14 15, 16	5. Totalmente de acuerdo	Bueno [81 - 110] Regular [51 -80] Malo [22 - 51>
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: aplicada Método: hipotético deductivo Diseño: no experimental		Población: 10 trabajadores Muestra: no tiene	Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario		Descriptiva Inferencial		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo resonante	Los líderes resonantes tienen la capacidad de generar interés y entusiasmo en sus colegas, por lo que los líderes deben desarrollar una inteligencia emocional óptima para que los productos de este desarrollo tengan un impacto positivo en sus familiares, amigos y quienes los rodean. Por ello, es necesario evitar desacuerdos entre compañeros y entender que los sentimientos deben desarrollarse activamente para que los resultados se reflejen en todos los niveles de la organización. (Goleman, 1999)	La variable fue evaluada a través del uso del instrumento, el cual incluye tres (3) dimensiones, las cuales se describen en la columna siguiente	Conciencia de uno mismo	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis personal - Confianza en sí mismo 	Ordinal
			Autogestión emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Dialogo interno continuo - Control de sus emociones 	
			Conciencia social	<ul style="list-style-type: none"> - Expresan sus emociones - Irradian confianza 	
Gestión administrativa	Las características de la gestión administrativa son las siguientes: Su objetivo es determinar y legitimar los objetivos de la gestión mediante comparación externa. La comparación suele ser un método	La variable actual fue evaluada mediante el uso de un instrumento, el cual se compone de 4 dimensiones,	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos - Estrategias 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - División del trabajo - Autoridad 	

	saludable de aprendizaje porque nos hace conscientes de lo que están haciendo las buenas empresas y proporciona lecciones y ejemplos para guiar y orientar a quienes carecen de inspiración. (Chiavenato, 2006)	tal como se detalla a continuación.	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Conducción - Comunicación 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación - Corrección 	

Título. Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024

**INSTRUMENTO N°1
LIDERAZGO RESONANTE**

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo resonante. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a la recopilación de datos para el desarrollo del proyecto.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	---------------	--------------------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1. Conciencia de uno mismo						
A. Análisis personal						
1	En el transcurso de mis labores, mantengo una sinceridad constante con mis compañeros.	1	2	3	4	5
2	Pienso acerca de mis actos.	1	2	3	4	5
3	Considera que la conciencia de uno mismo y el análisis personal son fundamentales para el crecimiento personal	1	2	3	4	5
B. Confianza en sí mismo						
4	Logro alcanzar las metas que me he fijado con éxito.	1	2	3	4	5
5	Tengo la determinación necesaria para alcanzar mis metas.	1	2	3	4	5
6	Consideras que la confianza en sí mismo es esencial para el éxito personal.	1	2	3	4	5
Dimensión 2. Autogestión emocional						
C. Diálogo interno continuo						
7	En las circunstancias que he enfrentado, he conservado un enfoque optimista.	1	2	3	4	5
8	Motivo a mis compañeros a finalizar nuestras tareas.	1	2	3	4	5
9	Considera que el dialogo interno continuo permite influye en el desarrollar laboral.					
D. Control de sus emociones						
10	Enfrento y supero los desafíos que surgen en mi camino.	1	2	3	4	5
11	Me adapto con flexibilidad a los cambios que surgen en la organización.	1	2	3	4	5
12	Considera importante el control de sus emociones					

Dimensión 3. Conciencia social						
E. Expresan sus emociones						
13	Tengo la habilidad de sentir las emociones de las personas a mi alrededor.	1	2	3	4	5
14	Comprendo las perspectivas de mis compañeros en su totalidad.	1	2	3	4	5
15	Considera importante ser abierto y sincero acerca de sus sentimientos					
F. Irradian confianza						
16	Ofrezco mi respaldo a mis compañeros cuando lo requieren.	1	2	3	4	5
17	Reconozco el esfuerzo que mis superiores esperan de mí.	1	2	3	4	5
18	Considera que las personas exitosas suelen irradiar confianza en lo que hacen					

Título. Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa de la empresa Escuela de Alta Competencia, Lima, 2024

**INSTRUMENTO N°2
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo resonante. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a la recopilación de datos para el desarrollo del proyecto.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	---------------	--------------------------

Ítems	Dimensión: Planeación		Valores				
	Indicador	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Objetivos	Piensa que la planificación de metas contribuye al rendimiento en la gestión administrativa					
2		Cree que los objetivos deben ser compartidos por los colaboradores					
3	Estrategias	Las tácticas organizativas tienen un impacto en el progreso de la administración					
4		Es esencial que una entidad cuente con estrategias de organización interna					
Dimensión: Organización							
5	División del trabajo	Una adecuada distribución de responsabilidades facilita el logro de los objetivos de la institución					
6		La asignación de tareas promueve una colaboración fluida entre los empleados					

7	Autoridad	Resulta crucial tener claridad sobre la autoridad a la que estamos subordinados en términos funcionales					
8		Opina que el principio de autoridad debe ser introducido de manera oportuna					
Dimensión: Dirección							
9	Conducción	Una conducción eficiente es fundamental para una gestión administrativa efectiva					
10		Cree que es de suma importancia que los directores y jefes de áreas administrativas promuevan una conducción eficiente.					
11	Comunicación	Una comunicación eficiente favorece un desempeño más efectivo en la gestión administrativa					
12		Cree que es fundamental que haya una comunicación sólida en todos los niveles de la organización					
Dimensión: Control							
13	Verificación	Cree que una evaluación oportuna permite ajustar las metas establecidas					
14		Cree que la comprobación es esencial para obtener comentarios acerca de nuestro desempeño laboral					
15	Corrección	Cree que la implementación de acciones correctivas aborda un problema en su punto de origen.					
16		las medidas correctivas deben definir estándares para una medición y evaluación precisa.					

Autorización De Uso De Información De Empresa Escuela de Alta Competencia

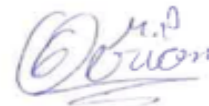
Yo, **VARGAS LAY SEBASTIAN EDUARDO**, identificado con DNI **76131798**, en mi calidad de **GERENTE GENERAL** de la empresa **ESCUELA DE ALTA COMPETENCIA S.A.C**, con R.U.C N° **20605876715**, ubicada en la ciudad del Lima Av. los Cipreses Nro. 336 - Chaclacayo, OTORGO AUTORIZACION, al señor **MAYORCA PEREZ GERSON LUIS** con DNI N° **73884400** de la Carrera profesional de Administración de empresas, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Los empleados en todas las áreas de la empresa para la opinión sobre "Liderazgo Resonante y la Gestión Administrativa" con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis, para optar al Grado Académico Profesional.



Firma manuscrita de Sebastián Vargas Lay y sello circular de la Escuela de Alta Competencia. El sello contiene el texto "ESCUELA DE ALTA COMPETENCIA" y "R.U.C. 20605876715".

Firma y sello del Representante de la Empresa
Luis
ESCUELA DE ALTA COMPETENCIA
DNI: 76131798



Firma manuscrita de Mayorca Pérez Gerson.

Mayorca Pérez Gerson
DNI: 73884400

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: LIDERAZGO RESONANTE
Primera dimensión / subcategoría: CONCIENCIA DE UNO MISMO

Objetivos de la dimensión: evaluar si la conciencia de uno mismo tiene relación con la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis personal	1. En el transcurso de mis labores, mantengo una sinceridad constante con mis compañeros.	4	4	4	-
	2. Pienso acerca de mis actos.	4	4	4	-
	3. Considera que la conciencia de uno mismo y el análisis personal son fundamentales para el crecimiento personal	4	4	4	-
Confianza en sí mismo	4. Logro alcanzar las metas que me he fijado con éxito	4	4	4	-
	5. Tengo la determinación necesaria para alcanzar mis metas	4	4	4	-
	6. Consideras que la confianza en sí mismo es esencial para el éxito personal.	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: AUTOGESTIÓN EMOCIONAL

Objetivos de la dimensión: evaluar si la autogestión emocional tiene relación con la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diálogo interno continuo	7. En las circunstancias que he enfrentado, he conservado un enfoque optimista.	4	4	4	-
	8. Motivo a mis compañeros a finalizar nuestras tareas.	4	4	4	-
	9. Considera que el dialogo interno continuo permite influye en el desarrollar laboral.	4	4	4	-
Control de sus emociones	10. Enfrento y supero los desafíos que surgen en mi camino.	4	4	4	-



	11. Me adapto con flexibilidad a los cambios que surgen en la organización.	4	4	4	-
	12. Considera importante el control de sus emociones	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: CONCIENCIA SOCIAL

Objetivos de la dimensión: evaluar si la conciencia social tiene relación con la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresan sus emociones	13. Tengo la habilidad de sentir las emociones de las personas a mi alrededor.	4	4	4	-
	14. Comprendo las perspectivas de mis compañeros en su totalidad.	4	4	4	-
	15. Considera importante ser abierto y sincero acerca de sus sentimientos	4	4	4	-
Irradian confianza	16. Ofrezco mi respaldo a mis compañeros cuando lo requieren	4	4	4	
	17. Reconozco el esfuerzo que mis superiores esperan de mí.	4	4	4	
	18. Considera que las personas exitosas suelen irradiar confianza en lo que hacen	4	4	4	

Variable/categoría: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**Primera dimensión / subcategoría: PLANEACIÓN**

Objetivos de la dimensión: medir si la planeación impacta en la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	1. Piensa que la planificación de metas contribuye al rendimiento en la gestión administrativa	4	4	4	-
	2. Cree que los objetivos deben ser compartidos por los colaboradores	4	4	4	-
Estrategias	3. Las tácticas organizativas tienen un impacto en el progreso de la administración	4	4	4	-
	4. Es esencial que una entidad cuente con estrategias de organización interna	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: ORGANIZACIÓN
Objetivos de la dimensión: medir si la organización impacta en la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo	5. Una adecuada distribución de responsabilidades facilita el logro de los objetivos de la institución	4	4	4	-
	6. La asignación de tareas promueve una colaboración fluida entre los empleados	4	4	4	-
Autoridad	7. Resulta crucial tener claridad sobre la autoridad a la que estamos subordinados en términos funcionales	4	4	4	
	8. Opina que el principio de autoridad debe ser introducido de manera oportuna	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: DIRECCIÓN
Objetivos de la dimensión: medir si la dirección impacta en la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conducción	9. Una conducción eficiente es fundamental para una gestión administrativa efectiva	4	4	4	-
	10. Cree que es de suma importancia que los directores y jefes de áreas administrativas promuevan una conducción eficiente.	4	4	4	-
Comunicación	11. Una comunicación eficiente favorece un desempeño más efectivo en la gestión administrativa	4	4	4	-
	12. Cree que es fundamental que haya una comunicación sólida en todos los niveles de la organización	4	4	4	-

Cuarta dimensión / subcategoría: CONTROL
Objetivos de la dimensión: medir si el control impacta en la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Verificación	13. Cree que una evaluación oportuna permite ajustar las metas establecidas	4	4	4	-
	14. Cree que la comprobación es esencial para obtener comentarios acerca de nuestro desempeño laboral	4	4	4	-
Corrección	15. Cree que la implementación de acciones correctivas aborda un problema en su punto de origen.	4	4	4	
	16. las medidas correctivas deben definir estándares para una medición y evaluación precisa.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Conformidad en la claridad de preguntas.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Leidy Lucia Méndez Gutiérrez

Especialidad del evaluador: Licenciada en Administración, Maestra en Administración de Negocios MBA, Magíster en Gestión Pública, Dra. En Administración
02 de diciembre de 2023.

Miembro del Jurado Evaluador
CLAD - N°29956

Firma del evaluador
DNI: 46215770

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: LIDERAZGO RESONANTE

Primera dimensión / subcategoría: CONCIENCIA DE UNO MISMO

Objetivos de la dimensión: evaluar si la conciencia de uno mismo tiene relación con la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis personal	1. En el transcurso de mis labores, mantengo una sinceridad constante con mis compañeros.	4	4	4	-
	2. Pienso acerca de mis actos.	4	4	4	-
	3. Considera que la conciencia de uno mismo y el análisis personal son fundamentales para el crecimiento personal	4	4	4	-
Confianza en sí mismo	4. Logro alcanzar las metas que me he fijado con éxito	4	4	4	-
	5. Tengo la determinación necesaria para alcanzar mis metas	4	4	4	-
	6. Consideras que la confianza en sí mismo es esencial para el éxito personal.	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: AUTOGESTIÓN EMOCIONAL

Objetivos de la dimensión: evaluar si la autogestión emocional tiene relación con la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diálogo interno continuo	7. En las circunstancias que he enfrentado, he conservado un enfoque optimista.	4	4	4	-
	8. Motivo a mis compañeros a finalizar nuestras tareas.	4	4	4	-
	9. Considera que el dialogo interno continuo permite influye en el desarrollar laboral.	4	4	4	-
Control de sus emociones	10. Enfrento y supero los desafíos que surgen en mi camino.	4	4	4	-



	11. Me adapto con flexibilidad a los cambios que surgen en la organización.	4	4	4	-
	12. Considera importante el control de sus emociones	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: CONCIENCIA SOCIAL

Objetivos de la dimensión: evaluar si la conciencia social tiene relación con la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresan sus emociones	13. Tengo la habilidad de sentir las emociones de las personas a mi alrededor.	4	4	4	-
	14. Comprendo las perspectivas de mis compañeros en su totalidad.	4	4	4	-
	15. Considera importante ser abierto y sincero acerca de sus sentimientos	4	4	4	-
Irradian confianza	16. Ofrezco mi respaldo a mis compañeros cuando lo requieren	4	4	4	
	17. Reconozco el esfuerzo que mis superiores esperan de mí.	4	4	4	
	18. Considera que las personas exitosas suelen irradiar confianza en lo que hacen	4	4	4	

Variable/categoría: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**Primera dimensión / subcategoría: PLANEACIÓN**

Objetivos de la dimensión: medir si la planeación impacta en la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	1. Piensa que la planificación de metas contribuye al rendimiento en la gestión administrativa	4	4	4	-
	2. Cree que los objetivos deben ser compartidos por los colaboradores	4	4	4	-
Estrategias	3. Las tácticas organizativas tienen un impacto en el progreso de la administración	4	4	4	-
	4. Es esencial que una entidad cuente con estrategias de organización interna	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: ORGANIZACIÓN

Objetivos de la dimensión: medir si la organización impacta en la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo	5. Una adecuada distribución de responsabilidades facilita el logro de los objetivos de la institución	4	4	4	-
	6. La asignación de tareas promueve una colaboración fluida entre los empleados	4	4	4	-
Autoridad	7. Resulta crucial tener claridad sobre la autoridad a la que estamos subordinados en términos funcionales	4	4	4	
	8. Opina que el principio de autoridad debe ser introducido de manera oportuna	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: DIRECCIÓN

Objetivos de la dimensión: medir si la dirección impacta en la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conducción	9. Una conducción eficiente es fundamental para una gestión administrativa efectiva	4	4	4	-
	10. Cree que es de suma importancia que los directores y jefes de áreas administrativas promuevan una conducción eficiente.	4	4	4	-
Comunicación	11. Una comunicación eficiente favorece un desempeño más efectivo en la gestión administrativa	4	4	4	-
	12. Cree que es fundamental que haya una comunicación sólida en todos los niveles de la organización	4	4	4	-

Cuarta dimensión / subcategoría: CONTROL

Objetivos de la dimensión: medir si el control impacta en la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Verificación	13. Cree que una evaluación oportuna permite ajustar las metas establecidas	4	4	4	-
	14. Cree que la comprobación es esencial para obtener comentarios acerca de nuestro desempeño laboral	4	4	4	-
Corrección	15. Cree que la implementación de acciones correctivas aborda un problema en su punto de origen.	4	4	4	
	16. las medidas correctivas deben definir estándares para una medición y evaluación precisa.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Conformidad en la claridad de preguntas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mtro. Emilex Enrique Estrada Pedroza

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración de Empresas, Maestro en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

17 de diciembre de 2023.

Firma del evaluador
DNI: 44912735

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: LIDERAZGO RESONANTE

Primera dimensión / subcategoría: CONCIENCIA DE UNO MISMO

Objetivos de la dimensión: evaluar si la conciencia de uno mismo tiene relación con la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis personal	1. En el transcurso de mis labores, mantengo una sinceridad constante con mis compañeros.	4	4	4	-
	2. Pienso acerca de mis actos.	4	4	4	-
	3. Considera que la conciencia de uno mismo y el análisis personal son fundamentales para el crecimiento personal	4	4	4	-
Confianza en sí mismo	4. Logro alcanzar las metas que me he fijado con éxito	4	4	4	-
	5. Tengo la determinación necesaria para alcanzar mis metas	4	4	4	-
	6. Consideras que la confianza en sí mismo es esencial para el éxito personal.	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: AUTOGESTIÓN EMOCIONAL

Objetivos de la dimensión: evaluar si la autogestión emocional tiene relación con la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diálogo interno continuo	7. En las circunstancias que he enfrentado, he conservado un enfoque optimista.	4	4	4	-
	8. Motivo a mis compañeros a finalizar nuestras tareas.	4	4	4	-
	9. Considera que el dialogo interno continuo permite influir en el desarrollo laboral.	4	4	4	-
Control de sus emociones	10. Enfrento y supero los desafíos que surgen en mi camino.	4	4	4	-



	11. Me adapto con flexibilidad a los cambios que surgen en la organización.	4	4	4	-
	12. Considera importante el control de sus emociones	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: CONCIENCIA SOCIAL

Objetivos de la dimensión: evaluar si la conciencia social tiene relación con la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresan sus emociones	13. Tengo la habilidad de sentir las emociones de las personas a mi alrededor.	4	4	4	-
	14. Comprendo las perspectivas de mis compañeros en su totalidad.	4	4	4	-
	15. Considera importante ser abierto y sincero acerca de sus sentimientos	4	4	4	-
Irradian confianza	16. Ofrezco mi respaldo a mis compañeros cuando lo requieren	4	4	4	
	17. Reconozco el esfuerzo que mis superiores esperan de mí.	4	4	4	
	18. Considera que las personas exitosas suelen irradiar confianza en lo que hacen	4	4	4	

Variable/categoría: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**Primera dimensión / subcategoría: PLANEACIÓN**

Objetivos de la dimensión: medir si la planeación impacta en la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	1. Piensa que la planificación de metas contribuye al rendimiento en la gestión administrativa	4	4	4	-
	2. Cree que los objetivos deben ser compartidos por los colaboradores	4	4	4	-
Estrategias	3. Las tácticas organizativas tienen un impacto en el progreso de la administración	4	4	4	-
	4. Es esencial que una entidad cuente con estrategias de organización interna	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: ORGANIZACIÓN
Objetivos de la dimensión: medir si la organización impacta en la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo	5. Una adecuada distribución de responsabilidades facilita el logro de los objetivos de la institución	4	4	4	-
	6. La asignación de tareas promueve una colaboración fluida entre los empleados	4	4	4	-
Autoridad	7. Resulta crucial tener claridad sobre la autoridad a la que estamos subordinados en términos funcionales	4	4	4	
	8. Opina que el principio de autoridad debe ser introducido de manera oportuna	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: DIRECCIÓN
Objetivos de la dimensión: medir si la dirección impacta en la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conducción	9. Una conducción eficiente es fundamental para una gestión administrativa efectiva	4	4	4	-
	10. Cree que es de suma importancia que los directores y jefes de áreas administrativas promuevan una conducción eficiente.	4	4	4	-
Comunicación	11. Una comunicación eficiente favorece un desempeño más efectivo en la gestión administrativa	4	4	4	-
	12. Cree que es fundamental que haya una comunicación sólida en todos los niveles de la organización	4	4	4	-

Cuarta dimensión / subcategoría: CONTROL
Objetivos de la dimensión: medir si el control impacta en la gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Verificación	13. Cree que una evaluación oportuna permite ajustar las metas establecidas	4	4	4	-
	14. Cree que la comprobación es esencial para obtener comentarios acerca de nuestro desempeño laboral	4	4	4	-
Corrección	15. Cree que la implementación de acciones correctivas aborda un problema en su punto de origen.	4	4	4	
	16. las medidas correctivas deben definir estándares para una medición y evaluación precisa.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Conformidad en la claridad de preguntas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Saara Huaches Llocya

Especialidad del evaluador: Licenciada en Administración en Turismo, Magister en Educación, Doctora en Administración

17 de diciembre de 2023.

Firma del evaluador
DNI: 43369341

TEL_T6_MAYORCA PEREZ GERSON LUIS
28.08.24_Plataforma.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	5%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	3%
	Trabajo del estudiante	
3	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.autonoma.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	cybertesis.unmsm.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.upn.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
7	1library.co	<1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to CSU, Fullerton	<1%
	Trabajo del estudiante	
9	repositorio.une.edu.pe	
	Fuente de Internet	

		<1 %
10	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
14	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
	repositorio.utea.edu.pe	

19	Fuente de Internet	<1 %
20	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
21	Prado, José Alberto Maldonado. "Relación Entre Atención y Aptitud Musical Según la Etapa de Formación Musical en Niños y Niñas de 10 y 11 Años de la Ong Sinfonía por El Perú", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2023 Publicación	<1 %
22	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
25	www.ins.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía

Apagado