



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

**Programa “CGC” en el liderazgo en los estudiantes de
una Universidad Privada Lima Norte, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Administración**

AUTOR:

Pérez Pérez, Andrés (ORCID: 0000-0002-8837-2612)

ASESORA

Dra. Neyra Huamani, Lidia (ORCID: 0000-0001-6261-2190)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Herramientas Gerenciales

Lima — Perú

2022

Dedicatoria: A mi madre, esposa e hijos, a ellos por su gran apoyo y cariño, fuente de inspiración y punto de inflexión.

Agradecimiento: A Dios, a mi asesora Dra. Lidia y a mi casa de estudios.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Programa experimental	22
Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente: Liderazgo	25
Tabla 3: Variable independiente	26
Tabla 4: Pre test y post test del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte	30
Tabla 5: Pre test y post test del liderazgo autocrático en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte	31
Tabla 6: Pre test y post test del liderazgo democrático en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte	32
Tabla 7: Pre test y post test del liderazgo Laissez faire en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte	33
Tabla 8: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk	38
Tabla 9: Prueba de Wilcoxon entre el pre test y post test sobre liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte	39
Tabla 10: Prueba de Wilcoxon entre el pre test y post test sobre liderazgo autocrático en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte	40
Tabla 11: Prueba de Wilcoxon entre el pre test y post test sobre liderazgo democrático en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte	41
Tabla 12: Prueba de Wilcoxon entre el pre test y post test sobre liderazgo Laissez Faire en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte	42

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Diseño pre experimental	22
Figura 2: Diagrama de cajas y bigotes sobre los valores de liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte antes y después de la aplicación del programa “CGC”	34
Figura 3: Diagrama de cajas y bigotes sobre los valores de liderazgo autoritario en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte antes y después de la aplicación del programa “CGC”	35
Figura 4: Diagrama de cajas y bigotes sobre los valores de liderazgo democrático en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte antes y después de la aplicación del programa “CGC”	36
Figura 5: Diagrama de cajas y bigotes sobre los valores de liderazgo Laissez Faire en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte antes y después de la aplicación del programa “CGC”	37

Resumen

El objetivo general, es determinar la influencia del programa “CGC” en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021. Se procedió con el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación aplicada con diseño pre experimental, se trabajó con una muestra no probabilística de 28 estudiantes universitarios de la carrera de administración, se aplicó el test de liderazgo de Warric para medir las dimensiones. Los resultados de la variable liderazgo tanto en el pre test así como en el post test tuvieron un nivel medio de liderazgo del 67.9% y 78.6% respectivamente, respecto a las dimensiones de la variable, destacó con un nivel alto el liderazgo democrático la cual se mejoró con el programa, y en las otras dimensiones como el liderazgo autocrático y el liderazgo laissez faire se buscó reducir su incidencia. Por lo dicho, el programa “CGC” si tiene incidencia sobre el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021, aceptándose la hipótesis alternativa por encontrarse una significancia de 0,020 menor al nivel de significancia de 0,05 rechazando la hipótesis nula, y el valor de Z calculado de -2,333 es menor que el Z teórico de -1,96

Palabras clave: Liderazgo, democrático y gestión.

Abstract

The general objective is to determine the influence of the "CGC" program on leadership in students of a private university in Lima Norte, 2021. We proceeded with the quantitative approach, the type of applied research with pre-experimental design, we worked with a non-probabilistic sample of 28 university students of the administration career, the Warric leadership test was applied to measure the dimensions. The results of the leadership variable in the pre-test as well as in the post-test had an average level of leadership of 67.9% and 78.6% respectively, with respect to the dimensions of the variable, democratic leadership stood out with a high level, which was improved with the program, and in the other dimensions such as autocratic leadership and laissez faire leadership, it was sought to reduce its incidence. Therefore, the "CGC" program does have an impact on leadership in students of a private university in Lima Norte, 2021, accepting the alternative hypothesis by finding a significance of 0.020 less than the significance level of 0.05, rejecting the null hypothesis, and the calculated Z value of -2.333 is less than the theoretical Z of -1.96.

Keywords: Leadership, democratic and management.

Resumo

O objetivo geral é determinar a influência do programa "CGC" na liderança dos estudantes de uma universidade privada em Lima Norte, 2021. Prosseguimos com a abordagem quantitativa, o tipo de pesquisa aplicada com um projeto pré-experimental, trabalhamos com uma amostra não-probabilística de 28 estudantes universitários da carreira administrativa, o teste de liderança Warric foi aplicado para medir as dimensões. Os resultados da variável liderança tanto no pré-teste quanto no pós-teste tiveram um nível médio de liderança de 67,9% e 78,6% respectivamente, com relação às dimensões da variável, a liderança democrática se destacou com um alto nível, que foi melhorado com o programa, e nas outras dimensões, como a liderança autocrática e a liderança do laissez faire, procuramos reduzir sua incidência. Portanto, o programa "CGC" tem um impacto na liderança dos estudantes de uma universidade privada em Lima Norte, 2021, aceitando a hipótese alternativa ao encontrar um valor 0,020 inferior ao nível de significância de 0,05, rejeitando a hipótese nula, e o valor Z calculado de -2,333 é inferior ao valor Z teórico de -1,96.

Palavras-chave: Liderança, democracia e gestão.

I. Introducción

Se planteó el programa “CGC”, que es una planificación de acciones respecto a las competencias gerenciales científicas que son las siglas: “CGC”, tuvo como propósito aplicar diversas herramientas gerenciales para mejorar la variable dependiente.

Gestionar la formación de líderes en la educación superior ha sido un tema frecuente. En este sentido, Reyes et al. (2017) afirmaron que instituciones mundiales como el Banco Mundial, la Unesco, entre otras, aseveraron que es responsabilidad de la educación superior formar profesionales líderes para un mundo moderno y globalizado. Se coincidió en que a los universitarios hay que formarlos con liderazgo para que contribuyan con la sociedad de manera sostenida y no perjudiquen las generaciones futuras.

Asimismo, Silva et al. (2019) aseveraron que el líder del nivel superior debe tener características de gestión, valores y compromiso con la comunidad universitaria manteniendo el liderazgo en beneficio de los estudiantes y al servicio de ellos, sin diferenciar a las personas. Se estuvo de acuerdo en que los líderes del nivel superior deben contribuir al efecto multiplicador de líderes para el bien de la comunidad.

También, Lizárraga, (2018) aseguró que en los últimos años se ha incrementado la población estudiantil universitaria y con ello la mentoría en el liderazgo, sin embargo todavía es insuficiente los estudios sobre este tema. Se pensó que es de vital importancia la presencia de las personas que forman líderes en los alumnos universitarios, siendo indispensable su apoyo en investigaciones y en formar líderes para beneficio de la sociedad.

Además, Pedraja-Rejas et al. (2020) aseveraron que las instituciones del nivel superior no están ofreciendo una alta calidad en la educación y formación de estudiantes, por lo cual es necesario mejorarla y complementarla con la formación de líderes comprometidos con la sociedad. Se convergió en que se debe optimizar y maximizar la calidad educativa en los alumnos universitarios mediante un perfil acorde a la globalización y a lo que requiere el mercado laboral, sin perder de vista la formación de líderes.

Por su parte, Venezolana & Isnn (2018) manifestaron que existe gran influencia de liderazgo de los estudiosos en las universidades, aportando a la productividad y mejora de los alumnos de dichas casas de estudios. Se sostuvo que existe convergencia respecto a lo mencionado en que las universidades deben formar líderes competitivos, quienes nos representarán en las diversas actividades en que se desempeñen.

En cuanto a Flores et al. (2018) consideraron que no todos los estudiantes universitarios son iguales y por sus características personales difieren en temperamento, actitudes, sentimientos, etc. y son afectados en su aprovechamiento por falta de liderazgo, así como saber reponerse ante las adversidades. Se pensó que las universidades deben proporcionar a todo estudiante del nivel superior las herramientas de liderazgo porque los fortalecerá para la vida.

Al respecto, Pino (2020) afirmó que todo alumno del nivel superior se forma para ofrecer resultados positivos en las organizaciones, sin embargo existe una escasa o débil preparación respecto a su formación de líder que es el motor para impulsar dicha preparación universitaria y alcanzar los objetivos planificados. Por ello se consideró que la formación del líder debe figurar en toda malla curricular del plano educativo, porque aportarán a la Nación en su progreso.

En los estudiantes del nivel superior hay un real problema con respecto al liderazgo, los resultados son bajos por lo cual se realizó el trabajo de investigación científica para mejorar el liderazgo en estudiantes universitarios. El avance es muy pobre en relación a la variable en estudio, por esta razón se formuló el problema.

Respecto a lo mencionado, se estableció como problema general en el trabajo de investigación científica: ¿En qué medida influye el programa “CGC” en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte?, en relación a los problemas específicos, se tiene: (a) ¿En qué medida influye el programa “CGC” en la dimensión autocrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte?, (b) ¿En qué medida influye el programa CGC en la dimensión democrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte? y (c) ¿En qué medida influye el programa CGC en la dimensión laissez faire

del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte?. Esta problemática se pudo resolver con dicho programa.

Las teorías con las cuales se han realizado las investigaciones sobre liderazgo son diversas y predomina en estos últimos años la teoría liderazgo transformacional, siendo esta la empleada para esta nueva propuesta que consistió como justificación teórica ampliar el conocimiento en base a los estudios identificados, ya que no han sido realizados muchos estudios aplicados en esta variable de estudio. Lo que se requiere es un estudio más experimental para mejorar la variable dependiente. La generalidad de estudios se realizaron de manera básica, descriptiva y cualitativa basado en casos, y muy pocas de manera experimental. Para el estudio se propuso implementar un programa para mejorar la variable liderazgo en estudiantes universitarios y puedan tener una mejor fortaleza. Para lograr el propósito de mejorar el conocimiento científico respecto a la variable liderazgo en estudiantes universitarios se ha trabajado con la teoría liderazgo transformacional, según Rojas et al. (2020) señaló que un líder debe ser bondadoso, negociante con plan estratégico, es quien fija el norte.

Se considera que el líder transformador es quien fija el norte de toda organización y encamina a los estudiantes a alcanzar las metas previamente establecidas, sobre todo en mundo globalizado que requiere líderes con visión de futuro. De lo mencionado se justificó como valor teórico la investigación porque servirá como recomendaciones para futuros estudios.

El presente estudio se trabajó con en el enfoque cuantitativo, con el tipo de diseño pre experimental. Acerca de la justificación metodológica, el trabajo se justificó en el proceso del recojo de la data con una encuesta y un instrumento adecuado. La data se recogió con un instrumento de investigación que es el test de liderazgo de Warric sobre la variable liderazgo. Este instrumento mide las dimensiones: (a) liderazgo autoritario, (b) liderazgo democrático y (c) el liderazgo laissez faire, y para cada dimensión se ha considerado de acuerdo al instrumento: seis preguntas para la dimensión autoritaria, cinco preguntas para la dimensión democrática y seis preguntas para la dimensión laissez faire, además, estas preguntas son de escala cerradas “SI” y “NO” con un valor de uno y cero respectivamente. De acuerdo a lo expresado, la investigación se justificó porque se logró mejoras de la forma experimental respecto a la variable

liderazgo.

En relación a la justificación práctica, se realizó el trabajo de investigación porque buscó resolver y contribuir a mejorar la variable liderazgo en los estudiantes universitarios en las diversas actividades y así empoderarlos para tomar decisiones en mejorar la productividad. La razón del trabajo de investigación es que solo hay estudios básicos y descriptivos que no han podido resolver ni mejorar la variable liderazgo en alumnos del nivel superior, por tal motivo se propuso un programa previamente estructurado para repotenciar y empoderar a los estudiantes universitarios, es así que con este soporte se les va a beneficiar en el desarrollo de las distintas especialidades. Además existe la necesidad de forjar líderes preparados para afrontar múltiples problemas, porque es conveniente y relevante para las organizaciones, las familias y el país al contar con líderes egresados, que se insertarán al mercado laboral, contribuyendo al erario nacional y al bienestar de la sociedad.

Además, se estableció como objetivo general de investigación, determinar la influencia del programa “CGC” en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte. También se estableció los objetivos específicos según el siguiente orden: (a) determinar la influencia del programa “CGC” en la dimensión autocrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, (b) determinar la influencia del programa “CGC” en la dimensión democrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, y (c) determinar la influencia del programa “CGC” en la dimensión laissez faire del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte.

Finalmente, se estableció como hipótesis general: El programa “CGC” influye en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, luego se planteó las hipótesis específicas: (a) el programa “CGC” influye en la dimensión autocrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, (b) el programa “CGC” influye en la dimensión democrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, y el programa “CGC” influye en la dimensión laissez faire del liderazgo en estudiantes de una universidad privada Lima Norte.

II. Marco teórico

Las fuentes de información teórica a las que se acudió y en la que se basó el presente trabajo de investigación contienen los siguientes puntos. En tal sentido, Flores et al. (2018) desarrollaron una investigación cuyo propósito fue establecer el predominio de las cualidades de la variable liderazgo en las cualidades de la variable resiliencia, en la metodología empleó el enfoque cuantitativo y el tipo de investigación básica, teniendo como resultado correlacional la dimensión formación — aptitud de 0.545, la dimensión valores — actitud de 0.628 y la dimensión transformación — acción de 0.508, con la resiliencia respectivamente con un predominio del 41.1% de la variable liderazgo respecto a la variable resiliencia, además las operaciones de la variable liderazgo influyen en 41.1% en las operaciones de la variable resiliencia.

Luque (2018) elaboró una investigación, donde demostró el predominio de la variable liderazgo respecto a la variable gobernabilidad, metodológicamente realizó el trabajo de campo aplicando un cuestionario, obteniendo como resultado la influencia del liderazgo político, eficaz y el poder de la inteligencia emocional en la gobernabilidad, además de diversas cualidades que posee el líder para su gobernanza democrática. Por lo expuesto, como el nivel de significancia es menor que 0,05 (*0.000 es menor que 0.05*), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; por lo tanto se concluye que a un nivel de significancia de 0,05.

Abarca (2019) confeccionó una investigación, donde estableció la relación de los estilos de liderazgo y la evaluación del desempeño por competencias, teniendo como muestra a 140 personas aplicándose como técnica el cuestionario, los resultados mostraron que se relacionan intensamente entre estas dos variables, sin embargo no hay relación significativa entre el liderazgo *laissez faire* y la evaluación del desempeño por competencias. En relación a los resultados se valoraron las correlaciones establecidas entre los estilos de liderazgo de la presente tesis, donde se apreció relaciones significativas del liderazgo transaccional con un 0,848** respecto al Liderazgo General (valor total de los tres estilos de liderazgo estudiados); también es significativa la relación

peromenor a la anterior en el caso del estilo de liderazgo transformacional al 0,691**, y no se aprecia relación del liderazgo laissez faire con un valor de 0,329. Al analizar la relación entre la variable liderazgo general y el liderazgo Laissez Faire; podemos concluir que no existe una relación significativa pues el estadístico de "P" Pearson para esta relación es de 0.157; por lo tanto aceptamos H_0 , es decir que no existe una relación significativa entre ambos. Así mismo el nivel de relación positiva media con un 0.329, superando el +0.11 determinado como límite inferior.

Norena-Chavez et al. (2021) elaboraron una investigación, el objetivo fue comprobar el predominio de los tipos de liderazgo transaccional y transformacional en la conducta innovadora. Metodológicamente aplicaron el enfoque cuantitativo en el estudio de investigación, con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La muestra fue de 386 cadetes peruanos. Los resultados indicaron, que de acuerdo con la varianza, el liderazgo transaccional explicaría el 22% y el liderazgo transformacional, el 31 % de la variabilidad del comportamiento innovador. Respecto a las relaciones entre los tres constructos del modelo estructural, se encontraron valores significativos para ambos estilos de liderazgo. El coeficiente de ruta del liderazgo transaccional hacia el comportamiento innovadores de 0,271, mientras que el del liderazgo transformacional hacia el comportamiento innovador es de 0,441. Además, ambas relaciones fueron estadísticamente significativas, con lo cual se aceptan las dos hipótesis del estudio.

Pino et al. (2020) confeccionaron un trabajo de investigación, donde plantearon como objetivo certificar los beneficios de la variable. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de alcance causal y corte transversal, donde se aplicó un cuestionario a una muestra por conveniencia de 225 alumnos de maestría en administración. Los resultados indicaron que, se destaca que las dimensiones de curación emocional ($r = 0.248, p < 0.01$), creación de valor para la comunidad ($r = 0.203, p < 0.01$) y apoyo a subordinados a crecer y triunfar ($r = 0.216, p < 0.01$) presentaron asociaciones positivas fuertes con respecto a la satisfacción laboral. Además, se apreció una asociación positiva entre las siete dimensiones, lo que sugiere que pueden ser explicadas por un factor de segundo

orden, liderazgo servidor. Por otra parte, la dimensión de comportamiento ético presentó un coeficiente significativo al 90% de nivel de confianza en la relación con la satisfacción laboral. Las tres dimensiones restantes, habilidades conceptuales, empoderamiento y poner a subordinados primero también presentaron coeficientes significativos, pero al 95% de nivel de confianza. A partir de estos resultados, el siguiente paso consistió en realizar la evaluación del modelo estructural. El modelo y la hipótesis de investigación propuesta fueron comprobadas utilizando la técnica de modelos de ecuaciones estructurales. En una tabla se presentó todas las relaciones del modelo, los coeficientes estandarizados, la razón crítica o valor z y la significancia de cada relación. Los tres asteriscos de cada ruta representan un coeficiente significativo a un nivel de confianza de 99%. En primera instancia, los resultados evidencian que todas las rutas estimadas entre las siete dimensiones del liderazgo servidor y el constructo de segundo orden fueron significativas, lo que sugiere validez convergente. El efecto directo entre el constructo de segundo orden del liderazgo servidor y el constructo de satisfacción laboral fue de 0.342, significativo a un nivel de confianza del 99% ($p < 0.001$). Por esta razón, la hipótesis de investigación (H1) fue aceptada, demostrando que el liderazgo servidor influye positivamente en la satisfacción laboral de los subordinados. Después de eliminar los ítems con cargas factoriales débiles y refinar el modelo, los resultados obtenidos como el estadístico de chi-cuadrada normado (χ^2/df) = 1.916, el índice de ajuste comparativo (CFI) = 0.90 y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) = 0.064 demuestran que, en efecto, la bondad de ajuste del modelo completo es aceptable para la muestra considerada.

Parreira et al. (2018) desarrollaron una investigación, en la cual señalaron que el trabajo de investigación se enfocó en validar un test de habilidades de liderazgo que a su vez evaluó la competencia de docentes, teniendo como propósito implantar normas y sentido común para el eficaz liderazgo en educación. Es considerada de vital importancia en los procedimientos de las personas y positiva. Los resultados de cada capacidad en la eficacia del liderazgo son legítimos así como fiables, el análisis factorial confirmatorio tiene un ajuste aceptable (Chi-cuadrado/df = 1,12; CFI = 0,96; NFI = 0,95; GFI = 0,95, TLI = 0,95; AGFI = 0,80; RMSEA = 0,022). El modelo también presenta

invarianza métrica, ya que al menos un indicador de cada factor no es significativamente diferente entre grupos (edad, género, municipio). Todos los constructos tienen validez convergente ($AVE > 0,5$), validez discriminante ($AVE > MSV$) y son fiables ($CR > 0,7$).

Galván et al. (2018) realizaron un trabajo de investigación, donde sugirieron establecer los estilos de liderazgo en alumnos universitarios, para lo cual trabajaron con el enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, la muestra por conveniencia fue de 79 alumnos, teniendo como resultados el sobresaliente liderazgo transformacional con media de 3.60 por lo tanto es un alto nivel frente al liderazgo transaccional con media de 3.12 y el liderazgo laissez faire con media de 2.71, situándose estos últimos en el nivel medio.

Coluccio et al. (2020) elaboraron una investigación, donde demostraron que los estilos de liderazgo pasivo-evitador y líder-seguidor en alumnos del nivel superior poseen una consecuencia al permutar conductas. La muestra fue de 181 estudiantes del nivel universitario en 32 equipos, se examinó mediante ecuaciones estructurales multiniveles, teniendo como resultado que el liderazgo pasivo-evitador tiene una relación negativa al intercambiar comportamientos con el líder seguidor ($\beta = -1,366$; $P < 0,01$), dando soporte a H1, que propone que estudiantes con altos niveles de liderazgo pasivo- evitador son menos capaces de encajar en la dinámica de tomar y ceder el liderazgo, y los alumnos de mayor estudio se adaptan positivamente en ambos comportamientos. Al integrar el efecto contextual de la naturaleza del equipo en el estudio del intercambio líder-seguidor, podemos notar, en primer caso, que la relación entre la cantidad de semestres que lleva el estudiante y el intercambio de comportamiento líder-seguidor fue significativo ($\beta = 0,183$; $P < 0,01$). Esto indica que cuando los estudiantes están cursando semestres más avanzados son más propensos a intercambiar roles, ya que existen estructuras de soporte que favorecen esto, lo que da sustento a H2. Por último, al estudiar el efecto moderador del semestre de estudio en la relación entre el estilo de liderazgo pasivo-evitador y el intercambio líder-seguidor, se puede ver que este resultó ser negativo ($\beta = -0,355$; $P < 0,01$).

Alzougool et al. (2021) desarrollaron una investigación, en la cual manifestaron que, el trabajo de investigación se valió de un instrumento validado y confiable, enfocándose en los estilos de liderazgo de damas en la ciudad de Kuwait, teniendo como propósito identificar el liderazgo de las damas en la administración pública y en la idiosincrasia de sus subalternos con enfoque cuantitativo. Los resultados revelaron que los empleados percibieron que sus jefas mostraban frecuentemente, si no siempre, cuatro estilos de liderazgo: motivación inspiradora (media = 3,79), influencia idealizada (atributo) (media = 3,74), recompensa contingente (media = 3,73) y estimulación intelectual (media = 3,61). (media= 3,73) y estimulación intelectual (media= 3,61). Tres estilos de liderazgo fueron mostrados con bastante frecuencia por sus de liderazgo de las mujeres, a saber: Gestión por excepción (activa) (media = 3,54), Influencia idealizada (comportamiento) (media = 3,44) y Consideración individualizada (media = 3,38). Mientras que dos estilos de liderazgo fueron mostrados ocasionalmente por sus directoras a saber: Gestión por excepción (pasiva) (media= 2,36), y Laissez-faire (media=2,32).

Özgenel & Aksu (2020) confeccionaron una investigación, donde confirmaron que, el estudio de investigación se planteó como meta comprobar si el liderazgo ético incide en una organización saludable en los colegios. Aplicaron el enfoque cuantitativo con el modelo de encuesta racional entre varios de los modelos de exploración, debido a que evalúa la correlación entre variables, siendo la muestra de 402 personas donde se aplicó dos instrumentos el de Escala de liderazgo ético y el otro de escala de salud organizacional. Los resultados demostraron que existe una relación alta y positiva entre las conductas de liderazgo ético percibidas por los profesores y la salud organizacional ($r = .792$; $p < .01$) y las conductas de liderazgo ético de los directores escolares predicen significativamente la salud organizacional ($t [402] = 25.923$; $r^2 = .627$; $p < .01$). Los comportamientos de liderazgo ético de los directores escolares explican el 62,7% de la varianza total de la salud organizativa ($\beta = .792$; $F = 672,02$; $p < .01$), además, los comportamientos de liderazgo ético de los directores escolares afectan positivamente a la salud organizativa. Un aumento de una unidad en los comportamientos de liderazgo

ético de los directores escolares proporciona un aumento de 0,792 unidades en la salud organizativa.

Hermosilla et al. (2016) elaboraron un estudio, en la cual afirmaron que, el trabajo de investigación se valió de una muestra de 47 directivos y 107 empleados siendo en total 154, de los cuales 38% fueron damas y 62% varones, el 76% tiene estudio universitarios, 20% nivel medio. También los resultados indican que las medias del líder transformacional está por encima que el líder transaccional con $t(141) = 6.45$ $p < 0.001$ y en autoridades $t(41) = 5.31$ $p < 0.001$, finalmente en empleados $t(97) = 4.24$ $p < 0.001$. Además el líder transformacional está por encima del líder laissez faire con $t(141) = 12.38$ y $t(42) = 9.69$ así mismo $t(97) = 8.79$ Integralmente ($p < 0.001$).

Jiménez Sierra et al. (2018) desarrollaron una investigación, con enfoque cuantitativo y obedece a un estudio correlacional en los estilos de liderazgo por Kurt Lewin, el propósito fue examinar el liderazgo social de la pymes con su instrumento el test de Kur Lewin con alfa de cronbach de 0.81345 validado. Los resultados mostraron la relación que existe entre el tamaño de la empresa y su perfil de liderazgo, el resultado muestra que se mantiene el índice de liderazgo sobre el perfil democrático en las pequeñas empresas –de aquí en adelante PE– el perfil laissez faire alcanza un 27 % sobre el total de toda la muestra de este estrato, con una participación de 54 empresas sobre una participación del 51.5 de PE que están en el perfil de liderazgo democrático, y un 3 % en el perfil autoritario. En las empresas medianas –de aquí en adelante EM– la tendencia al perfil democrático tiene mayor demarcación con un 21 % sobre el 7 % del perfil laissez faire, y un 2.1% en el perfil autoritario.

Zheng et al. (2021) elaboraron un estudio, aseverando que, el trabajo de investigación corresponde al enfoque cuantitativo, donde se valió de una muestra de 522 militares, siendo el trabajo de campo con los encuestados y que éstos a su vez encuestaron a otros colegas, teniendo un tiempo de duración de 30 días. Los resultados mostraron como se esperaba, que el liderazgo autoritario de la incertidumbre, el liderazgo autoritario se correlacionó positivamente con la incertidumbre sentida ($r = 0,37$, $p < 0,01$) y la sensación de incertidumbre se correlacionó negativamente con la voz ética ($r = - .22$, $p < .01$). Se encontró que

el liderazgo autoritario estaba positivamente relacionado con la incertidumbre sentida (Modelo 1a: $B = .51$, $p < .001$), apoyando la Hipótesis 1. Se encontró que la incertidumbre sentida estaba relacionada negativamente con voz ética (Modelo 1c: $B = -.21$, $p < .001$). En cuanto a considerar el compromiso laboral como un mecanismo alternativo de la voz ética, no se encontró que el liderazgo autoritario se relacionara significativamente con la voz ética, no se encontró que el liderazgo autoritario estuviera el compromiso laboral (Modelo 1b: $B = -.04$, n.s.), y se halló una correspondencia positiva entre la entrega laboral y la voz ética (Modelo 1c: $B = 0,18$, $p < 0,01$). Estos resultados indicaron que el liderazgo autoritario influye en el nivel de voz ética a través de la incertidumbre sentida, y no a través del compromiso laboral.

Nedelko & Potocan (2021) confeccionaron una investigación, donde aplicaron un instrumento a una muestra aleatoria de 404 altos ejecutivos en dos naciones. Los resultados demostraron del ANOVA para la muestra eslovena revelan que la introducción de variables demográficas y organizativas tuvo una influencia significativa en el comportamiento democrático de los directivos, $F(6,253) = 3,231$, $p < 0.01$. La adición de dos dimensiones de valores también reveló su asociación significativa con el comportamiento democrático del líder, $F(8,251) = 4,757$, $p < 0,001$. Volviendo a la muestra austriaca los resultados del ANOVA revelan que las variables demográficas y organizativas tuvieron una influencia significativa en el comportamiento de liderazgo democrático del líder, $F(6,182) = 2,325$ $p < 0.05$. La adición de dos dimensiones de valores también hizo que su asociación con el agregado sea más significativa su asociación con el comportamiento de liderazgo democrático del líder, $F(8,180) = 2,404$, $p < 0,05$. El impacto de los CV en el comportamiento del liderazgo democrático es positivo y estadísticamente significativo en ambas muestras (Eslovenia- = 0,368; $p < 0,05$; Austria- = 0,255; $p < 0,01$), apoyando la hipótesis 1.

En relación a la variable dependiente liderazgo se describió las siguientes teorías. En ese sentido, según Escandón et al. (2016) señalaron que, el liderazgo tiene poder de incidir en las personas para conseguir objetivos, y ello se logra mediante la acertada comunicación entre los integrantes de un equipo que pertenecen a una organización. Al respecto, se convergió que el liderazgo, tiene relevancia porque incide en los grupos sociales permitiendo lograr los

propósitos.

Asimismo, Jiménez et al. (2018) aseveraron que, hay diversidad de liderazgos, presentando cargos y flujos a desenvolver, poniendo en evidencia que el liderazgo cumple un rol muy importante en la dirección de las organizaciones y el cumplimiento de los objetivos. Por tanto, se concordó que el líder es la persona indispensable en toda organización y en temas administrativos.

Además, Reyes et al. (2017) sostuvieron que, el liderazgo parte de métodos que conducen a los individuos libremente al logro de los objetivos de manera eficiente y eficaz. De lo expresado, se coincidió que para el logro de los propósitos es indispensable contar con líderes que trabajen en equipo con los colaboradores. Como dice Drucker, P. (1998) “Es una tarea fundamental de administrar a los administradores”.

De igual manera, Bolívar (2017) manifestó que hay diferencia de líderes, así como sus partidarios, y que éstos lo siguen por interés cultural, de pensamiento, valores y otros que satisfagan sus inquietudes, siempre aunado a una alta motivación de deseo personal, por ello el líder para cumplir el propósito que busca debe compensar dichas necesidades de los miembros del equipo. Por lo expresado, se convergió que las organizaciones no pueden prescindir de líderes que conduzcan a colaboradores hacia una meta donde se vean favorecidos.

También, Meza (2017) aseveró que existen diversos paradigmas de liderazgo en las diferentes organizaciones, catalogándolos como solucionadores de problemas. Se coincidió en que el líder toma diversas versiones según las circunstancias en donde se desenvuelve, teniendo un rol protagónico e influyente en las decisiones que se tomen en las variadas actividades donde se desempeñe.

Por su parte, Bolívar (2017) afirmó que el significado de liderazgo es variado, en base a ello se concierne en aspectos territoriales, culturales, entre otros, sumándose la pluralidad de propósitos de los individuos en sus actividades diversas. Por consiguiente, se concordó que la percepción del líder está en función a los intereses de los seguidores.

Al respecto, Hämäläinen et al. (2020) reconocieron que todo líder no

siempre es un excelente funcionario. Sin embargo es necesario que un líder además de fijar el norte y lograr modificaciones positivas, requiere de herramientas de gestión. De lo expresado, se estuvo de acuerdo en que un líder requiere de competencias como son los conocimientos, habilidades y valores.

A continuación, Franklin et al. (2020) aclararon que la efectividad de un líder radica en su trayectoria y su capacidad de motivar, promoviendo un rumbo diferente al logro de las metas con enfoque y propósitos fácil de entender, integrando a los participantes y la sociedad. De acuerdo a lo mencionado, se coincidió que el líder contiene un perfil distinto a los integrantes de un equipo y sintoniza en el trabajo, en la gestión, visión y misión de la organización.

Posteriormente, Huynh (2021) señaló que el líder busca la transformación de los colaboradores aplicando alta motivación, con la finalidad de que sean creativos en beneficio de ellos mismos y del crecimiento de la organización. De lo expresado, se estuvo de acuerdo de la importancia del líder en toda organización, porque mejorará los resultados buscados con eficiencia y eficacia.

Respecto a Perilla & Gómez (2017) consideraron que el líder trasciende en las personas de manera positiva, reforzando y desarrollando sus talentos para generar productividad con creatividad. Respecto a lo mencionado se percibió que el líder tiene un papel preponderante en la gestión de la productividad.

En cuanto a Bellón (2017) manifestó, que el líder debe trabajar con sus seguidores en equipo, fomentando un ambiente de hermandad. De lo expresado se coincidió en que es fundamental que el liderazgo tenga un protagonismo objetivo y solidario en las organizaciones que dirige.

Almismo tiempo, Hesllin y Keating (2017) sostuvieron que, el liderazgo está presente en las personas y que en algún momento sale a relucir, más aun si se da de muchacho y en su proceso profesional. En tal sentido se acordó que los líderes influyen en las personas para su crecimiento y desarrollo, necesarios en las actividades de todo ser humano.

En relación a McCauley & Palus (2020) mencionaron que el líder es la persona que integra al equipo, con responsabilidades colaborativas, encaminándolas al objetivo propuesto. Se convergió que el buen líder fija el norte con disciplina y asume el compromiso, reto compartido con los integrantes del equipo de trabajo para la obtención de buenos resultados.

De otro lado, Khan et al. (2020) afirmaron que el líder es un instructor y motivador de las personas que influye en los buenos resultados de los trabajos. De lo expresado, se consideró que para alcanzar los propósitos, el líder debe motivar a sus colaboradores.

En relación a la variable liderazgo, estuvieron comprendidas por las dimensiones de liderazgo autoritario, democrático y laissez faire. En ese sentido, según Escandón et al. (2016) aseguraron que el líder autocrático es quien toma las riendas y las decisiones en una organización, centrándose en la productividad y no en el individuo, porque es él, el único competente, capaz de dirigir y conducir al grupo u organización. Este tipo de líder tiene una alta autoestima y posee una alta responsabilidad, así como competencias, destacando su mando. La desventaja es que las principales funciones administrativas son decididas por el líder autocrático. De lo mencionado, se afirmó que no es conveniente el autoritarismo para la buena marcha de la organización, y no a un buen clima organizacional.

Por otra parte, Abod (2021) manifestó que un líder autocrático se vale del cargo para lograr los objetivos, se caracteriza por ser disciplinado y muy enérgico en sus decisiones, asume que es el único que realiza muy bien las cosas. De lo expresado, se pensó que su participación en la gestión no ayuda los propósitos de la empresa de manera eficiente y eficaz, por no motivar el trabajo en equipo.

Igualmente, Escandón et al. (2016) confirmaron que el líder democrático es participativo y genera confianza en las personas, cree en el profesionalismo de los individuos y sus valores, por ello los convoca para la toma de decisiones, los hace sentir integrantes del equipo, genera alto entusiasmo considerándolos pieza importante y parte de cualquier proyecto que se desee emprender, sabe escuchar y compenetrarse con la unidad de trabajo para lograr los propósitos. De lo expresado, se manifestó que el rol de un líder democrático tiene mentalidad abierta y sabe escuchar, confía en la calidad de sus profesionales. Se consideró que éste tipo de líder debe estar presente en mayor porcentaje respecto a otros tipos de liderazgo.

Además, Escandón et al. (2016) sostuvieron que el líder democrático usa herramientas de gestión que propicia prosperidad al equipo, mantiene en

permanente buen estado de ánimo a los partidarios. Se coincidió con lo manifestado, debido a que el líder democrático origina el bien para el equipo de trabajo, sabe escuchar, y propicia buen estado de ánimo a las personas para obtener los objetivos que toda empresa se propone. Este tipo de líder está conllevando al éxito de las organizaciones modernas.

De igual forma, Abod (2021) afirmó que las decisiones en una organización se toman de manera democrática, por ello se invita a un líder democrático para que los dirija de manera consensual, los motive y encamine a cumplir lo planificado. Por ello, se estuvo de acuerdo en que las organizaciones cuenten con líderes democráticos, porque invita a trabajar en equipo cuando asumen un cargo, crean un clima organizacional adecuado y genera confianza.

De acuerdo con Escandón et al. (2016) aseveraron que un líder liberal tiene la plena confianza en sus subordinados, adopta un papel pasivo y en caso lo soliciten presta el apoyo necesario, facilitando información y herramientas porque cree en el profesionalismo de los integrantes de su organización, dejando en claro las reglas para intervenir lo menos posible. Al respecto, se consideró la importancia de no contar con un liderazgo liberal en las organizaciones. Este tipo de líder conserva un perfil bajo porque sabe que cuenta con colaboradores responsables y comprometidos con la organización, pero no siempre es así, por lo que se debe omitir éste tipo de liderazgo.

De igual modo, Alheet et al (2021) manifestaron que el liderazgo liberal consiste en dejar que los empleados realicen sus labores libremente porque son responsables de sus actividades, pero que no hay trabajo en equipo. Por lo expresado, se coincidió que no es importante contar con este tipo de liderazgo, porque no contribuye con la buena marcha de la empresa, no destaca la labor de los individuos por trabajar de manera individual.

De la misma manera, Abod (2021) expresó que es este tipo de liderazgo no genera productividad, por ser débil en su gestión, no conduce al trabajo en equipo, genera individualismo sin visión. Por tal motivo, se coincidió que el liderazgo *laissez faire* no se debe tomar en cuenta en las organizaciones, porque no tiene incidencia ni contundencia en las personas ni en la gestión.

De manera análoga, Norena-Chavez et al. (2021) mencionaron que el

liderazgo laissez faire radica en que el líder no se compromete ni asume responsabilidades, dejando todas las actividades a los colaboradores, quienes laboran de manera individual y sin un propósito común, generando caos y daño a la empresa. De acuerdo a lo indicado, se estuvo de acuerdo en que éste tipo de liderazgo se debe omitir en las organizaciones por ser perjudicial al no aportar productividad en la gestión, además de no trabajar en equipo.

En relación a la variable independiente se mencionó que: Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

En relación a las dimensiones de la variable independiente, estuvieron comprendidas por las siguientes teorías. En ese sentido, según, Krén & Séllei (2021) indicaron que un líder con inteligencia emocional es capaz de brindar transparencia, sapiencias, espíritu de grupo en los colaboradores, asegurando la eficiencia y resultados positivos en la organización. Se convergió, que todo líder que desarrolle y aplique inteligencia emocional en sus colaboradores, causará alta motivación y los hará sentir valorados por la institución, precisiones importantes que deben establecer los líderes en las organizaciones.

Asimismo, Ceballos et al. (2017) afirmaron que la inteligencia emocional permite reconocerse a sí mismo y a los demás, auto motivarse y despertar emociones positivas en el equipo de trabajo. Por ello, se estuvo de acuerdo en que la inteligencia emocional contempla la empatía, la interrelación y relación con las personas, moviendo los ánimos de todo líder positivo

Por su parte, Nygren et al. (2021) consideraron que comunicar con precisión es de vital importancia para realizar una labor con aptitud y en conjunto. De esta manera, se estuvo de acuerdo en que el trabajar con disposición y buena actitud genera compromiso de manera unificada para alcanzar los propósitos que se hayan definido previamente.

También, Viamontes & Oliva (2015) mencionaron que un grupo tiene propósitos, un equipo despliega valores y competencias hacia un objetivo

común. Además un grupo puede ser equipo, un equipo es más que un grupo. Respecto a lo mencionado, se coincidió que un equipo tiene éxito si el líder hace que los integrantes saquen lo mejor de sí mismos en beneficio de ellos y los demás.

Al respecto, Delgado et al. (2017) aseguraron que laborar de forma holística conlleva a ser merecedores de múltiples beneficios en la empresa, que trabajar de manera individual. Por tal motivo, se aseguró que la unión hace la fuerza, que es la base de todo trabajo en equipo, es una característica de las organizaciones modernas conducidas por los líderes.

Además, Jeremias et al. (2019) indicaron que las empresas son una sinergia que permite alcanzar sus objetivos. En tal sentido y respecto a lo mencionado, se estuvo de acuerdo en que las empresas actuarán de manera organizada y en unión, siempre y cuando todas las partes se vean beneficiadas, estas razones forjan el cimiento de las instituciones, siendo imprescindible el liderazgo de quien las comanda.

De igual manera, Rapiman et al. (2020) manifestaron que trabajar en equipo conlleva al logro de propósitos comunes, respetando las líneas jerárquicas y reglamentos que conducen a una organización. De lo mencionado, se pensó que las actividades coordinadas, originan acuerdos que favorecen las expectativas de sus miembros, siendo indispensable actuar bajo ciertos reglamentos y liderazgo, garantizando el trabajo en equipo.

A continuación, Cañas (2019) sostuvo que el ser asertivo conlleva a valores, fijando un patrón a las personas hacia la conquista de las buenas relaciones con los individuos, conteniendo competencias de habilidades blandas, saber interrelacionarse, entre otras. Se coincidió, que el ser asertivo tiene como base los valores y la transparencia, originando un patrón de vida digno de emular. Por ello se determinó que un líder debe establecer como política la comunicación asertiva en las organizaciones.

Igualmente, Rondón et al. (2018) mencionaron que hay variedad de formas de transmitir a las personas nuestras necesidades, destacando la forma y sin hacer sentir mal. De lo expresado se coincidió en que no todas las personas tienen la misma forma de comunicarse, y según las circunstancias debe tener presente la asertividad porque permite manifestar las cosas cortésmente.

En cuanto a, Mohebbi et al. (2021) confirmaron que la motivación es la fuente y el motor que genera el punto de inflexión para el buen rendimiento en las actividades de todo ser humano. Es así que, se coincidió en que todo individuo proactivo y comprometido con sus actividades posee alto nivel motivacional y aportará a la productividad de la organización.

De igual forma, Rivero et al. (2018) aseveraron que el estar altamente motivados requiere de diversas estrategias. Se pensó que los líderes que demuestran diversas formas de aprendizajes provechosas, es porque están con un destacado espíritu anímico que los mueve a llegar a las metas.

Respecto a Aguilar et al. (2016) indicaron que hay dos columnas para lograr los propósitos de manera secuencial como plantearse objetivos de gran alcance con elevada motivación y perseverancia. Por esta razón se coincide en que los objetivos a largo plazo que se plantean los líderes, dependen de que tan elevadas sean sus propósitos y el ímpetu que demuestran para llevarlas a cabo.

De igual modo, Santos (2016) aseguró que la motivación intrínseca nos dirige a lo que queremos lograr, es el motor de los logros. De lo expresado se consideró de alta trascendencia que un líder debe contar con una motivación intrínseca y ésta depende de las necesidades y expectativas que tiene cada individuo, importante realizar el filtro para no tener discrepancias y baje la productividad.

De acuerdo con Erliana et al. (2021) sostuvieron al kaizen como la mejora en los sistemas de producción. Finalmente se coincidió en que el kaizen contempla el mejoramiento continuo de las personas, empresas, organizaciones y países. Permite el desarrollo de los líderes en la sociedad quienes aportan a la productividad y al progreso de manera sostenida.

De la misma manera, Morell al et. (2020) cercioraron que el kaizen es mejorar de manera sostenida lo que uno desee, pudiendo ser la organización, la gestión, la persona, etc. en beneficio de la sociedad. Es así que se convergió en que el kaizen es sinónimo de eficiencia y eficacia, y su aplicación generará maximización de beneficios.

En relación a Dos Santos et al. (2020) manifestaron que el tomar decisiones conlleva a tener en cuenta diversos juicios de valor para alcanzar los

propósitos planteados. Al respecto, se consideró que el líder debe tomar decisiones acertadas y con riesgo calculado. Es una variable que se maneja de forma rutinaria y en ciertos momentos cumple un rol destacado cuando se trata de temas de mucha importancia y/o de urgencia.

De otro lado, Manrique (2019) afirmó que una buena toma de decisiones descansa en tres pilares: el pensamiento automático, social y modelos mentales, el primero no siempre es racional, el segundo tiene que ver con la identidad cultural y el tercero es más ideal que objetiva. Respecto a la toma de decisiones se consideró que la rapidez mental, así como los aspectos culturales y patrones de gestión son aspectos que no puede dejar de lado un líder, sobre todo cuando involucra las decisiones de otras personas que actúan en una organización.

Según Rojas et al. (2020) sostuvieron que un líder transformacional cuenta con cualidades como ser bondadoso, afable, negociante con plan estratégico, con valores, motivador, con el propósito de generar nuevas perspectivas de los individuos para beneficio de la institución. De lo mencionado, se consideró que el líder transformador es quien encamina a los individuos a alcanzar las metas previamente establecidas para beneficio de las instituciones, sobre todo en mundo globalizado que requiere líderes con visión de futuro.

Al respecto, Jiménez et al. (2018) aseguraron que el liderazgo transformacional tiene como propósito darle una directriz diferente a los sujetos de un equipo u organización y con miras a alcanzar resultados en beneficio de todos los participantes de la organización. Se pensó que un líder transformacional genera confianza, es carismático, innovador, inspirador e influye en las personas a lograr los objetivos.

La teoría con la que se centró el estudio del trabajo de investigación y que la avaló para mejorar la variable dependiente liderazgo es la “teoría del liderazgo transformacional” según Rojas et al. (2020) porque promueve el progreso para alcanzar los objetivos, es actual y se presta para el estudio porque permitió optimizar dicha variable en estos tiempos de globalización. El trabajo de campo se enfocó en esta teoría y se realizó mediante un programa en estudiantes de la carrera de administración de una universidad privada Lima Norte. Finalmente para efectos del estudio de investigación científica se trabajó con el liderazgo

transformacional.

En el presente trabajo de investigación se contó con la siguiente epistemología. En ese sentido Druker (1999) citado por Gómez (2008) manifestó, que el líder se distingue por ser una persona con actitud positiva y visión que genera cambios y gestión en los procesos administrativos, sabe tomar decisiones con riesgo calculado respondiendo a las interrogantes, qué, cómo, cuándo, por qué, para qué y para quien. Por lo tanto la variable liderazgo se está ubicando dentro del conocimiento científico que corresponde al área de administración.

También. Kottet (1999) mencionó que el líder es la persona visionaria que mueve el ánimo al equipo de trabajo para que alcancen los objetivos previamente establecidos mediante la comunicación asertiva, es quien transmite seguridad en el ámbito donde se desenvuelva. Por lo tanto es el conocimiento científico que envuelve la variable liderazgo que se está estudiando en el campo de la administración.

Así mismo, Gómez (2008) afirmó que en un mundo globalizado se demanda un acelerado crecimiento de excelentes líderes que posean competencias y capacidad de gestión con características particulares como actitud positiva, innovador, creativo donde rompa esquemas y sobrepase al tradicional buen administrador. Por lo tanto es el conocimiento científico que está enmarcado dentro de las ciencias administrativas y que abordó el trabajo de investigación al considerar a la variable liderazgo donde cada vez se hace necesario contar con líderes que generen productividad, este conocimiento científico se empleó en el proyecto de investigación.

III. Metodología

En la presente investigación se aplicó el enfoque cuantitativo, en la cual y de acuerdo con Niño (2019) aseguró, que el enfoque cuantitativo contiene monto que es calculado con exactitud y es muy usado en diversos tipos de investigación científica de enfoque cuantitativo. El presente trabajo de investigación científica fue abordado con éste enfoque cuantitativo puesto que se buscó medir la variable liderazgo en estudiantes universitarios de la carrera de administración.

Así mismo, Maldonado (2018) aseguró que el enfoque cuantitativo es muy utilizado en las investigaciones, recogiendo, examinando y comentando la información para responder a interrogantes o aceptar o rechazar suposiciones determinadas con anticipación. El enfoque se basa en el cálculo estadístico. El actual trabajo de investigación científica se direccionó con el enfoque cuantitativo porque su aplicación levantó información que permitió medir con veracidad la variable liderazgo.

También, Bernal (2010) indicó que el enfoque cuantitativo es numérico y populariza las deducciones. En el trabajo de investigación científica se aplicó el enfoque cuantitativo el cual tuvo como propósito calcular la variable liderazgo en alumnos del nivel superior de la facultad de administración.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Respecto al trabajo de investigación científica fue abordado con el tipo investigación aplicada, en tal sentido, Ñaupas et al. (2018) aseveraron que la investigación aplicada tiene como cimiento la investigación básica, para solucionar dificultades de toda índole de un grupo determinado a nivel geográfico. El presente estudio de investigación científica es de tipo de investigación aplicada porque se manipuló la variable independiente para mejorar la variable dependiente liderazgo.

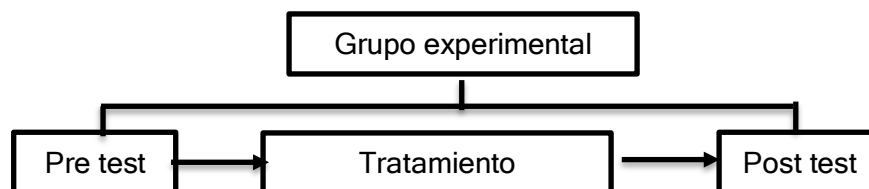
Por su parte, Bernal (2006) indicó que la investigación experimental conlleva a un transcurso concatenado donde permite manipular a propósito la variable independiente y saber su repercusión en la variable dependiente. En el actual trabajo de investigación científica se procedió con el tipo de investigación aplicada porque buscó manipular la variable independiente para mejorar la variable dependiente liderazgo y sus dimensiones.

En el estudio de investigación se aplicó el diseño pre experimental de corte

longitudinal, de acuerdo con Ñaupas et al. (2018) consideraron que el diseño pre experimental ejecuta un control pequeño. Al respecto, el trabajo de investigación se ciñó al diseño pre experimental trabajando con un solo grupo, a quienes se les realizó un pre test y un post test para luego obtener los resultados buscados.

Figura 1

Diseño pre experimental



Adaptado de Hernández y Mendoza (2018).

Además, Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que el diseño pre experimental desarrolla un mínimo de control en un solo conjunto de estudiantes. En el estudio de investigación científica se aplicó el diseño pre experimental por contar con un solo grupo que se seleccionó intencionalmente, manipulando la variable independiente con miras a mejorar la variable dependiente liderazgo.

Al respecto, Carrasco (2006) aseveró que el diseño pre experimental se desarrolla con un pequeño control. El actual trabajo de investigación científica fue abordado con el diseño pre experimental puesto que permitió trabajar con un solo grupo y manipular la variable independiente con el propósito de mejorar la variable dependiente liderazgo.

Tabla 1

Programa experimental

Grupo experimental
1. Pre - test
2. Aplicación del programa experimental más la variable liderazgo
3. Post - test

En el presente trabajo de investigación se procedió con la descripción del trabajo en el grupo experimental. En ese sentido, el pre test. Se aplicó el pre test en las horas de trabajo del día, al inicio del trabajo experimental, llevado a cabo de manera virtual en estudiantes de una universidad privada de Lima Norte.

Respecto a la aplicación del programa experimental: Una vez aplicado el pre

test se inició con el programa experimental que se desarrolló en 18 sesiones. En éstas sesiones se ha podido dosificar la actividad de la dimensión de la variable dependiente, la dimensión liderazgo democrático, que se trabajó en seis sesiones junto con las dimensiones de la variable independiente, con el propósito de mejorar la dimensión liderazgo democrático, se reforzó ésta dimensión para que se desarrolle de la mejor manera.

Posteriormente se desarrolló en las siguientes doce sesiones la dimensión liderazgo autocrático y la dimensión liderazgo laissez faire, cada dimensión se trabajó en seis sesiones respectivamente, con el propósito de bajar el nivel del liderazgo autoritario, para lo cual se trabajó manifestando que éste tipo de liderazgo no es el apropiado para ser un líder positivo, y no se reforzó el liderazgo laissez faire, más bien se ha reducido su incidencia con el programa, sosteniendo que su aplicación no tiene repercusión, por lo tanto estas dos últimas dimensiones se ha desestimado.

De tal manera que la dimensión liderazgo democrático ha predominado en el desarrollo del programa experimental y ésta dimensión difiere de las otras dos dimensiones de la variable liderazgo. Ver el programa experimental en el anexo 8

El post test. Se aplicó al finalizar la última sesión del trabajo experimental.

Para el trabajo de investigación se aplicó el método hipotético deductivo. En tal sentido, Ñaupas et al. (2018) aseveraron que una suposición es una contestación presentada que se realiza respecto a una dificultad científica. El actual estudio de investigación científica fue formulado con el método hipotético deductivo que proporcionó respuesta a una suposición planteada por el estudio respecto a una realidad problemática.

De igual forma, Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron que las hipótesis son esclarecimientos posibles a una situación dada que conducen a la investigación cuantitativa. El trabajo de investigación científica fue abordado con el método hipotético deductivo porque se buscó responder las deducciones esbozadas en el presente estudio.

3.2. Variables y operacionalización

En relación a la variable dependiente liderazgo, el trabajo de investigación consideró de acuerdo con Escandón et al. (2016) que, el liderazgo tiene poder de incidir en las personas para conseguir objetivos, y ello se logra mediante la acertada

comunicación entre los integrantes de un equipo que pertenecen a una organización.

Respecto a la operacionalización de la variable liderazgo se mencionó, que la variable liderazgo ha sido medida en función a la dimensión de liderazgo autoritario que ha tenido seis ítems, la dimensión democrático que ha tenido cinco ítems y la dimensión Liderazgo laissez faire que ha tenido seis ítems. La escala fue con Si y No, con valor uno y cero respectivamente.

En lo que respecta a la variable independiente se señaló que: Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Tabla 2*Operacionalización de la variable dependiente: Liderazgo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Liderazgo autoritario	Valora	1	SI = 1	Bajo (0 - 6)
	Controla	2		
	Determina	3,4		
	Diferencia	5		
	Demuestra	6		
Liderazgo democrático	Confía	7, 8	NO = 0	Medio (7 - 11)
	Integra	9		
	Organiza	10		
	Cuida	11		
Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal	Pospone	12		Alto (12 - 17)
	Rechaza	13,17		
	Desinterés	14,16		
	Contempla	15		

Fuente: (Warric 1981)

En relación a la validez. El instrumento es estandarizado y se ha recogido tal cual en la investigación, no ha pasado por juicios de experto. Además el instrumento test de liderazgo Warric del año 1981 cuenta con un nivel de confiabilidad de 0,82 y con alto grado de significancia.

Tabla 3

Variable independiente:

Variable	Dimensiones
Programa "CGC"	Inteligencia emocional
	Trabajo en equipo
	Comunicación asertiva
	Motivación
	Kaizen
	Toma de decisiones

3.3. Población, muestra y muestreo

Respecto a la población, según Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que las poblaciones se establecen por sus especificaciones de contenido, ubicación y período con penetrabilidad. El trabajo de investigación tuvo como población a 90 estudiantes de una universidad de Lima Norte, de la carrera de Administración.

En relación a la muestra, Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que una muestra es una fracción del total que te incumbe y que se extrae información particular, que luego se generaliza. El presente estudio de investigación se valió de la muestra no probabilística, seleccionada de manera intencional y estuvo conformado por 28 estudiantes universitarios de Administración de una universidad de Lima Norte.

Respecto al muestreo, según Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que el muestreo es no probabilístico al no depender de la probabilidad, más bien es intencional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respecto a la técnica, según Hernández y Mendoza (2018) demostraron que los cuestionarios se aplican en todo clase de encuestas. El trabajo de investigación fue abordado con la técnica la encuesta, puesto buscó recabar datos mediante un cuestionario estandarizado

Del mismo modo, Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron que un cuestionario radica en una batería de interrogantes en relación a una o más variables a calcular. El trabajo de investigación científica se valió del instrumento cuestionario Test de Warrick para recabar información y calcular la variable dependiente liderazgo.

Ficha Técnica

Autor	: Warrick 1981
Nombre del instrumento	: Test de liderazgo, Warrick
Lugar	: El test proviene de Colombia
Fecha de aplicación	2015
Objetivo	: Estudiar la incidencia del tipo de liderazgo de las organizaciones colombianas respecto a su gestión exportadora
Administración	: Se aplicó a gerentes de empresas siendo el elemento central el liderazgo. Ahora se aplicó a estudiantes de administración
Tiempo de duración	: Cuarenta minutos aproximadamente

El instrumento lleva como título “test de liderazgo, Warrick” y consta de 17 preguntas en las que se marca con la palabra “SI” de acuerdo, o con la palabra “NO” en desacuerdo, las cuales corresponden a tres dimensiones, la dimensión liderazgo autoritario contiene 6 ítems (1,2,3,4,5,6), la dimensión liderazgo democrático contiene 5 ítems (7,8,9,10,11) y la dimensión liderazgo laissez faire también llamada líder liberal contiene 6 ítems (12,13,14,15,16,17). Dependiendo que se marque, si es SI o si es NO, se suman los ítems que pertenecen a cada

dimensión y salen los resultados, la dimensión que tenga mayor suma será el primero y se considere dicho liderazgo de una de las tres dimensiones.

El instrumento estandarizado cuenta con validez y confiabilidad de 0.82.

El instrumento se aplicó en el presente trabajo de investigación del 05-06-21 al 31-07-21.

El objetivo del trabajo de investigación fue mejorar la variable liderazgo en estudiantes universitarios.

3.5. Procedimientos de recolección de datos

En este punto se procedió de acuerdo al diseño pre experimental, se seleccionó un grupo pre experimental mediante un muestreo no probabilístico que estuvo compuesto por 28 estudiantes que pertenecen a una universidad de Lima Norte, pertenecientes a la carrera de administración de empresas.

La data se recogió con un instrumento de investigación que es el test de liderazgo de Warric perteneciente a la variable liderazgo, cuenta con validez y confiabilidad, se realizó en dos momentos, el pre test la que proporcionó datos, luego se volvió a aplicar el mismo instrumento al final del programa "CGC" (taller vivencial virtual) que es el post test, previo a la utilización del pre test se envió mediante el googleform (vía virtual) por la situación que se está viviendo.

Previamente se coordinó con la alta dirección de la unidad de análisis de manera formal, mediante una carta de presentación que se tramitó por la universidad César Vallejo en primera instancia, y una vez solicitada y haciendo el pago respectivo, se esperó el tiempo que demoró su redacción y autorización, para luego ser presentada a la autoridad respectiva de la unidad de análisis, donde se pudo llevar acabo el estudio pertinente y poder recoger la data y realizar el trabajo de campo con total transparencia.

Terminado el pre test se vaciaron los datos al SPSS versión 26 para obtener la información requerida, donde se vieron los resultados de mejora de las dimensiones de la variable dependiente. De esa manera los resultados de la investigación beneficiarán a las personas naturales y jurídicas

3.6. Método de análisis de datos

El método de investigación aplicó el estadístico descriptivo e inferencial. Los

datos recogidos se procesaron con el spss, versión 26 y se trabajó con la prueba de normalidad. Luego se aplicó la prueba de Wilcoxon con el propósito de evaluar si el programa “CGC” influye en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021. De acuerdo a la cantidad de la muestra que fueron 28 estudiantes universitarios de la carrera de Administración.

3.7. Aspectos éticos

En lo ético, el proyecto de investigación es original con el estilo de redacción APA y se ha seguido con todo el protocolo que exige la universidad. Respecto a la beneficencia se buscó mejorar el tratamiento de la variable dependiente y en relación a la maleficencia la investigación no ha producido ningún trauma o alteración psicológica en los estudiantes universitarios de la carrera de Administración que han participado. Además la muestra de la unidad de análisis tuvo el conocimiento informado y la decisión libre de los estudiantes de Administración.

IV. Resultados

En la presente investigación se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 4.

Pre test y post test del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte.

Nivel	Pretest		Postest	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	17,9%	0	0,0%
Medio	19	67,9%	22	78,6%
Alto	4	14,3%	6	21,4%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Tal como se aprecia en la Tabla 4, el pre test, en la mayoría de los estudiantes, el 67,9%, tuvo un nivel medio de liderazgo; el 17,9% tuvo un nivel bajo; y el restante 14,3% tuvo un nivel alto. Por otra parte, en el post test, la mayoría de los estudiantes, el 78,6% tuvo un nivel medio de liderazgo. Mientras que el 21,4% tuvo nivel alto de liderazgo.

Tabla 5.

Pretest y posttest del liderazgo autocrático en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte

Nivel	Pretest		Posttest	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	32,1%	2	7,1%
Medio	10	35,7%	15	53,6%
Alto	9	32,1%	11	39,3%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Según la Tabla 5, en el pre test, principalmente, el 35,7% de los estudiantes tuvo nivel medio de liderazgo autocrático; seguido de cerca por el 32,1% que tuvo nivel bajo de liderazgo autocrático y el otro 32,1% que tuvo nivel alto. En cuanto al post test; se aprecia que, de forma predominante, un poco más de la mitad de los estudiantes, el 53,6% tuvo nivel medio de liderazgo autocrático. Le continúa el 39,3% que tuvo nivel alto de liderazgo autocrático; mientras que el restante 7,1% tuvo nivel bajo.

Tabla 6.

Pre test y post test del liderazgo democrático en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte

Nivel	Pre test		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10,7%	0	0,0%
Medio	4	14,3%	2	7,1%
Alto	21	75,0%	26	92,9%
Total	28	100,0%	28	100,0%

De acuerdo con la Tabla 6, en el pre test, las tres cuartas de los estudiantes, el 75,0%, tuvo nivel alto de liderazgo democrático; le continúa, en mucha menor medida, el 14,3% que tuvo nivel medio de liderazgo democrático; y el restante 10,7% que tuvo nivel bajo. Por su parte, en el post test, de manera predominante, el 92,9% tuvo nivel alto de liderazgo democrático; mientras que el únicamente el 7,1% tuvo nivel medio de liderazgo democrático.

Tabla 7.

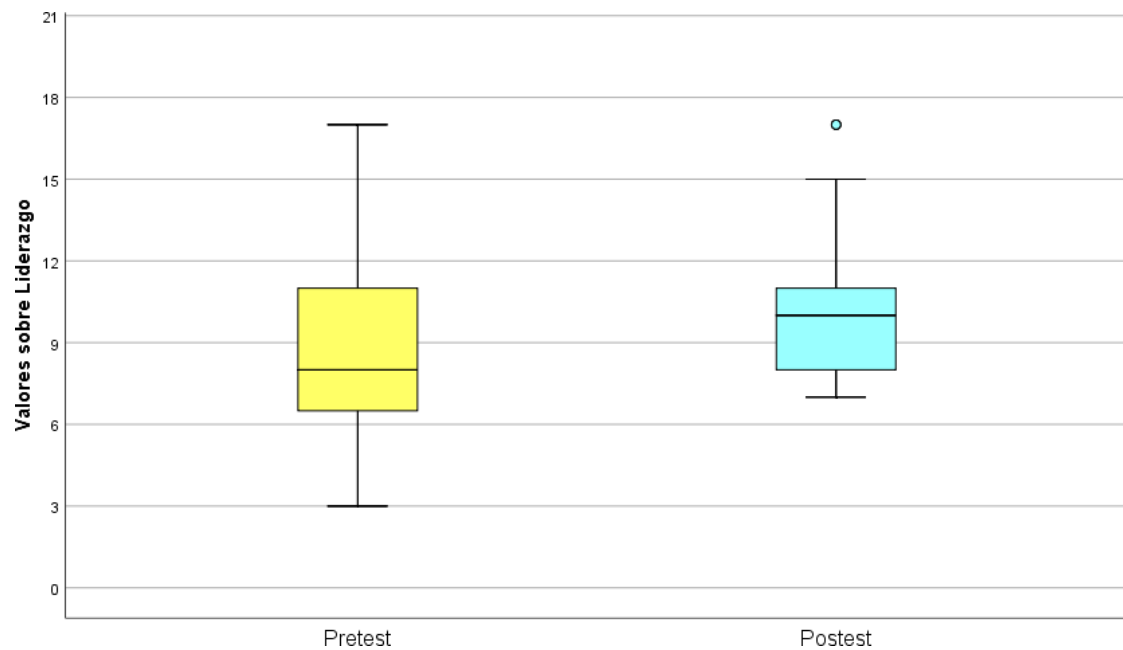
Pre test y post test del liderazgo Laissez faire en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte

Nivel	Pre test		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	85,7%	22	78,6%
Medio	1	3,6%	1	3,6%
Alto	3	10,7%	5	17,9%
Total	28	100,0%	28	100,0%

En la Tabla 7, en el pre test, se aprecia que, principalmente, el 85,7% de los estudiantes tuvo nivel bajo de liderazgo Laissez faire; mientras que el 10,7% tuvo nivel alto de liderazgo Laissez faire; y únicamente el 3,6% tuvo nivel medio. Por su parte, en el post test, el 78,6% tuvo nivel bajo de liderazgo Laissez faire; seguido por el 17,9% que tuvo nivel alto de liderazgo Laissez faire, y solamente el 3,6% tuvo nivel medio.

Figura 2

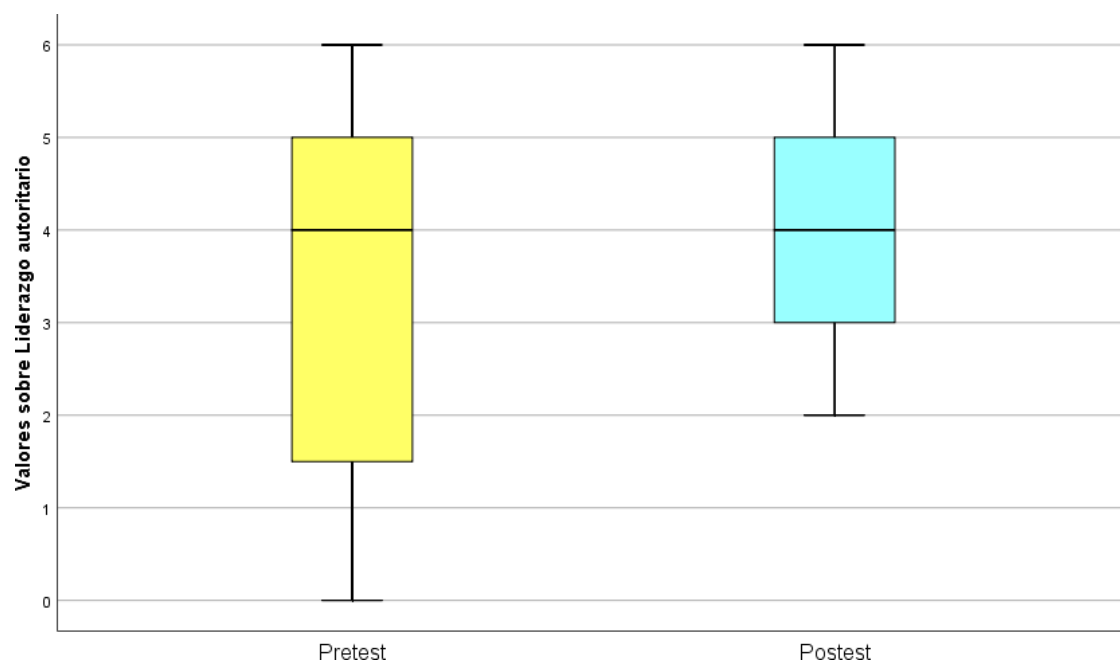
Diagrama de cajas y bigotes sobre los valores de liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte antes y después de la aplicación del programa “CGC”



En la Figura 2, se muestra que en el pre test los valores sobre liderazgo tuvieron una mediana de 8 y los valores fueron más frecuentes entre el primer y el segundo cuartil. Por otro lado, en el post test los puntajes sobre liderazgo tuvieron una mediana de 10 y los valores estuvieron más acumulados entre el segundo cuartil y el tercer cuartil.

Figura 3.

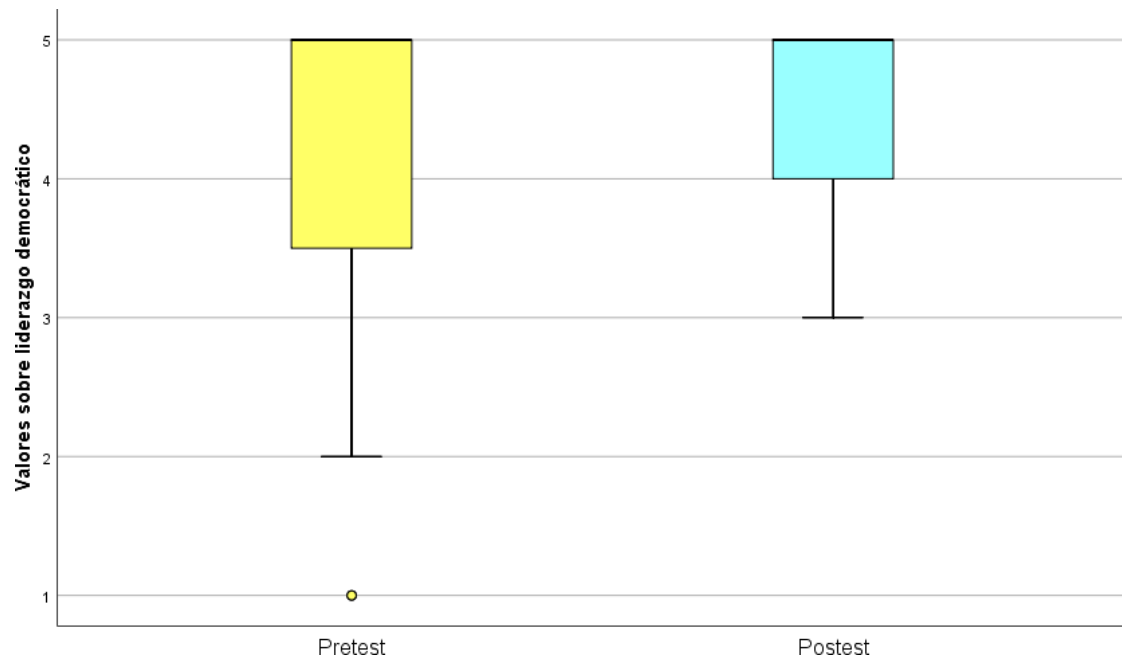
Diagrama de cajas y bigotes sobre los valores de liderazgo autoritario en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte antes y después de la aplicación del programa “CGC”



De acuerdo al diagrama de cajas y bigotes Figura 3, en el pre test los valores sobre liderazgo autoritario tuvieron una mediana de 4 y el valor mínimo fue de 0. Por su parte en el post test los puntajes sobre liderazgo autoritario tuvieron una mediana de 4 y un inicio desde el valor 2.

Figura 4.

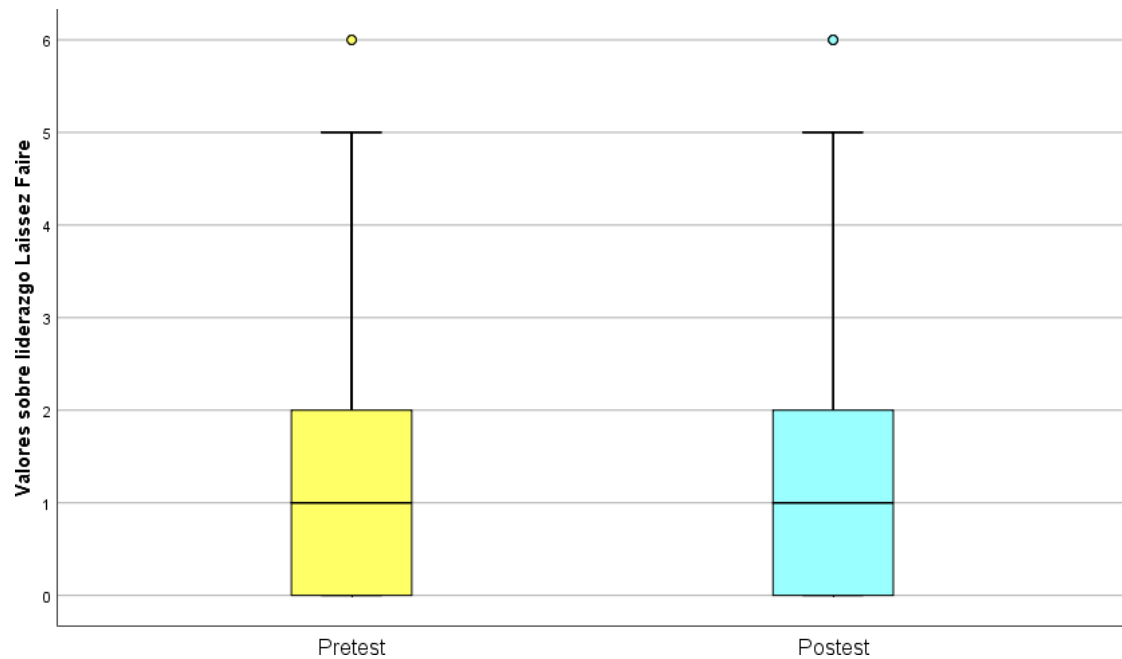
Diagrama de cajas y bigotes sobre los valores de liderazgo democrático en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte antes y después de la aplicación del programa “CGC”



En la Figura 4, se evidencia que en el pre test los valores sobre liderazgo democrático tuvieron una mediana de 5 y el valor mínimo fue de 1. Por su parte en el post test los puntajes sobre liderazgo democrático tuvieron una mediana también de 5 y un valor inicial desde 3

Figura 5.

Diagrama de cajas y bigotes sobre los valores de liderazgo Laissez Faire en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte antes y después de la aplicación del programa “CGC”



En la Figura 5, se observa que en el pre test los valores sobre liderazgo Laissez Faire tuvieron una mediana de 1 y el valor mínimo fue de 0. Por su parte en el post test los puntajes sobre liderazgo Laissez Faire tuvieron un comportamiento muy similar al del pre test.

A continuación se muestra en la presente investigación científica los resultados inferenciales obtenidos.

Evaluación de la distribución normal

H0: Hay distribución normal en los puntajes sobre liderazgo analizado.

H1: No hay distribución normal en los puntajes sobre liderazgo analizado.

Para realizar la interpretación

De encontrarse una significancia menor al nivel de significancia de 0,05, se rechaza la hipótesis nula. En caso de que haya una significancia mayor al nivel de significancia de 0,05 se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística.

Tabla 8.

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Fases	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	
Pre test	Liderazgo	0,745	28	0,000
	Liderazgo autoritario	0,802	28	0,000
	Liderazgo democrático	0,573	28	0,000
	Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal	0,423	28	0,000
Post test	Liderazgo	0,508	28	0,000
	Liderazgo autocrático	0,758	28	0,000
	Liderazgo democrático	0,287	28	0,000
	Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal	0,516	28	0,000

Decisión

De acuerdo al resultado en la Tabla 8 de la prueba de Shapiro-Wilk, se apreció que en el pre test hubo significancias inferiores a 0,05 en cuanto a los puntajes de cada dimensión de Liderazgo (Sig.<0,05). Asimismo, en el post test, los puntajes de la variable Liderazgo y todas sus dimensiones poseen también significancias inferiores a 0,05 (Sig.<0,05). Ello indicó que no hay distribución normal en los puntajes sobre liderazgo indicada. Por lo cual se aplicó la prueba de Wilcoxon con el propósito de evaluar si el programa “CGC” influye en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

Hipótesis general:

Pruebas de hipótesis

H1. El programa “CGC” influye en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

H0. El programa “CGC” no influye en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

Para realizar la interpretación

De encontrarse una significancia menor al nivel de significancia de 0,05, se rechaza la hipótesis nula. En caso de que haya una significancia mayor al nivel de significancia de 0,05 se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística

Tabla 9.

Prueba de Wilcoxon entre el pre test y post test sobre liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte

	Pre test – Post test
Z	-2,333
Sig. asintótica	0,020

Decisión

De acuerdo al resultado en la Tabla 9 de la significancia de 0,020, se aprecia que es inferior al nivel de significancia de 0,05. Asimismo, el valor de Z calculado de -2,333 es menor que el Z teórico de -1,96. De manera que se rechaza la hipótesis nula; por lo cual se permitió indicar que el programa “CGC” influye en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

Hipótesis específica 1:

H1. El programa “CGC” influye en la dimensión autocrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

H0. El programa “CGC” no influye en la dimensión autocrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

Para realizar la interpretación

De encontrarse una significancia menor al nivel de significancia de 0,05, se rechaza la hipótesis nula. En caso de que haya una significancia mayor al nivel de significancia de 0,05 se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística

Tabla 10.

Prueba de Wilcoxon entre el pre test y post test sobre liderazgo autocrático en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte

	Pre test – Post test
Z	-2,460
Sig. asintótica	0,014

Decisión

Tal como se aprecia en la tabla 10, el resultado de la significancia fue de 0,014; el cual es inferior a 0,05. A su vez, el Z calculado de -2,460 es menor que el Z teórico de -1,96. Ello quiere decir que se rechazó la hipótesis nula; de manera que se permite indicar que el programa “CGC” influye en la dimensión autocrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

Hipótesis específica 2

H1. El programa “CGC” influye en la dimensión democrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

H0. El programa “CGC” no influye en la dimensión democrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

Para realizar la interpretación

De encontrarse una significancia menor al nivel de significancia de 0,05, se rechaza la hipótesis nula. En caso de que haya una significancia mayor al nivel de significancia de 0,05 se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística

Tabla 11.

Prueba de Wilcoxon entre el pre test y post test sobre liderazgo democrático en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte

	Pre test – Post test
Z	-2,530
Sig. asintótica	0,011

Decisión

De acuerdo al resultado en la Tabla 11 de la significancia se apreció un valor de 0,011. Lo cual, al ser menor de 0,05. Asimismo, el Z calculado de -2,530 es menor que el Z teórico de -1,96. Ello permitió rechazar la hipótesis nula. De manera que el programa “CGC” influye en la dimensión democrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

Hipótesis específica 3

H1. El programa “CGC” influye en la dimensión Laissez Faire del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

H0. El programa “CGC” no influye en la dimensión Laissez Faire del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

Para realizar la interpretación

De encontrarse una significancia menor al nivel de significancia de 0,05, se rechaza la hipótesis nula. En caso de que haya una significancia mayor al nivel de significancia de 0,05 se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística

Tabla 12.

Prueba de Wilcoxon entre el pre test y post test sobre liderazgo Laissez Faire en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte

	Pre test – Post test
Z	-1,414
Sig. asintótica	0,157

Decisión

De acuerdo al resultado en la Tabla 12 de la significancia de 0,157, se apreció que es mayor al nivel de significancia de 0,05. Asimismo, el valor de Z calculado de -1,414 es mayor que el Z teórico de -1,96. De manera que se aceptó la hipótesis nula; por lo cual se permitió indicar que el programa “CGC” no influye en la dimensión del liderazgo Laissez Faire en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

V. Discusión

Los resultados del presente trabajo de investigación proporcionaron información sobre el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021, luego de haberse aplicado el programa “CGC” respecto a la variable liderazgo en la cual se evidenció la superioridad del liderazgo con una incidencia mayor en el nivel medio de 78.6% y un nivel alto de 21.4%, en relación al nivel bajo de liderazgo no hay porcentaje siendo 0%. Estos resultados son similares a los obtenidos por Flores et al. (2018) el cual muestra un predominio del 41.1% de la variable liderazgo respecto a la variable resiliencia, además las operaciones de la variable liderazgo influyen en 41.1% en las operaciones de la variable resiliencia. Por lo tanto se concluyó que destacó el liderazgo respecto a la resiliencia. Ambos estudios se realizaron con muestras conformadas por estudiantes universitarios, resaltando en los resultados de la estadística descriptiva la variable liderazgo, por estas razones los resultados son similares.

Además, los resultados de la presente investigación científica proporcionaron información sobre el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021, y de acuerdo al resultado de la prueba de Shapiro-Wilk, se apreció que los puntajes de la variable Liderazgo y todas sus dimensiones poseen significancias inferiores a 0,05 (Sig.<0,05). Ello indica que no hay distribuciones normales en los puntajes sobre liderazgo indicadas. Por lo cual se aplicó la prueba de Wilcoxon con el propósito de evaluar si el programa “CGC” influye en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021. De acuerdo al resultado de la significancia de 0,020, se aprecia que es inferior al nivel de significancia de 0,05. Asimismo, el valor de Z calculado de -2,333 es menor que el Z teórico de -1,96. De manera que se rechaza la hipótesis nula; por lo cual se permite indicar que el programa “CGC” influye en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021. Además, estos resultados son similares a los obtenidos por Luque (2018) el cual muestra como resultado la influencia del liderazgo político, eficaz y el poder de la inteligencia emocional en la gobernabilidad, además de diversas cualidades que posee el líder para su gobernanza democrática. Por lo expuesto, al ser menor que 0,05 el nivel de significancia (0.000 es menor que 0.05), se rechaza la hipótesis nula.

También, los resultados obtenidos del estudio a alumnos del nivel superior

de una universidad privada Lima Norte, 2021, a través de la estadística inferencial se tuvo como efecto la aceptación de la hipótesis alternativa. Del mismo modo estos resultados son similares a los alcanzados por Parreira et al. (2018) quienes demostraron los resultados de cada capacidad en la eficacia del liderazgo son legítimos así como fiables, el análisis factorial confirmatorio tiene un ajuste aceptable (Chi-cuadrado/df = 1,12; CFI = 0,96; NFI = 0,95; GFI = 0,95, TLI = 0,95; AGFI = 0,80; RMSEA = 0,022). El modelo también presenta invarianza métrica, ya que al menos un indicador de cada factor no es significativamente diferente entre grupos (edad, género, municipio). Todos los constructos tienen validez convergente ($AVE > 0,5$), validez discriminante ($AVE > MSV$) y son fiables ($CR > 0,7$). En conclusión el liderazgo eficaz y positivo dependerá en qué contexto educativo se está trabajando. Ambos estudios aceptan la hipótesis alternativa.

Así mismo, Coluccio et al. (2020) demostraron como resultado que el liderazgo pasivo-evitador tiene una relación negativa al intercambiar comportamientos con el líder seguidor ($\beta = -1,366$; $P < 0,01$), dando soporte a H1, que propone que estudiantes con altos niveles de liderazgo pasivo-evitador son menos capaces de encajar en la dinámica de tomar y ceder el liderazgo, y los alumnos de mayor estudio se adaptan positivamente en ambos comportamientos. Al integrar el efecto contextual de la naturaleza del equipo en el estudio del intercambio líder-seguidor, podemos notar, en primer caso, que la relación entre la cantidad de semestres que lleva el estudiante y el intercambio de comportamiento líder-seguidor fue significativo ($\beta = 0,183$; $P < 0,01$). Esto indica que cuando los estudiantes están cursando semestres más avanzados son más propensos a intercambiar roles, ya que existen estructuras de soporte que favorecen esto, lo que da sustento a H2. Por último, al estudiar el efecto moderador del semestre de estudio en la relación al estilo de liderazgo pasivo-evitador y el intercambio líder-seguidor, se puede ver que este resultó ser negativo ($\beta = -0,355$; $P < 0,01$). Esto quiere decir que estudiantes que poseen niveles altos de estilo de liderazgo pasivo-evitador en sus primeros semestres de estudio son más propensos a intercambiar los comportamientos líder-seguidor que en semestres más avanzados, lo cual da soporte a H3. Ambos estudios fueron realizados con muestras conformadas por estudiantes universitarios, los resultados obtenidos aceptan la hipótesis alternativa y rechazan la hipótesis nula.

También, para Özgenel & Aksu (2020) señalaron en los resultados que hay correspondencia alta y positiva entre las conductas de liderazgo ético percibidas por los profesores y la salud organizacional ($r = .792$; $p < .01$) y las conductas de liderazgo ético de los directores escolares predicen significativamente la salud organizacional ($t [402] = 25.923$; $r^2 = .627$; $p < .01$). Los comportamientos de liderazgo ético de los directores escolares explican el 62,7% de la varianza total de la salud organizativa ($\beta = .792$; $F = 672,02$; $p < .01$), además, los comportamientos de liderazgo ético de los directores escolares afectan positivamente a la salud organizativa. Un aumento de una unidad en los comportamientos de liderazgo ético de los directores escolares proporciona un aumento de 0,792 unidades en la salud organizativa. En conclusión al incrementarse el liderazgo con comportamientos éticos en la administración de los directores hace que incremente la salud de la organización y mejore el clima organizacional en los colegios.

Los resultados obtenidos en el presente estudio sobre el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021, respecto a la variable liderazgo según se evidencia el predominio de dicha variable. Similar resultado se obtuvo según Norena-Chavez et al. (2021) evidenciando en el comportamiento de liderazgo ético de los directores de escuela que tiene un impacto en la salud organizacional. Así mismo, Los resultados indican, que de acuerdo con la varianza, el liderazgo transaccional explicaría el 22 % y el liderazgo transformacional, el 31 % de la variabilidad del comportamiento innovador. Por lo tanto, esta investigación contribuye a comprender esta relación entre liderazgo y comportamiento innovador en el ámbito militar. En cuanto a las rutas o patrones causales, es decir, las relaciones entre los tres constructos del modelo estructural, se encontraron valores significativos para ambos estilos de liderazgo. El coeficiente de ruta del liderazgo transaccional hacia el comportamiento innovador es de 0,271, mientras que el del liderazgo transformacional hacia el comportamiento innovador es de 0,441. Además, ambas relaciones son estadísticamente significativas, por ello se aceptan las dos hipótesis. Ambos estudios son similares porque aceptan la hipótesis alternativa y rechazan la hipótesis nula, además de tener la variable liderazgo un efecto positivo.

También, para Pino et al. (2020) manifestaron que la investigación sobre el

liderazgo a estudiantes de maestría en administración, los resultados indican que el modelo y la hipótesis de investigación propuesta fueron comprobadas utilizando la técnica de modelos de ecuaciones estructurales. En una tabla se presentó todas las relaciones del modelo, los coeficientes estandarizados, la razón crítica o valor z y la significancia de cada relación. Los tres asteriscos de cada ruta representan un coeficiente significativo a un nivel de confianza de 99%. En primera instancia, los resultados evidencian que todas las rutas estimadas entre las siete dimensiones del liderazgo servidor y el constructo de segundo orden fueron significativas, lo que sugiere validez convergente. El efecto directo entre el constructo de segundo orden del liderazgo servidor y el constructo de satisfacción laboral fue de 0.342, significativo a un nivel de confianza del 99% ($p < 0.001$). Por esta razón, la hipótesis de investigación (H1) fue aceptada, demostrando que el liderazgo servidor influye positivamente en la satisfacción laboral de los subordinados. Después de eliminar los ítems con cargas factoriales débiles y refinar el modelo, los resultados obtenidos como el estadístico de chi-cuadrada normado (X^2/df) = 1.916, el índice de ajuste comparativo (CFI) = 0.90 y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) = 0.064 demuestran que, en efecto, la bondad de ajuste del modelo completo es aceptable para la muestra considerada. Ambos estudios son similares al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, al considerar que la variable liderazgo tiene incidencia positiva.

Asimismo, los resultados de la investigación científica proporcionaron información sobre el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021, en los resultados de la dimensión liderazgo autocrático de la variable liderazgo. Se evidencia el predominio del liderazgo autocrático con un nivel medio de 35.7%, le sigue con un nivel bajo de liderazgo autocrático de 32.1% y un nivel alto de liderazgo autocrático con un 32.1% siendo estos dos últimos de igual porcentaje, todo ello con relación al pre test. En cuanto al post test, predomina con un nivel medio de liderazgo autocrático de la variable liderazgo con un 53.6% siendo un poco más de la mitad de los estudiantes, seguidamente continúa con un nivel alto el liderazgo autocrático con un 39,3%; mientras que el restante tuvo un nivel bajo de liderazgo autocrático con un 32.1%. Similar resultado se mostró en un estudio, según Zheng et al. (2021) evidenciando los resultados del estudio que proporcionaron información de la

significancia que fue de 0,014; el cual es inferior a 0,05. A su vez, el Z calculado de -2,460 es menor que el Z teórico de -1,96. Ello quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa; de manera que permite indicar que el programa “CGC” influye en la dimensión autocrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

Así mismo, estos resultados son similares a lo realizado por Zheng et al. (2021) el cual, muestra los resultados como se esperaba, el liderazgo autoritario de la incertidumbre, el liderazgo autoritario se correlacionó positivamente con la incertidumbre sentida ($r = 0,37$, $p < 0,01$) y la sensación de incertidumbre se correlacionó negativamente con la voz ética ($r = - .22$, $p < .01$). Encontrándose que el liderazgo autoritario estaba positivamente relacionado con la incertidumbre sentida (Modelo 1a: $B = .51$, $p < .001$), apoyando la Hipótesis 1. Encontrándose que la incertidumbre sentida estaba relacionada negativamente con voz ética (Modelo 1c: $B = - .21$, $p < .001$). En cuanto a considerar el compromiso laboral como un mecanismo alternativo de la voz ética, no encontramos que el liderazgo autoritario se relacionara significativamente con la voz ética, no encontramos que el liderazgo autoritario estuviera el compromiso laboral (Modelo 1b: $B = - .04$, n.s.), y hallamos una correspondencia positiva entre la entrega laboral y la voz ética (Modelo 1c: $B = 0,18$, $p < 0,01$). Estos resultados indicaron que, tal y como esperábamos, el liderazgo autoritario influye en el nivel de voz ética a través de la incertidumbre sentida, más que en el nivel de voz ética a través de la incertidumbre sentida y no a través del compromiso laboral. Ambos estudios tienen similitud en sus resultados al aceptar la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula; en relación al estudio sobre el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021, se tiene como resultado que la dimensión autocrática tiene incidencia y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, similar resultado se da en el estudio del impacto del liderazgo autoritario en la voz ética, en la cual el liderazgo autoritario influye en el nivel de voz ética a través de la incertidumbre sentida., aceptando la hipótesis alternativa.

También, los resultados del estudio proporcionaron información respecto al liderazgo democrático de la variable liderazgo, donde se apreció una supremacía en un nivel alto de un 75.0%, continua en mucha menor medida con un nivel medio de liderazgo democrático con un 14.3% y finalmente con un nivel bajo de

liderazgo democrático con un 10.7% respecto al pre test. En relación al pos test sigue predominando la dimensión liderazgo democrático de la variable liderazgo con un nivel alto del 92.9% superando éste resultado al nivel alto del pre test, por último le sigue con un nivel medio de liderazgo democrático de 7.1%, teniendo una reducción respecto al mismo resultado del nivel medio del pre test. Por su parte la dimensión liderazgo laissez faire no tuvo incidencia en ningún nivel. Estos resultados son similares a lo proporcionado por Jiménez Sierra et al. (2018) evidenciando los resultados donde muestran la relación que existe entre el tamaño de la empresa y su perfil de liderazgo, el resultado muestra que se mantiene el índice de liderazgo sobre el perfil democrático en las pequeñas empresas –de aquí en adelante PE– el perfil laissez faire alcanza un 27 % sobre el total de toda la muestra de este estrato, con una participación de 54 empresas sobre una participación del 51.5% de PE que están en el perfil de liderazgo democrático, y un 3 % en el perfil autoritario. En las empresas medianas –de aquí en adelante EM– la tendencia al perfil democrático tiene mayor demarcación con un 21 % sobre el 7 % del perfil laissez faire, y un 2.1 % en el perfil autoritario. Se concluye que en gran proporción las empresas mantienen un liderazgo democrático logrando mejores acuerdos y negociaciones. Ambos estudios tienen como resultado un nivel alto en la dimensión liderazgo democrático, En el estudio sobre el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021, se tiene como resultado que la dimensión liderazgo democrático tiene una preponderancia con un nivel alto. Similar resultado se aprecia en el estudio sobre los diversos estilos de liderazgo, donde demuestra que la dimensión liderazgo democrático tiene un nivel alto.

Además, los resultados del estudio proporcionaron información de acuerdo al resultado de la significancia donde se aprecia un valor de 0,011. Lo cual, al ser menor de 0,05. Asimismo, el Z calculado de -2,530 es menor que el Z teórico de -1,96. Ello permite rechazar la hipótesis nula. De esta manera se indicó que el programa “CGC” influye en la dimensión democrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021. Estos resultados son similares al siguiente estudio de acuerdo a Nedelko & Potocan (2021) en la cual los resultados demostraron del ANOVA para la muestra eslovena de 208, revelan que la introducción de variables demográficas y organizativas tuvo una influencia significativa en el comportamiento democrático de los directivos, $F(6,253) =$

3,231, $p < 0.01$. La adición de dos dimensiones de valores también reveló su asociación significativa con el comportamiento democrático del líder, $F(8,251) = 4,757$, $p < 0,001$. Volviendo a la muestra austriaca de 196 los resultados del ANOVA revelan que las variables demográficas y organizativas tuvieron una influencia significativa en el comportamiento de liderazgo democrático del líder, $F(6,182) = 2,325$ $p < 0.05$. La adición de dos dimensiones de valores también hizo que su asociación con el agregado sea más significativa su asociación con el comportamiento de liderazgo democrático del líder, $F(8,180) = 2,404$, $p < 0,05$. El impacto de los CV en el comportamiento del liderazgo democrático es positivo y estadísticamente significativo en ambas muestras (Eslovenia- = 0,368; $p < 0,05$; Austria- = 0,255; $p < 0,01$), apoyando la hipótesis 1. Ambos estudios tuvieron los mismos resultados al aceptar la hipótesis alternativa demostrando que la dimensión liderazgo democrático tiene influencia. Respecto al estudio sobre el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021, se tiene como resultado que la dimensión liderazgo democrática sí tiene influencia, aceptándose la hipótesis alternativa, similar resultado se demuestra en el estudio sobre la influencia de los valores personales de los líderes en su comportamiento democrático desde una perspectiva de sostenibilidad, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula, indicando que el comportamiento del liderazgo democrático tiene incidencia.

En cuanto a la dimensión liderazgo laissez faire de la variable liderazgo, en el pre test, se apreció y destacó que tuvo un nivel bajo de 85,7%; le sigue con un nivel alto de 10,7%; y únicamente el 3,6% tuvo un nivel medio de dicha dimensión. En cuanto al pos test, se presenta que, la dimensión laissez faire tuvo un nivel bajo del 78,6%; seguido por un elevado nivel de liderazgo Laissez faire del 17.9%, y solamente el 3,6% tuvo un nivel medio. Estos resultados son similares al siguiente estudio de acuerdo a Galvan et al. (2018) el cual, muestra como resultados el sobresaliente liderazgo transformacional con media de 3.60 por lo tanto es un alto nivel frente al liderazgo transaccional con media de 3.12 y el liderazgo laissez faire con media de 2.71, situándose estos últimos en el nivel medio. Por lo tanto el liderazgo transformacional es el que destaca. Ambos estudios fueron realizados con muestras conformadas por estudiantes universitarios, donde los resultados con respecto a la dimensión liderazgo laissez faire son muy bajos. Respecto al estudio sobre el liderazgo en los estudiantes de

una universidad privada Lima Norte, 2021, se tiene como resultado que la dimensión liderazgo laissez faire no tiene incidencia, en tal caso se desataca con un nivel muy bajo, similar resultado se aprecia en el estudio estilos de liderazgo en estudiantes de licenciado en economía y finanzas, donde el liderazgo laissez faire no destaca, teniendo un nivel muy bajo.

También, los resultados obtenidos en el presente estudio proporcionaron información de acuerdo al resultado de la significancia de 0,157, en la cual se aprecia que es mayor al nivel de significancia de 0,05. Asimismo, el valor de Z calculado de -1,414 es mayor que el Z teórico de -1,96. De manera que se acepta la hipótesis nula; por lo cual se permite indicar que el programa "CGC" no influye en la dimensión Laissez Faire del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021. Estos resultados son similares al siguiente estudio según Abarca (2019) el cual, muestra los resultados indicando que hay relación significativa entre estas dos variables, pero no hay relación significativa entre el liderazgo laissez faire y la evaluación del desempeño por competencias. En relación a los resultados se valoran las correlaciones establecidas entre los estilos de liderazgo de la presente tesis, donde se aprecian relaciones significativas del liderazgo transaccional con un 0,848** respecto al Liderazgo General (valor total de los tres estilos de liderazgo estudiados); también es significativa la relación pero menor a la anterior en el caso del estilo de liderazgo transformacional al 0,691**, y no se aprecia relación del liderazgo laissez faire con un valor de 0,329. Al analizar la relación entre la variable liderazgo general y el liderazgo Laissez Faire; podemos concluir que no existe una relación significativa pues el estadístico de "P" Pearson para esta relación es de 0.157; por lo tanto aceptamos H_0 , es decir que no existe una relación significativa entre ambos. Así mismo el nivel de relación positiva media con un 0.329, superando el +0.11 determinado como límite inferior. En conclusión, el liderazgo laissez faire no influye con otras dimensiones. Ambos estudios son similares por tener el mismo resultado, al demostrar que la dimensión laissez faire admite la hipótesis nula y no acepta la hipótesis alternativa.

En relación al estudio sobre el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021, se tiene como resultado que la dimensión liderazgo laissez faire no tiene incidencia y por lo tanto se rechaza la hipótesis alternativa, similar resultado se da en el estudio de acuerdo a Alzougool et al. (2021) en la

cual el liderazgo laissez faire no influye, aceptando la hipótesis nula. Además los resultados revelaron que los empleados percibieron que sus jefas mostraban frecuentemente, si no siempre, cuatro estilos de liderazgo motivación inspiradora (media = 3,79), influencia idealizada (atributo) (media = 3,74), recompensa contingente (media = 3,73) y estimulación intelectual (media = 3,61). (media= 3,73) y estimulación intelectual (media= 3,61). Tres estilos de liderazgo fueron mostrados con bastante frecuencia por sus estilos de liderazgo de las mujeres, a saber: Gestión por excepción (activa) (media = 3,54), Influencia idealizada (comportamiento) (media = 3,44) y Consideración individualizada (media = 3,38). Individualizada (media=3,38). Mientras que dos estilos de liderazgo fueron mostrados ocasionalmente por sus directoras a saber: Gestión por excepción (pasiva) (media= 2,36), y Laissez-faire(media=2,32). En conclusión el liderazgo Laissez faire no destaca. Ambos estudios son similares en sus resultados por no tener influencia en la dimensión laissez faire y además por aceptar la hipótesis nula.

Respecto al estudio sobre el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021, se tiene como resultado que la dimensión liderazgo laissez faire no tiene influencia por lo que se acepta la hipótesis nula. Similar resultado se demostró en el estudio estilos de liderazgo de las mujeres en el sector público de Kuwait según Hermosilla et al. (2016) evidenciando la perspectiva de sus subordinados, donde el liderazgo laissez faire no tiene incidencia por lo que se rechaza la hipótesis alternativa. También los resultados indican que las medias del líder transformacional está por encima que el líder transaccional con $t(141) = 6.45$ $p < 0.001$ y en autoridades $t(41) = 5.31$ $p < 0.001$, finalmente en empleados $t(97) = 4.24$ $p < 0.001$. Además el líder transformacional está por encima del líder laissez faire con $t(141) = 12.38$ y $t(42) = 9.69$ así mismo $t(97) = 8.79$ Integralmente ($p < 0.001$). Se culmina en que se acepta la hipótesis que el liderazgo transformacional tiene las incidencia en la satisfacción que en la motivación al laborar, también la fortalece la productividad y por ende motiva. Ambos resultados son similares por no aceptar la hipótesis alternativa. En el presente estudio, se tiene como resultado que la dimensión liderazgo laissez faire tiene un nivel de significancia mayor a 0,05, aceptando la hipótesis nula. Similar resultado se obtuvo en el estudio del liderazgo transformacional en las empresas, en la cual se acepta la hipótesis nula.

VI. Conclusiones

1. El presente estudio de investigación científica tuvo como propósito holístico establecer la influencia del programa “CGC” en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021. En relación a los resultados estadísticos, se aplicó la prueba de Wilcoxon teniendo como resultado de significancia de 0,020, apreciándose su inferioridad, asimismo, el valor de Z calculado de - 2,333 es menor que el Z teórico de -1,96. De manera que no se acepta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa. En conclusión, se permite indicar que el programa “CGC” influye en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.
2. Respecto a los objetivos específicos, en principio, se estableció determinar la influencia del programa “CGC” en la dimensión autocrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021. De acuerdo a la prueba de Wilcoxon se tuvo como resultado la significancia de 0,014; el cual es inferior a 0,05. A su vez, el Z calculado de -2,460 es menor que el Z teórico de -1,96. De esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que el programa “CGC” influye en la dimensión autocrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021
3. Posteriormente se consolidó determinar la influencia del programa “CGC” en la dimensión democrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021. El resultado indica una significancia de 0,011 menor a 0,05. Además el Z calculado de -2,530 es menor que el Z teórico de 1.96. Es así que se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que el programa “CGC” influye en la dimensión democrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021
4. Por último se aseveró determinar la influencia del programa “CGC” en la dimensión laissez faire del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021. De acuerdo a la prueba de

Wilcoxon se tuvo como resultado de significancia de 0,157, donde se aprecia que es mayor a 0,05. Asimismo, el valor de Z calculado de $-1,414 > Z$ teórico de $-1,96$. De manera que se admite la hipótesis nula y se desestima la hipótesis alternativa. Se concluye que el programa “CGC” no influye en la dimensión Laissez Faire del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021.

VII. Recomendaciones

1. Se recomienda que el estudio de investigación científica se difunda a través de las universidades y se utilice para otros estudios de igual interés de investigadores en la formación de líderes.
2. Se recomienda publicar, ejecutar y profundizar el liderazgo democrático en las universidades para generar liderazgo positivo y desarrollar con productividad el trabajo en equipo en las organizaciones.
3. Se recomienda que el liderazgo autoritario no se aplique en las universidades toda vez que este tipo de liderazgo no genera productividad en la gestión.
4. Se recomienda que el liderazgo laissez faire se omita su formación en las universidades dado que el mismo no genera impacto positivo en los equipos de trabajo.
5. Se recomienda que la presente investigación sirva de base para futuras investigaciones aplicando el enfoque mixto que permita profundizar y mostrar más sobre la variable liderazgo, además de ampliar la población del nivel superior incluyendo a institutos para hacer un comparativo y recabar las mejores prácticas.

Referencias

- Abarca, J. (2019). *Estilos de Liderazgo Y Evaluación de Desempeño por Competencias en el Hospital Militar, Arequipa, 2018*. [Tesis de doctorado, Universidad nacional de San Agustín de Arequipa] 1–154. <https://bit.ly/3sGe5Yu>
- Abod, R. (2021). The effect of leadership styles on improving communication method among academic administrators. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(1), 396–410. <https://bit.ly/3eFs1tE>
- Aguilar, J., González, D., y Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(3), 2552–2557. <https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2016.11.007>
- Alheet, A., Adwan, A., Areiqat, Y., Zamil, A., & Saleh, M. (2021). The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior. *Management Science Letters*, 11(1), 239–246. <https://bit.ly/32AH9Ww>
- Alzougool, B., AlMansour, J., & AlAjmi, M. (2021). Women leadership styles in the public sector in Kuwait: The perspective of their subordinates. *Management Science Letters*, 11(2), 465–472. <https://bit.ly/3FLZAGm>
- Bellon, E. (2017). Liderazgos femeninos: tránsitos hacia la ética del cuidado en las relaciones de género. *Debate Feminista*, 54, 84–100. <https://doi.org/10.1016/j.df.2017.03.002>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación*. Pearson
- Bolívar, R. (2017). Liderazgo político: el caso de Andrés Manuel López Obrador en el Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA). *ScienceDirect*. <https://bit.ly/3zek1ZZ>
- Cañas, D. y Hernández, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis & Saber*, 10(24), 143–165. <https://bit.ly/3zb7GFK>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (1ra ed.) San Marcos.
- Ceballos, J., Solarte, M., & Ayala, A. (2017). Influence of emotional intelligence on job skills: An empirical study in employees at the administrative level. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250–260. <https://bit.ly/32QVnTa>

- Coluccio, G., Pedraja-Rejas, L., Medel Romero, C. y Meza, N. (2020). Estilo de liderazgo pasivo-evitador e intercambio de comportamientos líder-seguidor en estudiantes universitarios: una aproximación desde Chile. *Hallazgos*, 18(35), 129–147. <https://doi.org/10.15332/2422409x.5848>
- Delgado, M., Fasce, E., Pérez, C., Rivera, N., Salazar, P., Riquelme, C. y Campos, I. (2017). Trabajo en equipo y rendimiento académico en un curso de kinesiología empleando aprendizaje basado en equipos. *Investigación En Educación Médica*, 6(22), 80–87. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.05.006>
- Dos Santos, L., Leal, G., Cardoza, E., & Lima, F. (2020). Decision-Making Support of Truck Selection: A Systematic Review. *Dyna*, 87(212), 169–178. <https://doi.org/10.15446/dyna.v87n212.83668>
- Druker, P. (1999). *Los desafíos de la administración en el siglo XXI*. Sudamericana.
- Erliana, C., Syarifuddin, Ginting, I., & Abdullah, D. (2021). Redesign Work Method Using Kaizen Engineering. *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*, 11(1), 139–144. <https://doi.org/10.18517/ijaseit.11.1.11688>
- Escandon-Barbosa, D., & Hurtado-Ayala, A. (2016). Influence of leadership styles in the performance of Colombian export companies. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137–145. <https://bit.ly/3qzT5Qt>
- Flores, E., García, M., Yapuchura, A., y Yapuchura, C. (2018). Liderazgo y su influencia sobre el nivel de resiliencia de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Perú. *Red de repositorios latinoamericanos*, 16(16), 33–47. <https://bit.ly/3qvrL5S>
- Franklin, P., Montgomery, K., Dorr, P., & Trandel, D. (2020). Building Maryland's health care leadership capacity: The Nurse Leadership Institute at the University of Maryland School of Nursing. *Nursing Outlook*, 68(5), 657–670. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.001>
- Galván, A., Murillo, C., Acosta, E., De la Mora, A. y Quiroz, C. (2018). Estilos de liderazgo en estudiantes de licenciado en economía y finanzas. *Academia Journals*.
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento & Gestión*, 24, 157–194. <https://bit.ly/3zgTXxs>

- Hämäläinen, R., Miliszewska, I., & Voinov, A. (2020). Leadership in participatory modelling – Is there a need for it? *Environmental Modelling and Software*, 133(August). <https://doi.org/10.1016/j.envsoft.2020.104834>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill
- Heslin, P. & Keating, L. (2017). In learning mode? The role of mindsets in derailing and enabling experiential leadership development. *The Leadership Quarterly*, 28(3), 367-384. <https://bit.ly/3JulTBg>
- Huynh, T. (2021). A study on the effect of transformational leadership on work motivation: A case of employees at small and medium enterprises in Vietnam. *Management Science Letters*, 11(1), 41–48. <https://bit.ly/3EHps4A>
- Jeremias, A., & Correia, P. (2019). Trabalho de equipa em saúde como processo de relação formal potenciador da satisfação e motivação laboral. *Sociologia: Revista Da Faculdade de Letras Da Universidade Do Porto*, 38, 88–109. <https://doi.org/10.21747/08723419/soc38a5>
- Jiménez, D., Rincón, A. y Pérez, L. (2018). Análisis del liderazgo social de las pymes de Santa Marta para el post-acuerdo desde el enfoque de la RSE. *Revista EAN*, 85, 105-124. <https://bit.ly/3mLZkiT>
- Khan, N., Khan, A., Soomro, M., & Khan, S. (2020). Transformational leadership and civic virtue behavior: Valuing act of thriving and emotional exhaustion in the hotel industry. *Asia Pacific Management Review*, 25(4), 216–225. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.05.001>
- Kotter, J. (1999). *El factor liderazgo*. Ediciones Díaz de Santos.
- Krén, H., & Séllei, B. (2021). The role of emotional intelligence in organizational performance. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 29(1), 1–9. <https://doi.org/10.3311/PPSO.15879>
- Lizárraga, M. (2018). Mentoring in higher education, experience in an extracurricular program. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 20(4), 86–99. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.4.1999>

- Luque, S. (2018). Influencia del liderazgo en la gobernabilidad de los centros poblados del distrito de Huancané - Región Puno, año – 2017. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 193. <https://bit.ly/32lgqHn>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social. Paradigmas: Cuantitativo, Sociocrítico, Cualitativo, Complementario*. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3eBd8lP>
- Manrique, H., y De Castro, A. (2019). Toma de decisiones: intuición y deliberación en la experiencia de los decisores. *Innovar*, 29(73), 149–164. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n73.78028>
- McCauley, C., & Palus, C. (2020). Developing the theory and practice of leadership development: A relational view. *Leadership Quarterly*, August, 101456. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101456>
- Meza, R. (2017). Liderazgo político: el caso de Andrés Manuel López Obrador en el Movimiento de Regeneración Nacional (morena). *Estudios Políticos*, 42, 99–118. <https://doi.org/10.1016/j.espol.2017.05.006>
- Mohebbi, S., Gholami, M., Chegini, M., Ghoreyshi, Y., Gorter, R., & Bahramian, H. (2021). Impact of career choice motivation on academic burnout in senior dental students: A cross-sectional study. *BMC Medical Education*, 21(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02475-w>
- Morell-Santandreu, O., Santandreu-Mascarell, C., & García-Sabater, J. (2020). Sustainability and kaizen: Business model trends in healthcare. *Sustainability*, 12(24), 1–28. <https://doi.org/10.3390/su122410622>
- Nedelko, Z., & Potocan, V. (2021). Sustainability of organizations: The contribution of personal values to democratic leadership behavior focused on the sustainability of organizations. *Sustainability*, 13(8). <https://bit.ly/3sMFoQH>
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación. Diseño, ejecución e informe*. (2da edición). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3eC1ZHo>
- Norena-Chavez, D., Céliz-Kuong, J., & 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. <https://doi.org/10.21830/19006586.732>
- Nygren, U., Tindberg, Y., Eriksson, L., Larsson, U., Sandberg, H., & Nordgren, L. (2021). Healthcare professionals' perceptions about interprofessional

- teamwork: a national survey within Swedish child healthcare services. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–12. <https://bit.ly/3FLIQyI>
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ta Edición)*. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3qzelAt>
- Özgenel, M., & Aksu, T. (2020). The power of school principals' ethical leadership behavior to predict organizational health. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 816–825. <https://bit.ly/340GM84>
- Parreira, A., Pestana, M., & Oliveira, P. (2018). Assessing educational leadership: A competence-complexity based test. *Ensaio*, 26(100), 890–910. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362018002601559>
- Pedraja-Rejas, L., Marchioni-Choque, Á., Espinoza-Marchant, C., & Muñoz-Fritis, C. (2020). Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis. *Formacion Universitaria*, 13(5), 3–14. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Perilla-Toro, L., y Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(2), 95–108. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Pino, R., Arévalo-Avecillas, D., & Padilla-Lozano, C. (2020). Servant leadership and job satisfaction in master of business administration students. *Formacion Universitaria*, 13(6), 205–216. <https://bit.ly/3mMYu5I>
- Rapimán, M., Acevedo, I., Osorio, M., y Torres, A. (2020). Paul Ricoeur y una vida buena con otros y para otros: a propósito del trabajo en equipo en salud. *Acta Bioethica*, 26(1), 37–42. <https://bit.ly/32Udtnm>
- Reyes, V., Trejo, M. y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(15), 81–115. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>
- Rivero-Menéndez, M., Urquía-Grande, E., López-Sánchez, P., & Camacho-Miñano, M. (2018). Motivation and learning strategies in accounting: Are there differences in English as a medium of instruction (EMI) versus non-EMI students? *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 21(2), 128–139. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2017.04.002>

- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K. y Quiñones, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de filosofía de la educación*. <https://bit.ly/3eJOmG9>
- Rondón, J., Cardozo, I. y Lacasella, R. (2018). Influencia de la depresión, los estilos de comunicación y la adhesión al tratamiento sobre los niveles de glucosa en personas con diabetes. *Acta Colombiana de Psicología*, 21(2), 39–67. <https://doi.org/10.14718/acp.2018.21.2.3>
- Santos-Álvarez, V., & García-Merino, T. (2016). Entrepreneurial motivation and informational attention in internationalization. Regional study to Spanish natural stone industry. *European Research on Management and Business Economics*, 22(1), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2014.12.002>
- Silva, W., Tarón, A., y Zavaleta, R. (2019). Nuevo liderazgo organizacional para fortalecer instituciones universitarias débilmente acopladas según Weick. *Revista científica multidisciplinaria* 4(1), 60–70.
- Venezolana, R. y Issn, G. (2018). Liderazgo, cultura académica y calidad de las universidades: aproximación conceptual y relaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 184–199. <https://doi.org/10.31876/revista.v23i1.24463>
- Viamontes, M. y Oliva, E. (2015). Las agrupaciones corales como estrategia de formación de competencias para trabajo en equipo en las organizaciones: una perspectiva comparativa. *Suma de Negocios*, 6(13), 92–97. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.008>
- Zheng, Y., Graham, L., Farh, J., & Huang, X. (2021). The Impact of Authoritarian Leadership on Ethical Voice: A Moderated Mediation Model of Felt Uncertainty and Leader Benevolence. *Journal of Business Ethics*, 170(1), 133–146. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04261-1>

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
Liderazgo	Escandón et al (2016) decía [...] el liderazgo es la capacidad de influencia en un grupo para alcanzar las metas propuestas. Además, considera que el liderazgo es la influencia interpersonal que se ejerce por medio del proceso de comunicación humana y que se analiza en función de las relaciones analizadas entre las personas dentro de cierta estructura social	La variable liderazgo se ha puesto en evidencia a través de la dimensión autocrática, democrática y laissez faire, los cuales se han medido a través de preguntas que están marcados en el instrumento.	Liderazgo autoritario	Valora Controla Determina Diferencia Demuestra	SI = 1
			Liderazgo democrático	Confía Integra Organiza Cuida	NO = 0
			Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal	Postpone Rechaza Desinterés Contempla	

Fuente: Warric 1981

Anexo 2

Matriz de consistencia

Título: Programa “CGC” en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021

Autor: Mg. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿En qué medida influye el programa “CGC” en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿En qué medida influye el programa “CGC” en la dimensión autocrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021?</p> <p>2. ¿En qué medida influye el programa CGC en la dimensión democrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia del programa “CGC” en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la influencia del programa “CGC” en la dimensión autocrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021</p> <p>2. Determinar la influencia del programa “CGC” en la dimensión democrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El programa “CGC” influye en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1.El programa “CGC” influye en la dimensión autocrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021</p> <p>2.El programa “CGC” influye en la dimensión democrático del liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021</p>	Variable dependiente: Liderazgo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Autocrático	<p>Valora</p> <p>Controla</p> <p>Determina</p> <p>Diferencia</p> <p>Demuestra</p> <p>Confía</p> <p>Integra</p> <p>Organiza</p> <p>Cuida</p> <p>Pospone</p> <p>Rechaza</p> <p>Desinterés</p> <p>Contempla</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3,4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7,8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13,17</p> <p>14,16</p> <p>15</p>	<p>SI = 1</p> <p>NO= 0</p>	<p>Bajo (0 - 5)</p> <p>Medio (6 - 11)</p> <p>Alto (12 - 17)</p>
Democrático							
Laissez faire							
Variable independiente: PROGRAMA “CGC”							

Anexo 3

Test de Liderazgo de Warric

INSTRUCCIONES: Lea los siguientes enunciados. Marque SI en caso está de acuerdo, y NO si está en desacuerdo. El instrumento es voluntario, los resultados son confidenciales y anónimo.

Nº	Ítem	Respuesta
1	Valora los requerimientos de sus subalternos	
2	Ejerce control sobre su subalterno	
3	Su nivel de decisión es vertical	
4	Impide que sus subalternos realicen aportes	
5	Posee un grado de estima sobre sus subalternos	
6	Muestra un alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones	
7	Confía en la capacidad de su personal	
8	Fomenta la confianza del personal	
9	Toma decisiones compartidas con el personal	
10	Asigna responsabilidades al personal	
11	Se preocupa por su personal	
12	Dilata la respuesta a cuestiones urgentes	
13	Evita tomar decisiones	
14	Está ausente cuando se le necesita	
15	No actúa, incluso cuando los problemas llegan a ser crónico	
16	Desvía su atención de los problemas relacionados con el trabajo	
17	Evita involucrarse cuando surge un tema importante	

Anexo 4

Pre Test

VARIABLE DEPENDIENTE "LIDERAZGO"																					
D1: LIDERAZGO AUTORITARIO						D2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO					D3: LIDERAZGO LIBERAL										
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	AL		
1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	5	5	2	12
2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	5	5	1	11
3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	5	5	1	11
4	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	3	4	2	9
5	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	4	5	2	11
6	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	3	4	1	8
7	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4	5	0	9
8	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	4	3	1	8
9	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	5	5	1	11
10	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4	5	0	9
11	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	4	0	7
12	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	2	5	1	8
13	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	5	0	8
14	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	5	0	7
15	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	3	5	1	9
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	5	6	17
17	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	3	5	3	11
18	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	4	5	1	10
19	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4	5	0	9
20	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4	4	0	8
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	5	6	17
22	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	4	3	1	8
23	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	4	4	5	13
24	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	4	1	6
25	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	5	5	0	10
26	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	5	5	1	11
27	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	4	4	2	10
28	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	5	5	0	10

Anexo 5

Pos Test

		VARIABLE DEPENDIENTE "LIDERAZGO"																															
		D1: LIDERAZGO AUTORITARIO					D2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO					D3: LIDERAZGO LIBERAL																					
N°		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	D1	D2	D3	L
1		1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	5	5	1	11											
2		1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	5	5	0	10												
3		1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	5	5	0	10												
4		1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	3	5	2	10												
5		1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	4	5	2	11												
6		1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	5	0	8												
7		1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4	5	0	9												
8		1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	4	5	1	10												
9		1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	5	5	1	11												
10		1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4	5	0	9												
11		1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	5	0	8												
12		1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	2	5	1	8												
13		1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	5	0	8												
14		1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	5	0	7												
15		1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	3	5	1	9												
16		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	5	6	17												
17		1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	3	5	3	11												
18		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	5	6	17												
19		1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	4	5	1	10												
20		1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4	5	0	9												
21		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	5	6	17												
22		1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	4	5	1	10												
23		1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	4	5	5	14												
24		1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	5	5	5	15												
25		1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	5	5	0	10												
26		1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	5	5	1	11												
27		1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	4	5	2	11												
28		1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	5	5	0	10												

Anexo 6

Resultados del Spss

Tablas personalizadas

Notas

Salida creada		16-SEP-2021 17:14:28
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\Usuario\Documents\ SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Resultados de Andrés en SPSS.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	28

Sintaxis

```
CTABLES
  /VLABELS
VARIABLES=Pre_VariableAgrupada
Post_VariableAgrupada
DISPLAY=LABEL
  /TABLE BY
Pre_VariableAgrupada
[COUNT F40.0,
COLPCT.COUNT PCT40.1] +
Post_VariableAgrupada
[COUNT
  F40.0, COLPCT.COUNT
PCT40.1]
  /CLABELS
COLLABELS=OPPOSITE
  /CATEGORIES
VARIABLES=Pre_VariableAgrupada
Post_VariableAgrupada
ORDER=A KEY=VALUE
EMPTY=INCLUDE
  TOTAL=YES
POSITION=AFTER
  /CRITERIA CILEVEL=95.
```

Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01

	Liderazgo		Liderazgo	
	Recuento	% de N columnas	Recuento	% de N columnas
Bajo	5	17,9%	0	0,0%
Medio	19	67,9%	22	78,6%
Alto	4	14,3%	6	21,4%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Tablas personalizadas

Notas

Salida creada

16-SEP-2021 17:14:56

Comentarios

Entrada	Datos	C:\Users\Usuario\Documents\ SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Resultados de Andrés en SPSS.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	28

Sintaxis

```

CTABLES
  /VARIABLES=Pre_Dimensión
1Agrupada
Post_Dimensión1Agrupada
  DISPLAY=LABEL
  /TABLE BY
Pre_Dimensión1Agrupada
[COUNT F40.0,
COLPCT.COUNT PCT40.1] +
Post_Dimensión1Agrupada
  [COUNT F40.0,
COLPCT.COUNT PCT40.1]
  /CLABELS
COLLABELS=OPPOSITE
  /CATEGORIES
VARIABLES=Pre_Dimensión
1Agrupada
Post_Dimensión1Agrupada
  ORDER=A KEY=VALUE
  EMPTY=INCLUDE
  TOTAL=YES
  POSITION=AFTER
  /CRITERIA CILEVEL=95.

```

Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00

	Liderazgo autoritario		Liderazgo autoritario	
	Recuento	% de N columnas	Recuento	% de N columnas
Bajo	9	32,1%	2	7,1%

Medio	10	35,7%	15	53,6%
Alto	9	32,1%	11	39,3%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Tablas personalizadas

Notas

Salida creada 16-SEP-2021 17:17:23

Comentarios

Entrada Datos C:\Users\Usuario\Documents\
SPSS - TRABAJOS\Andres
perez perez ucv
doctorado\Resultados de
Andrés en SPSS.sav

Conjunto de datos activo ConjuntoDatos0

Filtro <ninguno>

Ponderación <ninguno>

Segmentar archivo <ninguno>

N de filas en el archivo de datos de trabajo 28

Sintaxis

```
CTABLES
  /VARIABLES=Pre_Dimensión
2Agrupada
Post_Dimensión2Agrupada
DISPLAY=LABEL
  /TABLE BY
Pre_Dimensión2Agrupada
[COUNT F40.0,
COLPCT.COUNT PCT40.1] +
Post_Dimensión2Agrupada
  [COUNT F40.0,
COLPCT.COUNT PCT40.1]
  /CLABELS
COLLABELS=OPPOSITE
  /CATEGORIES
VARIABLES=Pre_Dimensión
2Agrupada
Post_Dimensión2Agrupada
ORDER=A KEY=VALUE
  EMPTY=INCLUDE
TOTAL=YES
POSITION=AFTER
  /CRITERIA CILEVEL=95.
```

Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01

	Liderazgo democrático		Liderazgo democrático	
	Recuento	% de N columnas	Recuento	% de N columnas
Bajo	3	10,7%	0	0,0%
Medio	4	14,3%	2	7,1%
Alto	21	75,0%	26	92,9%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Tablas personalizadas

Notas

Salida creada	16-SEP-2021 17:17:50
Comentarios	
Entrada	Datos
	C:\Users\Usuario\Documents\ SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Resultados de Andrés en SPSS.sav
	Conjunto de datos activo
	ConjuntoDatos0
	Filtro
	<ninguno>
	Ponderación
	<ninguno>
	Segmentar archivo
	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo
	28

Sintaxis

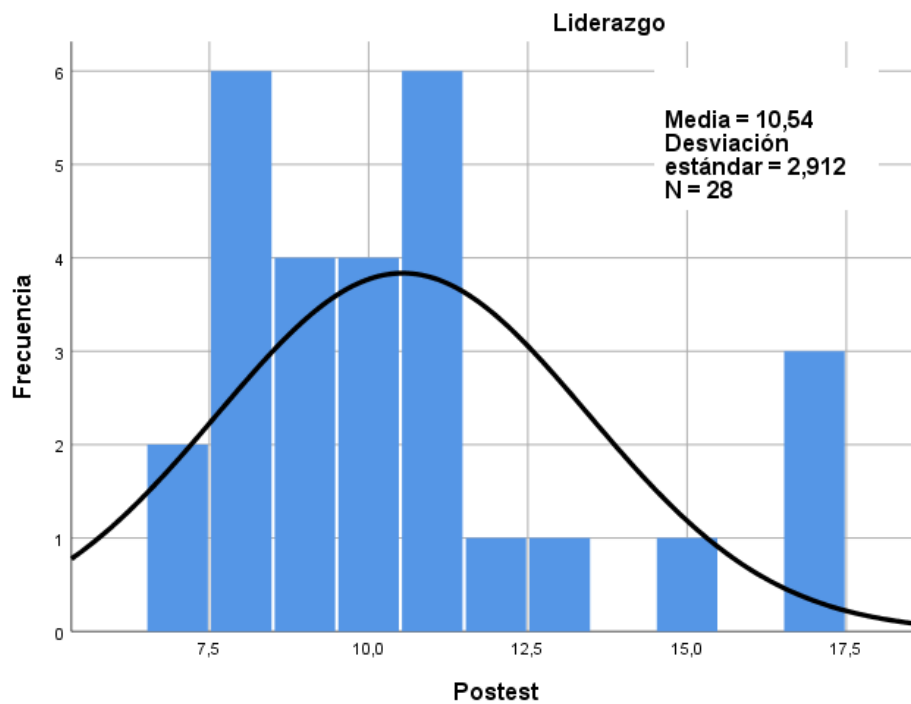
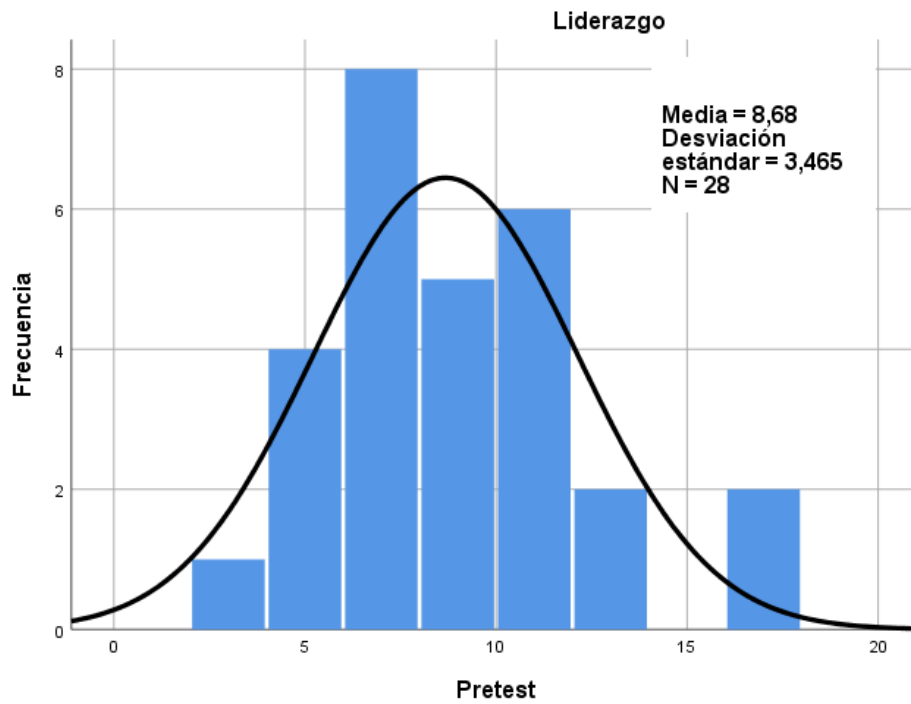
```
CTABLES
  /VLABELS
VARIABLES=Pre_Dimensión
3Agrupada
Post_Dimensión3Agrupada
DISPLAY=LABEL
  /TABLE BY
Pre_Dimensión3Agrupada
[COUNT F40.0,
COLPCT.COUNT PCT40.1] +
Post_Dimensión3Agrupada
  [COUNT F40.0,
COLPCT.COUNT PCT40.1]
  /CLABELS
COLLABELS=OPPOSITE
  /CATEGORIES
VARIABLES=Pre_Dimensión
3Agrupada
Post_Dimensión3Agrupada
ORDER=A KEY=VALUE
  EMPTY=INCLUDE
TOTAL=YES
POSITION=AFTER
  /CRITERIA CILEVEL=95.
```

Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01

	Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal		Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal	
	Recuento	% de N columnas	Recuento	% de N columnas
Bajo	24	85,7%	22	78,6%
Medio	1	3,6%	1	3,6%
Alto	3	10,7%	5	17,9%
Total	28	100,0%	28	100,0%

Tabla de frecuencia

Histograma



Frecuencias

Notas

Salida creada

16-SEP-2021 17:36:24

Comentarios

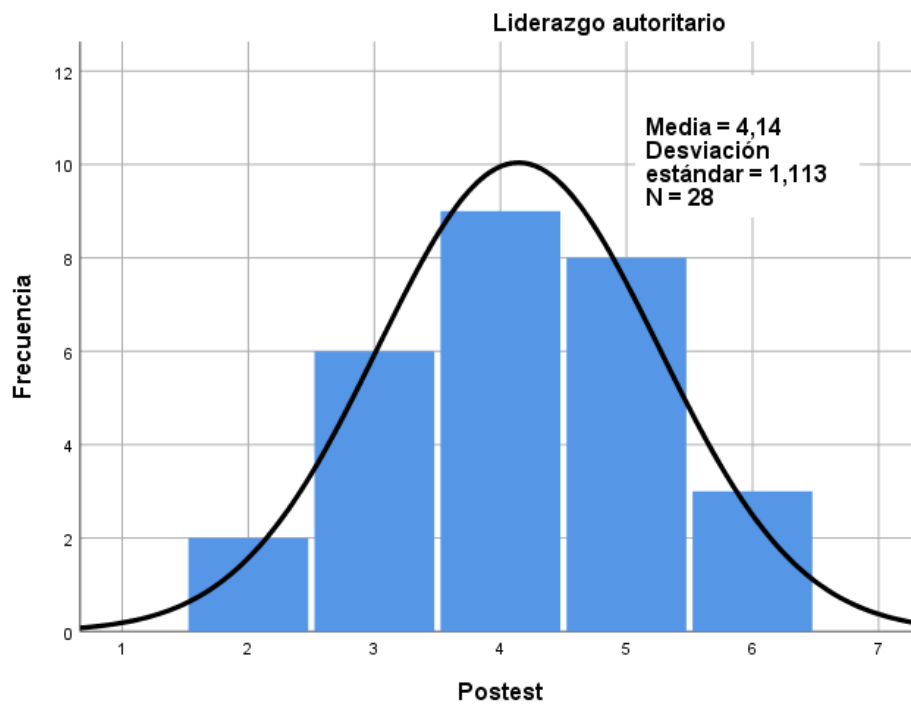
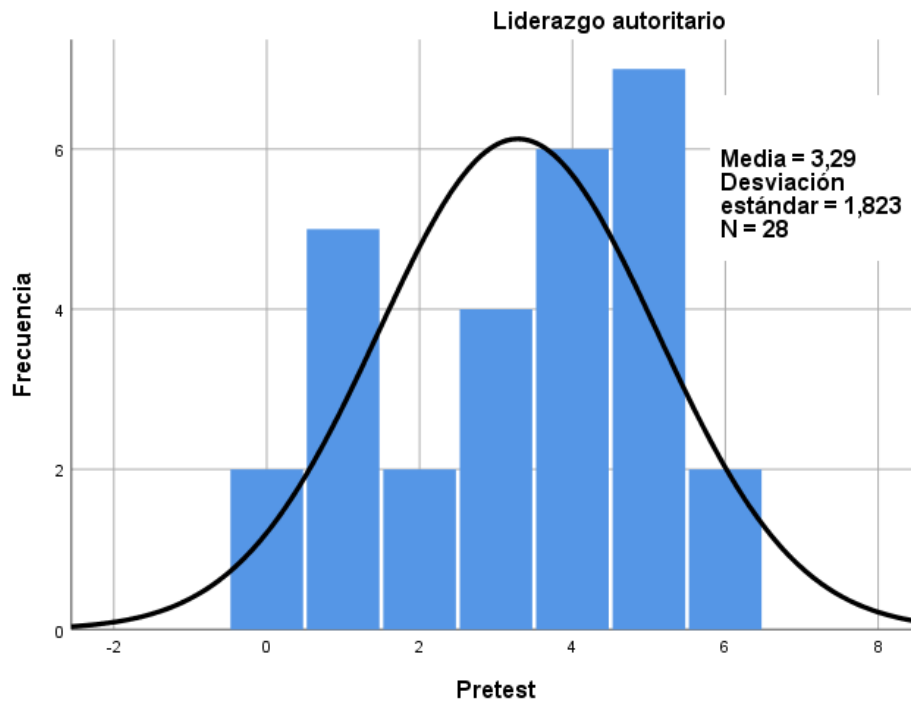
Entrada	Datos	C:\Users\Usuario\Documents\ SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Resultados de Andrés en SPSS.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	28
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FREQUENCIES VARIABLES=Pre_Dimension 1 Post_Dimensión1 /HISTOGRAM NORMAL /ORDER=ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.13
	Tiempo transcurrido	00:00:00.12

Estadísticos

		Liderazgo autoritario	Liderazgo autoritario
N	Válido	28	28
	Perdidos	0	0

Tabla de frecuencia

Histograma



```

FREQUENCIES VARIABLES=Pre_Dimension2 Post_Dimensión2
/FORMAT=NOTABLE
/HISTOGRAM NORMAL
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frecuencias

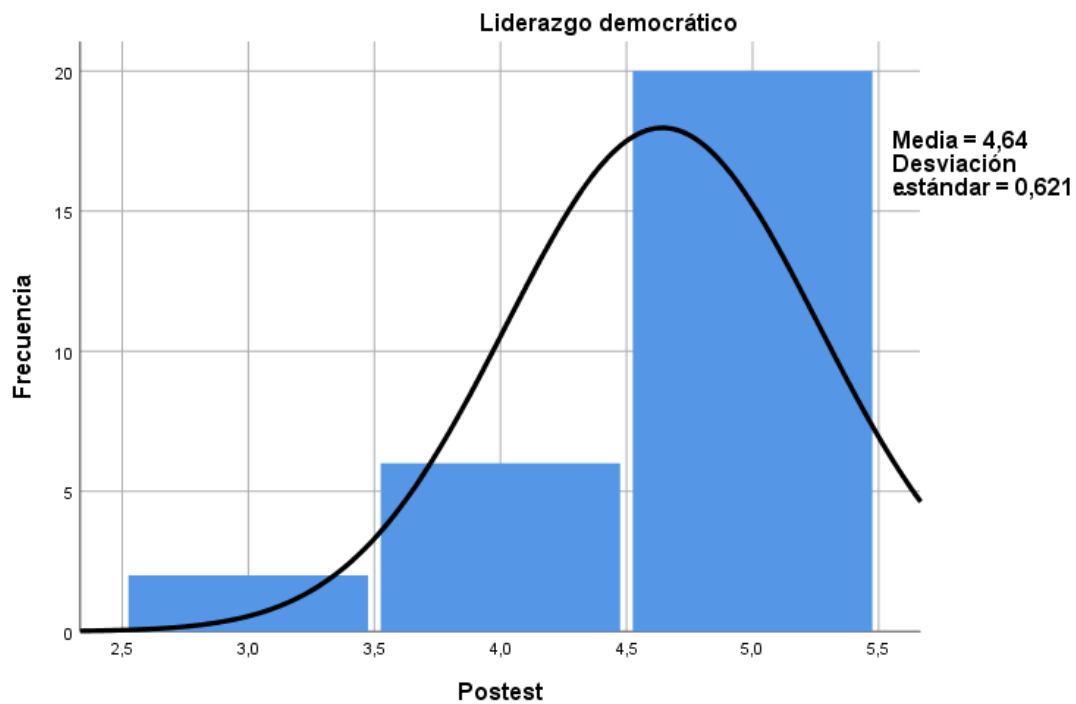
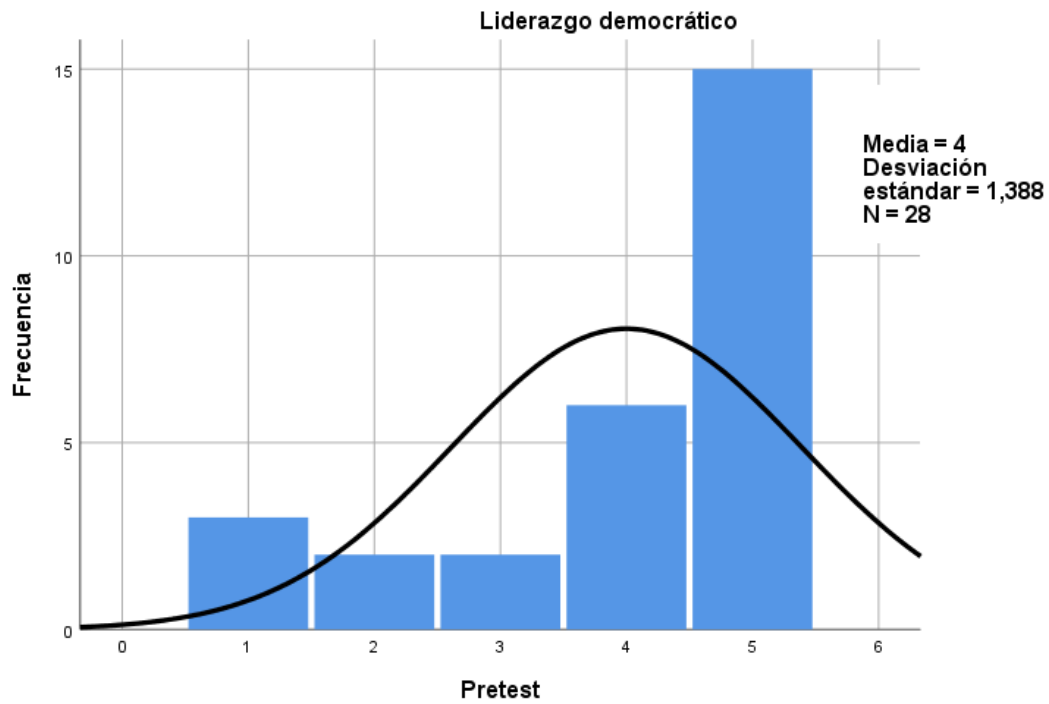
Notas

Salida creada		16-SEP-2021 17:36:43
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\Usuario\Documents\ SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Resultados de Andrés en SPSS.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	28
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=Pre_Dimension 2 Post_Dimensión2 /FORMAT=NOTABLE /HISTOGRAM NORMAL /ORDER=ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.19
	Tiempo transcurrido	00:00:00.16

Estadísticos

		Liderazgo democrático	Liderazgo democrático
N	Válido	28	28
	Perdidos	0	0

Histograma



```
FRECUENCIAS VARIABLES=Pre_Dimension3 Post_Dimensión3
/FORMAT=NOTABLE
/HISTOGRAM NORMAL
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

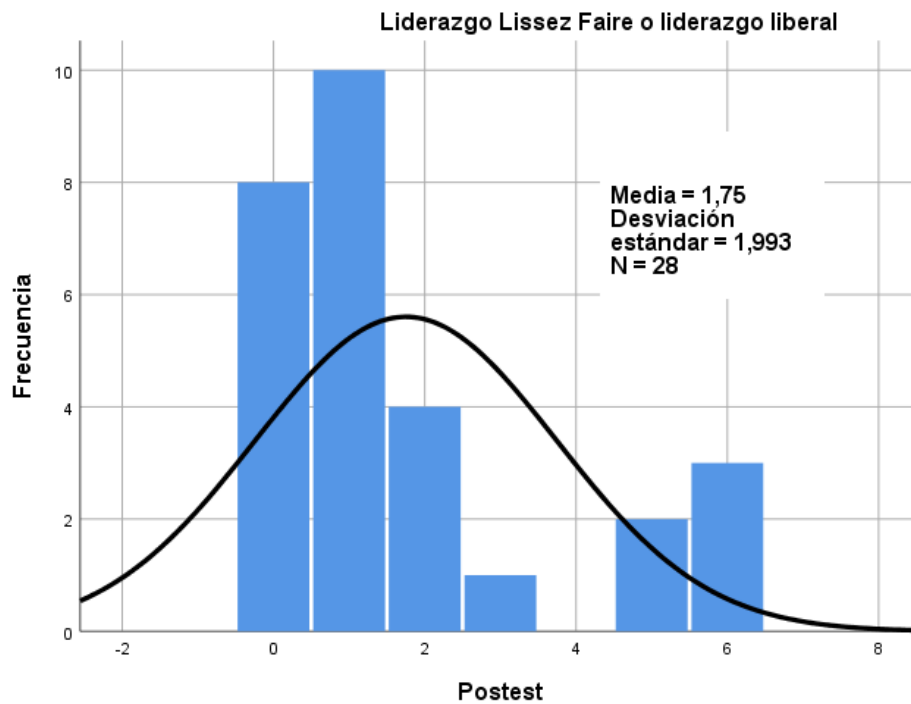
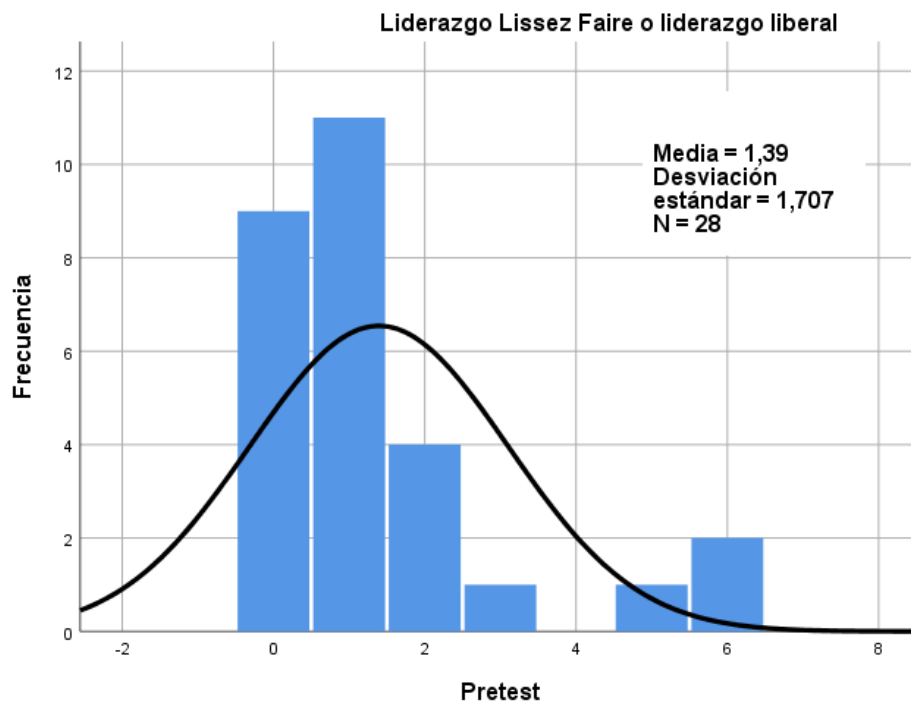
Notas

Salida creada		16-SEP-2021 17:37:02
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\Usuario\Documents\ SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Resultados de Andrés en SPSS.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	28
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FREQUENCIES VARIABLES=Pre_Dimension 3 Post_Dimensión3 /FORMAT=NOTABLE /HISTOGRAM NORMAL /ORDER=ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.19
	Tiempo transcurrido	00:00:00.14

Estadísticos

		Liderazgo Lissez Faire o liderazgo liberal	Liderazgo Lissez Faire o liderazgo liberal
N	Válido	28	28
	Perdidos	0	0

Histograma



Explorar

Notas

Salida creada
Comentarios

28-SEP-2021 10:13:47

Entrada	Datos	C:\Users\Usuario\Documents\SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Matriz de datos en SPSS de Andr�ez perez.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderaci�n	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	28
Manejo de valores perdidos	Definici�n de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario para variables dependientes se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Los estad�sticos se basan en casos sin valores perdidos para ninguna de la variable dependiente o factor utilizado.
Sintaxis		EXAMINE VARIABLES=Pre_VariableAgrupada Pre_Dimensi�n1Agrupada Pre_Dimensi�n2Agrupada Pre_Dimensi�n3Agrupada Post_VariableAgrupada Post_Dimensi�n1Agrupada Post_Dimensi�n2Agrupada Post_Dimensi�n3Agrupada /PLOT BOXPLOT NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS NONE /INTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:03.94
	Tiempo transcurrido	00:00:02.43

[ConjuntoDatos1] C:\Users\Usuario\Documents\SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Matriz de datos en SPSS de Andr ez perez.sav

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0,745	28	0,000
Liderazgo autoritario	0,802	28	0,000
Liderazgo democrático	0,573	28	0,000
Liderazgo Laissez Faire o	0,423	28	0,000
liderazgo liberal			
Liderazgo	0,508	28	0,000
Liderazgo autoritario	0,758	28	0,000
Liderazgo democrático	0,287	28	0,000
Liderazgo Laissez Faire o	0,516	28	0,000
liderazgo liberal			

NPART TESTS

/WILCOXON=Pre_VariableAgrupada Pre_Dimensión1Agrupada Pre_Dimensión2Agrupada
Pre_Dimensión3Agrupada WITH Post_VariableAgrupada Post_Dimensión1Agrupada
Post_Dimensión2Agrupada
Post_Dimensión3Agrupada (PAIRED)
/MISSING ANALYSIS.

Pruebas NPar

Notas

Salida creada		28-SEP-2021 10:14:31
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\Usuario\Documents\ SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Matriz de datos en SPSS de Andrés perez.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	28
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.

Sintaxis	Casos utilizados	<p>Los estadísticos para cada prueba se basan en todos los casos con datos válidos para las variables utilizadas en dicha prueba.</p> <p>NPARTESTS</p> <p>/WILCOXON=Pre_VariableA grupada Pre_Dimensión1Agrupada Pre_Dimensión2Agrupada Pre_Dimensión3Agrupada WITH Post_VariableAgrupada Post_Dimensión1Agrupada Post_Dimensión2Agrupada Post_Dimensión3Agrupada (PAIRED) /MISSING ANALYSIS.</p>
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00
	Número de casos permitidos ^a	241979

a. Se basa en la disponibilidad de memoria de espacio de trabajo.

Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

<i>Rangos</i>		N	Rango promedio	Suma de rangos
Liderazgo - Liderazgo	Rangos negativos	0 ^a	0,00	0,00
	Rangos positivos	6 ^b	3,50	21,00
	Empates	22 ^c		
	Total	28		
Liderazgo autoritario - Liderazgo autoritario	Rangos negativos	0 ^d	0,00	0,00
	Rangos positivos	7 ^e	4,00	28,00
	Empates	21 ^f		
	Total	28		
Liderazgo democrático - Liderazgo democrático	Rangos negativos	0 ^g	0,00	0,00
	Rangos positivos	7 ^h	4,00	28,00
	Empates	21 ⁱ		

	Total	28		
Liderazgo Laissez Faire o	Rangos negativos	0 ^j	0,00	0,00
liderazgo liberal - Liderazgo	Rangos positivos	2 ^k	1,50	3,00
Laissez Faire o liderazgo	Empates	26 ^l		
liberal	Total	28		

- a. Liderazgo < Liderazgo
- b. Liderazgo > Liderazgo
- c. Liderazgo = Liderazgo
- d. Liderazgo autoritario < Liderazgo autoritario
- e. Liderazgo autoritario > Liderazgo autoritario
- f. Liderazgo autoritario = Liderazgo autoritario
- g. Liderazgo democrático < Liderazgo democrático
- h. Liderazgo democrático > Liderazgo democrático
- i. Liderazgo democrático = Liderazgo democrático
- j. Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal < Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal
- k. Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal > Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal
- l. Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal = Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal

Estadísticos de prueba^a

	Liderazgo - Liderazgo	Liderazgo autoritario - Liderazgo autoritario	Liderazgo democrático - Liderazgo democrático	Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal - Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal
Z	-2,333 ^b	-2,460 ^b	-2,530 ^b	-1,414 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	0,020	0,014	0,011	0,157

- a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
- b. Se basa en rangos negativos.

Explorar

Notas

Salida creada	22-SEP-2021 00:15:00		
Comentarios			
Entrada	Datos	C:\Users\Usuario\Documents\ SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Resultados de Andrés en SPSS.sav	
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1	
	Filtro	<ninguno>	

	Ponderación	<ninguno>	
	Segmentar archivo	<ninguno>	
	N de filas en el archivo de datos de trabajo		28
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario para variables dependientes se tratan como perdidos.	
	Casos utilizados	Los estadísticos se basan en casos sin valores perdidos para ninguna de la variable dependiente o factor utilizado.	
Sintaxis		EXAMINE VARIABLES=Pre_Variable Post_Variable /COMPARE VARIABLE /PLOT=BOXPLOT /STATISTICS=NONE /NOTOTAL /MISSING=LISTWISE.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:01.17
	Tiempo transcurrido		00:00:00.77

[ConjuntoDatos1] C:\Users\Usuario\Documents\SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Resultados de Andrés en SPSS.sav

```
SET TLook='C:\PROGRA~1\IBM\SPSS\STATIS~1\26\Looks\APA_SansSerif_10pt.stt'
Small=0.0001 CTemplate=None SUMMARY=None THREADS=AUTO TFit=Labels
DIGITGROUPING=No LEADZERO=Yes TABLERENDER=light.
EXAMINE VARIABLES=Pre_Variable Post_Variable
/COMPARE VARIABLE
/PLOT=BOXPLOT
/STATISTICS=NONE
/NOTOTAL
/MISSING=LISTWISE.
```

Explorar

Notas

Salida creada

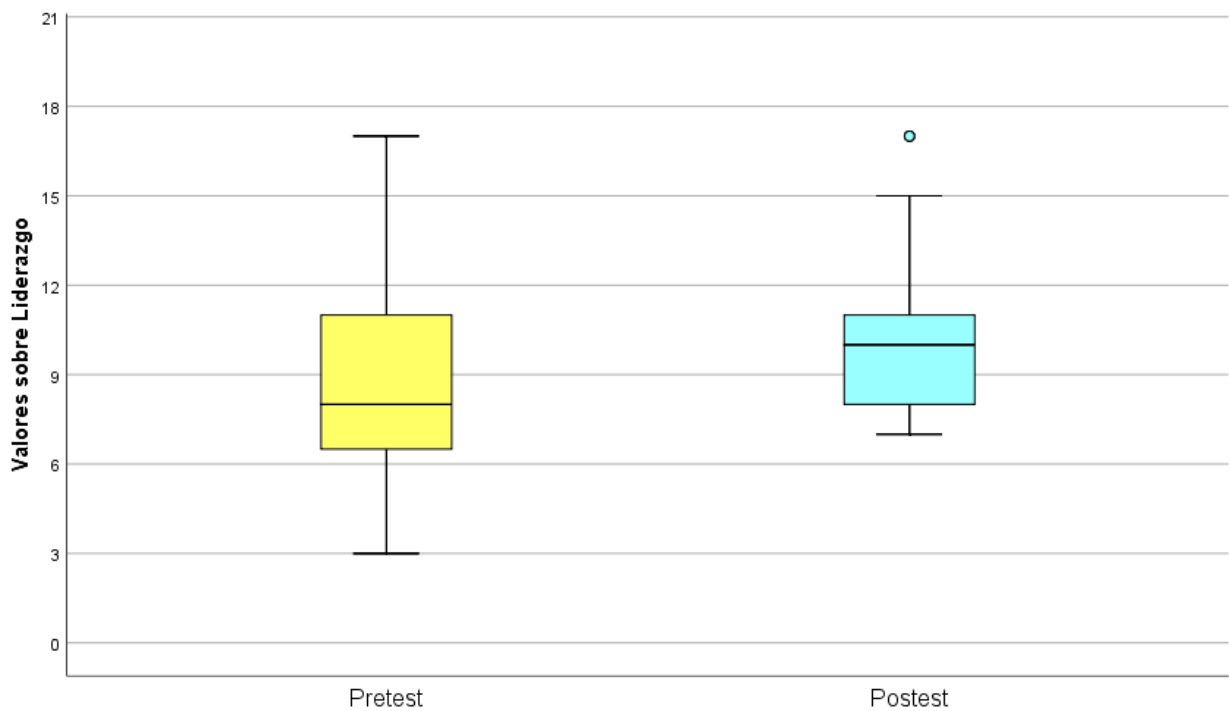
22-SEP-2021 00:15:16

Comentarios

Entrada	Datos	C:\Users\Usuario\Documents\ SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Resultados de Andrés en SPSS.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	28
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario para variables dependientes se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos se basan en casos sin valores perdidos para ninguna de la variable dependiente o factor utilizado.
Sintaxis		EXAMINE VARIABLES=Pre_Variable Post_Variable /COMPARE VARIABLE /PLOT=BOXPLOT /STATISTICS=NONE /NOTOTAL /MISSING=LISTWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.47
	Tiempo transcurrido	00:00:00.10

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%
Liderazgo	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%



```

EXAMINE VARIABLES=Pre_Dimension1 Post_Dimensión1
/COMPARE VARIABLE
/PLOT=BOXPLOT
/STATISTICS=NONE
/NOTOTAL
/MISSING=LISTWISE.

```

Explorar

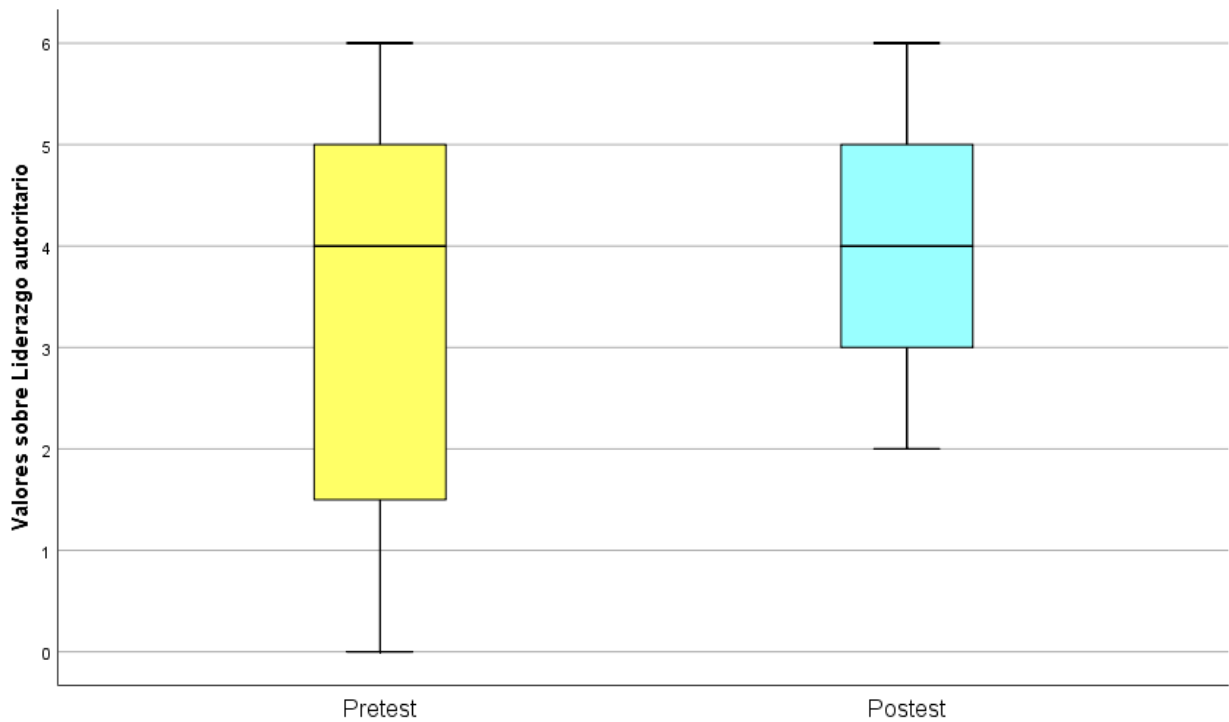
Notas

Salida creada	22-SEP-2021 00:15:32		
Comentarios			
Entrada	Datos	C:\Users\Usuario\Documents\ SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Resultados de Andrés en SPSS.sav	
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1	
	Filtro	<ninguno>	
	Ponderación	<ninguno>	
	Segmentar archivo	<ninguno>	
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	28	

Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario para variables dependientes se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos se basan en casos sin valores perdidos para ninguna de la variable dependiente o factor utilizado.
Sintaxis		<pre> EXAMINE VARIABLES=Pre_Dimension 1 Post_Dimensión1 /COMPARE VARIABLE /PLOT=BOXPLOT /STATISTICS=NONE /NOTOTAL /MISSING=LISTWISE. </pre>
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.30
	Tiempo transcurrido	00:00:00.11

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo autoritario	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%
Liderazgo autoritario	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%



```

EXAMINE VARIABLES=Pre_Dimension2 Post_Dimensión2
/COMPARE VARIABLE
/PLOT=BOXPLOT
/STATISTICS=NONE
/NOTOTAL
/MISSING=LISTWISE.

```

Explorar

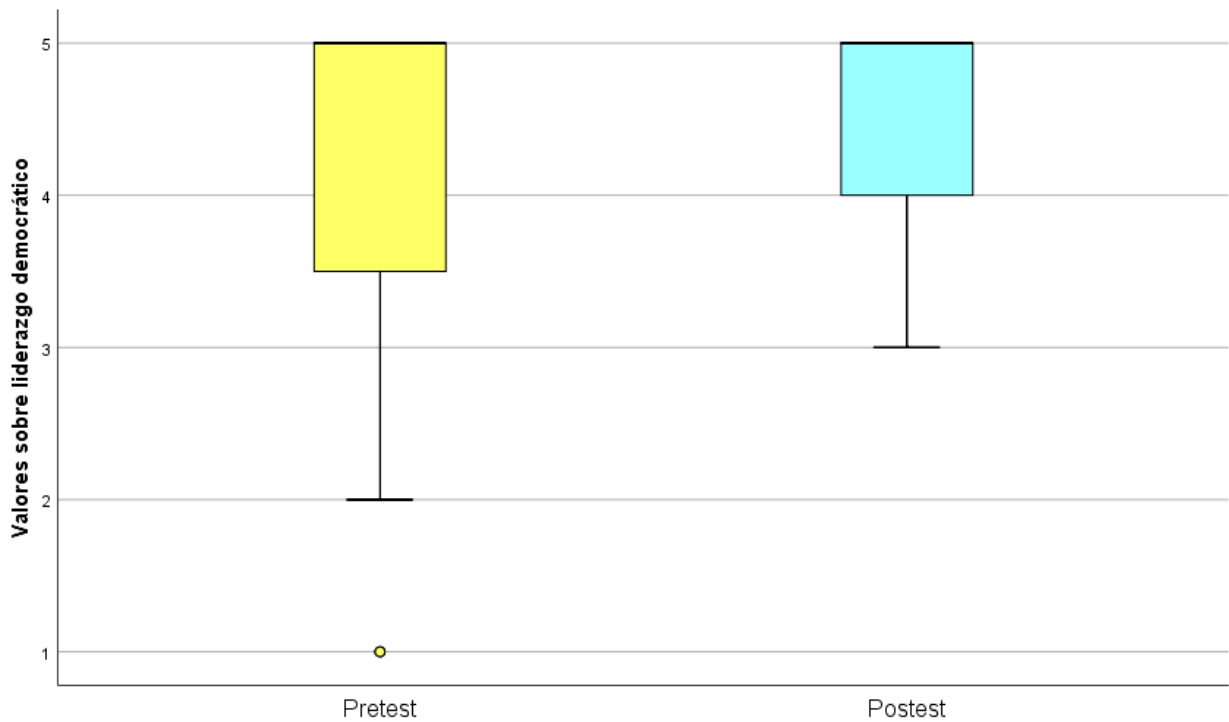
Notas

Salida creada	22-SEP-2021 00:15:44	
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\Usuario\Documents\ SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Resultados de Andrés en SPSS.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	28

Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario para variables dependientes se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos se basan en casos sin valores perdidos para ninguna de la variable dependiente o factor utilizado.
Sintaxis		<pre> EXAMINE VARIABLES=Pre_Dimension 2 Post_Dimensión2 /COMPARE VARIABLE /PLOT=BOXPLOT /STATISTICS=NONE /NOTOTAL /MISSING=LISTWISE. </pre>
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.17
	Tiempo transcurrido	00:00:00.09

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo democrático	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%
Liderazgo democrático	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%



```

EXAMINE VARIABLES=Pre_Dimension3 Post_Dimensión3
/COMPARE VARIABLE
/PLOT=BOXPLOT
/STATISTICS=NONE
/NOTOTAL
/MISSING=LISTWISE.

```

Explorar

Notas

Salida creada	22-SEP-2021 00:15:54	
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\Usuario\Documents\SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Resultados de Andrés en SPSS.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	28
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario para variables dependientes se tratan como perdidos.

Casos utilizados

Los estadísticos se basan en casos sin valores perdidos para ninguna de la variable dependiente o factor utilizado.

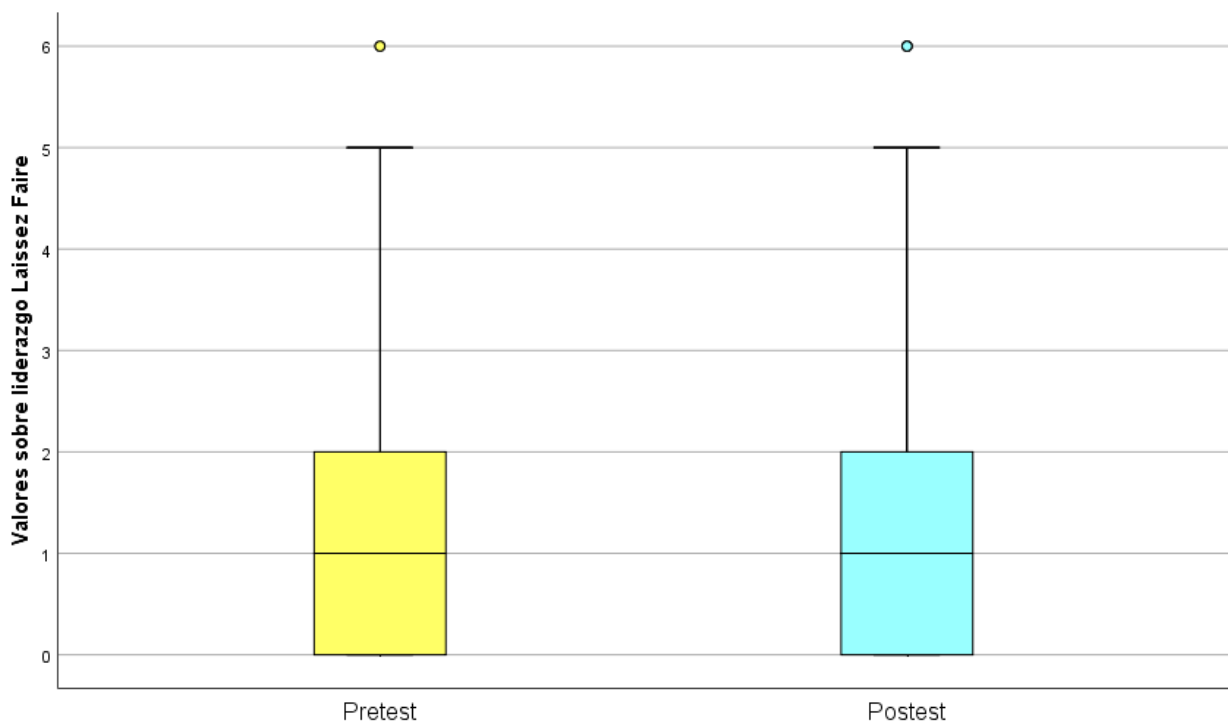
Sintaxis

```
EXAMINE  
VARIABLES=Pre_Dimension  
3 Post_Dimensión3  
/COMPARE VARIABLE  
/PLOT=BOXPLOT  
/STATISTICS=NONE  
/NOTOTAL  
/MISSING=LISTWISE.
```

Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.14
	Tiempo transcurrido	00:00:00.08

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%
Liderazgo Laissez Faire o liderazgo liberal	28	100,0%	0	0,0%	28	100,0%



```

FRECUENCIES VARIABLES=Pre_Variable Post_Variable Pre_Dimension1
Post_Dimensión1 Pre_Dimension2
  Post_Dimensión2 Pre_Dimension3 Post_Dimensión3
/NTILES=4
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEDIAN
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frecuencias

Notas

Salida creada		22-SEP-2021 00:32:51
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\Usuario\Documents\ SPSS - TRABAJOS\Andres perez perez ucv doctorado\Resultados de Andrés en SPSS.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	28
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=Pre_Variable Post_Variable Pre_Dimension1 Post_Dimensión1 Pre_Dimension2 Post_Dimensión2 Pre_Dimension3 Post_Dimensión3 /NTILES=4 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
<u>Recursos</u>	Tiempo de procesador	00:00:00.00

Estadísticos

		Lideraz go	Lideraz go	Liderazgo autoritario	Liderazgo autoritario	Liderazgo democrático			
N	Válido	28	28	28	28	28			
	Perdidos	0	0	0	0	0			
Mediana		8,00	10,00	4,00	4,00	5,00			
Mínimo		3	7	0	2	1			
Máximo		17	17	6	6	5			
Percentil	25	6,25	8,00	1,25	3,00	3,25			
	50	8,00	10,00	4,00	4,00	5,00			
	75	11,00	11,00	5,00	5,00	5,00			

Anexo 7



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 21 de mayo de 2021
Carta P. 0162-2021-UCV-VA-EPG-F01/1

Dr.
José Ogres Sausa Cornejo
Rector
USAN Universidad San Andrés

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PEREZ PEREZ, ANDRÉS; identificado con DNI N° 08439882 y con código de matrícula N° 7000522321; estudiante del programa de DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTOR, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Programa "CGC" en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador PEREZ PEREZ, ANDRÉS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



UNIVERSIDAD SAN ANDRÉS
Dr. JOSÉ OGRES SAUSA CORNEJO
RECTOR

Anexo 8

Programa “CGC”

Se planteó el programa “CGC”, que es una planificación de acciones respecto a las competencias gerenciales científicas que son las siglas: “CGC”, tuvo como propósito aplicar diversas herramientas gerenciales para mejorar la variable dependiente

Variable dependiente – Liderazgo

En relación a la variable dependiente liderazgo se describió las siguientes teorías. Los autores, señalaron que el liderazgo tiene poder de incidir en las personas para conseguir objetivos, y ello se logra mediante la acertada comunicación entre los integrantes de un equipo que pertenecen a una organización (Escandón et al., 2016, p. 138). Al respecto, se convergió que el liderazgo, tiene relevancia porque incide en los grupos sociales permitiendo lograr los propósitos.

Así mismo, los autores afirmaron que un líder para cumplir sus objetivos de manera eficaz debe contar con habilidades y procedimientos (Escandón et al., 2016, p. 139). De lo expresado se coincidió en que un líder debe contar con valores y conductas apropiadas para su efectividad en las actividades de todo ser humano y sobre todo en las organizaciones.

También, los autores sostuvieron que existen diversos tipos de liderazgo y cada uno de ellos tienen sus propias peculiaridades y analizan 3 estilos de liderazgo: el líder democrático, el autocrático y el liberal citado en (Escandón et al., 2016, p. 139). De acuerdo a lo mencionado, lo significativo de lo expresado y por la cual se convergió, es que la diversidad de tipos de liderazgo desencadena en competencias específicas en los individuos, la que logran resultados óptimos en las organizaciones, de ahí su gran importancia del líder en la administración en las diversas actividades donde se desenvuelve.

Además, los autores manifestaron que ser líder conlleva a un desarrollo ágil de operaciones eficientes, destacada motivación con incidencia en las acciones organizativas que va de la mano con labores en conjunto, despertando capacidades de los colaboradores hacia el objetivo propuesto (Escandón et al., 2016, p. 144). Es así que se pensó que es importante resaltar que el líder debe contar con ciertas características cognitivas, emotivas, racionales, etc., es la persona que transmite experiencia y confianza a sus colaboradores, es quien fija el norte de una empresa hacia las metas establecidas por la alta gerencia.

Al respecto, los autores señalaron que hay diversidad de formas de liderazgos, presentando cargos y flujos a desenvolver originando diversos tipos, poniendo en evidencia que el liderazgo cumple un rol muy importante en la dirección de las organizaciones, conduciéndolos al cumplimiento de los objetivos (Jiménez, et al., 2018, p. 108). Por tanto, se coincidió en que el líder es la persona indispensable en toda organización; sin embargo, no se encuentran con facilidad, lo que hace necesaria su presencia en estas instituciones, sobre todo en temas administrativos.

Por su parte, los autores mencionaron que el liderazgo parte de métodos que conducen a los individuos libremente al logro de los objetivos de manera eficiente y eficaz (Reyes, et al., 2017). De lo expresado, se concordó que para el logro de los propósitos es indispensable contar con líderes que trabajen en equipo con los colaboradores. Como dice Drucker, P. (1998) “Es una tarea fundamental del trabajo de administrar a los administradores”.

Según el autor, manifiesta que hay diferencia de líderes, así como sus partidarios, y que éstos lo siguen por interés cultural, de pensamiento, valores y otros que satisfagan sus inquietudes, siempre aunado a una alta motivación de deseo personal, por ello el líder para cumplir el propósito que busca debe compensar dichas necesidades de los miembros del equipo (Delgado, 2004, p. 27) citado por (Bolívar, 2017). De lo expresado, se coincidió que en las organizaciones no pueden prescindir de líderes que conduzcan a colaboradores hacia una meta por donde todos se vean favorecidos.

De acuerdo con los autores, se aludió que el significado de liderazgo es variado, en base a ello se concierne en aspectos territoriales, culturales, entre otros, sumándose la pluralidad de propósitos de los individuos que integran un conjunto humano, y éstos a su vez son partícipes en actividades diversas, teniendo objetivos diversos (Núñez, 2016, p. 102, 103). Por consiguiente, se estuvo de acuerdo que la percepción del líder está en función a los intereses de los seguidores.

Por otro lado, los autores reconocieron que todo líder no siempre es un excelente funcionario o todo lo contrario. Sin embargo es necesario que un líder además de fijar el norte y lograr modificaciones positivas, requiere de herramientas de gestión (Hämäläinen et al., 2020, p. 3). De lo expresado, se concordó que un líder requiere de competencias como son los conocimientos, habilidades y valores.

De igual manera los autores, aclararon que la efectividad de un líder radica en su trayectoria y su capacidad de motivar, promoviendo un rumbo diferente al logro de las metas con enfoque y propósitos fácil de entender, integrando a los participantes y

la sociedad (Franklin et al., 2020, p. 660). De acuerdo a lo mencionado, se convergió que el líder contiene un perfil distinto a los integrantes de un equipo pero que sintonizan el trabajo, en la gestión, visión y misión de la organización.

Igualmente, el autor señaló que el líder busca la transformación de los colaboradores aplicando alta motivación, con la finalidad de que sean creativos en beneficio de ellos mismos y del crecimiento de la organización (Huynh, 2021, p. 42). De lo expresado, se estuvo de acuerdo en que es importante la presencia de un líder en toda organización, porque mejorará los resultados buscados con eficiencia y eficacia.

Dimensión 1: Liderazgo autoritario

Aseguraron que el líder autocrático es quien toma las riendas y las decisiones en una organización, centrándose en la productividad mas no en el individuo, porque es él, el único competente, capaz de dirigir y conducir al grupo u organización a su mando. Este tipo de líder tiene una alta autoestima y posee una alta responsabilidad, así como competencias, destacando su mando. La desventaja es que las principales funciones administrativas son decididas por el líder autocrático (Escandón et al., 2016, p. 140). De lo mencionado, se afirmó que no es conveniente el autoritarismo para la buena marcha de la organización. Este tipo de líder asume la autoridad y responsabilidad en su mandato de manera enérgica y contundente para las diversas actividades a realizar. Consideramos a este tipo de liderazgo como no conveniente para la conducción de las instituciones, por no contribuir a un buen clima organizacional.

Mencionaron que existen seis rasgos que determinan a un líder autocrático, y es la persona que solo él toma las decisiones, hace que se cumpla los propósitos ante cualquier dificultad de manera enérgica, es firme en sus planes, no reportan sus actos, varían los compromisos y no inmiscuyen a los subalternos en las decisiones (Escandón et al., 2016, p. 140). De lo citado por los autores, se consideró que un líder autoritario contiene varios rasgos que lo caracterizan por ser el único que toma las decisiones, exigente en los resultados de las personas, riguroso sin dar cuenta de sus medidas, tampoco acepta propuestas porque considera que lo desvían de sus objetivos, lo que nos parece poco aceptable en organizaciones modernas.

También, manifestó que un líder autocrático se vale del cargo para lograr los objetivos, se caracteriza por ser disciplinado y muy enérgico en sus decisiones, asume que es el único que realiza muy bien las cosas (Abod, 2021, p. 2). De lo expresado, se coincidió que la participación de un líder autoritario en la gestión no ayuda los

propósitos de la empresa de manera eficiente y eficaz, por no motivar el trabajo en equipo.

Dimensión 2: Liderazgo Democrático

Los autores afirmaron que el líder democrático es participativo y genera confianza en las personas, cree en el profesionalismo de los individuos, así como sus valores y por ello los convoca para la toma de decisiones, hace sentir a los integrantes del equipo a gusto con lo que hacen, genera alto entusiasmo considerándolos pieza importante y parte de cualquier proyecto que se desee emprender, este tipo de líder sabe escuchar y compenetrarse con la unidad de trabajo para lograr los propósitos (Escandón et al., 2016, p. 139). Por ello, de lo expresado por los autores, se manifestó que el rol de un líder democrático tiene mentalidad abierta para saber escuchar, porque confía en la calidad de sus profesionales y la motivación intrínseca que poseen, requisito indispensable en organizaciones globalizadas. Consideramos que éste tipo de líder debe estar presente en mayor porcentaje respecto a otros tipos de liderazgo.

También, los autores establecieron características propias de un estilo de líder democrático, involucrando a individuos, tomando en cuenta sus opiniones y validándolas por ser quienes están más cerca de las actividades diarias, se le da participación al trabajador en reuniones que sean de interés para la organización y están informados de los acontecimientos, siendo empáticos con el personal. Todo lo mencionado es con el mero propósito de lograr los objetivos que va en beneficio de todos (Escandón et al., 2016, p. 140). En relación de lo citado por los autores, se afirmó que organizaciones con líderes democráticos se distinguen por incluir a los colaboradores, con sugerencias, aportes, siempre buscando los beneficios para toda la masa crítica y satisfaciendo las necesidades de los clientes y mercados donde actúan.

Además, los autores sostuvieron que el líder democrático es una herramienta que propicia prosperidad al equipo, es de mentalidad abierta, mantiene en permanente buen estado de ánimo a los partidarios, realizando lo que se debe hacer (Escandón et al., 2016, p. 139). Se coincidió con lo manifestado, debido a que el liderazgo democrático se destaca por originar el bien para el equipo de trabajo, sabe escuchar, y origina buen estado de ánimo a las personas para el obtener los objetivos que toda empresa se propone. Este tipo de líder está conllevando al éxito de las organizaciones modernas.

Respecto al autor afirmó que las decisiones en una organización se toman de manera democrática, por ello se invita a un líder democrático para que los dirija de manera consensual, además que los motive y les encamine cumplir lo planificado (Abod, 2021, p. 2). Por ello se estuvo de acuerdo que las organizaciones cuenten con líderes democráticos, debido a que poseen un perfil que invita a trabajar en equipo cuando asumen un cargo, crean un clima organizacional adecuado y genera confianza.

Dimensión 3: Liderazgo Laissez faire o Liderazgo liberal

Aseveraron que un líder liberal tiene la plena confianza en sus subordinados, adopta un papel pasivo y en caso lo soliciten presta el apoyo necesario, por ello facilita información y herramientas porque cree en el profesionalismo de los integrantes de su organización, dejando en claro las reglas para intervenir lo menos posible (Escandón et al., 2016, p. 140). Al respecto se consideró la importancia de no contar con un liderazgo liberal en las organizaciones, más cuando se cuenta con profesionales de alta calidad en su especialidad, quienes asumen sus retos por ser quienes se sienten gerentes de su área, están empoderados. Este tipo de líder conserva un perfil bajo porque sabe que cuenta con colaboradores responsables y comprometidos con la organización, pero no siempre es así, por lo que se debe omitir éste tipo de liderazgo.

Aseguraron que el líder liberal hace que los subordinados se desarrollen en sus labores con total autonomía, proporcionándoles recursos y apoyo solo cuando el caso lo amerita; este tipo de liderazgo aparentemente es recomendable en subordinados que han pasado por una selección de personal para asumir un cargo de acuerdo a su especialidad, sin embargo no es recomendado por no ser efectivo en la productividad (Escandón et al., 2016, p. 140). Es así que, se estuvo de acuerdo en que este tipo de liderazgo no tiene una destaca labor en las organizaciones, que consiste en el dejar hacer dejar pasar, no se distrae en estar detrás de cada colaborador porque confía en sus competencias, más bien, se enfoca en la visión y en la conducción de alcanzar los objetivos. Solo cuando la situación lo amerite brinda el apoyo respectivo. El laissez faire no es propicio hoy en día, en donde las organizaciones son más achatadas y el tiempo es fundamental, por ser unos de los factores de la productividad.

Manifestaron que el liderazgo liberal consiste en dejar que los empleados realicen sus labores libremente porque son responsables de sus actividades pero que no hay trabajo en equipo (Alheet et al., 2021, p. 241). Por ello, se coincidió en que no es importante que se cuente con este tipo de liderazgo, porque no contribuye con la buena marcha de la empresa, no destaca la labor de los individuos por sentirse

empoderados en el cargo asignado, son quienes colaborarán de manera individual. Hoy en día el líder aplica trabajo en equipo, lo que no es congruente con el dejar hacer y dejar pasar de acuerdo a lo manifestado, por esa razón nosotros recomendamos que no se aplique éste tipo de liderazgo en empresas.

Aseguraron que el liderazgo laissez faire es una forma despreocupada de comprometerse con el equipo, originando nulos aportes (Alheet et al., 2021, p. 243). Así mismo, se consideró que el liderazgo liberal no es propicio para las organizaciones, además no es adaptable a empresas en general, debido a que muchas personas no se comprometen con sus labores.

Por su parte, el autor expresó que es este tipo de liderazgo no genera productividad, por ser débil en su gestión, no conduce al trabajo en equipo, genera individualismo sin visión (Abod, 2021, p. 2). Por tal motivo, se coincidió que el liderazgo laissez faire no se debe tomar en cuenta en las organizaciones, porque no tiene incidencia ni contundencia en las personas ni en la gestión.

También, los autores mencionaron que el liderazgo laissez faire radica en que el líder no se compromete ni asume responsabilidades, dejando todas las actividades a los colaboradores, quienes laboran de manera individual y sin un propósito común, generando caos y daño a la empresa (Norena-Chavez et al., 2021, p. 6). De acuerdo a lo mencionado, se estuvo de acuerdo en que éste tipo de liderazgo se debe omitir en las organizaciones por ser perjudicial al no aportar productividad en la gestión, además de no trabajar en equipo.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión 1: Inteligencia emocional

Manifestaron que la inteligencia emocional tiene congruencia con la capacidad, fundamentada en destreza para establecer un buen clima social y laboral para una mejor toma de decisiones en la gestión y la productividad (Krén & Séllei, 2021, p. 2). Por ello, se concordó que ejercer el liderazgo tiene como requisito, estar cimentada en la inteligencia emocional con maestría, que genera seguridad, transmite competencias

y capacidad de gestión a los colaboradores quienes se comprometen en aportar productividad por sentirse a gusto en el lugar donde se desenvuelven. Contar con esta capacidad es fundamental en un líder.

De otro lado, los autores indicaron que un líder con inteligencia emocional es capaz de brindar transparencia, sapiencias, espíritu de grupo en los colaboradores asegurando la eficiencia y resultados positivos en la organización (Krén & Séllei, 2021, p. 2). En consecuencia, se convergió que todo líder que desarrolle y aplique inteligencia emocional en sus colaboradores, causará en ellos alta motivación, valores y hacerles sentir valorados por la institución, precisiones importantes que deben establecer los líderes en las organizaciones.

De igual manera afirmaron que la inteligencia emocional permite reconocerse a sí mismo y a los demás, auto motivarse y despertar emociones positivas en el equipo de trabajo (Ceballos et al., 2017, p. 251). Por ello, se estuvo de acuerdo en que la inteligencia emocional contempla la empatía, la interrelación y relación con las personas, moviendo los ánimos de manera positiva para el logro de los objetivos de todo líder positivo.

Dimensión 2: Trabajo en equipo

Por otra parte, consideraron que comunicar con precisión es de vital importancia para realizar una labor con aptitud y en conjunto (Nygren et al., 2021, p. 3). De esta manera, se coincidió en que el trabajar con disposición y buena actitud dan crédito a ser comprometidos de manera unificada para alcanzar los propósitos que se hayan definido previamente, es lo que busca todo líder.

De igual modo, mencionaron que un grupo tiene propósitos, un equipo despliega valores y competencias hacia un objetivo común. Además un grupo puede ser equipo, un equipo es más que un grupo (Viamontes & Oliva, 2015, p. 94). Respecto a lo mencionado, se estuvo de acuerdo en que un equipo tiene éxito si el líder hace que los integrantes saquen lo mejor de sí mismos en beneficio de ellos y los demás.

De la misma manera, aseguraron que laborar de forma holística conlleva a ser merecedores de múltiples beneficios en la empresa, que trabajar de manera individual (Delgado et al., 2017, p. 82). Por tal motivo, se aseguró que la unión hace la fuerza, que es la base de todo trabajo en equipo, es una característica de las organizaciones modernas conducidas por los líderes.

Así mismo, indicaron que las empresas son una sinergia que permite alcanzar sus objetivos (Jeremias et al., 2019, p. 3). En tal sentido y respecto a lo mencionado,

se comulgó en que las empresas actuarán de manera organizada y en unión, siempre y cuando todas las partes se vean beneficiadas, estas razones forjan el cimiento de las instituciones, siendo imprescindible el liderazgo de quien las comanda.

Por otra parte, manifestaron que trabajar en equipo conlleva al logro de propósitos comunes, respetando las líneas jerárquicas y reglamentos que conducen a una organización (Rapimán et al., 2020, p. 2). De lo mencionado, se pensó que es importante manifestar que las actividades coordinadas, originan acuerdos que favorecen a las expectativas de sus miembros, siendo indispensable actuar bajo ciertos reglamentos y liderazgo, garantizando el trabajo en equipo en cualquier empresa.

Dimensión 3: Comunicación asertiva

Al respecto, el autor sostuvo que una de las competencias destacables en el progreso de toda persona es saber emplear la comunicación de forma transparente, permitiendo adelantarse a posibles soluciones de problemas futuros para la mejora de la sociedad (Cañas, 2019, p. 1). En tal sentido se afirmó que establecer una comunicación asertiva con las personas, conlleva a las buenas relaciones y generar un efecto multiplicador sobre los propósitos que los une, es una competencia que no puede pasar desapercibido en las organizaciones, especialmente por todo líder.

De igual manera, sostuvo que el ser asertivo conlleva a valores, fijando un patrón a las personas hacia la conquista de las buenas relaciones con los individuos, conteniendo competencias de habilidades blandas, saber interrelacionarse, entre otras (Cañas, 2019, p. 4). Es así que se entendió que el ser asertivo tiene como base los valores y la transparencia, originando un patrón de vida digno de emular. Por ello determinamos que un líder debe establecer como política la comunicación asertiva en las organizaciones.

También, manifestó que el comunicar de manera asertiva origina una instrucción con aptitud positiva, proactiva hacia el trabajo en equipo (Cañas, 2019, p. 5). Por esta razón se afirmó que una comunicación asertiva es positiva, efectiva y afectiva que conduce al desarrollo de las buenas relaciones entre las personas, forma ciudadanos honestos y transparentes en su accionar, es un requerimiento de la sociedad que todos debemos aplicar, principalmente los líderes.

Por su parte, Ortega (2015), Valls (2009), Stuart & Laraja (2006) citados por Rondón et al. (2018) mencionaron que hay variedad de formas de transmitir a las personas nuestras necesidades, destacando la forma y sin hacer sentir mal. De esta

forma y de lo expresado por los autores se convegió en que no todas las personas tiene la misma forma de comunicarse, pero dependiendo las circunstancias, es importante que un líder debe tener presente la asertividad porque permite manifestar las cosas cortésmente, esto es educación urgente y necesario en las organizaciones.

Dimensión 4: Motivación

En cuanto a los autores, confirmaron que la motivación es la fuente y el motor que genera el punto de inflexión para el buen rendimiento en las actividades de todo ser humano (Mohebbi et al., 2021, p. 2). Es así que se afirmó que todo individuo que es proactivo y está comprometido con sus actividades posee un muy alto nivel motivacional, lo cual es rescatable contar con éste tipo de personas que aportarán a la productividad de la organización.

De igual manera, declararon que el desarrollo de la humanidad se sostiene en la motivación, despertando el interés en el aprendizaje de las cosas (Mohebbi et al., 2021, p. 2). De lo expresado se afirmó que todo líder con alto estado anímico logra los objetivos y es el medio para entender y comprender cualquier situación.

Al mismo tiempo, aseveraron que el estar altamente motivados requiere de diversas estrategias (Rivero et al., 2018, p. 136). Es así que se pensó que los líderes que demuestran diversas formas de aprendizajes provechosas, es porque están con un destacado espíritu anímico que los mueve a llegar a las metas.

De la misma manera, según los autores hay dos columnas para lograr los propósitos de manera secuencial como plantearse objetivos de gran alcance con elevada motivación y perseverancia (Aguilar et al., 2016, p. 253). Por esta razón se coincidió en que los objetivos a largo plazo que se plantean los líderes, dependen de que tan elevadas sean sus propósitos y el ímpetu que demuestran para llevarlas a cabo. Estos ingredientes son los insumos que debe poseer todo colaborador.

Por otro lado, el autor mencionó que la motivación intrínseca nos dirige a lo que queremos lograr, es el motor de los logros (Santos, 2016, p.2). Por ello se consideró que de alta trascendencia que un líder debe contar con una motivación intrínseca y ésta depende de las necesidades y expectativas que tiene cada individuo, de esta manera se recomienda que al contar con personas para determinados propósitos, realizar el filtro para no tener discrepancias y baje la productividad.

Dimensión 5: Kaizen

Al respecto, sostuvieron al kaizen como la mejora en los sistemas de producción (Erliana et al., 2021, p. 139). Finalmente se coincidió en que el kaizen contempla el mejoramiento continuo de las personas, empresas, organizaciones y países. Permite el desarrollo de los líderes en la sociedad quienes aportan a la productividad y al progreso de manera sostenida.

De igual manera, aseveraron que el kaizen es el mejoramiento permanente de las actividades en las organizaciones (Erliana et al., 2021, p. 139). Por esta razón y en relación a lo citado, se coincidió en que el kaizen es sinónimo de productividad, y su aplicación es replicada en todas las organizaciones y dirigida por líderes.

En cuanto a los autores declararon que la humanidad se centra en el progreso permanente, origen y fin de toda sociedad (Erliana et al., 2021, p.140). En consecuencia, se estuvo de acuerdo que el kaizen debe establecerse como política de Estado, ello repercutirá en el crecimiento y desarrollo de los mercados, y los líderes son los responsables de su ejecución.

Por su parte, los autores mencionaron que la columna vertebral del mejoramiento continuo está en la cinco "S" (Erliana et al., 2021, p.140). Por tal motivo, se estuvo de acuerdo en que el mejoramiento continuo contempla las cinco "S" como quedarse con lo que nos útil, ser ordenado, aplicar limpieza e higiene y predisposición a la disciplina. Son requisitos que nos conduce a ser más eficientes en todos los ámbitos.

Al respecto, cercioraron que el kaizen es mejorar de manera sostenida lo que uno desee, pudiendo ser la organización, la gestión, la persona, etc. en beneficio de la sociedad (Morell et al., 2020, p.15). Es así que, de acuerdo a los autores, converjo en que el kaizen es sinónimo de eficiencia y eficacia, y su aplicación genera maximización de beneficios para todas las personas naturales y jurídicas.

Dimensión 6: Toma de decisiones

Los autores manifestaron que el tomar decisiones conlleva a tener en cuenta diversos juicios de valor para alcanzar los propósitos planteados (Dos Santos et al., 2020, p. 1). Al respecto, se consideró que el líder debe tomar decisiones acertadas y con riesgo calculado, para ello es necesario tener en cuenta muchas razones, los pros y los contras. Es una variable que se maneja de forma rutinaria y en ciertos momentos cumple un rol destacado cuando se trata de temas de mucha importancia y/o de urgencia.

Del mismo modo, sostuvieron que al tomar decisiones, se precisa de juicios diversos de acuerdo a lo que se quiere decidir, sin embargo nunca son precisos al cien por ciento, por lo cual se contempla una valoración personal (Dos Santos et al., 2020, p. 170). Es así que se asumió que al tomar decisiones, hay que contemplar razones de índole material, económicas, financieras, de gestión entre otros; un líder siempre tendrá la gran responsabilidad de tomar decisiones y encaminar a los individuos, pero la experiencia y el olfato técnico ayudan aminorar los riesgos pero no al cien por ciento.

Igualmente, afirmó que una buena toma de decisiones descansa en tres pilares: el pensamiento automático, social y modelos mentales, el primero no siempre es racional, el segundo tiene que ver con la identidad cultural y el tercero es más ideal que objetiva (Manrique, 2019, p. 150). Respecto a la toma de decisiones se consideró que la rapidez mental, así como los aspectos culturales y patrones de gestión son aspectos que no puede dejar de lado, sobre todo cuando involucra las decisiones de otras personas que actúan en una organización.

De la misma manera, confirmó que existen puestos con diferentes niveles las que en cada caso toman decisiones según su responsabilidad en las instituciones (Manrique, 2019, p. 151). Por tal motivo, se confirmó que en las organizaciones existen autoridades y líderes que cumplen roles de acuerdo a su jerarquía, por lo tanto tienen autoridad y responsabilidad que les permite tomar decisiones en aras de la organización.

A continuación, aseveró que las decisiones nacen del pensamiento con el fin de alcanzar un objetivo y, la decisión radica en llevar a cabo su cometido (Manrique, 2019, p. 156). Por tal motivo se pensó que el tomar decisiones parte de un razonamiento intelectual y pasa a la acción cuando se decide ejecutarla, que es el fin supremo de esta definición y de suma importancia en las empresas.

Programa "CGC" en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte 2021

ACCIONES PARA MEJORAR LAS DIMENSIONES

DIMENSIONES	LIDERAZGO		
	AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Buen manejo emocional del stress	Buen manejo emocional del stress	Buen manejo emocional del stress
TRABAJO EN EQUIPO	Optimizar la realización de las tareas. Sinergia	Optimizar la realización de las tareas. Sinergia	Optimizar la realización de las tareas. Sinergia
COMUNICACIÓN ASERTIVA	Desarrollo de competencias	Desarrollo de competencias	Desarrollo de competencias
MOTIVACIÓN	Desarrollo de competencias	Desarrollo de competencias	Desarrollo de competencias
KAIZEN	Mejora continua	Mejora continua	Mejora continua
TOMA DE DECISIONES	Decisiones con riesgo calculado	Decisiones con riesgo calculado	Decisiones con riesgo calculado
ÉTICA Y VALORES			

CRONOGRAMA

SESION	LIDERAZGO			PROGRAMA "CGC"						FECHA	LUGAR	TIEMPO	MEDIO	CAPACITADOR
	D1	D2	D3	D1	D2	D3	D4	D5	D6					
	X			X							Lima Norte	40 minutos	zoom	Mg. Andrés P.
1	X			X						05/06/2021	X	40	X	Mg. Andrés P.
2	X				X						X	40	X	Mg. Andrés P.
3	X					X				12/06/2021	X	40	X	Mg. Andrés P.
4	X						X				X	40	X	Mg. Andrés P.
5	X							X		19/06/2021	X	40	X	Mg. Andrés P.
6	X								X		X	40	X	Mg. Andrés P.
7		X		X						26/06/2021	X	40	X	Mg. Andrés P.
8		X			X						X	40	X	Mg. Andrés P.
9		X				X				03/07/2021	X	40	X	Mg. Andrés P.
10		X					X				X	40	X	Mg. Andrés P.
11		X						X		10/07/2021	X	40	X	Mg. Andrés P.
12		X							X		X	40	X	Mg. Andrés P.
13			X	X						17/07/2021	X	40	X	Mg. Andrés P.
14			X		X						X	40	X	Mg. Andrés P.
15			X			X				24/07/2021	X	40	X	Mg. Andrés P.
16			X				X				X	40	X	Mg. Andrés P.
17			X					X		31/07/2021	X	40	X	Mg. Andrés P.
18			X						X		X	40	X	Mg. Andrés P.

Fuente: Elaboración propia

PROGRAMA “CGC” del 05/06 al 31/07/21

PROTOCOLO DE CLASES VIRTUALES

- Antes de iniciar una videoconferencia asegúrese de que cuenta con una buena conexión a Internet, así como la versión actualizada del programa a utilizar.
- Para una mejor experiencia por parte del alumno se recomienda usar una laptop o computadora con parlante o audífonos. Si no tuviera ninguno de los dos dispositivos también podría usar un Smartphone, previamente haber descargado la app zoom.
- Ubíquese en un espacio con buena capacidad de acceso a Internet, suficiente luz y poco ruido.
- Ingrese a la plataforma zoom, utilizando el LINK o el ID del docente y contraseña.
- Ingrese a la sesión de videoconferencia de manera puntual a su clase programada.
- Revise que la cámara, la salida de audio, el micrófono y el chat estén funcionando.
- Mantenga los micrófonos apagados durante la conferencia del docente o la participación de los estudiantes.
- Utilice la opción de levantar la mano cuando desee intervenir, prenda su micrófono luego de que el docente le conceda la palabra. Apague su micrófono, luego de su intervención.
- Realice sus consultas al docente.
 - Podrán acceder al zoom solo los alumnos que estén autorizados, previa coordinación con el docente.
 - El alumno que comparta el LINK o ID y contraseña, se le retirará del programa (así sea la última sesión del programa)

MÓDULOS

SESIÓN 1

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 1

SEMANA	FECHA
1	05/06/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo 2021-I

Sesión de aprendizaje Acción de la dimensión Inteligencia emocional con la dimensión liderazgo autoritario

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y buen manejo del stress

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema de la inteligencia emocional con la dimensión liderazgo autoritario valorando sus respuestas	5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplando información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´
INDICADORES DE LOGRO		MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE
Acción de la dimensión inteligencia emocional con la dimensión liderazgo autoritario. Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual		Material de apoyo sobre la clase
		Material digital del contenido del taller
		Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES		
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom	
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)	
3	Material audiovisual	
4	Lectura digital	

Variable dependiente liderazgo

Los autores, señalaron que el liderazgo tiene poder de incidir en las personas para conseguir objetivos, y ello se logra mediante la acertada comunicación entre los integrantes de un equipo que pertenecen a una organización (Escandón et al., 2016, p. 138). Al respecto, el liderazgo, tuvo relevancia porque incide en la competencia de liderazgo de los grupos sociales. El cual permitió lograr los propósitos y metas de las organizaciones.

Así mismo, los autores afirmaron que un líder para cumplir sus objetivos de manera eficaz debe contar con habilidades y procedimientos (Escandón et al., 2016, p. 139). De lo expresado por los autores, se coincidió en que un líder debe contar con valores y conductas apropiadas para su efectividad en las actividades de todo ser humano y sobre todo en las organizaciones.

También, los autores sostuvieron que existen diversos tipos de liderazgo y cada uno de ellos tienen sus propias peculiaridades y estilos como lo manifiesta Stogdill (1948), quien analiza 3 estilos de liderazgo: el líder democrático, el autocrático y el liberal citado en (Escandón et al., 2016, p. 139). De acuerdo a lo mencionado, lo significativo de lo expresado por los autores y la cual convergió en que la diversidad de tipos de liderazgo desencadena en competencias específicas en los individuos, la que logran resultados óptimos en las organizaciones de ahí su gran importancia del líder en la administración en las diversas actividades donde se desenvuelve.

Dimensión Liderazgo autoritario

Aseguraron que el líder autocrático es quien toma las riendas y las decisiones centrándose en la productividad mas no en el individuo, porque es él, el único competente, capaz de dirigir y conducir al grupo u organización a su mando. Este tipo de líder tiene una alta autoestima y posee una alta responsabilidad, así como competencias, destacando su mando. La desventaja es que las principales funciones administrativas son decididas por el líder autocrático (Escandón et al., 2016, p. 140). De lo mencionado, se afirmó que no es conveniente el autoritarismo para la buena marcha de la organización. Este tipo de líder asume la autoridad y responsabilidad en su mandato de manera enérgica y contundente para las diversas actividades a realizar. Consideramos a este tipo de liderazgo como no conveniente para la conducción de las

instituciones, por no contribuir a un buen clima organizacional.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Inteligencia emocional

Manifestaron que la inteligencia emocional tiene congruencia con la capacidad, fundamentada en destreza para establecer un buen clima social y laboral para una mejor toma de decisiones en la gestión y la productividad (Krén & Séllei, 2021, p. 2). Por ello, nosotros concordamos que ejercer el liderazgo tiene como requisito, estar cimentada en la inteligencia emocional con maestría, que genera seguridad, transmite competencias y capacidad de gestión a los colaboradores quienes se comprometen en aportar productividad por sentirse a gusto en el lugar donde se desenvuelven. Contar con esta capacidad es fundamental en un líder.


Lectura

1. Inteligencia emocional: Relaciones entre afrontamiento del estrés cotidiano, autoconcepto, habilidades sociales e inteligencia emocional
2. Liderazgo: Liderazgo político: el caso de Andrés Manuel López Obrador en el Movimiento de Regeneración (MORENA)

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=Vu6xM229q9I&t=373s>

PPT



Programa “CGC” en el liderazgo en los estudiantes de una universidad privada Lima Norte 2021

MG. ECON. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ



PROGRAMA “CGC”



**AUTORITARISMO -
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y
TRABAJO EN EQUIPO**

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

PROGRAMA "CGC"

Las competencias gerenciales científicas ("CGC") es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.



Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

¿Cómo es el líder en el siglo XXI?

Aprendizaje basado en competencias sistemáticas (A.B.C.S.)

Cada vez es necesario una nueva generación de líderes que implementen competencias a sus colaboradores.



LIDERAZGO

Como afirma **Robbins (1999)**, citado por Escandón, et al. (2016, p. 138) decía que: [...] el liderazgo es la capacidad de influencia en un grupo para alcanzar las metas propuestas. Además, considera que el liderazgo es la influencia interpersonal que se ejerce por medio del proceso de comunicación humana y que se analiza en función de las relaciones analizadas entre las personas dentro de cierta estructura social.



Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

LIDERAZGO

El liderazgo constituye un proceso dinámico entre varias personas que influyen en las actividades de la organización y para ello es necesario el trabajo en equipo donde debe existir un líder que conozca los procedimientos, que sepa intervenir y motivar a las personas, desarrollando la capacidad de apreciar las diferentes aptitudes de sus empleados con el propósito de orientar sus habilidades hacia el logro de los resultados deseados por la compañía. (Escandon-Barbosa & Hurtado-Ayala, 2016, p. 144).



Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ



AUTORITARIO

Warrick (1981), citado por Escandón, et al. (2016, p. 140) afirma que: el líder autocrático se caracteriza por un alto énfasis en el rendimiento y un bajo énfasis en las personas. Asume que las personas son perezosas, irresponsables y poco fiables, y que la planificación, organización, control y la toma de decisiones que deben llevar a cabo por el líder con una mínima participación de otras personas. Se basa en la autoridad, el poder, la gestión y el trabajo fuerte para lograr hacer bien las cosas.

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

INTELIGENCIA EMOCIONAL

De su conceptualización Goleman (2004) describe la inteligencia emocional como una competencia basada en la habilidad, que puede ser aprendida o incluso de Los líderes con gran inteligencia emocional pueden crear una confianza recíproca y un ambiente confortable, compartir conocimientos, implicar a los empleados en la toma de decisiones, fomentar el trabajo en equipo, reforzar el compromiso y garantizar el rendimiento de la organización con gran eficacia (Goleman et al., 2003). (Krn & Séllei, 2021, p. 2) desarrollada y contribuye a un alto rendimiento laboral (Cherniss, 2010b). Citado por (Krn & Séllei, 2021, p. 2)



“EL QUE NO CONTROLA SUS EMOCIONES, NO CONTROLA SUS INVERSIONES.”

-WARREN BUFFETT

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

NEGOCIOS Y EMPRENDIMIENTO

VIDEO



<https://www.youtube.com/watch?v=Vu6xM229q9I&t=373s>

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

PROGRAMA "CGC"

Las competencias gerenciales científicas ("CGC") es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.



TRABAJO EN EQUIPO

Todo grupo puede convertirse en equipo. Mientras los grupos se articulan por razón de una finalidad común, en un equipo se desarrollan conductas aprovechando el talento de los individuos en su relación con los demás para la realización de un objetivo común (Van der Hofstadt, 2013). Citado por (Viamontes & Oliva, 2015, p. 94)



Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

VIDEO

LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO



https://www.youtube.com/watch?v=LZGI-1FX_HA

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

DINÁMICA



¿El autoritarismo mediante la inteligencia emocional y el trabajo en equipo?

Poner 3 sugerencias de forma concreta en el padlet:

- **El autoritarismo aplicando inteligencia emocional.**
- **El autoritarismo aplicando trabajo en equipo.**

Sea creativo y objetivo a la vez.

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ



Gracias

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

Hoja de práctica



¿El autoritarismo mediante la inteligencia emocional y el trabajo en equipo?

Poner 3 sugerencias de forma concreta en el padlet:

- **El autoritarismo aplicando inteligencia emocional.**
- **El autoritarismo aplicando trabajo en equipo.**

Sea creativo y objetivo a la vez.

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 1 Y 2 (05-06-21)

AUTORITARISMO APLICANDO INTELIGENCIA EMOCIONAL

- 1) Tener habilidades blandas para que pueda repercutir favorablemente en las personas.
- 2) Ponerse en el lugar de la otra persona.
- 3) Aprender ser un buen líder.
- 4) debemos escuchar a los integrantes.
- 5) de lo recopilado de cada integrante, escoger los más relevantes.
- 6) analizarlos, mejorarlo y aplicarlos en conjunto.
- 7) Ser factible con las personas que tienen algún problema.
- 8) siempre tener algo humanitario ya que sería lo primordial para ser un buen líder.
- 9) Enseñar a sus trabajadores si aún no están aptos o capacitados.
- 10) Ser democrático
- 11) Crear vínculos afectivos dentro de la organización
- 12) ser empático para mejorar el ambiente laboral.
- 13) El líder tiene una visión en la mente y debe ser capaz de motivar eficazmente a su grupo para terminar la tarea.
- 14) un líder tiene que tener la capacidad de influir en otras personas dando a conocer, de buena manera, qué dirección tomarán para alcanzar las metas de la empresa.
- 15) Los líderes autocráticos miden la producción de la empresa.
- 16) La inteligencia emocional no significa sólo ser amable porque hay momentos estratégicos en los que no se requiere precisamente la amabilidad sino también el de afrontar abiertamente una realidad incómoda que no puede eludirse así mismo la inteligencia emocional tampoco quiere decir que se deba dar rienda suelta a las emociones y sentimientos, sino que se refiere a la capacidad de expresar los propios sentimientos del modo más adecuado y eficaz, posibilitando la colaboración en la consecución de un objetivo común.
- 17) La organización emocionalmente inteligentemente aplicada al autoritarismo será aquella que tenga las capacidades y las competencias necesarias para adaptarse óptimamente a las exigencias internas y de su entorno.
- 18) Ayudaría emocionalmente a que el trabajador realice sus funciones o por lo menos tratar de

llegar a su óptimo de obligaciones a tener que realizar.

- 19) Ser empático con nuestros para fomentar un ambiente más comprensivo. Dominar nuestras emociones para no generar situaciones críticas. Aprender a escuchar, respetar y debatir las diversas opiniones para generar un ambiente de confianza y equitativo.
- 20) Aceptar y reconocer a las personas con quien se relaciona.
- 21) Realizar una buena gestión.
- 22) Saber desenvolverse en situaciones complicadas que se presenten
- 23) Teniendo autocontrol de las emociones, aprender a manejar nuestros impulsos, para así afrontar diversas situaciones que puedan suceder, con calma para poder resolverlo correctamente.
- 24) teniendo empatía para poder ponerse en el lugar del otro, esto ayudará a que trabajen mejor.
- 24) Teniendo motivación por un objetivo para así tener logros.
- 25) Debemos de tener un buen clima laboral, en la cual todos aporten. Ser eficaces y eficientes
- 26) conocer a nuestro personal, conocer quienes son como personas, dentro y fuera del trabajo
- 27) generando confianza entre los participantes 28) escuchar las opiniones, puntos de vistas e ideas del personal
- 29) La motivación a los subordinados o empleados de la empresa. Puede ser con un premiando al empleado de mes, dar un motivación para que el trabajo sea más efectivo
- 30) Tener Empatía, ser empático con los problemas de los demás 31) Tener buenas habilidades
- 32) Autoconciencia, autocontrol, automotivación
- 33) empatía, gestión de relación,
- 34) conociendo nuestras emociones, para saber cómo actuar ante distintas situaciones.
- 35) asimismo reconocer las emociones ajenas para identificar con que personas tratamos
- 36) 1 Ser empático 2 reflexionar sobres sus acciones, si está afectando a otros integrantes. 3 entender su inquietud de los integrantes

AUTORITARISMO APLICANDO EN EL TRABAJO EN EQUIPO

- 1) Ser transparentes mostrando confianza para un buen trabajo en equipo.
- 2) Aprender y ser escuchado, respeto de opiniones, ideas, estar motivados.
- 3) Tratar de llevar un buen clima entre nosotros para trabajar en armonía.
- 4) de forma positiva, ya que si todos trabajan en conjunto, aprenderán de ello y sabrán que decisiones tomar.
- 5) todos conocerían la forma del trabajo y eso ayudaría a que el encargado pueda lograr saber dónde mejorar.
- 6) ya analizado, denotar lo que está causando el desperfecto, realizar una estrategia y aplacarla.
- 7) Escuchar las opiniones y observaciones y así lograr un 100% de los trabajadores.
- 8) Trabajar bajo dinámicas y así tener más coordinación con el equipo de trabajo.
- 9) Hacer sentir al equipo que es un trabajador más y no un jefe.
- 10) Separar tareas a cada grupo.
- 11) Supervisar los trabajos y ayudar si ocurren inconvenientes, en sí ser un equipo.
- 12) Mejorar dinámicas en las soluciones de cada problema.
- 13) Competencias complementarias: los miembros del equipo deben complementarse ente sí, no solamente en términos de sus capacidades profesionales, sino también de su estilo de trabajo.
- 14) Liderazgo y coordinación de la actividad colectiva interdependiente: la coordinación del equipo pasa por la construcción de modelos mentales compartidos y relaciones interpersonales.
- 15) También es necesario un liderazgo que facilite la planificación, coordinación y dirección de las actividades de modo que los componentes estén motivados para esforzarse en las tareas.
- 16) Apoyo entre los miembros durante la tarea y cohesión: si entre los miembros del equipo se observa un esfuerzo, unas conductas adecuadas, existe apoyo durante la ejecución de las tareas y se fomenta la cohesión, entonces se desarrollará un espíritu de equipo.

- 17) El autoritarismo en el trabajo en equipo crearía discrepancias dentro del equipo de trabajo.
- 18) Ayudaría a organizar y mejorar el orden del trabajo en equipo.
- 19) Ayudaría a que dentro del trabajo de grupo tenga una obligación y solo esa tenga que cumplirla, así se lograría llegar a un óptimo dentro de una empresa siempre y cuando se conozca las cualidades y habilidades del empleado para su mejor desarrollo.
- 20) Fomentar el desarrollo de habilidades blandas en el grupo para mejorar la calidad del grupo.
- 21) Promover la participación grupal, dividiendo en equipos y debatir las propuestas.
- 22) Promover la comunicación clara entre todos los integrantes para mejorar la participación grupal.
- 23) Manteniendo una buena comunicación para lograr el objetivo.
- 24) Intercambiar opiniones para una buena toma de decisiones.
- 25) Motivar al grupo para lograr cumplir el objetivo
- 26) Teniendo una comunicación abierta y honesta entre los trabajadores.
- 27) Permitir que los miembros del equipo resuelvan sus propios problemas y que tengan la oportunidad de poder dar sus opiniones
- 28) Involucrar a todos los miembros del equipo para las actividades de la empresa.
- 29) Inspirar y generar confianza
- 30) Celebrar los logros obtenidos esto genera una gran motivación.
- 31) Ser transparente, decir lo que pienso
- 30) tener una comunicación con los empleados
- 31) generando un ambiente laboral amigable para tener mejores resultados en el trabajo
- 32) poner objetivos y metas
- 33) Sería el Respeto entre todos los participantes, y así tener un buen ambiente laboral.
- 34) Asimismo, la buena comunicación en equipo para poder debatir y exponer ideas, la buena comunicación es la fuente de todo buen trabajo.
- 35) Por último, el saber escuchar las ideas o propuestas planteadas por el equipo de trabajo y no cerrarse en una decisión como líder.
- 36) Conducta flexible, comunicación clara, competencias, objetivos claros,
- 37) generando confianza en tu equipo, motivando y incentivando a tu equipo - participando y respetando la opinión de los demás
- 38) Compañerismo, Honestidad, compromiso y- Comprensible y flexible
- 39) comunicarse es fundamental en para fluir en la interacción del grupo a una idea que no le parece bien a los demás integrantes. 2 se debe considerar todas las opiniones y observarlas cada uno para tener mejores decisiones 3 sentir al trabajador es un colaborador y no un empleado más.

SESIÓN 2

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 2

SEMANA	FECHA
2	05/06/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo

2021-I

Sesión de aprendizaje

Acción de la dimensión trabajo en equipo con la dimensión liderazgo autoritario

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y optimización de la realización de las tareas y sinergia

SECUENCIA METODOLÓGICA						
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR					DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema trabajo en equipo con la dimensión liderazgo autoritario valorando sus respuestas					5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplando información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.					5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo					15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida					15´
INDICADORES DE LOGRO			MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE			
Acción de la dimensión trabajo en equipo con la dimensión liderazgo autoritario. Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual			Material de apoyo sobre la clase			
			Material digital del contenido del taller			
			Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet			
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES						
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom					
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)					
3	Material audiovisual					
4	Lectura digital					

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

Además, los autores manifestaron que ser líder conlleva a un desarrollo ágil de operaciones eficientes, destacada motivación con incidencia en las acciones organizativas que va de la mano con labores en conjunto, despertando capacidades de los colaboradores hacia el objetivo propuesto (Escandón et al., 2016, p. 144). Es así que, desde un punto de vista se está de acuerdo que es importante resaltar que el líder debe contar con ciertas características cognitivas, emotivas, racionales, etc., es la

persona que transmite experiencia y confianza a sus colaboradores, es quien fija el norte de una empresa hacia las metas establecidas por la alta gerencia.

Al respecto, los autores señalaron que hay diversidad de formas de liderazgos, presentando cargos y flujos a desenvolver originando diversos tipos, poniendo en evidencia que el liderazgo cumple un rol muy importante en la dirección de las organizaciones, conduciéndolos al cumplimiento de los objetivos (Jiménez, et al., 2018, p. 108). Por tanto, se coincidió que el líder es la persona indispensable en toda organización; sin embargo, no se encuentran con facilidad, lo que hace necesaria su presencia en estas instituciones, sobre todo en temas administrativos.

Los autores, indicaron que un líder democrático es el adecuado, del mix de tipos de liderazgo como el autoritario, democrático y el laissez faire haciéndolo efectivo en sus propósitos (Jiménez, et al., 2018, p. 108). Se consideró que de todos los tipos de liderazgos, el importante es el liderazgo democrático y su aplicación depende de la situación y actividad que se esté desarrollando, por lo cual ratificamos su presencia. Sostenemos que es fundamental que las organizaciones cuenten con el liderazgo democrático.

Dimensión Liderazgo autoritario

Aseguraron que el líder autocrático es quien toma las riendas y las decisiones en una organización, centrándose en la productividad mas no en el individuo, porque es él, el único competente, capaz de dirigir y conducir al grupo u organización a su mando. Este tipo de líder tiene una alta autoestima y posee una alta responsabilidad, así como competencias, destacando su mando. La desventaja es que las principales funciones administrativas son decididas por el líder autocrático (Escandón et al., 2016, p. 140). De lo mencionado, se afirmó que no es conveniente el autoritarismo para la buena marcha de la organización. Este tipo de líder asume la autoridad y responsabilidad en su mandato de manera enérgica y contundente para las diversas actividades a realizar. Consideramos a este tipo de liderazgo como no conveniente para la conducción de las instituciones, por no contribuir a un buen clima organizacional.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Trabajo en equipo

Mencionaron que un grupo tiene propósitos, un equipo despliega valores y competencias hacia un objetivo común. Además un grupo puede ser equipo, un equipo es más que un grupo (Viamontes & Oliva, 2015, p. 94). Respecto a lo mencionado, se estuvo de acuerdo en que un equipo tiene éxito si el líder hace que los integrantes saquen lo mejor de sí mismos en beneficio de ellos y los demás.

Lectura

1. Trabajo en equipo: Las agrupaciones corales como estrategia de formación de competencias para trabajo en equipo en las organizaciones: una perspectiva comparativa
2. Liderazgo: El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo

Video

https://www.youtube.com/watch?v=LZGI-1FX_HA

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 3

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 3

SEMANA	FECHA
3	12/06/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo

2021-I

Sesión de aprendizaje

Acción de la dimensión comunicación asertiva con la dimensión liderazgo autoritario

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y desarrollo de competencias

SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR		DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema comunicación asertiva con la dimensión liderazgo autoritario valorando sus respuestas		5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplando información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.		5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo		15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida		15´
INDICADORES DE LOGRO		MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE	
Acción de la dimensión comunicación asertiva con la dimensión liderazgo autoritario. Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual		Material de apoyo sobre la clase	
		Material digital del contenido del taller	
		Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet	
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES			
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom		
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)		
3	Material audiovisual		
4	Lectura digital		

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

Al respecto, los autores mencionan que el liderazgo parte de métodos que conducen a los individuos libremente al logro de los objetivos de manera eficiente y eficaz (Reyes, et al., 2017). De lo expresado, se concordó que para el logro de los propósitos es indispensable contar con líderes que trabajen en equipo con los colaboradores. Como dice Drucker, P. (1998) "Es una tarea fundamental del trabajo de administrar a los administradores".

Los autores mencionaron, que un buen líder tiene como misión repercutir en las personas de manera que estén convencidos que sus intereses también son los intereses de toda la institución (Rojas, et al., 2020, p. 56). De lo expresado, se convergió

que las empresas deben contar con líderes capaces de motivar a los individuos y al equipo de trabajo con visión de futuro.

Según el autor, manifestó que hay diferencia de líderes, así como sus partidarios, y que éstos lo siguen por interés cultural, de pensamiento, valores y otros que satisfagan sus inquietudes, siempre aunado a una alta motivación de deseo personal, por ello el líder para cumplir el propósito que busca debe compensar dichas necesidades de los miembros del equipo (Delgado, 2004, p. 27) citado por (Bolívar, 2017). Por lo expresado, se coincidió que en las organizaciones no pueden prescindir de líderes que conduzcan a colaboradores hacia una meta por donde todos se vean favorecidos.

Dimensión Liderazgo autoritario

Aseguraron que el líder autocrático es quien toma las riendas y las decisiones en una organización, centrándose en la productividad mas no en el individuo, porque es él, el único competente, capaz de dirigir y conducir al grupo u organización a su mando. Este tipo de líder tiene una alta autoestima y posee una alta responsabilidad, así como competencias, destacando su mando. La desventaja es que las principales funciones administrativas son decididas por el líder autocrático (Escandón et al., 2016, p. 140). De lo mencionado, se afirmó que no es conveniente el autoritarismo para la buena marcha de la organización. Este tipo de líder asume la autoridad y responsabilidad en su mandato de manera enérgica y contundente para las diversas actividades a realizar. Consideramos a este tipo de liderazgo como no conveniente para la conducción de las instituciones, por no contribuir a un buen clima organizacional.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Comunicación asertiva

Sostuvo que una de las competencias destacables en el progreso de toda persona es saber emplear la comunicación de forma transparente, permitiendo adelantarse a posibles soluciones de problemas futuros para la mejora de la sociedad (Cañas, 2019, p. 1). En tal sentido se afirmó que establecer una comunicación asertiva con las

personas, conlleva a las buenas relaciones y generar un efecto multiplicador sobre los propósitos que los une, es una competencia que no puede pasar desapercibido en las organizaciones, especialmente por todo líder.

Lectura

1. Comunicación asertiva: Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa
2. Liderazgo: El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=ZgmSfdE2y-s>

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 4

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 4

SEMANA	FECHA
4	12/06/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo 2021-I

Sesión de aprendizaje Acción de la dimensión motivación con la dimensión liderazgo autoritario

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y desarrollo de competencias
--

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema de la motivación con la dimensión liderazgo autoritario valorando sus respuestas	5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplando información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´

Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´
INDICADORES DE LOGRO		
Acción de la dimensión motivación con la dimensión liderazgo autoritario. Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual	MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE	
	Material de apoyo sobre la clase	
	Material digital del contenido del taller	
	Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet	
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES		
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom	
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)	
3	Material audiovisual	
4	Lectura digital	

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

De acuerdo con los autores, se aludió que el significado de liderazgo es variado, en base a ello se concierne en aspectos territoriales, culturales, entre otros, sumándose la pluralidad de propósitos de los individuos que integran un conjunto humano, y éstos a su vez son partícipes en actividades diversas, teniendo objetivos diversos (Núñez, 2016, p. 102, 103). Por consiguiente, se concordó que la percepción del líder está en función a los intereses de los seguidores.

El autor, nos dijo que el líder aplica elementos administrativos al formar un equipo y su rol es de suma importancia en la composición de un este (Bolívar, 2017). Al respecto se pensó que un liderazgo con herramientas administrativas forja un equipo holístico hacia los beneficios de la organización.

El autor mostró, que existen diversos paradigmas de liderazgo en las diferentes organizaciones existentes, catalogándolos como solucionadores de problemas (Meza, 2017, p. 100). Se afirmó que el líder toma diversas versiones según las circunstancias en donde se desenvuelve, además se ha asignado diversos calificativos, pero todas ellas tienen un rol protagónico en influyen en las decisiones que se tomen en las

variadas actividades donde se desempeñe.

Dimensión Liderazgo autoritario

Mencionaron que existen seis rasgos que determinan a un líder autocrático, y es la persona que solo él toma las decisiones, hace que se cumpla los propósitos ante cualquier dificultad de manera enérgica, es firme en sus planes, no reportan sus actos, varían los compromisos y no inmiscuyen a los subalternos en las decisiones (Escandón et al., 2016, p. 140). De lo citado por los autores, se consideró que un líder autoritario contiene varios rasgos que lo caracterizan por ser el único que toma las decisiones, exigente en los resultados de las personas, riguroso sin dar cuenta de sus medidas, tampoco acepta propuestas porque considera que lo desvían de sus objetivos, lo que nos parece poco aceptable en organizaciones modernas.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Motivación

Confirmaron que la motivación es la fuente y el motor que genera el punto de inflexión para el buen rendimiento en las actividades de todo ser humano (Mohebbi et al., 2021, p. 2). Es así que se convergió que todo individuo que es proactivo y está comprometido con sus actividades posee un muy alto nivel motivacional, lo cual es rescatable contar con éste tipo de personas que aportarán a la productividad de la organización.

Lectura

1. Motivación: Un modelo estructural de motivación intrínseca
2. Liderazgo: Leadership styles of Iranian Physical Education teachers Estilos de liderazgo de profesores de Educación Física iraníes

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=haSDDcvjn3k>

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 5

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 5

SEMANA	FECHA
5	19/06/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo

2021-I

Sesión de aprendizaje

Acción de la dimensión kaizen con la dimensión liderazgo autoritario

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y mejora continua

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema kaizen con la dimensión liderazgo autoritario valorando sus respuestas	5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplado información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´
INDICADORES DE LOGRO		
Acción de la dimensión kaizen con la dimensión liderazgo autoritario. Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual		
MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE		
Material de apoyo sobre la clase		
Material digital del contenido del taller		
Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet		
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES		
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom	
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)	

3	Material audiovisual
4	Lectura digital

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ
Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

Afirmó que la base del triunfo de todo líder está en sus competencias, quien transmite a sus partidarios seguridad para el desarrollo de sus actividades, obteniendo fidelidad de sus adeptos (Meza, 2017, p. 101). Se consideró que el éxito de un líder obedece a sus competencias y a la destreza para formar equipos fieles e idóneos en aras del bien común, requisitos que se deben considerar para la buena marcha de la organización.

Además el autor, aseveró que el buen líder es versátil y despliega su naturaleza con la legalidad que lo ampara, dando el toque distintivo (Meza, 2017, p. 102). Se estuvo de acuerdo que todo líder parte de la calidad que lo distingue, y respaldado por el grupo que lo sigue en toda organización así como ser reconocido de manera legal para desempeñar el cargo que se le haya encomendado. Estos puntos ayudan a que el liderazgo se encamine sin tropiezos para alcanzar las metas.

En relación al líder, indicó que es un individuo con competencias que destacan por encima del promedio de las personas (Meza, 2017, 102). De lo expresado se aseguró que todo líder debe poseer competencias que sobresalgan frente al resto del grupo, siendo necesario tener en cuenta estas habilidades tanto innatas como adquiridas para desempeñar con creces los objetivos propuestos.

Dimensión Liderazgo autoritario

Mencionaron que existen seis rasgos que determinan a un líder autocrático, y es la persona que solo él toma las decisiones, hace que se cumpla los propósitos ante cualquier dificultad de manera enérgica, es firme en sus planes, no reportan sus actos, varían los compromisos y no inmiscuyen a los subalternos en las decisiones (Escandón et al., 2016, p. 140). De lo citado por los autores, se afirmó que un líder autoritario contiene varios rasgos que lo caracterizan por ser el único que toma las decisiones, exigente en los resultados de las personas, riguroso sin dar cuenta de sus medidas, tampoco acepta propuestas porque considera que lo desvían de sus objetivos, lo que nos parece poco aceptable en organizaciones modernas.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas ("CGC") es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Kaizen

Sostuvieron al kaizen como la mejora en los sistemas de producción (Erliana et al., 2021, p. 139). De lo expresado se afirmó en que el kaizen contempla el mejoramiento continuo de las personas, empresas, organizaciones y países. Permite el desarrollo de los líderes en la sociedad quienes aportan a la productividad y al progreso de manera sostenida.

Lectura

1. Kaizen: Homeostasis de la industria de manufactura en Jalisco, México: el *kaizen* como negentropía en la logística de embarques
2. Liderazgo: A study on the effect of transformational leadership on work motivation: A case of employees at small and medium enterprises in Vietnam

Video

https://www.youtube.com/watch?v=Q7yNIVllw_c

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 6

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 6

SEMANA	FECHA
6	19/06/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo

2021-I

Sesión de aprendizaje

Acción de la dimensión toma de decisiones con la dimensión liderazgo autoritario

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y decisiones con riesgo calculado

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema toma de decisiones con la dimensión liderazgo autoritario valorando sus respuestas	5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplando información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´
INDICADORES DE LOGRO		
Acción de la dimensión toma de decisiones con la dimensión liderazgo autoritario. Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual		
MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE		
Material de apoyo sobre la clase		
Material digital del contenido del taller		
Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet		
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES		
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom	
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)	
3	Material audiovisual	
4	Lectura digital	

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

También el autor, expresó que el líder responde a un mix de variables que inciden en la gestión de sus propósitos (Nuñez, 2016, p. 102). Se pensó que hay variedad de líderes, y ello se forja por aspectos territoriales, económicos, propósitos que solo conciernen al equipo que los integran.

En cuanto al autor, manifestó que para el desarrollo del liderazgo intervienen orígenes orgánicos, psíquicos y capacidad definida (Valdez, 2008, p. 276). Se confirmó

que la acción de un liderazgo efectivo depende de características personales, anímicas, morales, cognitivas, trayectoria entre otras, para el eficiente desempeño su labor de líder.

El autor afirmó, que el poder del liderazgo lo otorgan los participantes de una organización por las funciones que asume y su calidad de gente (Meza, 2017, p. 103). Se pensó que un destacado líder se respalda en la apreciación de su labor e imagen como individuo frente al equipo que dirige por la contribución y beneficios que les proporciona.

Dimensión Liderazgo autoritario

Mencionaron que existen seis rasgos que determinan a un líder autocrático, y es la persona que solo él toma las decisiones, hace que se cumpla los propósitos ante cualquier dificultad de manera enérgica, es firme en sus planes, no reportan sus actos, varían los compromisos y no inmiscuyen a los subalternos en las decisiones (Escandón et al., 2016, p. 140). De lo citado por los autores, se consideró que un líder autoritario contiene varios rasgos que lo caracterizan por ser el único que toma las decisiones, exigente en los resultados de las personas, riguroso sin dar cuenta de sus medidas, tampoco acepta propuestas porque considera que lo desvían de sus objetivos, lo que nos parece poco aceptable en organizaciones modernas.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas ("CGC") es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Toma de decisiones

Sostuvieron que al tomar decisiones, se precisa de juicios diversos de acuerdo a lo que se quiere decidir, sin embargo nunca son precisos al cien por ciento, por lo cual se contempla una valoración personal (Dos Santos et al., 2020, p. 170). Es así que se sumió que al tomar decisiones, hay que contemplar razones de índole material, económicas, financieras, de gestión entre otros; un líder siempre tendrá la gran responsabilidad de tomar decisiones y encaminar a los individuos, pero la experiencia y el olfato técnico ayudan aminorar los riesgos pero no al cien por ciento.

Lectura

1. Toma de decisiones: Una perspectiva económico-institucional de la toma de decisiones: solución de problemas en situación de incertidumbre
2. Liderazgo: A study on the effect of transformational leadership on work motivation: A case of employees at small and medium enterprises in Vietnam

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=ZFgUe7zTzIU>

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 7

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 7

SEMANA	FECHA
7	26/06/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo

2021-I

Sesión de aprendizaje

Acción de la dimensión Inteligencia emocional en la mejora de la dimensión liderazgo democrático

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y buen manejo del stress

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema de la inteligencia emocional en la mejora del liderazgo democrático valorando sus respuestas	5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplado información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´

INDICADORES DE LOGRO		MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE	
Acción de la dimensión Inteligencia emocional en la mejora de la dimensión liderazgo democrático. Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual		Material de apoyo sobre la clase	
		Material digital del contenido del taller	
		Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet	
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES			
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom		
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)		
3	Material audiovisual		
4	Lectura digital		

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente

También el autor, se refiere a que el líder tiene características desiguales y propias para equipos diversos. Destacando las competencias innatas, académicas y experiencias adquiridas acompañadas de estrategias y alta motivación para óptimos resultados (Meza, 2017, p. 103). Se sostuvo que un liderazgo visionario, con idoneidad gerencial depende de sus competencias innatas y cognitivas que lo distingue de otros líderes.

Por su parte el autor indicó, que el líder posee particularidades y requerimientos demandados por las organizaciones (Zamorano, 2008: 36-38). Respecto a los autores se convergió que no basta un liderazgo distintivo personal, también le suma la satisfacción de los miembros del equipo, importantes para alcanzar las metas con eficiencia y eficacia.

Además los autores, consideraron que el líder trasciende en las personas de manera positiva, reforzando y desarrollando sus talentos para generar productividad con creatividad (Perilla-Toro & Gómez-Ortiz, 2017, 96). Respecto a lo mencionado se percibió que el líder tiene un papel preponderante en la imagen del grupo y de ellos mismos, así como desarrollar sus fortalezas maximizando sus habilidades con creatividad en aras de la empresa. El rol de líder es fundamental para generar productividad.

Dimensión Liderazgo democrático

Los autores, afirmaron que el líder democrático es participativo y genera confianza en las personas, cree en el profesionalismo de los individuos, así como sus valores y por ello los convoca para la toma de decisiones, hace sentir a los integrantes del equipo a gusto con lo que hacen, genera alto entusiasmo considerándolos pieza importante y parte de cualquier proyecto que se desee emprender, este tipo de líder sabe escuchar y compenetrarse con la unidad de trabajo para lograr los propósitos (Escandón et al., 2016, p. 139). Por ello, de lo expresado por los autores, se manifestó que el rol de un líder democrático tiene mentalidad abierta para saber escuchar, porque confía en la calidad de sus profesionales y la motivación intrínseca que poseen, requisito indispensable en organizaciones globalizadas. Consideramos que éste tipo de líder debe estar presente en mayor porcentaje respecto a otros tipos de liderazgo.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Inteligencia Emocional

Indicaron que un líder con inteligencia emocional es capaz de brindar transparencia, sapiencias, espíritu de grupo en los colaboradores asegurando la eficiencia y resultados positivos en la organización (Krán & Séllei, 2021, p. 2). En consecuencia, respecto a los autores se convegió que todo líder que desarrolle y aplique inteligencia emocional en sus colaboradores, causará en ellos alta motivación, valores y hacerles sentir valorados por la institución, precisiones importantes que deben establecer los líderes en las organizaciones.

Lectura

1. Inteligencia emocional: Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo
2. Liderazgo: Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=NzKpmoTZgBU>

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 8

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 8

SEMANA	FECHA
8	26/06/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo 2021-I

Sesión de aprendizaje Acción de la dimensión trabajo en equipo en la mejora de la dimensión liderazgo democrático

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y optimizar la realización de las tareas y sinergia

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema trabajo en equipo en la mejora del liderazgo democrático valorando sus respuestas	5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplado información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´
INDICADORES DE LOGRO	MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE	
Acción de la dimensión trabajo en equipo en la mejora de la dimensión liderazgo democrático. Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual	Material de apoyo sobre la clase	
	Material digital del contenido del taller	
	Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter	

MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES	
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)
3	Material audiovisual
4	Lectura digital

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

Por su parte el autor manifestó, que el líder debe trabajar con sus seguidores en equipo, fomentando un ambiente de hermandad (Bellon Cárdenas, 2017, p. 92). De lo expresado se pensó que es fundamental que el liderazgo tenga un protagonismo objetivo y solidario frente a la organización que está dirigiendo.

Para el autor, existen diversidad de liderazgo, y deben contribuir entre ellos al logro de los propósitos con responsabilidad e identificación con la empresa (Shamir, 2007, p. 136). Se afirmó que dependiendo de los tipos de líderes, estamos de acuerdo en que todos los estilos son importantes y su uso está en función a la situación que presente cada organización.

Además los autores dijeron, que los propósitos van en el misma dirección si se trata de modos de liderazgo, pero hay muchas formas de encaminar una actitud positiva. Como dice Yukl el líder comprende el que y el cómo realizar una actividad que va en beneficio de las personas y del equipo (Hater y Bass, 1988, párrafo 1). En relación a los autores se coincidió en que el líder es la persona que conduce y conlleva al logro de los propósitos mediante diversas interrogantes que deben responder mediante la gestión eficiente, que es lo que necesitan las organizaciones con visión de futuro.

Dimensión Liderazgo democrático

Los autores, afirmaron que el líder democrático es participativo y genera confianza en las personas, cree en el profesionalismo de los individuos, así como sus valores y por ello los convoca para la toma de decisiones, hace sentir a los integrantes del equipo a gusto con lo que hacen, genera alto entusiasmo considerándolos pieza importante y parte de cualquier proyecto que se desee emprender, este tipo de líder sabe escuchar y compenetrarse con la unidad de trabajo para lograr los propósitos (Escandón et al., 2016, p. 139). Por ello, de lo expresado por los autores, se manifestó que el rol de un líder democrático tiene mentalidad abierta para saber escuchar, porque confía en la

calidad de sus profesionales y la motivación intrínseca que poseen, requisito indispensable en organizaciones globalizadas. Consideramos que éste tipo de líder debe estar presente en mayor porcentaje respecto a otros tipos de liderazgo.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas ("CGC") es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Trabajo en equipo

Indicaron que las empresas son una sinergia que permite alcanzar sus objetivos (Jeremias et al., 2019, p. 3). En tal sentido y respecto a lo mencionado, se comulgó en que las empresas actuarán de manera organizada y en unión, siempre y cuando todas las partes se vean beneficiadas, estas razones forjan el cimiento de las instituciones, siendo imprescindible el liderazgo de quien las comanda.

Lectura

1. Trabajo en equipo: Trabajo en equipo y rendimiento académico en un curso de kinesiología empleando aprendizaje basado en equipos
2. Liderazgo: Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=IIYaC1WgIek>

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 9

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 9

SEMANA	FECHA
9	03/07/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo
Sesión de aprendizaje

2021-I
Acción de la dimensión comunicación asertiva en la mejora de la dimensión liderazgo democrático

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y desarrollo de competencias

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema comunicación asertiva en la mejora del liderazgo democrático valorando sus respuestas	5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplado información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´
INDICADORES DE LOGRO	MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE	
Acción de la dimensión comunicación asertiva en la mejora de la dimensión liderazgo democrático. Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual	Material de apoyo sobre la clase	
	Material digital del contenido del taller	
	Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet	
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES		
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom	
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)	
3	Material audiovisual	
4	Lectura digital	

Mg. Econ. **ANDRÉS PÉREZ PÉREZ**
Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente Liderazgo

Según Cf. Bass (1985) y Sorenson (2000, p.1) precisaron que un líder interviene en la conducta de sus seguidores mediante su personalidad y herramientas estimulándolos.

En relación a lo mencionado por los autores, se afirmó que el liderazgo parte de mover el ánimo a los individuos, conduciéndolos mediante directrices alcanzar las metas propuestas.

Sostuvieron que un buen líder debe ser original, con nuevas formas de proponer y adaptarse a lo nuevo, innovando con estrategias (Kenedy et al., 2013, p. 10). Es importante destacar que hay consenso respecto a que el líder debe contribuir en aplicar nuevos métodos, enfoques con diferentes miradas y tomando en cuenta previsiones ante situaciones imprescindibles que se puedan presentar. Las empresas modernas deben tener presente permanentemente un plan de contingencia y es ahí donde se necesita la presencia del liderazgo.

También los autores sostuvieron que, el líder está presente en las personas y que en algún momento sale a relucir, más aun si se da de muchacho y en su proceso profesional (Heslin y Keating, 2017, p. 12). Se esta de acuerdo en que los líderes influyen en las personas para su crecimiento y desarrollo, necesarios en las actividades de todo ser humano.

Dimensión Liderazgo democrático

Los autores, afirmaron que el líder democrático es participativo y genera confianza en las personas, cree en el profesionalismo de los individuos, así como sus valores y por ello los convoca para la toma de decisiones, hace sentir a los integrantes del equipo a gusto con lo que hacen, genera alto entusiasmo considerándolos pieza importante y parte de cualquier proyecto que se desee emprender, este tipo de líder sabe escuchar y compenetrarse con la unidad de trabajo para lograr los propósitos (Escandón et al., 2016, p. 139). Por ello, de lo expresado por los autores, se manifestó que el rol de un líder democrático tiene mentalidad abierta para saber escuchar, porque confía en la calidad de sus profesionales y la motivación intrínseca que poseen, requisito indispensable en organizaciones globalizadas. Consideramos que éste tipo de líder debe estar presente en mayor porcentaje respecto a otros tipos de liderazgo.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Comunicación asertiva

Sostuvo que el ser asertivo conlleva a valores, fijando un patrón a las personas hacia la conquista de las buenas relaciones con los individuos, conteniendo competencias de habilidades blandas, saber interrelacionarse, entre otras (Cañas, 2019, p. 4). Es así que se entendió que el ser asertivo tiene como base los valores y la transparencia, originando un patrón de vida digno de emular. Por ello determinamos que un líder debe establecer como política la comunicación asertiva en las organizaciones.

Lectura

1. Comunicación asertiva: Influencia de la depresión, los estilos de comunicación y la adhesión al tratamiento sobre los niveles de glucosa en personas con diabetes
2. Liderazgo: Análisis del liderazgo social de las pymes de Santa Marta — Colombia—, para el post-acuerdo desde el enfoque de la Responsabilidad Social Empresarial

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=itBLSKocD4o>

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 10

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 10

SEMANA	FECHA
10	03/07/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo

2021-I

Sesión de aprendizaje

Acción de la dimensión motivación en la mejora de la dimensión liderazgo democrático

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y desarrollo de competencias

SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION								
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema motivación en la mejora del liderazgo democrático valorando sus respuestas	5´								
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplando información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´								
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´								
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>INDICADORES DE LOGRO</th> <th>MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">Acción de la dimensión motivación en la mejora de la dimensión liderazgo democrático. Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual</td> <td>Material de apoyo sobre la clase</td> </tr> <tr> <td>Material digital del contenido del taller</td> </tr> <tr> <td>Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter</td> </tr> <tr> <td></td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </tbody> </table>			INDICADORES DE LOGRO	MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE	Acción de la dimensión motivación en la mejora de la dimensión liderazgo democrático. Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual	Material de apoyo sobre la clase	Material digital del contenido del taller	Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter		
INDICADORES DE LOGRO	MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE									
Acción de la dimensión motivación en la mejora de la dimensión liderazgo democrático. Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual	Material de apoyo sobre la clase									
	Material digital del contenido del taller									
	Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter									
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES										
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom									
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)									
3	Material audiovisual									
4	Lectura digital									

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

Además, recalcó que el liderazgo anímico contiene principios y cualidades que nos llevan a conductas de mover el ánimo intrínsecamente y extrínsecamente, generando identificación con sus actividades (Fry, 2003, p. 711). De lo mencionado se estuvo de acuerdo que es importante destacar que todo líder espiritual es una persona con principios y cualidades con alto estado de ánimo, con influencia en las personas la que compartimos con los autores beneficiando a las organizaciones.

Indicaron que el líder anímico conceptúa un conocimiento cimentado en el afecto otorgando libertad a los trabajadores para ofrecer al prójimo apoyo (Fry et al., 2017, p. 4). Se estuvo de acuerdo en que el liderazgo espiritual forja el cimiento de una persona

generosa en temas sociales, muy requerido en las organizaciones públicas.

Por otro lado, los autores reconocieron que todo líder no siempre es un excelente funcionario o todo lo contrario. Sin embargo es necesario que un líder además de fijar el norte y lograr modificaciones positivas, requiere de herramientas de gestión (Hämäläinen et al., 2020, p. 3). De lo expresado, se está de acuerdo en que un líder requiere de competencias como son los conocimientos, habilidades y valores.

Dimensión Liderazgo democrático

También, los autores establecieron características propias de un estilo de líder democrático, involucrando a individuos, tomando en cuenta sus opiniones y validándolas por ser quienes están más cerca de las actividades diarias, se le da participación al trabajador en reuniones que sean de interés para la organización y están informados de los acontecimientos, siendo empáticos con el personal. Todo lo mencionado es con el mero propósito de lograr los objetivos que va en beneficio de todos (Escandón et al., 2016, p. 140). En relación de lo citado por los autores, se afirmó que organizaciones con líderes democráticos se distinguen por incluir a los colaboradores, con sugerencias, aportes, siempre buscando los beneficios para toda la masa crítica y satisfaciendo las necesidades de los clientes y mercados donde actúan

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Motivación

Declararon que el desarrollo de la humanidad se sostiene en la motivación, despertando el interés en el aprendizaje de las cosas (Mohebbi et al., 2021, p. 2). Por lo mencionado se afirmó que todo líder con alto estado anímico logra los objetivos y es el medio para entender y comprender cualquier situación.

Lectura

1. Motivación: Del soporte de autonomía y la motivación auto determinada a la satisfacción docente

2. Liderazgo: Transformational leadership and civic virtue behavior: Valuing act of thriving an emotional exhaustion in the hotel industry

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=WR0WBXXXwI0>

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 11

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 11

SEMANA	FECHA
11	10/07/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo 2021-I

Sesión de aprendizaje Acción de la dimensión kaizen en la mejora de la dimensión liderazgo democrático

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y mejora continua

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema kaizen en la mejora del liderazgo democrático valorando sus respuestas	5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplado información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´
INDICADORES DE LOGRO		MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE
Acción de la dimensión kaizen en la		Material de apoyo sobre la clase

mejora de la dimensión liderazgo democrático. Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual	Material digital del contenido del taller
	Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES	
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)
3	Material audiovisual
4	Lectura digital

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ
Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

Por otro lado, los autores reconocieron que todo líder no siempre es un excelente funcionario o todo lo contrario. Sin embargo es necesario que un líder además de fijar el norte y lograr modificaciones positivas, requiere de herramientas de gestión (Hämäläinen et al., 2020, p. 3). De lo expresado, se está de acuerdo en que un líder requiere de competencias como son los conocimientos, habilidades y valores.

Los autores afirmaron que, el control psicológico es uno de las características resaltantes de un líder (Müller y Turner, 2010, p. 4). Se consideró de suma importancia que una característica muy importante es que todo líder debe contar con gran inteligencia emocional para poder conducir a los equipos de trabajo a fin propuesto.

Al respecto los autores, se refirieron al líder como una persona que predica con el ejemplo a sus partidarios con agrado, comprometiéndolos en las tareas y planes de manera voluntaria (Hämäläinen et al., 2020, p. 5). Resepcto a los autores existe convergencia en que el lider comanda con el ejemplo, haciendo que los colaboradores se involucren en las tareas asignadas.

Dimensión Liderazgo democrático

Además, los autores sostuvieron que el líder democrático es una herramienta que propicia prosperidad al equipo, es de mentalidad abierta, mantiene en permanente buen estado de ánimo a los partidarios, realizando lo que se debe hacer (Escandón et al., 2016, p. 139). Por lo tanto, es importante tomar en cuenta lo descrito por los autores, donde se coincidió con lo manifestado, debido a que el liderazgo democrático se

destaca por originar el bien para el equipo de trabajo, sabe escuchar, y origina buen estado de ánimo a las personas para el obtener los objetivos que toda empresa se propone. Este tipo de líder está conllevando al éxito de las organizaciones modernas.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Kaizen

Aseveraron que el kaizen es el mejoramiento permanente de las actividades en las organizaciones (Erliana et al., 2021, p. 139). Por esta razón y en relación a lo citado, se coincidió en que el kaizen es sinónimo de productividad, y su aplicación es replicada en todas las organizaciones y dirigida por líderes.

Lectura

1. Kaizen: Redesign Work Method Using Kaizen Engineering
2. Liderazgo: Women leadership styles in the public sector in Kuwait: The perspective of their subordinates

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=ngawT3lFI08>

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 12

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 12

SEMANA	FECHA
12	10/07/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo

2021-I

Sesión de aprendizaje

Acción de la dimensión toma de decisiones en la mejora de la

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y decisiones con riesgo calculado

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema toma de decisiones en la mejora del liderazgo democrático valorando sus respuestas	5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplando información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´
INDICADORES DE LOGRO		
. Acción de la dimensión toma de decisiones en la mejora de la dimensión liderazgo democrático Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual		MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE
		Material de apoyo sobre la clase
		Material digital del contenido del taller
		Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES		
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom	
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)	
3	Material audiovisual	
4	Lectura digital	

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ
 Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

Afirmaron que el líder debe tomar en cuenta de manera prioritaria la diversidad de desafíos que afronta esta posición (Hämäläinen et al., 2020, p. 7). De lo expresado se estuvo de acuerdo en que todo líder debe afrontar permanentemente problemas que superar que son propios del cargo, y que todo colaborador y funcionario debe ser un

líder.

Los autores mencionaron que, el líder es la persona que integra al equipo, con responsabilidades colaborativas, encaminándolas al objetivo propuesto (McCauley & Palus, 2020, p. 3). Se aseguró que el buen líder fija el norte con disciplina y compromiso lo asumido, interesante reto compartido con los integrantes de equipo de trabajo y que se destina en las organizaciones para la obtención de buenos resultados.

Aclararon que la efectividad de un líder radica en su trayectoria y su capacidad de motivar, promoviendo un rumbo diferente al logro de las metas con enfoque y propósitos fácil de entender, integrando a los participantes y la sociedad (Franklin et al., 2020, p. 660). Con relación a los autores se coincidió que los avances e innovaciones en las organizaciones se producen por contar con líderes con destacada expertis, generando confianza e interrelaciones en las actividades grupales, sociales, entre otras, siendo requisito primordial en un mundo globalizado.

Dimensión Liderazgo democrático

Además, los autores sostuvieron que el líder democrático es una herramienta que propicia prosperidad al equipo, es de mentalidad abierta, mantiene en permanente buen estado de ánimo a los partidarios, realizando lo que se debe hacer (Escandón et al., 2016, p. 139). Por lo tanto, es importante tomar en cuenta lo descrito por los autores, don se coincidió con lo manifestado, debido a que el liderazgo democrático se destaca por originar el bien para el equipo de trabajo, sabe escuchar, y origina buen estado de ánimo a las personas para el obtener los objetivos que toda empresa se propone. Este tipo de líder está conllevando al éxito de las organizaciones modernas.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Toma de decisiones

Afirmó que una buena toma de decisiones descansa en tres pilares: el pensamiento automático, social y modelos mentales, el primero no siempre es racional, el segundo tiene que ver con la identidad cultural y el tercero es más ideal que objetiva (Manrique, 2019, p. 150). Respecto a la toma de decisiones se consideró que la rapidez mental,

así como los aspectos culturales y patrones de gestión son aspectos que no se pueden dejar de lado, sobre todo cuando involucra las decisiones de otras personas que actúan en una organización.

Lectura

1. Toma de decisiones: Toma de decisiones: intuición y deliberación en la experiencia de los decisores
2. Liderazgo: The effect of entrepreneurship on organizational excellence: The mediating role of visionary leadership

Video

https://www.youtube.com/watch?v=Arr7_VKvLvq

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 13

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 13

SEMANA	FECHA
13	17/07/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo

2021-I

Sesión de aprendizaje

Acción de la dimensión Inteligencia emocional con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal)

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y buen manejo del stress

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema de la inteligencia emocional con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal) valorando sus respuestas	5'
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplando información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5'

Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´
INDICADORES DE LOGRO		
Acción de la dimensión Inteligencia emocional con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal). Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual	MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE	
	Material de apoyo sobre la clase	
	Material digital del contenido del taller	
	Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet	
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES		
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom	
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)	
3	Material audiovisual	
4	Lectura digital	

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

Indicaron que el líder debe conocer sus debilidades y fortalezas, conocerse de manera intrapersonal y saber sintonizar con el medio, aprovechar las situaciones favorables con creatividad. Tener un vasto conocimiento de los factores externos e internos de la organización, propiciando el trabajo en equipo (Franklin et al., 2020, p. 661). Se estuvo de acuerdo en que el líder es quien fija el norte

Los autores mencionaron que en las empresas, el líder registra diversos componentes propios de la institución, dándose su eficacia en los resultados propuestos (Reunanen y Kaitonen, 2017, p. 113). De lo expresado, se consideró que el líder es la persona que motiva y busca productividad.

El autor sostuvo, que el líder tiene la habilidad de conducir a las personas a alcanzar sus propósitos con un buen espíritu profesional (Parhizgar, 1989, p. 113). De lo mencionado, se estuvo de acuerdo que el líder es quien encamina a los colaboradores hacia los objetivos de la organización.

Dimensión Liderazgo laissez faire o liderazgo liberal

Aseveraron que un líder liberal tiene la plena confianza en sus subordinados, adopta un papel pasivo y en caso lo soliciten presta el apoyo necesario, por ello facilita información y herramientas porque cree en el profesionalismo de los integrantes de su organización, dejando en claro las reglas para intervenir lo menos posible (Escandón et al., 2016, p. 140). Al respecto, se consideró la importancia de no contar con un liderazgo liberal en las organizaciones, más cuando se cuenta con profesionales de alta calidad en su especialidad, quienes asumen sus retos por ser quienes se sienten gerentes de su área, están empoderados. Este tipo de líder conserva un perfil bajo porque sabe que cuenta con colaboradores responsables y comprometidos con la organización, pero no siempre es así, por lo que se debe omitir éste tipo de liderazgo.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Inteligencia emocional

Afirmaron que, la inteligencia emocional permite reconocerse a sí mismo y a los demás, auto motivarse y despertar emociones positivas en el equipo de trabajo (Ceballos et al., 2017, p. 251). Por ello, se estuvo de acuerdo en que la inteligencia emocional contempla la empatía, la interrelación y relación con las personas, moviendo los ánimos de manera positiva para el logro de los objetivos de todo líder positivo.

Lectura

1. Inteligencia emocional: Estructura interna de una medida breve de inteligencia emocional en estudiantes mexicanos de ciencias de la salud
2. Liderazgo: Liderazgos femeninos: tránsitos hacia la ética del cuidado en las relaciones de género

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=se62UwCxUrl>

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 14

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 14

SEMANA	FECHA
14	17/07/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo 2021-I

Sesión de aprendizaje Acción de la dimensión trabajo en equipo con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal)

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y optimizar la realización de las tareas y sinergia

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema trabajo en equipo con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal) valorando sus respuestas	5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplado información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´
INDICADORES DE LOGRO		MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE
Acción de la dimensión trabajo en equipo con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal). Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual		Material de apoyo sobre la clase
		Material digital del contenido del taller
		Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES		
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom	
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)	
3	Material audiovisual	

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ

Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

Los autores, reconocieron que un líder hará uso de su condición aplicando una forma que se ajuste a las condiciones del momento (Alvani, 2001; Mujtaba, & Sungkhawan, 2009, p. 113). Se pensó que el líder es la persona que conduce a los colaboradores al trabajo en equipo.

Señalaron los autores, que un líder se adecúa a las circunstancias empleando la forma más propicia (Houshyar et al., 2020, p. 113). De lo mencionado, se pensó que el líder se acomoda a las diversas situaciones que se presente en las organizaciones y le da solución.

Los autores indicaron, que encontrar el patrón idóneo del líder, se ve afectado por diversos elementos intrínsecos y externos (Fani, Hamdan, Khayef, 2010; Hamdan, 2009; Sami'l, 2010, p. 114). De lo mencionado, se consideró que el líder evalúa las diversas variables del entorno y los canaliza para el logro del objetivo.

Dimensión Liderazgo laissez faire o liderazgo liberal

Aseveraron que un líder liberal tiene la plena confianza en sus subordinados, adopta un papel pasivo y en caso lo soliciten presta el apoyo necesario, por ello facilita información y herramientas porque cree en el profesionalismo de los integrantes de su organización, dejando en claro las reglas para intervenir lo menos posible (Escandón et al., 2016, p. 140). Al respecto, se afirmó la importancia de no contar con un liderazgo liberal en las organizaciones, más cuando se cuenta con profesionales de alta calidad en su especialidad, quienes asumen sus retos por ser quienes se sienten gerentes de su área, están empoderados. Este tipo de líder conserva un perfil bajo porque sabe que cuenta con colaboradores responsables y comprometidos con la organización, pero no siempre es así, por lo que se debe omitir éste tipo de liderazgo.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas ("CGC") es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y

eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Trabajo en equipo

Manifestaron que trabajar en equipo conlleva al logro de propósitos comunes, respetando las líneas jerárquicas y reglamentos que conducen a una organización (Rapimán et al., 2020, p. 2). De lo mencionado, se pensó que es importante manifestar que las actividades coordinadas, originan acuerdos que favorecen a las expectativas de sus miembros, siendo indispensable actuar bajo ciertos reglamentos y liderazgo, garantizando el trabajo en equipo en cualquier empresa.

Lectura

1. Trabajo en equipo: ¿Soy parte del equipo?: transformando las percepciones estudiantiles en un instrumento para evaluar el trabajo en equipo en cirugía
2. Liderazgo: Liderazgo político: el caso de Andrés Manuel López Obrador en el Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA)

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=CAat9pDPSFQ>

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 15

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 15

SEMANA	FECHA
15	24/07/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo

2021-I

Sesión de aprendizaje

Acción de la dimensión comunicación asertiva con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal)

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y desarrollo de competencias

SECUENCIA METODOLÓGICA

MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION								
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema comunicación asertiva con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal) valorando sus respuestas	5´								
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplando información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´								
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´								
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>INDICADORES DE LOGRO</th> <th>MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">Acción de la dimensión comunicación asertiva con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal). Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual</td> <td>Material de apoyo sobre la clase</td> </tr> <tr> <td>Material digital del contenido del taller</td> </tr> <tr> <td>Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet</td> </tr> <tr> <td></td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </tbody> </table>			INDICADORES DE LOGRO	MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE	Acción de la dimensión comunicación asertiva con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal). Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual	Material de apoyo sobre la clase	Material digital del contenido del taller	Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet		
INDICADORES DE LOGRO	MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE									
Acción de la dimensión comunicación asertiva con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal). Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual	Material de apoyo sobre la clase									
	Material digital del contenido del taller									
	Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet									
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES										
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom									
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)									
3	Material audiovisual									
4	Lectura digital									

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ
 Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

Manifestaron que se puede contar con un excelente líder con muchas cualidades positivas, sin embargo es necesario contar con personas competentes para alcanzar el objetivo (Khan & Khan, 2019, p. 216). Se pensó que el líder para cumplir el logro de la organización, debe contar con personas comprometidas.

Afirmaron que el líder es un instructor y motivador de las personas que influyen en los buenos resultados de los trabajos asignados para alcanzar el propósito (Khan et al., 2020, p. 222). De lo expresado, seconsideró que para alcanzar los propósitos, el líder debe motivar a sus colaboradores.

Los autores conceptualizaron al líder como la persona que tiene incidencia en el equipo de trabajo, y así alcanzar la meta (Poels et al., 2020, p. 2). Por ello se consideró, que la presencia de un líder en toda organización es imprescindible para lograr sus objetivos.

Dimensión Liderazgo laissez faire o liderazgo liberal

Aseguraron que el líder liberal hace que los subordinados se desarrollen en sus labores con total autonomía, proporcionándoles recursos y apoyo solo cuando el caso lo amerita; este tipo de liderazgo aparentemente es recomendable en subordinados que han pasado por una selección de personal para asumir un cargo de acuerdo a su especialidad, sin embargo no es recomendado por no ser efectivo en la productividad (Escandón et al., 2016, p. 140). De lo expresado, se estuvo de acuerdo que éste tipo de liderazgo no tiene una destaca labor en las organizaciones, que consiste en el dejar hacer dejar pasar, no se distrae en estar detrás de cada colaborador porque confía en sus competencias, más bien, se enfoca en la visión y en la conducción de alcanzar los objetivos. Solo cuando la situación lo amerite brinda el apoyo respectivo. El laissez faire no es propicio hoy en día, en donde las organizaciones son más achatadas y el tiempo es fundamental, por ser unos de los factores de la productividad.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Comunicación asertiva

Manifestaron que el comunicar de manera asertiva origina una instrucción con aptitud positiva, proactiva hacia el trabajo en equipo (Cañas, 2019, p. 5). Por esta razón se afirmó que una comunicación asertiva es positiva, efectiva y afectiva que conduce al desarrollo de las buenas relaciones entre las personas, forma ciudadanos honestos y transparentes en su accionar, es un requerimiento de la sociedad que todos debemos aplicar, principalmente los líderes.

Lectura

1. Comunicación asertiva: Evaluating 'Enhancing Pragmatic Language skills for Young children with Social communication impairments' (E-PLAYS): a feasibility cluster randomised controlled trial
2. Liderazgo: El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=dzKVIccolYc>

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 16

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 16

SEMANA	FECHA
16	24/07/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo 2021-I

Sesión de aprendizaje Acción de la dimensión motivación con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal)

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y desarrollo de competencias

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema motivación con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal) valorando sus respuestas	5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplado información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de	15´

salida	
INDICADORES DE LOGRO	MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE
Acción de la dimensión con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal). Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual	Material de apoyo sobre la clase
	Material digital del contenido del taller
	Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES	
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)
3	Material audiovisual
4	Lectura digital

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ
Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

Por su parte, el autor señaló que el líder busca la transformación de los colaboradores aplicando alta motivación, con la finalidad de que sean creativos en beneficio de ellos mismos y del crecimiento de la organización (Huynh, 2021, p. 42). De lo expresado, se estuvo de acuerdo en que es importante la presencia de un líder en toda organización, porque mejorará los resultados buscados con eficiencia y eficacia.

También el autor, mencionó que un líder conduce a la organización con principios y ética, destacando ante la competencia en el mercado de manera permanente (Huynh, 2021, p. 46). Se pensó que todo líder debe actuar con valores.

El autor indicó que, un líder debe ser positivo respecto a sus competencias las que se apoyan en las maniobras que propone la organización, así los colaboradores tienen la seguridad de aportar e identificarse con su institución (Huynh, 2021, p. 46). Por ello, se convergió que el líder debe generar confianza en sus empleados y debe dirigir con el ejemplo.

Dimensión Liderazgo laissez faire o liderazgo liberal

Aseguraron que el líder liberal hace que los subordinados se desarrollen en sus labores con total autonomía, proporcionándoles recursos y apoyo solo cuando el caso lo amerita; este tipo de liderazgo aparentemente es recomendable en subordinados que han pasado por una selección de personal para asumir un cargo de acuerdo a su

especialidad, sin embargo no es recomendado por no ser efectivo en la productividad (Escandón et al., 2016, p. 140). De lo mencionado, se pensó que éste tipo de liderazgo no tiene una destaca labor en las organizaciones, que consiste en el dejar hacer dejar pasar, no se distrae en estar detrás de cada colaborador porque confía en sus competencias, más bien, se enfoca en la visión y en la conducción de alcanzar los objetivos. Solo cuando la situación lo amerite brinda el apoyo respectivo. El laissez faire no es propicio hoy en día, en donde las organizaciones son más achatadas y el tiempo es fundamental, por ser unos de los factores de la productividad.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Motivación

Indicaron que hay dos columnas para lograr los propósitos de manera secuencial como plantearse objetivos de gran alcance con elevada motivación y perseverancia (Aguilar et al., 2016, p. 253). Por esta razón se coincidió en que los objetivos a largo plazo que se plantean los líderes, dependen de que tan elevadas sean sus propósitos y el ímpetu que demuestran para llevarlas a cabo. Estos ingredientes son los insumos que debe poseer todo colaborador.

Lectura

1. Motivación: Motivación del empresario y atención informativa en la internacionalización: un análisis regional en el sector español DE piedra natural
2. Liderazgo: Leadership styles and leadership outcomes in nursing homes: a cross-sectional analysis

Video

https://www.youtube.com/watch?v=ZfIXIJx4_E0

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 17**SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 17**

SEMANA	FECHA
17	31/07/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo

2021-I

Sesión de aprendizaje

Acción de la dimensión kaizen con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal)

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y mejora continua

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema kaizen con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal) valorando sus respuestas	5´
Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplado información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´
INDICADORES DE LOGRO		MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE
Acción de la dimensión kaizen con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal). Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual		Material de apoyo sobre la clase
		Material digital del contenido del taller
		Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES		
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom	
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)	
3	Material audiovisual	
4	Lectura digital	

Variable dependiente liderazgo

El autor sostuvo que el líder predomina en las decisiones empresariales y quienes actúan en ella, hacia el logro de los propósitos de la organización, siempre alentando y motivando (Bolden, 2004, p. 465). De lo mencionado, se sostuvo que el líder es la persona que siempre está propiciando confianza y motivación a sus subordinados.

También el autor, sostuvo que las damas al igual que los varones, en el tema de liderazgo sus aportes a la organización son interesantes, sin embargo ellas tienen una particularidad distinta en su manera de informar y mediar ante las personas, resaltando sus competencias propias de una dama (Patel, 2013, p. 466). Por lo mencionado, se convergió en que el género marca su personalidad al dirigir a un equipo de trabajo.

Los autores sustentaron, que el rol de liderazgo consiste en comunicar de manera precisa y clara los propósitos planteados por la empresa, ensalzando el estado de ánimo de los colaboradores (House y Aditya, 1997, p. 467). De lo mencionado, se pensó que es importante que todo líder sepa comunicarse con sus colaboradores de manera asertiva.

Dimensión Liderazgo laissez faire o liderazgo liberal

Manifestaron que el liderazgo liberal consiste en dejar que los empleados realicen sus labores libremente porque son responsables de sus actividades pero que no hay trabajo en equipo (Alheet et al., 2021, p. 241). Por ello, se coincidió que no es importante que contemos con este tipo de liderazgo, porque no contribuye con la buena marcha de la empresa, no destaca la labor de los individuos por sentirse empoderados en el cargo asignado, son quienes colaborarán de manera individual. Hoy en día el líder aplica trabajo en equipo, lo que no es congruente con el dejar hacer y dejar pasar de acuerdo a lo manifestado, por esa razón nosotros recomendamos que no se aplique éste tipo de liderazgo en empresas.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas ("CGC") es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Kaizen

Declararon que la humanidad se centra en el progreso permanente, origen y fin de toda sociedad (Erliana et al., 2021, p.140). En consecuencia, se estuvo de acuerdo que el kaizen debe establecerse como política de Estado, ello repercutirá en el crecimiento y desarrollo de los mercados, y los líderes son los responsables de su ejecución.

Lectura

1. Kaizen: An Enhanced Kaizen Event in a Sterile Processing Department of a Rural Hospital: A Case Study
2. Liderazgo: Leadership styles, motivating language, and work engagement: An empirical investigation of the hotel industry

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=ngawT3lFI08&t=13s>

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

SESIÓN 18

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 18

SEMANA	FECHA
18	31/07/2021

DATOS INFORMATIVOS

Programa "CGC"

Taller vivencial

Año Lectivo 2021-I

Sesión de aprendizaje Acción de la dimensión toma de decisiones con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal)

CAPACIDAD N° 1

Elabora organizadores visuales sobre los conceptos aprendidos y decisiones con riesgo calculado

SECUENCIA METODOLÓGICA		
MOMENTOS	ACCIONES A REALIZAR	DURACION
Motivación	Mediante interrogantes se les induce al tema toma de decisiones con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal) valorando sus respuestas	5´

Conflicto cognitivo y entrega de información	Acoplado información nueva a las ya existentes, construyendo sus propios aprendizajes a partir de experiencias previas con reflexión y preguntas abiertas.	5´
Aplicación y transferencia de nuevos conocimientos	Escuchan, observan y analizan las diapositivas con imágenes y cuestionan el por qué, para quien, quién y cómo se beneficia la capacidad de gestión, obteniendo un aprendizaje significativo y así comprender la mejora del liderazgo	15´
Evaluación	Utilizan los conocimientos impartidos mediante prueba de salida	15´
INDICADORES DE LOGRO		
Acción de la dimensión toma de decisiones con la dimensión liderazgo laissez faire (liderazgo liberal). Conoce y demuestra interés por la sesión vivencial. Respeta las normas de convivencia proporcionadas para el aula virtual		
MEDIOS Y MATERIALES DEL DOCENTE		
Material de apoyo sobre la clase		
Material digital del contenido del taller		
Material audiovisual, laptop, google drive, gmail, Whatsapp, mentimeter, padlet		
MATERIALES ENTREGADOS A LOS PARTICIPANTES		
1	Control de asistencia del estudiante en el zoom	
2	Material digital del contenido de la sesión (PPT)	
3	Material audiovisual	
4	Lectura digital	

Mg. Econ. ANDRÉS PÉREZ PÉREZ
Capacitador del programa "CGC"

Variable dependiente liderazgo

El autor aclaró, que el líder es la persona que proporciona herramientas, contribuye e incide en las personas hacia el cumplimiento de los propósitos (Yukl, 2010, p. 1). Por lo expresado, se consideró que el líder es quien apoya al equipo y los alienta al logro de los objetivos.

El autor afirmó que en las empresas es indispensable contar con líderes, por ser las personas que conllevan al triunfo de éstas (Hijawi, 2021, p. 59). Para expresado, se afirmó que es importante la presencia de un líder positivo.

El autor, conceptualizó al líder como una persona que repercute en sus seguidores hacia la obtención del propósito (Northouse, 2013, p. 59). De lo mencionado, se estuvo de acuerdo que el líder crea confianza en sus colaboradores.

Dimensión Liderazgo laissez faire o liderazgo liberal

Aseguraron que el liderazgo laissez faire es una forma despreocupada de

comprometerse con el equipo, originando nullos aportes (Alheet et al., 2021, p. 243). Así mismo, se consideró que el liderazgo liberal no es propicio para las organizaciones, además no es adaptable a empresas en general, debido a que muchas personas no se comprometen con sus labores.

Variable independiente

Las competencias gerenciales científicas (“CGC”) es el desarrollo de las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, en general atributos y capacidades que permiten desempeñarse productivamente en su especialidad, originando con eficiencia y eficacia un trabajo exitoso de las personas en cualquier actividad.

Dimensión Toma de decisiones

Confirmó que existen puestos con diferentes niveles las que en cada caso toman decisiones según su responsabilidad en las instituciones (Manrique, 2019, p. 151). Por tal motivo, se confirmó que en las organizaciones existen autoridades y líderes que cumplen roles de acuerdo a su jerarquía, por lo tanto tienen autoridad y responsabilidad que les permite tomar decisiones en aras de la organización

Lectura

1. Toma de decisiones: Decision-making support for truck selection: a systematic review
2. Liderazgo: Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance

Video

<https://www.youtube.com/watch?v=QIW5lCWsIyg>

PPT

Hoja de práctica

Evaluación

Virtual interactiva

REFERENCIA

- Abod AIOqlah, R. M. (2021). The effect of leadership styles on improving communication method among academic administrators. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(1), 396–410. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i1.5539>
- Aguilar, J., González, D., & Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(3), 2552–2557. <https://doi.org/10.1016/j.aippr.2016.11.007>
- Alvani, S. M. (2001). Public Administration, Sixth Edition. Tehran (Iran): Ney Publishing. (Persian).
- Alheet, A. F., Adwan, A. Al, Areiqat, A. Y., Zamil, A. M. A., & Saleh, M. A. (2021). The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior. *Management Science Letters*, 11(1), 239–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.010>
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: The Free Press
- Bellon Cárdenas, E. (2017). Liderazgos femeninos: tránsitos hacia la ética del cuidado en las relaciones de género. *Debate Feminista*, 54, 84–100. <https://doi.org/10.1016/j.df.2017.03.002>
- Bolden, R. (2004). What is leadership? United Kingdom: Leadership South West.
- Bolívar Meza, R. (2017). Liderazgo político: el caso de Andrés Manuel López Obrador en el Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA). <https://doi.org/10.1016/j.espol.2017.05.006>
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185161617300276>
- Cañas, D. C., & Hernández, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis & Saber*, 10(24), 143–165. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>
- Ceballos, J. L. D., Solarte, M. G., & Ayala, A. H. (2017). Influence of emotional intelligence on job skills: An empirical study in employees at the administrative level. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250–260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Delgado Rivera, M., Fasce Henry, E., Pérez Villalobos, C., Rivera Fuentes, N., Salazar Saéz, P., Riquelme Vallejos, C., & Campos Cerda, I. (2017). Trabajo en equipo y rendimiento académico en un curso de kinesiología empleando aprendizaje basado en equipos. *Investigación En Educación Médica*, 6(22), 80–87. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.05.006>
- Dos Santos Jesus, L., Leal, G. C. L., Cardoza Galdamez, E. V., & Lima Junior, F. R. (2020). Decision-Making Support of Truck Selection: A Systematic Review. *Dyna*, 87(212), 169–178. <https://doi.org/10.15446/dyna.v87n212.83668>
- Erliana, C. I., Syarifuddin, Ginting, I. M. B., & Abdullah, D. (2021). Redesign Work Method Using Kaizen Engineering. *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*, 11(1), 139–144. <https://doi.org/10.18517/ijaseit.11.1.11688>
- Escandon-Barbosa, D. M., & Hurtado-Ayala, A. (2016). Influence of leadership styles in

the performance of Colombian export companies. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316300183>

Fani, A. A., Hamdan, M., Khayef A., & Ahmad A. (2010). Designing an appropriate leadership model for managing Lebanese organizations (Hospital Management). *Management Research in Iran*, 14(2), 65-79. (Persian).

Franklin, P. D., Montgomery, K. L., Dorr, P., & Trandel, D. (2020). Building Maryland's health care leadership capacity: The Nurse Leadership Institute at the University of Maryland School of Nursing. *Nursing Outlook*, 68(5), 657–670. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.001>

Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly* 14, 693–727

Hämäläinen, R. P., Miliszewska, I., & Voinov, A. (2020). Leadership in participatory modelling – Is there a need for it? *Environmental Modelling and Software*, 133(August). <https://doi.org/10.1016/j.envsoft.2020.104834>

Hater, J.J., Bass, B.M. (1988). Superiors "evaluations and subordinates" perception of transformational and transactional leadership, *J. Appl. Psychol.* 73(4), 695-702
Heslin, P.A. and Keating, L.A. (2017). In learning mode? The role of mindsets in derailing and enabling experiential leadership development. *The Leadership Quarterly*, 28(3), 367-384

Hijjawi, G. S. (2021). The effect of entrepreneurship on organizational excellence: The mediating role of visionary leadership. *Management Science Letters*, 11(1), 57–66. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.030>

House, R., & Aditya, R. (1997). The social scientific study of leadership: Quo Vadis?. *Journal of Management*, 23(3), 409– 473.

Houshyar, M., Sajadi, S. H., Amirtash, A., & Anzahaei, Z. H. (2020). Leadership styles of Iranian physical education teachers. *Sport TK*, 9(1), 113–118. <https://doi.org/10.6018/sportk.412591>

Huynh, T. T. S. (2021). A study on the effect of transformational leadership on work motivation: A case of employees at small and medium enterprises in Vietnam. *Management Science Letters*, 11(1), 41–48. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.032>

Jeremias, A. T. N., & Correia, P. M. A. R. (2019). Trabalho de equipa em saúde como processo de relação formal potenciador da satisfação e motivação laboral. *Sociologia: Revista Da Faculdade de Letras Da Universidade Do Porto*, 38, 88–109. <https://doi.org/10.21747/08723419/soc38a5>

Jiménez Sierra, D.; Rincón Acevedo, A. y Pérez Suescún, L. (2018). *Análisis del liderazgo social de las pymes de Santa Marta para el post-acuerdo desde el enfoque de la RSE*. *Revista EAN*, 85, 105-124. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n85.2018.2051>
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n85/0120-8160-ean-85-00105.pdf>

Kennedy, F., Carroll, B. and Francoeur, J. (2013). Mindset not skill set: Evaluating in new paradigms of leadership. *Advances in Developing Human Resources*, 15(1), 10-

- Khan, N. A., & Khan, A. N. (2019). What followers are saying about transformational leaders fostering employee innovation via organisational learning, knowledge sharing and social media use in public organisations? *Personnel Review*, 36(4).
- Khan, N. A., Khan, A. N., Soomro, M. A., & Khan, S. K. (2020). Transformational leadership and civic virtue behavior: Valuing act of thriving and emotional exhaustion in the hotel industry. *Asia Pacific Management Review*, 25(4), 216–225. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.05.001>
- Krén, H., & Séllei, B. (2021). The role of emotional intelligence in organizational performance. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 29(1), 1–9. <https://doi.org/10.3311/PPSO.15879>
- Manrique, H., & De Castro Correa, A. (2019). Toma de decisiones: intuición y deliberación en la experiencia de los decisores. *Innovar*, 29(73), 149–164. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n73.78028>
- McCauley, C. D., & Palus, C. J. (2020). Developing the theory and practice of leadership development: A relational view. *Leadership Quarterly*, August, 101456. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101456>
- Meza, R. B. (2017). Liderazgo político: el caso de Andrés Manuel López Obrador en el Movimiento de Regeneración Nacional (morena). *Estudios Políticos*, 42, 99–118. <https://doi.org/10.1016/j.espol.2017.05.006>
- Mohebbi, S. Z., Gholami, M., Chegini, M., Ghoreyshi, Y., Gorter, R. C., & Bahramian, H. (2021). Impact of career choice motivation on academic burnout in senior dental students: A cross-sectional study. *BMC Medical Education*, 21(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02475-w>
- Morell-Santandreu, O., Santandreu-Mascarell, C., & García-Sabater, J. (2020). Sustainability and kaizen: Business model trends in healthcare. *Sustainability (Switzerland)*, 12(24), 1–28. <https://doi.org/10.3390/su122410622>
- Müller, R., Turner, R. (2010). Leadership competency profiles of successful project managers. *Int. J. Proj. Manag.* 28, 437–448
- Northouse, P.G. (2013), *Leadership Theory and Practice*, 6th ed., Sage publications, CA
- Núñez, Eduardo (2016), “Liderazgo político”, Biblioteca Católica Digital, en www.iidh.ed.cr/sii/indexfl.htm Consultado el 23 de noviembre.
- Nygren, U. S., Tindberg, Y., Eriksson, L., Larsson, U., Sandberg, H., & Nordgren, L. (2021). Healthcare professionals’ perceptions about interprofessional teamwork: a national survey within Swedish child healthcare services. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06139-3>
- Norena-Chavez, D., Céliz-Kuong, J. O., & 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. <https://doi.org/10.21830/19006586.732>
- Parhizgar (1989). *Human Relations in Management*. Tehran (Iran): Es- hraghi Publishing House. (Persian)

- Patel, G. (2013) Gender Differences in Leadership Styles and the Impact Within Corporate Boards, United Kingdom.
- Perilla-Toro, L. E., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(2), 95–108. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Poels, J., Verschueren, M., Milisen, K., & Vlaeyen, E. (2020). *Leadership styles and leadership outcomes in nursing homes: a cross-sectional analysis*. 1–10.
- Rapimán Salazar, M. E., Acevedo Pérez, I. A., Osorio Ulloa, M. A., & Torres Canales, A. D. (2020). Paul Ricoeur y una vida buena con otros y para otros: a propósito del trabajo en equipo en salud. *Acta Bioethica*, 26(1), 37–42. <https://doi.org/10.4067/s1726-569x2020000100037>
- Reunanen, T., & Kaitonen, J. (2017). Different roles in leadership styles in modern organization. In J. I. Kantola, T. Barath, S. Nazir, & T. Andre. (Ed.), *Advances in human factors, business management, training and education* (pp. 251-262). Cham (Switzerland): Springer.
- Reyes Romero, V., Trejo Cázares, M. del C., & Topete Barrera, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes / Directive leadership and management in the middle-high level of the National Polytechnic Institute in Mexico: A view from the students. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 81–115. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>
- Rivero-Menéndez, M. J., Urquía-Grande, E., López-Sánchez, P., & Camacho-Miñano, M. M. (2018). Motivation and learning strategies in accounting: Are there differences in English as a medium of instruction (EMI) versus non-EMI students? *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 21(2), 128–139. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2017.04.002>
- Rojas Carrasco, OA, Vivas Escalante, AD, Mota Suarez, KT, Quiñones Fuentes, JZ. (2020). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista*. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237&lang=es
- Rondón, J. E., Cardozo, I., & Lacasella, R. (2018). Influencia de la depresión, los estilos de comunicación y la adhesión al tratamiento sobre los niveles de glucosa en personas con diabetes. *Acta Colombiana de Psicología*, 21(2), 39–67. <https://doi.org/10.14718/acp.2018.21.2.3>
- Santos-Álvarez, V., & García-Merino, T. (2016). Entrepreneurial motivation and informational attention in internationalization. Regional study to Spanish natural stone industry. *European Research on Management and Business Economics*, 22(1), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2014.12.002>
- Shamir, B. (2007). From passive recipients to active co-producers: followers' roles in the leadership process. En B. Shamir, R. Pillai, M. C. Bligh y M. Uhl-Bien (Eds.), *Follower-Centered Perspectives on Leadership: A Tribute to the Memory of James*

R. Meindl. Stamford, CT: Information Age Publishing

Valdés, María (2008), "Liderazgo político: reflexiones teóricas sobre el tema", en Mario Bassols, Alberto Escamilla y Luis Reyes (coordinadores), *Liderazgo político*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, pp. 275-294.

Viamontes, M. O., & Oliva, E. J. D. (2015). Las agrupaciones corales como estrategia de formación de competencias para trabajo en equipo en las organizaciones: una perspectiva comparativa. *Suma de Negocios*, 6(13), 92–97. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.008>

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Person, Upper Saddle River. New Jersey.

Zamorano, Raúl (2008), "Poder, liderazgo y democracia", en Mario Bassols, Alberto Escamilla y Luis Reyes (coordinadores), *Liderazgo político*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, pp. 19-49