

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



**Liderazgo y su efecto en el capital social de los colaboradores en una
empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Jacqueline Vanessa Estela Delgado

ASESOR

Diogenes Jesus Diaz Rios

<https://orcid.org/0000-0002-0955-7994>

Chiclayo, 2024

**Liderazgo y su efecto en el capital social de los colaboradores en
una empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023**

PRESENTADA POR

Jacqueline Vanessa Estela Delgado

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Alex Humberto Vasquez Santisteban

PRESIDENTE

Carla Ethel Gamarra Flores

SECRETARIO

Diogenes Jesus Diaz Rios

VOCAL

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi familia, cuyo apoyo incondicional me ha acompañado a lo largo de toda mi vida

Agradecimientos

Agradezco sinceramente a mis profesores y asesor por su guía experta, dedicación inquebrantable y constante apoyo. Asimismo, expreso mi profunda gratitud a la empresa que facilitó el acceso a la información necesaria para esta investigación.

LIDERAZGO Y SU EFECTO EN EL CAPITAL SOCIAL DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL DE CHICLAYO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

upc.aws.openrepository.com

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.up.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura.....	9
Materiales y métodos	14
Resultados y discusión	19
Conclusiones	26
Recomendaciones	26
Referencias.....	28
Anexos	31

Resumen

El estudio aborda la problemática actual de la falta de líderes efectivos que puedan promover un ambiente de trabajo positivo y productivo, esto disminuye las ganancias de la empresa, por lo que se vio afectado una parte del capital social. Así que, fue conveniente realizar la presente investigación con el objetivo principal de determinar el efecto del liderazgo en el capital social de los colaboradores en una empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023. Para la metodología, se utilizó el enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y con un diseño no experimental. Se implementó el cuestionario de Carrie y Frits (2006) para el capital social y de Bass y Avolio (2004) para la variable liderazgo como instrumento de recolección y una muestra conformada por 171 colaboradores. Los hallazgos obtenidos demostraron que se presencia una asociación positiva entre las variables de estudio, especificando que el liderazgo afecta positivamente en el capital social de los trabajadores, por otro lado, en relación a las dimensiones se evidenció que el liderazgo transformacional como el transaccional mantuvieron una influencia óptima y significativa respecto al capital social. Concluyendo que, el liderazgo junto con sus estilos transformacional y transaccional si han causado un impacto importante en el capital social, mientras que, el liderazgo laissez-faire no presenta una fuerte influencia en el capital social; además, los resultados ayudan a que se pueda implementar estrategias efectivas para mejorar el capital social de los colaboradores, lo cual redundará en un mayor desempeño organizacional y en el logro de los objetivos empresariales.

Palabras clave: Capital Social, desarrollo, liderazgo y trabajo

Abstract

The study addresses the current problem of the lack of effective leaders who can promote a positive and productive work environment, this decreases the company's profits, which is why a part of the social capital was affected. Therefore, it was convenient to carry out this research with the main objective of determining the effect of leadership on the social capital of employees in a company in the industrial sector of Chiclayo, 2023. For the methodology, the quantitative approach was used, at an explanatory level. and with a non-experimental design. The Carrie and Frits (2006) questionnaire for social capital and Bass and Avolio (2004) for the leadership variable was implemented as a collection instrument and a sample made up of 171 employees. The findings obtained demonstrated that there is a positive association between the study variables, specifying that leadership positively affects the social capital of workers. On the other hand, in relation to the dimensions, it was evident that transformational and transactional leadership maintained an optimal and significant influence regarding social capital. Concluding that, leadership together with its transformational and transactional styles have caused an important impact on social capital, while laissez-faire leadership does not present a strong influence on social capital; Furthermore, the results help to implement effective strategies to improve the social capital of employees, which will result in greater organizational performance and the achievement of business objectives.

Keywords: Capital Social, development, leadership and work

Introducción

El liderazgo se considera como una importante variable y se basa en la interrelación del líder con las personas, también la comunicación interna, se puede efectivizar hacia las personas o las recompensas verbales, que afecta el desempeño y se debe impulsar mejoras en la comunicación interna de las organizaciones; ya que, si se encuentra deficiencias en ese aspecto, puede ocasionar efectos negativos para una empresa (Salman et al., 2023).

El capital social es la cantidad total de recursos reales o físicos que se asocian con aspectos dentro de la organización social, como la tranquilidad, normativas y redes, que sirvan para potenciar la eficiencia de una empresa o sociedad; por lo tanto, el capital social es entendido como un recurso intangible esencial para los procedimientos de construcción de sociedades (Miranda et al., 2020).

Además, el liderazgo empleado por los jefes puede ser percibido de formas diferentes; por ejemplo, los líderes de la generación X y la generación Y son diferentes, de acuerdo de las particularidades de la empresa, puesto que las principales desigualdades entre los dirigentes millennials y los dirigentes de la generación X están en las formas que utilizan para reforzar y cambiar los estilos de liderazgo percibidos por sus subordinados. Es decir, los líderes millennials demuestran peores habilidades de liderazgo que la generación X en estos estilos de liderazgo (Easton y Steyn, 2023).

En el caso de la organización, es importante entender cómo el liderazgo empleado por sus gerentes afecta la producción y sosteniendo el capital social. En cuanto a la empresa, está situada en el distrito de La Victoria en la ciudad de Chiclayo, inició sus labores de elaboración y distribución de productos de plástico en el 2012 y se ha mantenido desde entonces en el mercado de manera sólida. Es una empresa competitiva contando con cinco puestos a nivel nacional del rubro de fabricación de envases de polipropileno, abarcando sectores principales de ventas en pesca, minería y alimentos balanceados, además, cuenta con un equipo de 171 colaboradores.

La empresa está liderada por seis hermanos, en donde cada uno de ellos es responsable de las principales áreas de la empresa, donde sus capacidades blandas y duras desarrolladas les permitieron asumir con responsabilidad y poder tomar las decisiones correctas. Actualmente, la empresa tiene que atender y liderar correctamente el capital humano de la empresa, personal que debe estar preparado, capacitado, motivado, orientados a los objetivos de la empresa e identificados con los mismos para contribuir a su desarrollo. No obstante, la empresa enfrenta problemas en diferentes aspectos, como falta de trabajo en equipo, donde cada una persigue sus propios objetivos, no se complementa con el apoyo de los demás, existe falta de motivación

hacia los miembros; falta de capacitación y no hay oportunidades para una línea de carrera para los empleados.

Todo ello, generalmente provocado a causa del carente liderazgo que se percibe, donde los jefes no encaminan ni ayudan a los trabajadores al desarrollo de sus actividades y la obtención de las metas organizacionales; todo ello con cierto tiempo puede generar que haya rotación de personal, bajos índices de productividad, poco compromiso de los miembros, generar un trabajo monótono y sin iniciativa afectando a los resultados de la organización y estancando su progreso.

Con respecto a la justificación teórica, se entregan aportes importantes y asociados con la problemática de la presente investigación; por lo tanto, se descubrió una solución práctica mediante el análisis y los estudios académico, el cual entrego de forma positiva al desarrollo de la empresa del sector industrial donde se realizó la exploración; adicionalmente, se tiene como propósito realizar grandes aportes a la sociedad de Chiclayo y las empresas, teniendo en consideración la relevancia de analizar el efecto del liderazgo en el capital social de los trabajadores en una empresa del sector industrial; asimismo, entregar un panorama extenso del tema y que se tome en cuenta la problemática examinada con el fin de que las empresas puedan obtener información que les ayude a encontrar soluciones a sus problemas.

Así, el presente proyecto se enfoca en una inspección detallada de la información disponible y en la investigación empírica que permita comprender acerca del liderazgo en la estructura del capital social de la empresa. La investigación basada en la realidad actual y la relevancia que posee el liderazgo dentro de las empresas propone como incógnita general a resolver: ¿Cuál es el efecto del liderazgo en el capital social de los colaboradores en una empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023?

La presente indagación posee como objetivo general determinar el efecto del liderazgo en el capital social de los colaboradores en una empresa del sector industrial chiclayano, además, se presentan los objetivos específicos como identificar el nivel del liderazgo en una empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023 e identificar el nivel de capital social en una empresa del sector industrial de Chiclayo,2023.

Revisión de literatura

En un estudio realizado en una organización china con la finalidad de estudiar el impacto del liderazgo relacional en el capital social organizacional, el estudio comparó tres dimensiones del capital social como son estructural, relacional y cognitivo, resultando que el liderazgo relacional tiene una influencia significativa y positiva sobre el capital social; además, estimula

y promueve el capital social dentro de una institución u organización. Aunque, en la exploración se encontró que el liderazgo tuvo un impacto en las dimensiones del capital social estructural y relacional, sin embargo, no se verificó ningún impacto en la dimensión cognitiva (Akram et al., 2016).

Asimismo, en una investigación sobre liderazgo transformacional, capital social e innovación organizacional, en el que se realizó la encuesta entre 90 equipos directivos en China, este estudio examina cómo los líderes transformacionales promueven la renovación mediante el manejo de recursos que se integran en los vínculos sociales entre los integrantes de la empresa, lo que lleva a un liderazgo transformacional que impacta en la innovación organizacional con el capital social como variable mediadora, pero ignora en gran medida el papel del liderazgo en la búsqueda de innovación: el capital social se preocupa más por el comportamiento laboral y la estrategia de gestión en el ambiente interior que en el comercio exterior (Chen et al., 2023).

En tanto, Baig et al. (2021) en su indagación buscó el efecto de los estilos de liderazgo como el transformacional, transaccional y laissez- faire en el rendimiento de los trabajadores del sector textil. Además, se verificó que el efecto del liderazgo laissez- faire en el desenvolvimiento laboral es de un índice negativo con una significancia inferior; concluyendo que existe un efecto negativo del liderazgo laissez- faire en el funcionamiento del personal, el liderazgo transaccional posee insignificante efecto y solo el transformacional tiene efecto positivo. Así, se demuestra el impacto que puede tener los diferentes estilos de liderazgo en el proceder de cada trabajador, donde el más resaltante es el transformacional que repercute en los trabajadores.

A nivel nacional, existen pocos estudios que aborden ambas variables en estudio, el más cercano fue el del autor Díaz (2022) quien tuvo como finalidad determinar la influencia de los estilos del liderazgo en el capital social de una organización. Evidenciando que, sí existe influencia entre los constructos; además, se encontró que la dimensión liderazgo transformacional mantiene una influencia en el capital social de los colaboradores; en tanto, el liderazgo transaccional y laissez-faire no mantienen una influencia en el capital social. Se determinó que hay una influencia positiva e importante entre los constructos de indagación.

En este orden, Rami et al. (2022) tiene como finalidad conocer el impacto del liderazgo dentro del capital social, como garantizar una fuerza laboral eficaz, capacitada y bien administrada, lo cual contribuye a brindar una atención más confiable y de óptima condición en beneficio de toda la comunidad. Los estilos de liderazgo poseen efecto importante en el desarrollo del capital social; el transformacional, transaccional y de laissez-faire se identifican

como elementos esenciales para aumentar el capital social en estas áreas. Esto sugiere la importancia de fomentar el liderazgo comunitario y sus estilos efectivos dentro de las comunidades rurales, con el fin de abordar problemas complejos relacionados con el desarrollo del capital social.

Por otro lado, Hossain et al. (2022) especifica que el liderazgo transaccional promueve el cumplimiento de seguridad y la participación en seguridad orientada a la organización, y esta relación se ve moderada positivamente por el capital social. Sin embargo, el liderazgo transaccional no muestra un efecto fundamental en la participación en seguridad orientada al individuo. El estudio aporta claridad a los hallazgos inconsistentes anteriores al considerar la teoría del capital social y distinguir entre diferentes tipos de participación en seguridad. Añadiendo, la gestión del conocimiento se considera como mediadora para la obtención de la sostenibilidad empresarial en un entorno de constante cambio, donde la creación de estrategias sostenibles a largo plazo requiere un modelo distintivo de prácticas de gestión del conocimiento.

Asimismo, Bhatnagar et al. (2020) la investigación se enfoca sobre la humanización de las organizaciones y en las fortalezas de los empleados en el trabajo [ESAW], se problematiza la conceptualización actual de ESAW, donde se propone un nuevo modelo conceptual que considera factores contextuales clave. El estudio utilizó la teoría crítica de los sistemas sociales y desarrolló propuestas para investigaciones futuras. Los hallazgos muestran que la nueva construcción de ESAW tiene mayor relevancia en el campo de la ciencia de la organización. El estudio también destaca las implicaciones prácticas y sociales de la humanización de las organizaciones, promoviendo el bienestar de los empleados y mejorando el rendimiento. El enfoque innovador del estudio radica en su desarrollo de una nueva construcción de ESAW y su aplicación en el ámbito de la ciencia de la organización. Esto proporciona una alternativa mejorada a las conceptualizaciones anteriores y tiene implicaciones significativas para la comodidad y la productividad de los empleados, así como para el tejido social en general.

Por ende, los directores ejecutivos con un estilo de liderazgo transformacional tienen un fuerte impacto en la innovación laboral al mejorar el cambio de información y conocimiento en la organización. Esto se logra aumentando la participación de los empleados y fomentando el desarrollo del capital social. Estos resultados se fundamentan en datos recolectados de 194 ejecutivos de pequeñas y medianas empresas ecuatorianas, cuyo número representa la muestra en la investigación. En resumen, se destaca el valor del liderazgo transformacional en el impulso de la innovación y proporciona evidencia empírica para respaldar estas afirmaciones.

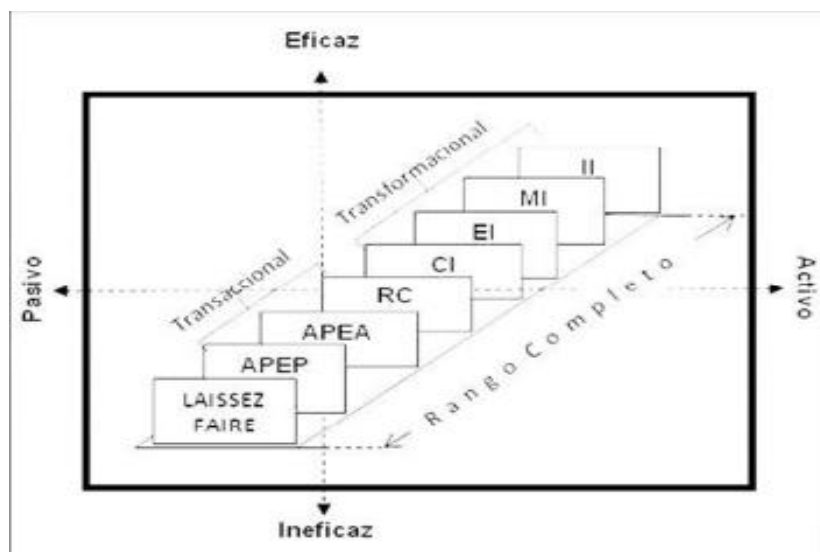
Según Serrano y Portalanza (2014) es la facultad que tiene una persona de influir de manera efectiva hacia un grupo de personas para conseguir finalidades y objetivos

determinados. A su vez, es un proceso dinámico y complejo que requiere habilidades interpersonales, capacidad de toma de decisiones, visión estratégica y adaptabilidad a diferentes contextos. Para Davis (2003) es el desarrollo de la persuasión que incentiva la organización de los colaboradores y el entusiasmo de los seguidores por el alcance de sus objetivos; por ello, implica incidir de manera persuasiva, fomentar el trabajo colaborativo y motivar a los demás hacia un propósito común. Lo mismo sostiene Méndez (2013) al señalar que el liderazgo es un procedimiento efectivo donde un jefe inspira, orienta y motiva a una agrupación de individuos para obtener una meta específica, enfatizando la importancia de la consistencia y la habilidad del líder para usar diferentes métodos de influencia.

Asimismo, se detalla acerca del Modelo de Liderazgo de Rango Completo de Bass y Avolio; a continuación:

Debido a que el líder puede mostrar diferentes modelos de comportamiento que combina diversos constituyentes de los estilos de liderazgo, Bass y Avolio expusieron este modelo (Full Range Leadership-FRL) donde clasificaron tres clases de cambios: cambio conservador o mínimo, orientado al sostenimiento de la organización; cambio reformador o moderado, enfocado a la flexibilidad de la organización; y cambio reformador o máximo, donde el líder tiene un rol transformador, es decir, modifica, renueva, innova, actualiza la cultura y el entorno de la organización. Este modelo contempla tres rangos de liderazgo, como es el transformacional, transaccional y el laissez-faire (Mendoza, 2006). El modelo de Rango Completo se esquematiza de la siguiente manera:

Figura 1
Modelo de Bass y Avolio



Nota. Modelo obtenido de Avolio (2011)

Es así como, según el modelo de Avolio (2004) se plantean las tres clases de liderazgo que se presentan dentro de una empresa: a) liderazgo transformacional: menciona los autores Bass y Riggio (2006) establecen que los creadores transformacionales desafían a sus seguidores para que puedan superar sus propios límites y así alcanzar un rendimiento excepcional, además motivan y comprometen a un mayor número de seguidores. Pues, se centran en el desarrollo individual de cada seguidor y se preocupan por sus necesidades.

Además, el segundo estilo de liderazgo es el siguiente: b) liderazgo transaccional: Este liderazgo según Berdecía et al. (2013) se concentra en cumplir los requisitos y objetivos de los seguidores. El líder proporciona una guía clara sobre cómo realizar las tareas requeridas a cambio de recompensas específicas; mientras reciben estas recompensas por su desempeño en el trabajo, el líder obtiene beneficios al asegurarse de que sus seguidores cumplan con sus responsabilidades.

En esa misma línea, Figueroa (2012) menciona que, en el liderazgo transaccional el líder está comprometido con el intercambio de recompensas y crea un entorno en el que exista una apreciación mutua y se persigan objetivos deseados. Según este enfoque, el líder tiene un conocimiento profundo de las responsabilidades y habilidades de sus subordinados. Además, actúa como un observador interno, diagnosticando las necesidades y capacidades de los participantes.

Para el tercer estilo de liderazgo se explica: c) Liderazgo Laissez-faire: Según Bass y Avolio (2004) es un tipo de liderazgo conocido como el dejar hacer, este líder rara vez brinda

orientación y apoyo a sus seguidores y de lo que quieren lograr. Los líderes de *laissez-faire* evitan tomar decisiones, no interfieren y dejan que otros hagan el trabajo.

El liderazgo se define como las asociaciones sociales, normas, valores y recursos compartidos que existen dentro de un grupo de individuos. Estas relaciones sociales pueden incluir la confianza, la cooperación, la reciprocidad y el respaldo entre los integrantes de la organización. Este capital es reconocido por su capacidad para generar beneficios económicos y sociales, como el acceso a información, oportunidades de negocio, apoyo mutuo y resolución conjunta de problemas (Nahapiet y Ghoshal, 1998)

Adicionalmente, para el capital social se tiene la teoría del capital social y se explica a continuación:

La teoría del capital social de acuerdo con Barozet (2002) hace referencia a la inversión en los lazos sociales con los desempeños deseados en el mercado. Simboliza la facultad de los sujetos para conseguir ventajas por la colaboración en diferentes estructuras sociales. El capital social se asocia con las empresas; ya que, funcionan en un entorno con interrelaciones y vínculos en dimensiones (Herrera-Rodríguez et al., 2020). Por otro lado, González-Heras (2022) refiere que esta teoría examina las redes sociales y la obtención de estatus, proponiendo dos perspectivas: la situación social inicial que ocupa el yo asociado con el empleo y la movilización de capitales sociales; así que hay mejores ubicaciones sociales iniciales (a causa de la posición económica familiar o por trabajos anteriores, por ejemplo) contribuyen a que haya mayores posibilidades de hallar mejores capitales sociales. La otra perspectiva es que el empleo de enlaces débiles se asocia positivamente con la posibilidad de hallar mejores capitales sociales.

De esta manera, se vislumbra que el capital social refleja las creencias y valores que fomentan la cooperación, la confianza y las acciones colectivas eficientes y el intercambio de información, asimismo, fomenta la responsabilidad social corporativa y contribuye al incremento económico de la organización. Así, empresas con altos índices de capital social es probable que actúen honestamente, eviten comportamientos egoístas y sean altruistas (Chen et al., 2023).

La creación de un entorno o ambiente que fomente el esfuerzo y la lealtad de los colaboradores, así como facilitar que se compartan recursos de forma altruista, son dos características del capital social en el entorno específico de las organizaciones familiares. Aun así, se habla de un lenguaje corporativo interno que permite un intercambio de información más eficaz. En general, las relaciones familiares fomentan una motivación inusual, refuerzan los

lazos de fidelidad de los clientes y aumentan la confianza, al tiempo que disminuyen lo que se requiere para la transacción (Sánchez, 2011).

Con este análisis de la teoría, se considera a Nahapiet y Ghoshal (1998) como teóricos que explican el capital social a través de sus tres dimensiones propuestas, como son estructural, relacional y cognitiva. Según Baltazar et al. (2022) la dimensión estructural es la configuración de los vínculos sociales entre los sujetos de investigación, la segunda dimensión que es relacional se encarga de analizar los recursos sociales que se producen en el punto original de las relaciones; por último, para la dimensión cognitiva es el estudio de códigos, lenguajes habituales y narrativas que se comparten para facilitar los cambios de la información.

Materiales y métodos

La exploración se ejecutó con un enfoque cuantitativo que se caracteriza por seguir procedimientos y técnicas numéricas, aplicando la verificación de unidades de estudio, el muestreo y el tratamiento estadístico para resolver conjeturas de estudio (Ñaupas, 2018).

En cuanto al nivel fue explicativo, buscando el grado de vínculo entre dos variables en términos de causa-efecto; existiendo una variable independiente que actúa sobre una dependiente (Arias, 2020). En la indagación se buscó el efecto del liderazgo en el capital social en una organización del rubro industrial de Chiclayo.

Con relación al diseño, fue no experimental; ya que, las variables no se sometieron a circunstancias experimentales o a diversos cambios; es decir, los sujetos y variables de análisis fueron examinados en su entorno natural sin incidencia alguna que las altere. Asimismo, fue de tipo transversal, debido a que el recojo de la data se dio en un solo momento y solamente una vez (Arias, 2020).

La población censal del estudio estuvo constituida por los trabajadores de la empresa del sector industrial del distrito de La Victoria en la ciudad de Chiclayo, ascendiendo a un total de 171 empleados. Los criterios de inclusión especificaron que los colaboradores debían tener seis meses o más laborando en la empresa y pertenecer a áreas administrativas y operativas. Por otro lado, los criterios de exclusión incluyeron al personal con menos de seis meses en funciones, al personal con licencia o en vacaciones, y al personal contratado bajo la modalidad de recibos por honorarios.

En cuanto a la muestra, se comprende como un extracto representativo de la población que da la potestad de generalizar los resultados a toda la población (Ñaupas, 2018). De esta forma, bajo un muestreo censal se pudo obtener como muestra de análisis a 171 colaboradores entre administrativos y operarios como individuos partícipes del estudio.

En la tabla 1 se estructuró la matriz de operacionalización en diversos puntos, por lo que, para la variable liderazgo los autores Castilla y Ripoll (2020) explico la definición conceptual, Bass y Avolio (2004) para las dimensiones e indicadores; por otro lado, para la variable Capital Social también se dividió; así que, los autores Nahapiet y Ghoshal (1998) realizaron la definición conceptual y los autores Leana y Pil (2006) determinaron las dimensiones e indicadores; además se determinó al cuestionario como instrumento.

Tabla 1
Operacionalización de las variables del estudio

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable independiente: Liderazgo	Según Tapia y Antequera (2020) el liderazgo es especificado por un comportamiento de la persona, con una actitud de mando frente a ciertos acontecimientos.	Transformacional	– Influencia por conducta – Influencia por atributos – Estimulación intelectual – Consideración individualizada – Recompensa contingente	Cuestionario
		Transaccional	– Administración por excepción (Activa) – Administración por excepción (Pasiva)	
		Laissez-Faire	– No liderazgo	
Variable dependiente: Capital Social	Según Nahapiet y Ghoshal (1998) el capital social constituye una forma de historia acumulada, que aquí refleja inversiones en relaciones sociales y organización social a través del tiempo.	Estructural	– Intercambio de información	
		Relacional	– Confianza	
		Cognitivo	– Visión compartida	

Nota. Conceptualización de Variables

La técnica que llevo a cabo fue la encuesta. El instrumento de la encuesta fue el cuestionario, que es la cédula en la cual se tipifican ordenadamente y por redactado las premisas asociadas a las conjeturas, variables e indicadores de la indagación y que permitirán comprobar las conjeturas formuladas (Ñaupas, 2018).

En el estudio se consideraron dos instrumentos, para el liderazgo se tomó el de Bass y Avolio (2004) ; a continuación, se determina que el instrumento está conformado por 36 ítems distribuidos en sus tres dimensiones: liderazgo transformacional (1-20), liderazgo transaccional (21-32) y laissez-faire (33-36). Además, se implementó la escala de Likert en el cuestionario, siendo estimado en 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (desacuerdo), 3 (indeciso), 4 (de acuerdo)

y 5 (totalmente de acuerdo. Asimismo, el otro instrumento se basó en los autores Carrie y Frits (2006) y estuvo constituido por 6 ítems distribuidos en sus tres dimensiones: estructural (1-5), relacional (6-11) y cognitivo (12-17); así que, también se aplicó la escala Likert. Para la validación del instrumento se empleó el criterio de juicio de expertos, que son profesionales en la materia de indagación, con la finalidad de asegurar que el cuestionario ha tenido una validación adecuada.

Por otro lado, para la medición de la confiabilidad de dichos cuestionarios se aplicó el coeficiente del Alfa de Cronbach; conforme a ello, la variable liderazgo tiene tres dimensiones, por lo que, su primera dimensión es liderazgo transformacional con un 94,9%, la segunda dimensión es liderazgo transaccional con un 88,4% y un liderazgo Laissez-Faire con un 90,1%; mientras que, la variable capital social tiene como dimensiones lo estructural con una confiabilidad de 71,8%, la otra dimensión es lo relacional con un 85,7% y la dimensión cognitivo con un 86,9%.

En la ejecución del estudio se consideró diversos principios éticos con el propósito de desarrollar una indagación transparente; por ello, se utilizó el principio de veracidad lo cual se reflejó en el uso de plataformas confiables y verídicas en el cuerpo de estudio; asimismo, se respetó la autoría para lo cual se citó correctamente considerando la normativa Apa séptima edición; igualmente, el principio de confidencialidad pues la información brindada por la empresa fue empleada solo para fines investigativos.

En la investigación, en primer lugar, se realizó una reunión con el Gerente General de la empresa para la autorización de ser lugar de estudio y el consentimiento para la aplicación de las herramientas de estudio. Además, la recolección de datos se realizó con la asistencia de una persona ajena a la empresa para eludir sesgos en la encuesta, ya que el indagador tiene relación estrecha con el trabajador administrativo y algunos empleados de la empresa, lo cual puede influir en el instante de la compilación de datos de los encuestados. En cuanto a la aplicación del cuestionario fue en el mes de diciembre del 2023 según la disponibilidad del horario de los trabajadores previa coordinación con el responsable de recursos humanos.

De esta manera, en el estudio se ejecutó el análisis descriptivo el cual se ocupa de determinar, simplificar y verificar las derivaciones de la investigación en tablas de frecuencia y figuras para su mejor interpretación. En tanto, se utilizó la estadística inferencial para evaluar el objetivo general, se realizó la regresión lineal múltiple en el procesamiento, por lo que, se obtuvo las medidas de ajuste del modelo, ANOVA y los coeficientes del modelo. Asimismo, para todo el proceso se aplicaron los programas Excel y SPSS versión 26

Resultados y discusión

Resultados

En el párrafo se plasman los hallazgos del procesamiento efectuado a la data recopilada de los sujetos de estudio. En primer lugar, se expone la información general de los encuestados, para luego dar pase a los resultados según los objetivos propuestos.

En los datos sociodemográficos se especifica que el 78.9 % de trabajadores son varones, con grado de instrucción de secundaria incompleta (36.3 %) y superior técnico incompleto (22.8 %). En cuanto a su estado civil, el 37.4 % son solteros y el 29.2 % son casados; y en cuanto a los años que van laborando en la empresa, el 35 % lleva entre 4 a 6 años (35.1 %); mientras que un 28.1 % tiene entre 1 a 3 años de antigüedad.

Tal como se evidencia, predominante son varones los trabajadores, entre trabajadores con educación secundaria y técnica superior, solteros con una antigüedad de 4 a 6 años trabajando para la empresa del sector industrial en Chiclayo.

Para los resultados descriptivos, se explicó el nivel de percepción del liderazgo en una empresa del sector industrial de Chiclayo, a continuación:

Tabla 2

Nivel de percepción de Liderazgo

Niveles	Liderazgo		L. Transformacional		L. Transaccional		Laissez-faire	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	1	,6	1	,6	7	4,1	68	39,8
Medio	77	45,0	26	15,2	88	51,5	61	35,7
Alto	93	54,4	144	84,2	76	44,4	42	24,6
Total	171	100,0	171	100,0	171	100,0	171	100,0

Nota. Resultados descriptivos realizado por el programa SPSS

En la Tabla 2, se observa que la variable liderazgo tiene un 54,4% de los trabajadores con el nivel alto, un 45% en el nivel medio y 0,6% en el nivel bajo; por otro lado, en la dimensión liderazgo transformacional se tiene un 84,2% en el nivel alto, un 15,2% en el nivel medio y 0,6% en el nivel bajo; con respecto a la dimensión liderazgo transaccional posee un 44,4% en el nivel alto, un 51,5% en el nivel medio y 4,1% en el nivel bajo; por último, la dimensión Laissez-Faire se encuentra con 24,6% en el nivel alto, un 35,7% en el nivel medio y un 39,8% en el nivel bajo.

Por otro lado, para el nivel de percepción de capital social en una empresa del sector industrial de Chiclayo, se determinó a continuación:

Tabla 3
Nivel de percepción de Capital Social

Niveles	Capital social		Estructural		Relacional		Cognitiva	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	4	2,3	5	2,9	4	2,3	0	0
Medio	40	23,4	72	42,1	35	20,5	30	17,5
Alto	127	74,3	94	55,0	132	77,2	141	82,5
Total	171	100,0	171	100,0	171	100,0	171	100,0

Nota. Resultados descriptivos realizado por el programa SPSS

En la tabla 3, se presenta que la variable capital social tiene un 74,3% de encuestados en un nivel alto, un 23,4% en el nivel medio y un 2,3% en un nivel bajo; mientras que, en la dimensión estructural posee un 55% en un nivel alto, un 42,1% en el nivel medio y un 2,9% en un nivel bajo; asimismo, en la dimensión relacional tiene un 77,2% en el nivel alto, un 20,5% en un nivel medio y 2,3% en un grado bajo; para finalizar, la dimensión cognitiva posee un 82,5% en un nivel alto, un 17,5% en un grado medio y un 0% en el nivel bajo.

Resultados Inferenciales.

Comprobación de hipótesis general.

H0: No existe efecto del liderazgo en el capital social de los colaboradores en una empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023.

H1: Existe efecto del liderazgo en el capital social de los colaboradores en una empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023.

De acuerdo a los resultados obtenidos, la ecuación que representa el liderazgo sobre el capital social es:

$$CS = K + \beta_1(LTM) + \beta_2(LTS) + \beta_3(LF)$$

K = Liderazgo

β_1 = Liderazgo Transformacional

β_2 = Liderazgo Transaccional

β_3 = Liderazgo Laissez-Faire

Tabla 4*Medidas de Ajuste del Modelo*

Modelo	R	R ²	R ² corregido
1	,728 ^a	,529	,521

Nota. Procesamiento en el programa SPSS

Tal como se comprueba en la Tabla 5, se logró un valor de determinación (R²) igual a 0.529, lo que se significa que el 52.9 % de la variabilidad del capital social está influenciada por el liderazgo, es decir, el liderazgo que se ejecuta en la organización afecta de manera positiva en el capital social, contribuyendo al correcto desenvolvimiento de la organizacional, asimismo, se presenta un R² corregido de 0,521.

Tabla 5*Prueba Omnibus ANOVA*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	P	
1	Regresión	8945,792	3	2981,931	62,600	,000 ^b
	Residuo	7954,945	167	47,634		
	Total	16900,737	170			

Nota. Suma de cuadrados

En la tabla 6, se presenta valores positivos en la suma de cuadrados y una significancia de 0,000; por lo tanto, la influencia que genera la variable liderazgo y sus estilos en el capital social es relevante y positiva.

Tabla 6*Coefficientes del Modelo - ΣCS*

Predictor	Estimador	EE	t	p
(Constante)	17,368	3,822	4,544	,000
Liderazgo Transformacional	,480	,057	8,439	,000
Liderazgo Transaccional	,210	,106	1,985	,049
Liderazgo Laissez-faire	,211	,179	1,182	,239

Nota. Procesamiento en el programa SPSS

Con respecto a la tabla 7, se presenta en el estilo de liderazgo transformacional y transaccional una significancia de 0,000 y 0,049 respectivamente, por lo que, se encuentra una fuerte influencia de los estilos de liderazgo en el capital social, mientras que, en el liderazgo laissez-faire se tiene una significancia de 0,239, siendo mayor a 0,05 y se determina que no hay una diferencia significativa.

$$CS = 17.368 + 0.480 (LTM) + 0.210 (LTS) + 0.211 (LF)$$

Discusión

En este apartado se efectúa el análisis de las derivaciones alcanzadas, así como su comparación con estudios precedentes a fin de hallar coincidencias o discrepancias, asimismo, se acude a las revisiones teóricas para que den soporte al desarrollo del tema.

Asimismo, en relación al primer objetivo específico es identificar el nivel del liderazgo en una empresa del sector industrial de Chiclayo; tal como se expuso en los resultados, la variable está con un 54,4% en el nivel alto, mientras que las dimensiones que más destacan son el liderazgo transformacional y transaccional. Por lo tanto, se identifica la presencia de habilidades de liderazgo destacadas y efectivas entre los líderes de la organización. Asimismo, estos resultados indican que la empresa está bien posicionada para guiar eficazmente a sus equipos hacia el logro de metas estratégicas y operativas. Un liderazgo sólido no solo contribuye significativamente a fomentar un clima organizacional positivo, donde los empleados se sienten motivados y valorados, sino que también fortalece la capacidad de la empresa para adaptarse y responder de manera efectiva a los desafíos del mercado.

Por consiguiente, se destaca la importancia fundamental del liderazgo para el éxito y la sostenibilidad organizacional, ya que un liderazgo eficaz no solo impacta positivamente en el clima organizacional, sino que también optimiza el rendimiento operativo.

Los resultados del primer objetivo específico fueron contrastados con indagaciones que explicaron que el liderazgo es un procedimiento adecuado donde el jefe tiene que inspirar, dirigir e incentivar a una agrupación de personas (Méndez, 2013). De manera adicional, se explica que el liderazgo es una variable que posee una asociación con la comunicación interna y es efectivo hacia los individuos; además, que se considera el liderazgo como un aspecto importante; debido a que, si se generan deficiencias entorno a esta variable puede afectar de forma negativa en la organización (Salman et al., 2023).

El segundo objetivo específico es identificar el nivel de capital social en una empresa del sector industrial de Chiclayo, los resultados señalan que el capital social posee un grado alto por el 74.3 % de los trabajadores; asimismo, las dimensiones relacional y cognitiva tuvieron un nivel eficiente. Por lo tanto, la capital social tiene un nivel adecuado dentro de la organización, generando un continuo crecimiento en la empresa, tanto de sus bienes físicos como aspectos sociales de los colaboradores. Además, el capital social posiciona estratégicamente a la organización para alcanzar objetivos empresariales y optimizar resultados mediante una gestión eficaz de recursos humanos y sociales, destacando su importancia como ventaja competitiva para la organización.

El capital social es empleado como un medio para fomentar diferentes redes de confianza, normas y de autogestión Kamichi (2021) . Así mismo es referente a la inversión de vínculos sociales con el desempeño que espera una empresa en el mercado; por lo tanto, el capital social se relaciona con las organizaciones y su funcionamiento, además, la teoría analiza dos perspectivas como la posición social inicial que se encuentra vinculada con el empleo y manejo de capitales, y la otra perspectiva es el empleo de enlaces débiles y su asociación positiva con la posibilidad de encontrar oportunidades de un mejor capital social Barozet (2020).

En cuanto al objetivo general de determinar el efecto del liderazgo en el capital social de los trabajadores en una empresa del sector industrial de Chiclayo, denotando que hay un efecto importante del liderazgo del 52,9% y una significancia del 0,000; mientras que sus dimensiones transformacional y transaccional tiene un valor de significancia de 0,000 y 0,049 respectivamente. Por lo que, el liderazgo es relevante para el capital social, ocasionando que se transmita las normativas y valores de la empresa, fomentando la participación de los demás, actuando de manera respetuosa y responsable, emana confianza y autoridad, además de dirigir a la empresa hacia una positiva visión y se considera parte importante a los trabajadores generando una mayor participación en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, liderando con democracia el equipo de trabajo.

Asimismo, los resultados del objetivo general coinciden con Díaz (2022) manifestó que el liderazgo influye positivamente en el capital social, además determinó que el liderazgo transformacional tiene una influencia directa en el capital social, aunque el liderazgo transaccional y *laissez-faire* no poseen influencia en el capital social. Además, como refieren Rami et al. (2022) los tres estilos de liderazgo generan un impacto importante en el desarrollo del capital social; así que, el liderazgo transformacional, transaccional y de *laissez-faire* son reconocidos como elementos fundamentales para aumentar el capital social. Así, se constata que el liderazgo es un aspecto crucial dentro de la dirección de la organización para fortalecer las relaciones entre los miembros a fin de trabajar hacia un mismo objetivo.

Estas derivaciones obtenidas coinciden con los hallazgos de varios estudios sobre el impacto de los estilos de liderazgo en el capital social, por lo que, se concluyó que los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y *laissez-faire* explican conjuntamente el 60% de la variación del capital social y se determinó que el liderazgo transformacional centrado en las relaciones es una manera eficaz de consolidar el capital social en el entorno laboral; así que, estos hallazgos corroboran que los estilos de liderazgo afectan el capital social de los colaboradores, subrayando la importancia de una guía adecuada para fomentar óptimos

vínculos entre los integrantes de la empresa y alcanzar las metas establecidas (Rami et al., 2022).

Estas derivaciones fueron comparadas con Hossain et al. (2022) refiere que el liderazgo transaccional es de los estilos que más incentiva el cumplimiento una alta participación dirigido a la empresa junto con sus integrantes, asimismo, una parte del liderazgo es la gestión del conocimiento, siendo mediadora para encontrar una correcta sostenibilidad empresarial. Asimismo, Méndez (2013) explica que el liderazgo se ejecuta con un proceso que tiene como fin dirigir e incentivar a todos un grupo de colaboradores a realizar óptima actividades para el cumplimiento de metas dentro de una empresa.

Adicionalmente, Serrano y Portalanza (2014) expresa que el liderazgo es la disponibilidad de un individuo para disponer de forma adecuada en una agrupación de colaboradores, con el fin de obtener propósitos y objetivos determinados en su ambiente social o en una organización, junto con un procedimiento dinámico y complicado que necesita de habilidades interpersonales, capacidad de toma de decisiones, una buena visión empresarial y tener la habilidad de adaptarse a diversos contextos de una empresa u organización.

Asimismo, Avolio y Bass (2004) señalan que, modelo basado en el liderazgo determina tres estilos de liderazgo como el transformacional, transaccional y laissez-faire, estos estilos realizan un cambio conservador, orientado al sostenimiento de la organización, cambios máximos, aquí el líder posee un rol que es constante cambiado y transforma, renuevo y genera innovación, junto con esos cambios se presenta una actualización de la cultura y el ambiente de la empresa.

Conclusiones

Se constató que la empresa posee un alto nivel de liderazgo, lo que implica que los líderes tienen habilidades avanzadas para guiar e inspirar a sus equipos. Esto se traduce en la capacidad de establecer una visión clara y compartida, fomentar el desarrollo de los colaboradores a través de la motivación y el apoyo constante, y optimizar el desempeño organizacional. Los líderes efectivos no solo orientan el trabajo hacia el cumplimiento de objetivos, sino que también promueven un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, lo cual es esencial para el éxito a largo plazo de la empresa.

Según la percepción de los trabajadores, el estilo de liderazgo que más predomina es el liderazgo transformacional. Este estilo se caracteriza por la capacidad de los líderes para inspirar y motivar a los empleados hacia un cambio positivo, más allá de sus intereses personales, enfocándose en el bien común y en la mejora continua. Los líderes transformacionales fomentan la creatividad, el reconocimiento individual y la participación en la toma de decisiones, lo que genera un mayor compromiso y satisfacción laboral.

Se logró corroborar que la empresa tiene un alto nivel de capital social, sustentado en redes sólidas y confianza entre sus miembros. La existencia de relaciones de confianza y cooperación facilita la comunicación efectiva, el intercambio de conocimientos y la resolución de conflictos. Esto no solo mejora el rendimiento organizacional, sino que también facilita la adaptación a cambios en el entorno y fomenta la innovación, ya que los empleados se sienten seguros para proponer nuevas ideas y colaborar en su implementación.

Se comprobó que el liderazgo ejerce un efecto positivo en el capital social, mejorando la cohesión y el rendimiento organizacional. Los líderes efectivos crean un entorno en el que las relaciones de confianza y cooperación pueden florecer, lo que a su vez fortalece las redes sociales dentro de la empresa. Esta cohesión social no solo contribuye a un ambiente de trabajo más armonioso, sino que también potencia la capacidad de la organización para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades, consolidando su posición competitiva en el mercado.

Recomendaciones

Se recomienda realizar investigaciones longitudinales para examinar cómo cambian las dinámicas de liderazgo y capital social a lo largo del tiempo, especialmente durante períodos de cambio organizacional o crisis. Este tipo de estudios permitirá entender mejor la evolución y adaptación de las prácticas de liderazgo y las redes de capital social en contextos dinámicos y desafiantes, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones estratégicas.

Para futuras investigaciones, se sugiere utilizar una metodología mixta que combine métodos cuantitativos y cualitativos. Los métodos cuantitativos pueden proporcionar datos generales y tendencias, mientras que los cualitativos pueden ofrecer una comprensión más profunda de las experiencias y percepciones de los empleados. Esta combinación permitirá obtener una visión más completa y rica de las dinámicas organizacionales, facilitando la identificación de áreas de mejora y oportunidades de desarrollo.

Se recomienda que el área de Recursos Humanos realice capacitaciones y charlas sobre habilidades blandas, comunicación efectiva y actividades de integración. Estas iniciativas pueden incluir talleres sobre trabajo en equipo, resolución de conflictos, empatía y escucha activa, entre otros. El objetivo es potenciar el capital social de la empresa, fortaleciendo las relaciones interpersonales y creando un entorno de trabajo más colaborativo y eficiente.

Es esencial implementar un programa de capacitación dirigido al gerente general, directivos y jefes de la empresa. Este programa debe enfocarse en potenciar las habilidades de liderazgo, incluyendo competencias como la inteligencia emocional, la toma de decisiones estratégicas, la gestión del cambio y la motivación de equipos. Un liderazgo bien capacitado puede tener un impacto significativo en el desempeño organizacional y en la construcción de un entorno laboral positivo.

Se recomienda incentivar investigaciones relacionadas con el análisis de la variable capital social mediante estudios comparativos en otros sectores. Estos estudios pueden revelar diferencias y similitudes en la construcción y utilización del capital social en diversos contextos industriales, proporcionando conocimientos valiosos para la implementación de mejores prácticas y estrategias adaptables a diferentes realidades empresariales.

Referencias

- Akrama, T., Lei, S., Hussain, S., Haider, M., & Akram, M. (2016). Does relational leadership generate organizational social capital? A case. *Future Business Journal*, 2(1), 116-126. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.06.001>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis guía para la elaboración*. Arequipa. https://www.researchgate.net/publication/350072280_Proyecto_de_Tesis_guia_para_la_elaboracion
- Avolio, B. (2011). *Full Range Leadership Development*. Washington: SAGE Publications. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4135/9781483349107>
- Avolio, B., & Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Manual and Sampler Set. Mind Garden. <https://www.statisticssolutions.com/wp-content/uploads/wp-post-to-pdf-enhanced-cache/1/multifactor-leadership-questionnaire-mlq.pdf>
- Baltazar, C., Evangelista, E., Martínez, Y., & Garduño, A. (2022). *Antología Administración de Sistemas de Capital Social LIAD7 2022A*. Ciudad de México. https://doi.org/http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/137829/Antolog%C3%ADaASCS_V1_LIAD7_2022A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barozet, E. (2020). Nan Lin, Social Capital. A Theory of Social structure and action. *Revista De Ciencia Política*, 22(22), 131-133. <https://doi.org/10.4067/S0718-090X2002000200010>
- Bass, B., & Riggio, R. (2005). *Transformational Leadership*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bhatnagar, V., Jain, A., Tripathi, S., & Giga, S. (2020). Beyond the competency frameworks- conceptualizing and deploying employee strengths at work. *Journal of Asia Business Studies*, 14(5), 691 - 709. <https://doi.org/10.1108/JABS-07-2019-0228>
- Carrie, L., & Frits, P. (2006). Social Capital and Organizational Performance: Evidence from Urban Public Schools. *Organization Science*, 17(3), 353-366. <https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0191>
- Chen, Y., Duong, H., Goyal, A., & Veeraraghavan, M. (2023). Social capital and the pricing of initial public offerings. *Journal of Empirical Finance*, 74, 1-22. <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2023.101418>
- Davis, K., & Newstrom., J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericana. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=9725>
- Díaz, R. (2022). *Influencia de los estilos del liderazgo en el capital social de la empresa familiar ABC- Lima 2018 [Tesis de Pregrado]*. Lima: Repositorio Institucional

- Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/5287/TL_DiazHerreraRossana.pdf?sequence=9&isAllowed=y
- Easton, C., & Steyn, R. (2023). Millennial leaders and leadership styles displayed in the workplace. *South African Journal of Business Management*, 54(1).
<https://doi.org/10.4102/sajbm.v54i1.3139>
- Figueroa, M. (2012). *Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202012000300010
- García, J. (2013). Estudio diagnóstico para determinar el perfil de liderazgo del gerente y de sus colaboradores en la gerencia operativa, según el modelo de Rango Completo de Bass y Avolio: Caso de una empresa industrial química en COATZACOALCOS, VERACRUZ, MÉXICO. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*(5).
https://ideas.repec.org/a/erv/rccsrc/y2013i2013_0511.html
- González, A. (2022). Las perspectivas del capital social, parte I. *Cinta de moebio*(74), 121-131.
<https://doi.org/10.4067/s0717-554x2022000200121>
- Herrera, M., Gutiérrez, M., Moreno, A., & Segura, J. (2020). Factores de capital humano que impactan el capital social: estudio de hoteles del sur de Tamaulipas. *CienciaUAT*, 15(1), 147-161. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i1.1402>
- Hossain, M., Nassar, S., Rahman, M., & Dunay, A. (2022). Exploring the mediating role of knowledge management practices to corporate sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 374(133869). <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.133869>
- Hussein, Y., & Çağlar, D. (2019). The effect of high involvement work systems on organizational performance: the mediating role of knowledge-based capital. *Management Science Letters*, 9(9), 1361 - 1372.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.5.014>
- Kamichi, M. (2021). Análisis del capital social y su implicancia en el desarrollo de diversas estructuras económicas. *Espiral, Revista De geografías Y Ciencias Sociales*, 3(5), 53–84. <https://doi.org/10.15381/espiral.v3i5.18780>
- Méndez, R. (2013). *Modelos del Liderazgo*. ResearchGate.
https://www.academia.edu/21730571/Modelos_de_Liderazgo
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias*

- Económicas: Investigación y Reflexión*, XIV(1), 118-134.
<https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Miranda, T., Vela, D., Suset, A., Machado, H., Blanco, G., Oropesa, K., . . . García, M. (2020). Influencia del capital social en los procesos de desarrollo local de dos municipios de la provincia Matanzas. *Pastos y Forrajes*, 43(1), 1-13.
<https://www.redalyc.org/journal/2691/269163399006/269163399006.pdf>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage, Academy of Management. *The Academy of Management Review*, 3, 242 - 266. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2307/259373>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, V., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Rami, A., Zaremohzzabieh, Z., Aziz, F., & Ismail, I. (2022). Moderating Role of Extrinsic and Intrinsic Motivations in the Relationship between Community Leadership and Social Capital in Rural Malaysia. *Sustainability (Switzerland)*, 14(24).
<https://doi.org/10.3390/su142416375>
- Sajjad, A., Saher, I., Muhammad, A., Irfan, A., Fiza, A., Muhammad, Z.-u.-R., & Muhammad, U. (2019). Impact of leadership styles on employees' performance with moderating role of positive psychological capital. *Total Quality Management & Business Excellence*, 32, 1085-1105. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665011>
- Salman, S., Hamed, S., & Faisal, M. (2023). LEADERSHIP AND INTERNAL COMMUNICATION STRATEGIES IN PUBLIC ORGANIZATIONS: ANALYTICAL RESEARCH. *International Journal of Professional Business Review*.
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1348>
- Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). *Influencia del liderazgo*.
[https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Tapia, Z., & Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *AD-GNOSIS*, 9(9), 119-134.
<https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443>

Anexos

Anexo 1: Carta de Aceptación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chiclayo, 12 de julio del 2023

Señores:

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Dire pg. Maestría En Administración Y Dirección De Empresas

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ustedes, con la finalidad de dar a conocer que la Srta.:

JACQUELINE VANESSA ESTELA DELGADO

Estudiante de la Maestría de Administración Y Dirección De Empresas del ciclo I de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, ha sido admitido para realizar su proyecto de Tesis en las instalaciones de la empresa .

Titulada: Efecto del liderazgo en el capital social de los colaboradores de una empresa familiar del sector industrial, Chiclayo 2023

Así mismo, se le dará el permiso necesario para acceder a la información y tendrá que solicitar autorización para la toma de fotos dentro de nuestras instalaciones.

Agradezco la consideración que tienen hacia nuestra representada.

Atlantica S.R.L. **Jacqueline Estela Delgado**
GERENTE GENERAL
R.U.C. 20466011373

Pedro Bullón N° 57/N- (Km. 3 Vía de Evitamiento)
Lambayeque - Chiclayo - La Victoria
Email: atlantica@atlanticaperu.com / atlantica.srl@gmail.com
Web: www.atlanticaperu.com

Anexo 2. Matriz de consistencia

Figura 2

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V 1	Enfoque:
¿Cuál es el efecto del liderazgo en el capital social de los colaboradores en una empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023?	Determinar el efecto del liderazgo en el capital social de los colaboradores en una empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023.	Existe efecto del liderazgo en el capital social de los colaboradores en una empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023.	1. Transformacional	Cuantitativo
			2. Transaccional	Nivel: Explicativo
			3. Laissez-Faire	Diseño: Sin experimentación-transversal
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	V 2	Población:
1. ¿Cuál es el nivel del liderazgo en la empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023?	1. Identificar el nivel del liderazgo en una empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023.		1. Estructural	171 colaboradores.
2. ¿Cuál es el nivel del capital social en la empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023?	2. Identificar el nivel del capital social en una empresa del sector industrial de Chiclayo, 2023.		2. Relacional	
			3. Cognitivo	Muestra intencional: 171 colaboradores
				Técnica e instrumentos: Encuesta / cuestionario

Anexo 3. Ficha de instrumentos

Figura 3

Ficha de instrumento de la variable Liderazgo

Nombre:	Encuesta sobre el liderazgo
Autores:	Bass y Avolio (2004)
Objetivo:	Conocer la percepción de los trabajadores acerca del liderazgo que se ejerce dentro de la organización.
Unidad de análisis:	Trabajador de una empresa del sector industrial.
Duración de la aplicación:	Aproximadamente 10-20 minutos.
Forma de aplicación:	En físico, individual o colectivo.
Lugar de aplicación:	Empresa Atlántica SRL
Descripción del instrumento:	El instrumento está conformado por 36 ítems distribuidos en sus tres dimensiones: liderazgo transformacional (1-20), liderazgo transaccional (21-32) y Laissez-faire (33-36). Con la escala de respuesta que va desde 1: Totalmente en desacuerdo hasta 5: Totalmente de acuerdo.
Validez	Esto permite saber si los indicadores miden verdaderamente lo que se tiene que estimar sin mostrar cambios (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018). Para esto, será revisado por tres expertos en el tema en estudio.
Confiabilidad	Un instrumento es fiable cuando las estimaciones no varían considerablemente en el tiempo, ni por su aplicación a distintos sujetos o en distintos momentos (Ñaupas et al., 2018). De acuerdo con Oviedo y Campo (2005), un instrumento para ser confiable debe arrojar un coeficiente Alfa de Cronbach superior a 0.70. Esto, se calculará mediante el programa SPSS v.26.

Figura 4
Ficha de instrumento de la variable Capital Social

Nombre:	Encuesta sobre capital social
Autores:	Carrie y Frits (2006)
Objetivo:	Conocer la percepción de los trabajadores sobre el capital social en la organización.
Unidad de análisis:	Trabajador de una empresa del sector industrial.
Duración de la aplicación:	Aproximadamente 10-15 minutos.
Forma de aplicación:	En físico, individual o colectivo.
Lugar de aplicación:	Empresa Atlántica SRL
Descripción del instrumento:	El instrumento está conformado por 17 ítems distribuidos en tres dimensiones: estructural (1-5), relacional (6-11) y cognitiva (12-17). Con la escala Likert de respuesta que va desde 1: Totalmente en desacuerdo hasta 5: Totalmente de acuerdo.
Validez	Esto permite saber si los indicadores miden verdaderamente lo que se tiene que estimar sin mostrar cambios (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018). Para esto, será revisado por tres expertos en el tema en estudio.
Confiabilidad	Un instrumento es fiable cuando las estimaciones no varían considerablemente en el tiempo, ni por su aplicación a distintos sujetos o en distintos momentos (Ñaupás et al., 2018). De acuerdo con Oviedo y Campo (2005), un instrumento para ser confiable debe arrojar un coeficiente Alfa de Cronbach superior a 0.70. Esto, se calculará mediante el programa SPSS v.26.

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

Encuesta sobre liderazgo y capital social en una empresa del sector industrial

Buenos días, soy Jacqueline Vanessa Estela Delgado, estudiante de la maestría en Administración y Dirección de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Estoy realizando una investigación sobre el efecto del liderazgo en el capital social de los colaboradores de una empresa del sector industrial, Chiclayo 2023; es por ello que agradecería su colaboración para completar el presente cuestionario. La información que usted suministre será utilizada únicamente con fines académicos guardando estricta confidencialidad y anonimato.

Datos Generales:				
Edad:				
Sexo:				
Masculino ()		Femenino ()		
Estado Civil:				
Soltero ()	Conviviente ()	Casado ()	Divorciado ()	Viudo ()
Formación académica:				
Primaria Incompleta ()		Secundaria Incompleta ()		Superior Técnico Incompleto ()
Primaria Completa ()		Secundaria Completa ()		Superior Técnico Completo ()
Superior Universitario Incompleto ()			Superior Universitario Completo ()	
Situación laboral:				
Empleado a tiempo completo ()			Empleado a tiempo parcial ()	
Puesto de trabajo:				
Antigüedad en la empresa:				

Cuestionario sobre liderazgo

Instrucciones: marque las casillas que considere se ajusta a su opinión, considerando la siguiente escala de respuestas.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No precisa	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N	LIDERAZGO					
	Transformacional					
		1	2	3	4	5
1.	El líder nos habla sobre los valores y creencias que son más importantes para él.					
2.	El líder especifica la importancia de plantear una meta en la realización de las tareas.					
3.	En la toma de decisiones el líder tiene en cuenta sus principios y valores.					
4.	Los líderes incentivan la participación de todos los colaboradores para el cumplimiento de las metas propuestas.					

5.	Estoy orgulloso de trabajar bajo la dirección de mi líder.					
6.	Mi líder va más allá de su propio interés en beneficio del grupo.					
7.	El líder actúa de forma que se gana mi respeto.					
8.	El líder presenta un gran sentido del poder y de la confianza.					
9.	El líder habla con entusiasmo acerca del futuro.					
10.	El líder habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.					
11.	El líder mantiene una fuerte visión del futuro.					
12.	El líder expresa confianza en el cumplimiento de los objetivos.					
13.	El líder analiza las suposiciones o afirmaciones que se generan en la organización.					
14.	El líder busca diferentes opiniones a la hora de solucionar los problemas.					
15.	Consigue que vea los problemas desde muchos ángulos diferentes.					
16.	El líder sugiere nuevas formas de ver como completar las tareas.					
17.	El líder dedica su tiempo a enseñar y orientar a los colaboradores en el desarrollo de las funciones laborales.					
18.	Mi líder me trata más como una persona que como miembro de un grupo.					
19.	El líder toma en cuenta mis necesidades, metas y aspiraciones que deseo alcanzar en la organización.					
20.	El líder me ayuda a desarrollar mis capacidades.					
Transaccional		1	2	3	4	5
21.	Recibo apoyo de mi líder a cambio de mis esfuerzos en la organización.					
22.	El líder resalta constantemente la responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos.					
23.	El líder deja claro lo que uno puede esperar si se consiguen los objetivos.					
24.	El líder expresa satisfacción cuando logro superar mi meta en las funciones laborales.					
25.	El líder enfoca su atención al incumplimiento de las normas y reglas estipuladas en la organización.					
26.	El líder concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos en el desarrollo de las labores.					
27.	El líder recuerda todos los errores que se presentan en el desarrollo de las funciones.					
28.	El líder hace que dirija mi atención hacia los errores al momento de cumplir con mis obligaciones laborales.					
29.	El líder evita intervenir hasta que los problemas son serios.					
30.	El líder espera que las cosas vayan mal antes de actuar.					
31.	El líder demuestra que cree firmemente en el dicho "si no está roto no lo arregles"					
32.	El líder deja que los problemas sean constantes para buscar medidas de solución.					
Laissez-faire		1	2	3	4	5
33.	El líder evita involucrarse cuando surge alguna cuestión importante.					
34.	El líder está ausente cuando se le necesita.					
35.	El líder evita tomar decisiones.					
36.	El líder se demora a la hora de responder a solicitudes urgentes.					

Cuestionario sobre capital social

Instrucciones: marque las casillas que considere se ajusta a su opinión, considerando la siguiente escala de respuestas.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No precisa	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Capital Social		1	2	3	4	5
Estructural						
1	Mis compañeros y yo establecemos una comunicación abierta y honesta entre nosotros.					
2	Mis compañeros y yo no actuamos con malas intenciones y con acciones ocultas.					
3	Mis compañeros y yo aceptamos las sugerencias de mejora sin tomarlas de manera personal.					
4	Mis compañeros y yo discutimos temas personales si estos afectan nuestro desempeño.					
5	Mis compañeros y yo compartimos información de manera voluntaria.					
Relacional						
6	Se puede confiar en mis compañeros de la organización.					
7	Mis compañeros y yo somos considerados con los sentimientos de los demás.					
8	Mis compañeros y yo tenemos confianza mutua.					
9	Mis compañeros y yo mostramos buenos principios y valores.					
10	Hay espíritu de equipo entre mis compañeros y yo en la organización.					
11	En general, mis compañeros y yo somos personas confiables.					
Cognitiva						
12	Mis compañeros y yo compartimos los mismos logros y visión para la empresa.					
13	Mis compañeros y yo seguimos de manera entusiasta la misión de la organización.					
14	Mis compañeros y yo tenemos una meta en conjunto.					
15	Los trabajadores de esta empresa están comprometidos con las metas de la organización.					
16	Mis compañeros y yo nos vemos como compañeros al momento de desarrollar las actividades de la organización.					
17	Todos estamos completamente de acuerdo con las metas que ha planteado la empresa.					

Anexo 4. Validación de expertos

Experto 1:

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Mònica del Pilar Pintado Damiàn
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de Formación académica:	MKT (x) Talento Humano (x) Emprendimiento (x) Estrategia (x) Finanzas () Otros (x) Negocios Internacionales
Áreas de experiencia profesional:	15 años aproximadamente
Institución donde labora:	Corporación AyM
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación en Gestión:	10 años aprox

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

- Validar lingüísticamente el instrumento de medición de CUESTIONARIO
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.



HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión..
- Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

Liderazgo

Nº	ÍTEMES	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1	El líder nos habla de los valores y creencias que son más importantes para él	X			
2	El líder especifica la importancia de plantear una meta en la realización de las tareas	X			Palabra correcta plantear
3	En la toma de decisiones el líder tiene en cuenta sus principios y valores	X			
4	La líder incentiva a participación de todos los colaboradores para el cumplimiento de la meta planteada	X			
5	Estoy orgulloso de trabajar en con la dirección de mi líder	X			Corregir redacción
6	El líder va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	X			
7	El líder actúa de forma que se gana mi respeto	X			
8	El líder presenta un gran sentido del poder y de la confianza	X			
9	El líder habla con entusiasmo acerca del futuro	X			

10	El líder habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse		X		
11	El líder mantiene una fuerte visión del futuro.	X			
12	El líder expresa confianza en el cumplimiento de los objetivos	X			
13	El líder analiza las suposiciones o afirmaciones que se generan en la organización	X			
14	El líder busca diferentes opiniones a la hora de solucionar los problemas.	X			
15	Consigue que vea los problemas desde muchos ángulos diferentes.	X			
16	El líder sugiere nuevas formas de ver como completar las tareas	X			
17	El líder dedica su tiempo a enseñar y orientar a los colaboradores en el desarrollo de las funciones laborales	X			
18	El líder me trata más como una persona que como miembro de un grupo.	X			
19	El líder toma en cuenta mis necesidades, metas y aspiraciones que deseo alcanzar en la organización.	X			
20	El líder me ayuda a desarrollar mi capacidad	X			
21	Recibo apoyo de mi líder a cambio de mis esfuerzos en la organización		X		
22	El líder resalta constantemente la responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos		X		
23	El líder deja claro lo que uno puede esperar si se consiguen los objetivos	X			
24	El líder expresa satisfacción cuando logro superar mi meta en las funciones laborales	X			
25	El líder enfoca su atención al incumplimiento de las normas y reglas estipuladas en la organización	X			
26	El líder concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos en el desarrollo de las funciones laborales	X			
27	El líder recuerda todos los errores que se presentan en el desarrollo de las funciones laborales	X			
28	El líder hace que dirija mi atención hacia los errores al momento de cumplir con mis obligaciones laborales	X			
29	El líder evita intervenir hasta que los problemas son serios	X			
30	El líder espera que las cosas vayan mal antes de actuar	X			
31	El líder demuestra que cree firmemente en el dicho "si no está roto no lo arregles"	X			
32	El líder deja que los problemas sean constantes para buscar medidas de solución	X			
33	El líder evita involucrarse cuando surge alguna cuestión importante	X			
34	El líder está ausente cuando se le necesita	X			
35	El líder evita tomar decisiones	X			
36	El líder se demora a la hora de responder a solicitudes urgentes	X			

Capital Social

N°	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1	Mis compañeros y yo establecemos una comunicación abierta y honesta entre nosotros	X			
2	Mis compañeros y yo no actuamos con malas intenciones y con acciones ocultas	X			
3	Mis compañeros y yo aceptamos las sugerencias de mejora sin tomarlas de manera personal	X			
4	Mis compañeros y yo discutimos temas personales si estos afectan nuestro desempeño.	X			
5	Mis compañeros y yo compartimos información de manera voluntaria	X			
6	Se puede confiar en mis compañeros de la organización	X			
7	Mis compañeros y yo somos considerados con los sentimientos de los demás.	X			
8	Mis compañeros y yo tenemos confianza mutua	X			
9	Mis compañeros y yo mostramos buenos principios y valores	X			
10	Hay espíritu de equipo entre mis compañeros y yo en la organización	X			
11	En general, mis compañeros y yo somos confiables	X			
12	Mis compañeros y yo compartimos los mismos logros y visión para la empresa.	X			
13	Mis compañeros y yo seguimos de manera entusiasta la misión de la organización	X			
14	Mis compañeros y yo tenemos una meta en conjunto	X			
15	Los trabajadores de esta empresa están comprometidos con las metas de la empresa	X			
16	Mis compañeros y yo nos vemos a sí mismo como compañeros desarrollar las actividades de la organización	X			

- I. CONCLUSIONES:
Instrumento listo para aplicar luego de levantar las observaciones.

- II. FIRMA DEL JUEZ EXPERTO:


 Monica Del Pilar Pinedo Damián
 GERENTE GENERAL
 CORPORACION AYM E.I.R.L.

Experto 2:

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	ROLANDO EDUARDO MALCA CORREA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	MKT (X) Talento Humano (X) Emprendimiento () Estrategia (X) Finanzas () Otros ()
Áreas de experiencia profesional:	Manufactura, Gestión, Coaching y Dirección
Institución donde labora:	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación en Gestión:	Coautor de dos artículos científicos

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

- Validar lingüísticamente el instrumento de medición de CUESTIONARIO
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.



HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión..
- Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

Liderazgo

N°	ÍTEM	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1	El líder nos habla de los valores y creencias que son más importantes para él	X			
2	El líder especifica la importancia de plantear una meta en la realización de las tareas	X			
3	En la toma de decisiones el líder tiene en cuenta sus principios y valores	X			
4	La líder incentiva a participación de todos los colaboradores para el cumplimiento de la meta planteada	X			
5	Estoy orgulloso de trabajar en con la dirección de mi líder	X			
6	El líder va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	X			
7	El líder actúa de forma que se gana mi respeto	X			
8	El líder presenta un gran sentido del poder y de la confianza	X			
9	El líder habla con entusiasmo acerca del futuro	X			

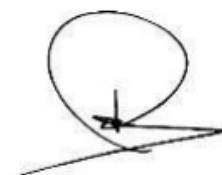
10	El líder habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse	X			
11	El líder mantiene una fuerte visión del futuro.	X			
12	El líder expresa confianza en el cumplimiento de los objetivos	X			
13	El líder analiza las suposiciones o afirmaciones que se generan en la organización	X			
14	El líder busca diferentes opiniones a la hora de solucionar los problemas.	X			
15	El líder consigue que vea los problemas desde muchos ángulos diferentes.	X			
16	El líder sugiere nuevas formas de ver como completar las tareas	X			
17	El líder dedica su tiempo a enseñar y orientar a los colaboradores en el desarrollo de las funciones laborales	X			
18	El líder me trata más como una persona que como miembro de un grupo.	X			
19	El líder toma en cuenta mis necesidades, metas y aspiraciones que deseo alcanzar en la organización.		X		
20	El líder me ayuda a desarrollar mi capacidad	X			
21	Recibo apoyo de mi líder a cambio de mis esfuerzos en la organización	X			
22	El líder resalta constantemente la responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos	X			
23	El líder deja claro lo que uno puede esperar si se consiguen los objetivos	X			
24	El líder expresa satisfacción cuando logro superar mi meta en las funciones laborales	X			
25	El líder enfoca su atención al incumplimiento de las normas y reglas estipuladas en la organización	X			
26	El líder concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos en el desarrollo de las funciones laborales		X		
27	El líder recuerda todos los errores que se presentan en el desarrollo de las funciones laborales	X			
28	El líder hace que dirija mi atención hacia los errores al momento de cumplir con mis obligaciones laborales	X			
29	El líder evita intervenir hasta que los problemas son serios	X			
30	El líder espera que las cosas vayan mal antes de actuar	X			
31	El líder demuestra que cree firmemente en el dicho "si no está roto no lo arregles"	X			
32	El líder deja que los problemas sean constantes para buscar medidas de solución	X			
33	El líder evita involucrarse cuando surge alguna cuestión importante	X			
34	El líder está ausente cuando se le necesita	X			
35	El líder evita tomar decisiones	X			
36	El líder se demora a la hora de responder a solicitudes urgentes	X			

Capital Social

N°	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1	Mis compañeros y yo establecemos una comunicación abierta y honesta entre nosotros	X			
2	Mis compañeros y yo no actuamos con malas intenciones y con acciones ocultas		X		
3	Mis compañeros y yo aceptamos las sugerencias de mejora sin tomarlas de manera personal	X			
4	Mis compañeros y yo discutimos temas personales si estos afectan nuestro desempeño.	X			
5	Mis compañeros y yo compartimos información de manera voluntaria	X			
6	Se puede confiar en mis compañeros de la organización	X			
7	Mis compañeros y yo somos considerados con los sentimientos de los demás.	X			
8	Mis compañeros y yo tenemos confianza mutua	X			
9	Mis compañeros y yo mostramos buenos principios y valores	X			
10	Hay espíritu de equipo entre mis compañeros y yo en la organización	X			
11	En general, mis compañeros y yo somos confiables	X			
12	Mis compañeros y yo compartimos los mismos logros y visión para la empresa.	X			
13	Mis compañeros y yo seguimos de manera entusiasta la misión de la organización	X			
14	Mis compañeros y yo tenemos una meta en conjunto	X			
15	Los trabajadores de esta empresa están comprometidos con las metas de la empresa	X			
16	Mis compañeros y yo nos vemos a sí mismo como compañeros desarrollar las actividades de la organización	X			

I. **CONCLUSIONES:**
Es Aplicable

II. **FIRMA DEL JUEZ EXPERTO:**



Mg. Rolando Eduardo Malca Correa

Experto 3:

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Evelyn Gabriela Chinchay Valdiviezo			
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()		
Área de Formación académica:	MKT () (X)	Talento Humano (X)	Emprendimiento ()	Estrategia ()
Áreas de experiencia profesional:	Logística			
Institución donde labora:	Agrovisión Peru SAC			
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación en Gestión:				

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

- Validar lingüísticamente el instrumento de medición de CUESTIONARIO
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.



HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión..
- Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

Liderazgo

N°	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1	El líder nos habla de los valores y creencias que son más importantes para él	X			
2	El líder especifica la importancia de plantear una meta en la realización de las tareas	X			
3	En la toma de decisiones el líder tiene en cuenta sus principios y valores	X			
4	La líder incentiva a participación de todos los colaboradores para el cumplimiento de la meta planteada	X			
5	Estoy orgulloso de trabajar en con la dirección de mi líder	X			
6	El líder va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	X			
7	El líder actúa de forma que se gana mi respeto	X			
8	El líder presenta un gran sentido del poder y de la confianza	X			
9	El líder habla con entusiasmo acerca del futuro	X			

10	El líder habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse	X			
11	El líder mantiene una fuerte visión del futuro.	X			
12	El líder expresa confianza en el cumplimiento de los objetivos	X			
13	El líder analiza las suposiciones o afirmaciones que se generan en la organización	X			
14	El líder busca diferentes opiniones a la hora de solucionar los problemas.	X			
15	El consigue que vea los problemas desde muchos ángulos diferentes.	X			
16	El líder sugiere nuevas formas de ver como completar las tareas	X			
17	El líder dedica su tiempo a enseñar y orientar a los colaboradores en el desarrollo de las funciones laborales	X			
18	El líder me trata más como una persona que como miembro de un grupo.	X			
19	El líder toma en cuenta mis necesidades, metas y aspiraciones que deseo alcanzar en la organización.		X		
20	El líder me ayuda a desarrollar mi capacidad	X			
21	Recibo apoyo de mi líder a cambio de mis esfuerzos en la organización	X			
22	El líder resalta constantemente la responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos	X			
23	El líder deja claro lo que uno puede esperar si se consiguen los objetivos	X			
24	El líder expresa satisfacción cuando logro superar mi meta en las funciones laborales	X			
25	El líder enfoca su atención al incumplimiento de las normas y reglas estipuladas en la organización	X			
26	El líder concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos en el desarrollo de las funciones laborales		X		
27	El líder recuerda todos los errores que se presentan en el desarrollo de las funciones laborales	X			
28	El líder hace que dirija mi atención hacia los errores al momento de cumplir con mis obligaciones laborales		X		
29	El líder evita intervenir hasta que los problemas son serios	X			
30	El líder espera que las cosas vayan mal antes de actuar	X			
31	El líder demuestra que cree firmemente en el dicho "si no está roto no lo arregles"	X			
32	El líder deja que los problemas sean constantes para buscar medidas de solución	X			
33	El líder evita involucrarse cuando surge alguna cuestión importante	X			
34	El líder está ausente cuando se le necesita	X			
35	El líder evita tomar decisiones	X			
36	El líder se demora a la hora de responder a solicitudes urgentes	X			

Capital Social

N°	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1	Mis compañeros y yo establecemos una comunicación abierta y honesta entre nosotros	X			
2	Mis compañeros y yo no actuamos con malas intenciones y con acciones ocultas		X		
3	Mis compañeros y yo aceptamos las sugerencias de mejora sin tomarlas de manera personal	X			
4	Mis compañeros y yo discutimos temas personales si estos afectan nuestro desempeño.		X		
5	Mis compañeros y yo compartimos información de manera voluntaria	X			
6	Se puede confiar en mis compañeros de la organización	X			
7	Mis compañeros y yo somos considerados con los sentimientos de los demás.	X			
8	Mis compañeros y yo tenemos confianza mutua	X			
9	Mis compañeros y yo mostramos buenos principios y valores	X			
10	Hay espíritu de equipo entre mis compañeros y yo en la organización	X			
11	En general, mis compañeros y yo somos confiables	X			
12	Mis compañeros y yo compartimos los mismos logros y visión para la empresa.	X			
13	Mis compañeros y yo seguimos de manera entusiasta la misión de la organización	X			
14	Mis compañeros y yo tenemos una meta en conjunto	X			
15	Los trabajadores de esta empresa están comprometidos con las metas de la empresa	X			
16	Mis compañeros y yo nos vemos a sí mismo como compañeros desarrollar las actividades de la organización	X			

I. CONCLUSIONES:

Es aplicable

II. FIRMA DEL JUEZ EXPERTO:



Mg. Evelyn Gabriela Chinchay Valdiviezo

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 7

Confiabilidad de las dimensiones

Instrumento	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Dimensión Liderazgo transformacional	,949	20
Dimensión Liderazgo transaccional	,884	12
Dimensión Liderazgo laissez-faire	,901	4
Dimensión estructural	,718	5
Dimensión relacional	,857	6
Dimensión cognitivo	,869	6

Como se muestra en la figura 8, la confiabilidad de cada instrumento por dimensión y superó el 70 % de confianza, denotando ser altamente pertinentes para el recojo de los datos necesarios para responder a los propósitos de la investigación.