



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

Trabajo de Suficiencia Profesional

Influencia del Liderazgo en el desempeño de los trabajadores de Cargo Transport
S.A.C., Lima, 2024

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Presentado por:

Autora: Altamirano Velasque, Sandy

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2299-7547>

Asesor: Mg. Franco Lopez, David Guillermo

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7150-8771>

Lima – Perú

2025

| | | | |
|--|---|------------------------------------|--------------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 | FECHA: 08/11/2022 |

Yo, Sandy Altamirano Velasque, egresado de la Facultad de **Ingeniería y Negocios** y Escuela Académica Profesional de **Negocios y Competitividad** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Influencia del Liderazgo en el desempeño de los trabajadores de Cargo Transport S.A.C., Lima, 2024”. Asesorado por el docente: Mg. David Guillermo, Franco López DNI: 25656486 ORCID 0009-0001-7150-8771, tiene un índice de similitud de **6 (seis) %** con código 14912:433802323 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el Turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Sandy Altamirano Velasque
 DNI: 47428262

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Mg. David Guillermo, Franco López
 DNI: 25656486

Lima, 04 de diciembre de 2025

Índices

| | |
|---|------|
| Resumen | vi |
| (Abstract) | vii |
| Introducción | viii |
| Capítulo I: Antecedentes y Descripción General de la Experiencia..... | 1 |
| 1.1 Reseña de la Empresa | 1 |
| 1.2 Ubicación y actividad de la empresa..... | 1 |
| 1.3 Misión, visión y valores de la empresa | 3 |
| 1.4 Descripción del puesto desarrollado y su entorno..... | 4 |
| 1.5 Problemática y objetivos trazados..... | 9 |
| Capítulo II: Fundamento del Tema elegido..... | 12 |
| 2.1 Bases Teóricas | 12 |
| 2.3 Antecedentes | 13 |
| 2.4 Marco conceptual..... | 16 |
| 2.5 Alternativas Metodológicas de solución | 17 |
| 2.6 Justificación de la metodología escogida..... | 18 |
| Capítulo III. Aporte y desarrollo de la experiencia | 19 |
| 3.1 Diagnóstico de la situación problemática | 19 |
| 3.2 Desarrollo de la experiencia..... | 20 |
| 3.3 Modelo de la propuesta o solución | 23 |
| 3.4 Resultados..... | 24 |
| 4. Conclusiones..... | 50 |
| 5. Recomendaciones | 51 |
| 6. Referencias Bibliográficas ‘ | 52 |

Índice general de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Ubicación de la empresa Cargo Transport. S.A.C..... | 9 |
| Figura 2. Organigrama de la empresa Cargo Transport. S.A.C.,..... | 15 |
| Figura 3. Flujograma del desarrollo de Liderazgo en Cargo Transport S.A.C..... | 41 |

Índice general de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Ubicación de la empresa Cargo Transport S.A.C..... | 10 |
| Tabla 2 GAP de Análisis de la empresa Cargo Transport S.A.C..... | 35 |
| Tabla 3 Resultado de la percepción de los trabajadores acerca del liderazgo en la empresa Cargo Transport S.A.C..... | 43 |
| Tabla 4 Resultado de la percepción de la influencia de los trabajadores acerca de los valores personales en el desempeño en la empresa Cargo Transport S.A.C..... | 44 |
| Tabla 5 Resultado de la percepción de la influencia de los trabajadores acerca de los valores interpersonales en el desempeño en la empresa Cargo Transport S.A.C. | 46 |
| Tabla 6 Resultado de la percepción de la influencia de los trabajadores acerca de la estimulación intelectual en el desempeño en la empresa Cargo Transport S.A.C..... | 47 |
| Tabla 7 Resultado de la percepción de la influencia de los trabajadores acerca del liderazgo inspiracional en el desempeño en la empresa Cargo Transport S.A.C..... | 48 |

Resumen

El trabajo realizado, cuyo tema de redacción es la Influencia del Liderazgo en el desempeño de los colaboradores de Cargo Transport S.A.C., Lima, 2024, la misma, que actualmente laboro, es sin duda un trabajo de gran importancia, que ayudara a detectar y/o corregir falencias dentro de la empresa, con un objetivo en común y/o general para todas las empresas de diferentes rubros comerciales, esto traería una mejor producción y éxito de las empresas.

Cabe mencionar que las variables del presente informe presentan una magnitud directamente proporcional, ya que al estimular el liderazgo hacia un grupo de personas podrían traer dos caminos, la primera es, al utilizar el liderazgo de una manera incorrecta, traerían consecuencias negativas dentro del grupo de colaboradores internos, sin embargo, al emplear de manera correcta el liderazgo, traería repercusiones positivas dentro del grupo de trabajos, así como una mejor producción.

Asimismo, para diagnosticar de manera correcta el ambiente de trabajo, se utilizó la entrevista, la misma, que se emplearan a todos los colaboradores sin excepción de la empresa Cargo Transport S.A.C, de esta manera poder desarrollar los objetivos trazados, para su posterior plan de acción en las mejoras propias de la empresa.

De la misma forma, al conseguir los datos correctos, se inculcarán a todos los colaboradores, en especial a los altos mandos, que al emplear de manera correcta las habilidades blandas (liderazgo, comunicación, habilidades personales e interpersonales).

Abstract

The present work of professional proficiency, whose writing topic is the Influence of Leadership on the performance of the workers of Cargo Transport S.A.C., Lima, 2024, the same one that I am currently working on, is undoubtedly a work of great importance, which will help detect and/or correct shortcomings within the company, with a common and/or general objective for all companies in different commercial areas, this would bring better production and success for the companies.

It is worth mentioning that the variables in this report present a directly proportional magnitude, since by stimulating leadership towards a group of people they could bring two paths, the first is, by using leadership in an incorrect way, they would bring negative consequences within the group of people. internal collaborators, however, when using leadership correctly, it would bring positive repercussions within the work group, as well as better production.

Likewise, to correctly diagnose the work environment, the data collection technique (survey) was used, which was used to all collaborators without exception of the company Cargo Transport S.A.C, in this way to be able to develop the objectives set. for your subsequent action plan for the company's own improvements.

In the same way, by obtaining the correct data, all employees will be instilled, especially senior managers, that by correctly using soft skills (leadership, communication, personal and interpersonal skills).

Introducción

El presente informe de Suficiencia Profesional ha sido elaborado en base a mi experiencia laboral y se ha escogido un proyecto que se desarrolló en el periodo 2024, cuyo título es “La Influencia del Liderazgo en el desempeño de los trabajadores de Cargo Transport S.A.C.”, formulándose la pregunta principal, así como sus objetivos entre los que se menciona, determinar cómo influyó las habilidades personales en el desempeño del trabajo en equipo de Cargo Transport SAC., conocer cómo influyó las habilidades interpersonales en el desempeño del trabajo en equipo de Cargo Transport SAC, determinar cómo influyó la motivación cultural en el desempeño del compromiso en el grupo de Cargo Transport SAC, conocer cómo influyó el liderazgo inspiracional en el desempeño del trabajo en equipo de Cargo Transport SAC, todos estos objetivos dirigidos, se brinda gracias, al componente del informe de suficiencia profesional.

Haciendo mención que cada empleado nuevo tiene un costo aproximado de S/. 900 (Examen médico y cursos de capacitación), y siendo requisito indispensable para pertenecer a la empresa, haber salido con un resultado apto en el examen médico y haber aprobado los cursos de capacitación, para el cargo que se va a desempeñar.

Cabe mencionar que el informe está dividido por tres (03) capítulos, de los cuales el primero, se hace referencia a la historia, ubicación, actividades realizadas, misión, visión, representación del cargo que ocupa, así como la situación actual de la empresa Cargo Transport S.A.C, el Capítulo II, se hace mención de los fundamentos teóricos, antecedentes y marco conceptual de las variables de estudio, así como la metodología empleada (correlacional, no experimental), asimismo, la técnica de recolección de datos fue la (encuesta), realizada a 498

trabajadores de diferentes áreas, y por ultimo del aporte y desarrollo de experiencia, a través de su diagnóstico de la problemática de la empresa.

Y por último se hace mención a los resultados obtenidos, con sus respectivas conclusiones, los cuales finiquitan a través de las recomendaciones brindadas por el suscrito, ya que estos mejorarían sustancialmente en la armonía laboral y compromiso de la empresa, trayendo así, su éxito.

Capítulo I: Antecedentes y Descripción de la empresa

1.1 Reseña de la Empresa

Cargo Transport S.A.C. en la actualidad se ha posicionado en el sector de hidrocarburos a nivel nacional, su compromiso en temas de bioseguridad y excelencia en calidad de servicios hacia sus clientes ha sido un preámbulo importante para registrar su marca en el mercado peruano. Se encuentra ubicado en la Av. Santa Cecilia Nro. 575, los Sauces, distrito de Ate, departamento de Lima, cuenta con una experiencia aproximadamente de 25 años, relacionado a la movilización de sustancias peligrosas, las mismas que requieren de personal altamente capacitados para la realización de este fin, respetando los estándares de prevención y los protocolos vigentes del cuidado del personal. Realizando su labor a inicios del año 2000,comensando con tres (03) camiones, realizando transporte a nivel nacional y gracias a su trabajo arduo en el mercado con una excelencia calidad de servicio, por lo que logró posicionarse de inmediato. Y en la actualidad la empresa Cargo Transport S.A.C cuenta con alrededor de 597 trabajadores; los mismos, que se han acoplado a las nuevas tendencias de tecnología de flota (sistema satelital) lo que favorece a una asistencia más segura y responsable a los clientes.

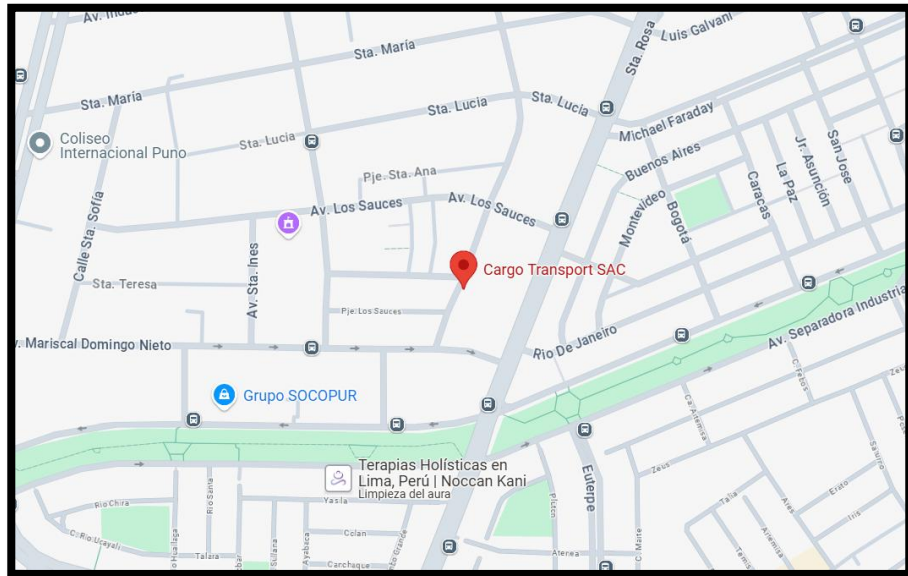
1.2 Ubicación y actividad empresarial

En la actualidad presenta 25 años laborando en el mercado peruano, contando con una trayectoria sólida en la movilización de hidrocarburos (productos químicos, gases comprimidos, materiales inflamables, corrosivos, tóxicos y radiactivos), lo que resalta a la entidad son los altos estándares en calidad de servicio que brinda a sus clientes, con ayuda de sus respaldos en sus certificaciones internacionales, asimismo, la empresa en de origen nacional, situado en Av. Santa

Cecilia, Los Sauces Ate- Lima. Dentro de sus actividades se destaca en (Transporte de Combustible, Lubricantes, Etanol, Gas, mantenimiento de Unidades Cisterna y otros).

Figura 1.

Ubicación de la empresa Cargo Transport S.A.C.



Nota: *Extraído de Google Maps.*

En la actualidad la empresa se encuentra en situación de actividad comercial, siendo autorizado por la SUNAT y concentrada en la red nacional de empresarios para la habilitación propia con el estado. (OSCE).

Tabla 1.

Ubicación de la empresa Cargo Transport S.A.C.

|  | |
|--|---|
| Detalle | La empresa Cargo Transport S.A.C. en la actualidad presenta 25 años laborando en el mercado peruano, contando con una trayectoria sólida en la movilización de hidrocarburos. |
| Razón Social | CARGO TRANSPORT S.A.C. |
| Tipo de la empresa | Sociedad Anónima Cerrada |
| RUC | 20432552072 |
| Condición | Activo |
| Fecha de inicio de las actividades | 15 / Septiembre / 1999 |
| Dirección Legal | Av. Santa Cecilia Nro. 575 |
| Distrito/Ciudad | Ate |
| Departamento | Lima, Perú |

Nota: Elaboración propia.

1.3 Misión, visión y valores de la empresa

1.3.1 Misión

Laboramos con un compromiso para lograr los objetivos trazados y lo más importante el bienestar de nuestros consumidores, a través de respuestas favorables de logística para la movilización de materiales de hidrocarburos y otros insumos que brinden tranquilidad de sus funciones.

1.3.2 Visión

Ser considerado como la mejor empresa logística, a través del empleo de tecnología moderna, para así mejorar en el liderazgo de la empresa, favoreciendo el impacto económico en el país.

1.3.3 Valores de la empresa

A través de la revisión de su política integrada de gestión y otros documentos públicos, podemos identificar los siguientes valores fundamentales de Cargo Transport S.A.C.:

Seguridad

Priorizan la seguridad en todas sus operaciones, tanto para sus colaboradores como para el público en general. Esto incluye el manejo seguro de materiales hidrocarburos, con una excelencia en manejo de protocolos de bioseguridad.

Eficiencia

Buscan optimizar sus procesos para ofrecer un servicio de transporte eficiente y puntual, cumpliendo con los plazos establecidos y minimizando los riesgos de demoras o pérdidas.

Confianza

Se esfuerzan por construir relaciones de confianza con sus clientes, basadas en la transparencia, la comunicación abierta y el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Innovación

Se mantienen en constante conocimiento de la tecnología moderna, buscando soluciones innovadoras para mejorar sus servicios y adaptarse a la competitividad del conocimiento..

Integridad

Promueven la cultura de integridad y ética en todas sus operaciones, evitando cualquier tipo de práctica corrupta o ilegal.

Flexibilidad

Se adaptan de acuerdo con el entorno que se puede presentar, generando respuestas positivas y transparentes, para satisfacer sus requerimientos.

1.4. Descripción del puesto desarrollado y su entorno

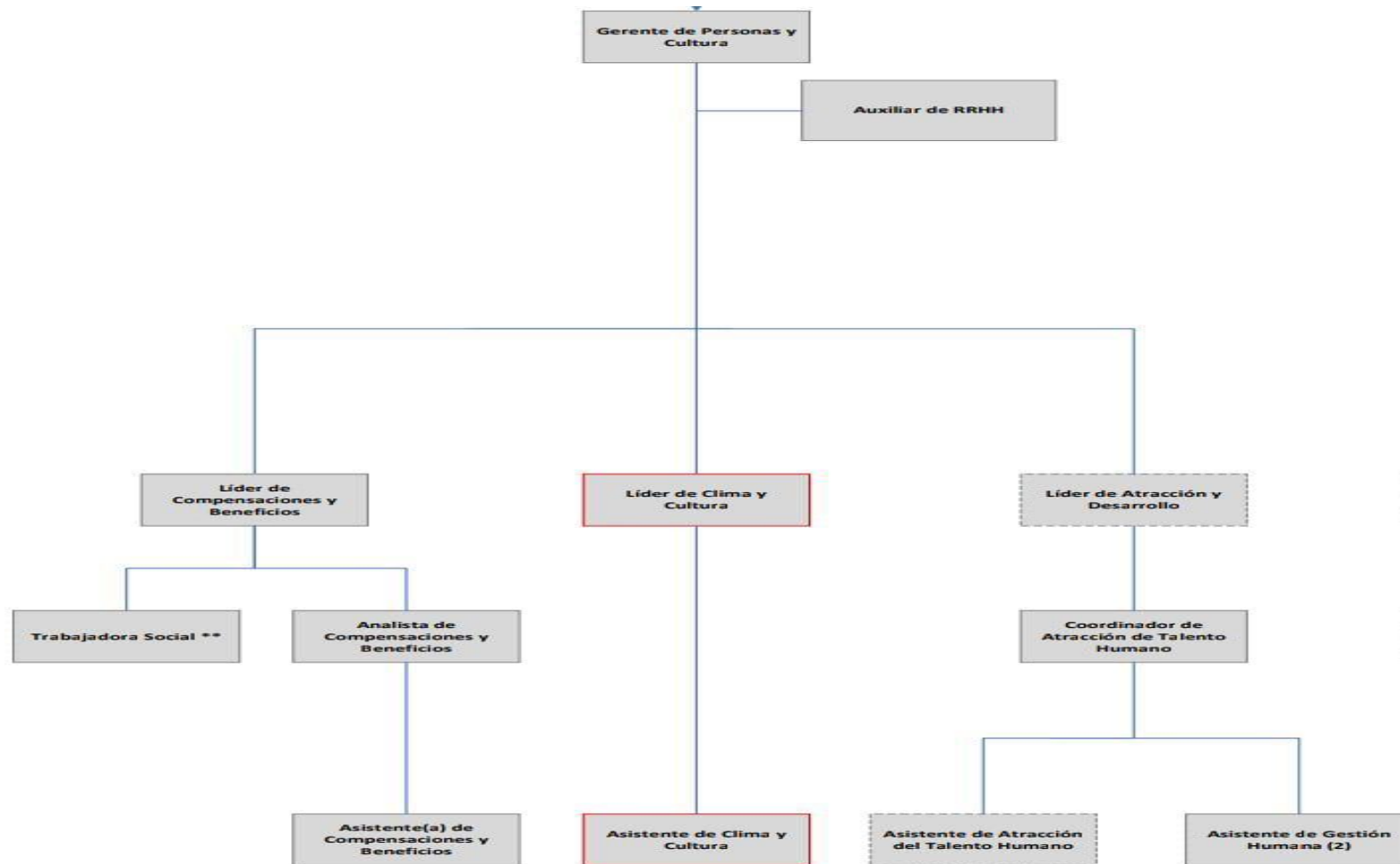
Formando parte del área de analista. Brindando compensaciones y beneficio durante 2 años de experiencia laboral me ha permitido ejecutar los procesos de administración de contratos, remuneraciones, compensaciones, casos legales y/o judiciales, dentro del marco establecido por ley y las políticas de la organización, estas son los oficios que desempeñar según mi carta funcional:

- Realización de planillas de remuneraciones, vacaciones, CTS, pensiones y beneficios de los trabajadores de Cargo Transport, respetando en todo momento por las disposiciones de ley.
- Revisación de las planillas de los trabadores, la cual se consignan los movimientos de los trabajadores, para la justificación del pago en su planilla.
- Elaboración de la contabilidad los asientos contables, así como la afluencia del registro de las vacaciones, liquidaciones, gratificaciones y sus respectivos pagos mensuales.
- Elaboración de reportes a instituciones externas según lo requerido para efectuar al aporte de AFP, SNP, Essalud, y la declaración del PLAME.
- Encargado de la afiliación en los sistemas de pensiones a nivel nacional
- Registro de las actualizaciones de información de los trabajadores actuales en el sistema de planilla y en el T-registro de SUNAT.

- Asesoramiento permanente de en la distribución de los caracteres registrados en su boleta de pago del personal miembro de la empresa.
- Elaboración de la documentación indispensable para el cesamiento de los trabajadores que no se encuentra en la empresa, compensando la compensación por el tiempo de servicio.
- Elaboración de reporte de refacturación del personal tercero que se encuentra en planilla.
- Elaboración del rol diario del personal de acuerdo con el vencimiento mensual.
- Verificación del correcto funcionamiento del sistema de planillas y coordinar con el área de sistemas la generación de reportes que se necesiten dentro del área.
- Atención a las variaciones de la documentación respectiva, con la finalidad de encontrarse al día para la continuidad de su registro en la empresa.
- Comunicación continua con los encargados, para favorecer el trabajo de sus objetivos en la determinada área.
- Participación de capacitaciones en temas de manejo de emergencias.
- Cumplir las responsabilidades asignadas en cada uno de los procesos del SIG.
- Revisión permanente del correcto llenado del SIG de su área.
- Revisión de las actividades practicadas según las disposiciones vigente de seguridad y salud ocupaciones, seguridad vial diversas actividades desarrolladas sean ejecutadas cumpliendo las normas de calidad, seguridad (safety), salud ocupacional, seguridad vial, medio ambiente, control y seguridad (BASC) y antisoborno.

Figura 2.

Organigrama de la empresa Cargo Transport S.A.C.,



1.5. Problemática y objetivos trazados

El departamento de Recursos Humanos de Cargo Transport S.A.C. enfrentó desafíos significativos en la gestión de la nómina y las relaciones laborales. Los colaboradores, principalmente del área operativa, presentaron recurrentes reclamos por pagos pendientes, como horas extras trabajadas en días feriados o de descanso. Esta situación se agravó por la saturación de trabajo en las distintas áreas, lo que dificultó el registro preciso de asistencias, vacaciones y horas extras. Como consecuencia, se generaron retrasos en los cierres de planilla y pagos, lo que a su vez desencadenó un clima laboral tenso, con alta rotación de personal y dificultades para integrar a los nuevos colaboradores. Se propuso implementar un sistema de seguimiento más riguroso en cada área, así como fortalecer los procesos de inducción para garantizar que todos los empleados conocieran las políticas de la empresa y pudieran desempeñar sus funciones de manera eficiente.

Problema General:

- ¿Cómo influyó la falta de liderazgo en el desempeño de los trabajadores de Cargo Transport S.A.C. en el contexto del transporte de hidrocarburos?

Problemas específicos:

- ¿Cómo disminuyó las habilidades personales en el desempeño del trabajo en equipo de Cargo Transport.SAC durante el año 2024?
- ¿Cómo disminuyó las habilidades interpersonales en el desempeño del trabajo en equipo de Cargo Transport.SAC en 2024?
- ¿Cómo disminuyó la estimulación intelectual en el desempeño del trabajo en equipo de Cargo Transport S.A.C. durante el año 2024?

- ¿Cómo disminuyó el liderazgo inspiracional en el desempeño del trabajo en equipo de CargoSAC durante el año 2024?

Objetivo General:

- Determinar cuál fue la influencia del liderazgo hacia el desempeño en el trabajo en equipo de Cargo Transport.SAC en 2024.

Objetivos Específicos:

- Determinar cómo influyó las habilidades personales en el desempeño del trabajo en equipo de Cargo Transport.SAC durante el año 2024.
- Conocer cómo influyó las habilidades interpersonales en el desempeño del trabajo en equipo de Cargo Transport.SAC en 2024.
- Determinar cómo influyó la estimulación intelectual en el desempeño del trabajo en equipo de Cargo Transport S.A.C. durante el año 2024.
- Conocer cómo influyó el liderazgo inspiracional en el desempeño del trabajo en equipo de Cargo Transport.SAC durante el año 2024.

Capítulo II: Fundamento del Tema elegido.

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. Liderazgo

Se entiende a la destreza de una persona en conducir a un conjunto de personas a objetivos claros, en lo relativo siempre se destina a un responsable en determinada área responsable de tal fin. Es sin duda que el liderazgo no tiene un patrón específico, al referirse que necesariamente debe ser gerente, sino más bien cualquier miembro de una determinada empresa que cuente con tal proyección. En tal sentido se entiende a la influencia de manera habitual que causa una persona, que no necesariamente debe ser una autoridad de una empresa, siempre que cuente esa marca de inspiración para movilización de masas hacia un objetivo claro. (Hernández et. al, 2020)

En tiempos actuales el liderazgo es una de las cualidades de gran significancia de las entidades, evidenciando características innata de los encargados de la conducción de la empresa, sino es una característica de la persona que muestre esta determinación para seguir guiar al grupo en todos los estratos de la empresa, la cualidad de la persona no solo se especifica en una determinada fuente o espacio geográfico, sino más bien que en países desarrollados esta característica de la persona lo han hecho fundamental dentro de la organización, siendo una cualidad de importancia en la sinergia de manera positiva entre las personas de un mismo entorno, favoreciendo las mejoras y metas trazadas de la empresa. (Hernández et. al, 2020)

Es menester precisar que el liderazgo es una característica única de la persona, que si bien es cierto se pueden adquirir si son guiados por personas correctas, ya que es sin duda, característica de suma importancia para en inducir y conducir a personas, a fin de alcanzar las proyecciones trazadas de la empresa. (Gil, 2019)

2.1.2. Características del Liderazgo

Entre las características del liderazgo que presenta las personas, los mismos, que denotan virtudes para el correcto trabajo en las entidades, lo que se detalla continuación. (Huaman y Janeth, 2019)

- Elasticidad formativa. En temas administrativos, esta característica se refiere a la al cuidado y empatía hacia las demás poblaciones.
- Destrezas comunicativas. Personas con sola presencia imponen niveles de comunicación, en un lenguaje oral o por intermedio de gestos.
- Interrelación personal. Característica propia de los líderes en generar canales de buena relación entre los miembros de una organización, donde priorice un clima de paz destacando siempre las mejoras propias de cada miembro corporativo.
- Imaginación. Característica enfocada en brindar puntos de solución a los conflictos que se pueden presentar, a través de la innovación, pero mejorando en todo momento la perspectiva de los miembros al generar la creatividad entre ellos, para que estén todos en sintonía de la empresa.
- Aprendizaje continuo. Característica de todos los líderes en obtener conocimiento de manera permanente a fin de afianzar sus lazos de personas idóneas para la conducción de personas de una organización, los mismos, que a su vez deben estar en un proceso cambiante.

2.1.3. Aspectos importantes en el Liderazgo

Los líderes mezclan cualidades de habilidades blandas y duras, para el correcto desarrollo, siendo de importancia para lograr conseguir líderes de éxito para la conducción de la empresa,

demostrando en todo momento un mecanismo móvil y diferente, entre ellas presentan lo siguiente.
(Gil, 2019)

Liderazgo y manejo del estrés en el trabajo

Un líder efectivo tiene la capacidad de desenvolverse en un ambiente laboral donde existe tensión creativa, pero también sabe cómo equilibrar los factores que generan estrés. Esto implica minimizar aquellos elementos que afectan negativamente el aprendizaje y, al mismo tiempo, fomentar aquellos que contribuyen al logro de las metas. La forma propia del líder inspira la necesidad de cambio e innovación en su equipo, pero también debe ser lo suficientemente flexible para no sobrecargar a sus colaboradores. Esto implica saber gestionar su propio tiempo y ser responsable en la asignación de tareas y compromisos hacia los demás. (Gil, 2019)

Concientizar la Atención.

El líder tiene la capacidad de establecer valores y preferencias, así como de reconocer su propio estilo de liderazgo. Además, puede evaluar el comportamiento de las personas frente a los cambios que busca promover. Solucionar con creatividad los problemas.

El líder aborda la resolución de problemas mediante una combinación de pensamiento lógico y creativo, adaptando su enfoque a la naturaleza específica de cada desafío. Enfatiza la creatividad para impulsar transformaciones en las personas. (Hernández, et. al, 2020)

2.1.4 Estilos de Liderazgo Tipo Likert

Autoritario

Se caracteriza por un enfoque autocrático y fuertemente arbitrario. El líder favorece la llegada a todas las personas que se encuentran a su alrededor de la empresa, influenciando a través de tratos con coacción para mantener el orden. La verbalización es escasa y no se percibe el compañerismo, los resultados por este comportamiento traería consigo, personal desmotivado. (Hernández, et. al, 2020)

Autoritario Benevolente

Es aquel que mantiene el poder y el compromiso en una mejor distribución de las disposiciones, pero al mismo tiempo se muestra más accesible y considerado con sus subordinados, permitiendo cierto grado de autonomía y ofrece recompensas por el buen desempeño, además de aplicar medidas disciplinarias cuando es necesario. Este tipo de liderazgo es común en entornos laborales donde la tecnología y la especialización de los trabajadores no son muy elevadas. (Huaman y Janeth, 2019)

Consultivo

Los trabajadores se involucran activamente en la definición de objetivos y tareas, lo que fomenta una comunicación bidireccional y el reconocimiento del trabajo en equipo. Este enfoque participativo, si bien impulsa la seguridad y motivación de los trabajadores, puede resultar en plazos más extensos en comparación con métodos más directivos. Este modelo suele ser común en las entidades organizadas a nivel internacional. (Hernández, et. al, 2020)

Participativo

Presenta una característica en la interacción del grupo de personas que pertenecen a un centro de labores, para su correcta toma de decisiones, llevando a un camino de dialogo adecuado y respetuoso para fomentar una mejor motivación entre sus miembros. Trayendo una atmosfera de tranquilidad, fomentando en todo momento la seguridad de manera colectiva, estos registros de liderazgo participativo es una marca de las entidades con presencia de tecnología de punta y con profesionales altamente capacitados. (Hernández, et. al, 2020)

2.2. Trabajo en equipo

2.2.1. Definición

Conjunto de personas que laboran de manera sincrónica con la finalidad de lograr los objetivos trazados, empleando diversos métodos para tal fin. Es sin duda la aplicación de diversas características propias de cada persona que labora en una determinada empresa, aportando experiencia, conocimiento dentro de la organización. (Patricia, 2019)

El trabajo en equipo exige que los integrantes posean cualidades como la cooperación, la disposición a asistir a los demás y la mentalidad de que ante un inconveniente se debe actuar en conjunto, ya que prevalece la meta compartida. Requiere de la disponibilidad de los recursos y habilidades de los colaboradores para lograr los objetivos. Por supuesto, si un elemento falla, lamentablemente los resultados no serán los esperados y se hará evidente la ausencia de trabajo en equipo en dicha organización. (Patricia, 2019)

En el ámbito empresarial actual, el trabajo en equipo se ha posicionado como pieza elemental para la realización de las metas propias de la empresa. Sin embargo, su implementación efectiva puede representar un reto considerable. En el contexto latinoamericano, se plantea la

necesidad de trascender la visión del trabajo en equipo como una tendencia pasajera y adoptarlo como un modelo de gestión intrínseco a la cultura organizacional. (Ramírez-Sacta et.al, 2024)

2.2.2. Tipos de grupo de Trabajo

Equipos para resolver problemas

Estos equipos demuestran una gran capacidad para el análisis y la planificación, pero carecen de la oportunidad de ver sus propuestas materializadas. La falta de implementación limita el impacto positivo que podrían tener en la organización. (Sotomayor y Muñoz, 2023)

Equipos de trabajo autodirigidos

Su potencial para gestionar áreas clave como la planificación y la evaluación, enfrentan obstáculos significativos. El ausentismo y la rotación del personal son dos de los principales desafíos que las organizaciones deben abordar para asegurar el éxito de este equipo. (Sotomayor y Muñoz, 2023)

Equipos Virtuales

Estos equipos, a diferencia de aquellos que comparten un espacio físico de trabajo, operan de manera remota. La tecnología es su herramienta principal, y se encuentran dispersos en diferentes áreas de la empresa, lo que fomenta la creación de redes de información. A pesar de esto, la falta de contacto personal con los compañeros puede ser un obstáculo para la integración y la colaboración cuando interactúan en persona. (Sotomayor y Muñoz, 2023)

2.3. Desempeño laboral

2.3.1 Definición

La valuación en el desenvolvimiento del trabajo debe ser personalizado, ya que mide la contribución individual de cada empleado. Estos mecanismos de revisión al personal se da gracias al área de RR. HH, siendo de crucial importancia reconocer que el rendimiento de cada persona influye de manera significativa en el bienestar de la entidad. (Hernández, et. al, 2020)

Implicando una serie de acciones y comportamientos que un individuo realiza en el ámbito laboral, favoreciendo mejoras en el bienestar de la empresa en un periodo determinado. Estas conductas, manifestadas por uno o varios individuos en diferentes momentos, impactan directamente en la capacidad de la organización para alcanzar sus metas. (Mercedes, 2019)

Sentirse bien en el trabajo es más que cumplir con las obligaciones. Significa estar satisfecho, contento y tener las cualidades que favorezcan el desarrollo de los trabajadores que pertenecen a la empresa. Esto incluye tener buenas relaciones con los compañeros, sentirse dueño de la propia vida y desarrollarse en todos los aspectos. (Kosec, et al. 2022)

2.3.2 Evaluación del Desempeño

Si bien la evaluación de los empleados siempre ha sido relevante, su importancia se ha intensificado en el entorno laboral actual. Conocer el rendimiento a generado un ítem de suma importancia para el triunfo de la empresa. Un vistazo a la evolución histórica de estos procesos

revela cómo han cambiado para adaptarse a las necesidades cambiantes a lo largo del tiempo.
(Mercedes, 2019)

2.3.3 Importancia del desempeño Laboral

En el ámbito empresarial actual, revela como un componente esencial para la gestión efectiva. A través de ella, las organizaciones pueden obtener una visión clara del rendimiento de sus empleados y determinar si sus esfuerzos ayudan a mejorar en el propósito de la empresa. Un análisis riguroso del desempeño proporciona datos valiosos que ayudan a mejorar respuestas estratégicas, asegurando que cada acción emprendida esté en sintonía con las metas de la entidad.
(Willian, 2020)

2.3.4 Componentes claves para el buen desempeño

Responsabilidad

La dedicación y el esmero al realizar una tarea reflejan el conocimiento que tiene una persona sobre sus objetivos y deberes, y esta responsabilidad recae en el individuo. (De vetori Jorge Daniel, 2022)

Productividad

Es el resultado de una gestión eficiente que sabe integrar de manera armónica la ciencia, RR. HH, estructura empresarial y las metodologías de trabajo. Esta gestión busca maximizar el esfuerzo del trabajo del personal en el desempeño del equipo. (Velásquez, 2022, pag.30)

2.4. Marco conceptual

Conjunto clave que definen y delimitan el objeto de estudio, los que a continuación se detalla:

- **Líder.** – Agente responsable de encaminar masas humanas, ya sea en el ámbito laboral, social o comunitario. (Callado, 2024)
- **Liderazgo.** – Capacidad de una persona para ejercer una influencia significativa en otros, especialmente dentro de un grupo, es una cualidad individual clave. (Eduardo, 2021)
- **Trabajo.** - Persona que realiza una labor para lograr una meta, ya sea produciendo bienes, brindando servicios o simplemente satisfaciendo una necesidad. (Hernández et. al, 2020)
- **Equipo.** - Conjunto de personas que trabajan juntas en base a objetivos comunes.
- **Desempeño.** - Progreso de cada persona se evalúa de forma independiente, considerando su dedicación personal.. (Huaman y Janeth, 2019)

2.5. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Sánchez, (2024). El trabajo presentado por el investigador, radica como finalidad, en conocer al liderazgo como un mecanismo de estrategia para el buen engranaje en el trabajo conjunto, en las tiendas de Polly Express C.A. Siendo un estudio descriptivo, no experimental; que fueron practicados a individuos para el presente trabajo de investigación, siendo un total de trece trabajadores (entre los que destacan miembros directivos, área de administración y otros). Al culminar el análisis metodológico se procedió a la obtención de resultados a través de preguntas formuladas por el autor. Las respectivas preguntas formuladas fueron evaluadas y validadas por personas expertas en la respectiva materia, para así proceder a calcular y validar a través de la confiabilidad de Alfa Cronbach, trayendo el valor de 0.96 de confiabilidad, demostrando ser una veracidad muy alta. Este resultado mostrado permitió conocer la precaria aparición del liderazgo en el entorno empresarial. Concluyendo que, a falta del liderazgo, no resolverían los objetivos trazados de la empresa.

Benito, (2021). El presente trabajo realizado sobre el Liderazgo y su influencia en los miembros de la empresa, es de suma importancia en todos los campos sociales, ya que permite la influencia para lograr objetivos trazados por la empresa. En su estudio mostrado presento como meta a lograr la conexión que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo en un centro de salud en el año 2021. Cabe mencionar que los participantes de este trabajo se desempeñan en labores asistenciales en el centro médico, para la recolección de los datos se emplearon preguntas secuencialmente para conocer los resultados de cada variable, al obtener los resultados estos fueron procesados a través de un programa estadístico, permitiendo contrarrestar la información y obtener

resultados más fiables. Al termino se mostraron resultados que si hay influencia en la relación de ambas variables de estudio. Concluyendo que existe sinergia positiva entre ambas variables en el centro de salud Renal, demostrando asi que su influencia traería mejoras positivas.

Antonio, (2021). El presente estudio busca conducir la conducta de las personas para un correcto desenvolvimiento en determinados ambientes, a fin de elevar sus habilidades en beneficio personal y común, siendo indispensable un correcto apego de valores personales para ayudar a la interconectividad entre los miembros de un mismo grupo de trabajo, es asi que es de suma importancia enfocarse en averiguar cómo influye el liderazgo en el entorno laboral, siendo un estudio enfocado en primera instancia en los centros de formación para un correcto beneficio propio. Siendo el objetivo del presente trabajo averiguar como el liderazgo ayuda a mejorar las virtudes y perspectivas personales. Esta premisa será el comienzo para conocer y averiguar cómo mejora la conducta de la persona al ser influenciado por el liderazgo, empleando, un estudio no la metodología, no experimental. Concluyendo que las personas que han sido participes de la presente investigación al ser influenciados por el liderazgo transicional mejorarían el correcto desempeño en la empresa.

Suarez et al. (2020). El presente trabajo se evoca en conocer y analizar el correcto trabajo en equipo, el mismo que favorecería y traería mejores resultados en beneficio en la enseñanza universitaria. El autor a través de su procedimiento científico, se obtuvieron la información necesaria, permitiendo averiguar la inspección del docente y personal calificados, sobre los problemas presentados. Concluyendo que al estar comprometido con la institución, favorece

generosamente en el cumplimiento de las metas, ya que brinda un cambio en la mejora de la calidad de vida de los universidad.

- **Antecedentes Nacionales**

Eduardo (2021). En la presente investigación tuvo como finalidad en conocer la investigación del liderazgo en el trabajo de los catedráticos en un determinado centro educativo, 2019. de los directivos y el trabajo colaborativo entre los catedráticos de un centro educativo de nivel secundario durante el año 2019. El estudio involucró a 30 docentes, empleando una metodología cuantitativa, no experimental. La información recolectada fue a través de las preguntas elaboradas y siendo analizada mediante la prueba estadística de Spearman.

La información extraída hicieron hincapié que la mayoría de los docentes percibían el liderazgo de sus directivos como deficiente, con un menor porcentaje que lo consideraba moderado y solo una pequeña minoría que lo veía como eficiente. De manera similar, la percepción del trabajo en equipo entre los docentes también fue mayoritariamente deficiente, con una proporción menor que lo consideraba moderado o eficiente.

Y al plasmar la información a nivel estadístico, mostro una relación significativa del liderazgo y el comportamiento del equipo en relación con el trabajo. Estos resultados obtenidos ayudarían a plasmar que el liderazgo efectivamente ayudaría a mejorar condiciones positivas entre el grupo de trabajo de una determinada empresa.

Oscar, (2018). La investigación realizada brindo reconocer interconexión del liderazgo de gerencia y la influencia del grupo de trabajadores del nosocomio nacional “Augusto B. Legui, institución de la PNP, en el año 2018. Siendo un trabajo metodológico no experimental, descriptivo, donde los participantes que conformaron esta investigación pertenecieron al nosocomio citado líneas precedentes. Para recolectar la información del estudio se empleó el cuestionario, el mismo, que fue validado por personal capacitado en temas de metodología científica, es sin duda un mecanismo de importancia para dar fiabilidad al instrumento a emplear. Al obtener los resultados, fueron sometidos a una escala estadístico del alfa de Cronbach, con ayuda a su vez del estudio estadístico, permitió conocer la significancia de relación de ambas variables del trabajo, caber mencionar que los respectivos cuestionarios fueron realizados de manera independiente para conocer los resultados de ambas variables. Concluyendo que, al ser sometido el liderazgo en un grupo de personas, y si estos son usados de manera correcta, favorecerían al éxito de la empresa.

Condori, (2023). El estudio explora el vínculo entre el liderazgo y el desempeño del trabajo en equipo entre docentes de una institución educativa en Cusco durante el año 2022. La investigación adoptó un enfoque básico y cuantitativo. Se aplicaron cuestionarios a 140 catedráticos del nivel primaria y secundaria. Los resultados principales indican una correspondencia significativa entre ambas variables. Esto sugiere que al emplear de manera correcta el liderazgo efectivo induce favorablemente en el trabajo de los catedráticos. Se halló una relación positiva entre el liderazgo académico y el trabajo en equipo, así como correlaciones moderadas entre el liderazgo situacional, innovador, técnico y estratégico con la colaboración del personal docente. Estos hallazgos sugieren que diferentes estilos de liderazgo pueden tener un

impacto positivo en la eficiencia del trabajo en equipo dentro de la institución. En conclusión, se evidenciaron la relación positiva entre ambas variables.

Elizabeth y Raquel (2019). El presente trabajo de estudio surge de la observación de problemáticas en el Instituto Técnico, donde los docentes enfrentan desafíos relacionados en el desenvolvimiento del liderazgo en el trabajo en equipo. La idea principal del trabajo fue determinar la influencia existente entre ambas variables del cuerpo docente de un Instituto Técnico de Cajamarca durante el año 2018.

Metodológicamente, el estudio enmarca una metodología cualitativa de un diseño no experimental y correlacionar. La población objetivo está constituida por 50 docentes de ambos sexos pertenecientes al mencionado instituto. A través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, se seleccionó una muestra de 38 docentes para el estudio.

Los resultados principales evidencian una relación significativa y directa entre ambas variables. Refiriendo que, a mayor desarrollo del liderazgo docente, se promueve un mayor desarrollo del trabajo en equipo entre los mismos. En conclusión, se confirma la significancia de la presente variable de estudio, liderazgo y trabajo en equipo de los docentes del presente estudio. Las dimensiones analizadas para cada variable respaldan esta conclusión, demostrando que ambas competencias se encuentran interrelacionadas y se potencian mutuamente.

2.6. Justificación de la metodología escogida

La justificación metodológica del estudio en mención estaba relacionada con la influencia del liderazgo como una herramienta de suma importancia para elevar la mejora en el rendimiento del trabajo en equipo. Era, sin duda, importante no solo en el campo laboral y empresarial, sino que era preciso emplearlo en nuestra vida cotidiana.

Cabe mencionar que el trabajo, según la metodología empleada, era de tipo aplicativo, porque utilizaba información del liderazgo y el impacto que ocasionaba al ser empleado de manera correcta en el equipo de trabajo, aplicados a los trabajadores de CARGO TRANSPORT. SAC, en la cual laboraba en la actualidad, con alrededor de cuatrocientos noventa y ocho (498) trabajadores en situación de actividad, siendo a su vez, un nivel correlacionar, ya que buscaba encontrar la influencia o correlación de ambas variables, así como un diseño no experimental porque no aplicaba las variables entre sí para determinar resultados, más bien se recopiló a través de la observación de los resultados proporcionados por la encuesta.

Asimismo, al emplear de manera correcta la metodología, brindaba poder determinar la causa y efecto de las variables, si realmente favorecía o no, ya que si el liderazgo era empleado de manera errónea podría generar un clima laboral tenso y por ende un bajo rendimiento, ahora si existía una buena o aceptable canalización de comunicación entre sus miembros mejoraría al máximo el desarrollo personal y por ende traería resultados positivos de la empresa.

Capítulo III: Aporte y Desarrollo de la Experiencia

3.1. Diagnóstico de la situación problemática

La carencia del liderazgo efectivo de las empresas peruanas se había convertido en un desafío recurrente, impactando negativamente en el desempeño de manera individual y colectivo, así como en la productividad general en la empresa Cargo Transporte S.A.C. Siendo una empresa que brindaba sus servicios en temas de transporte de mercancías a nivel local, en diferentes partes del Perú, de un crecimiento proporcionado, por lo que era indispensable proyectarse en el crecimiento del potencial humano para lograr mejores resultados en la empresa.

La situación que atravesaban las empresas de hoy en día, en temas relacionadas al intensificar los valores propios de los trabajadores para un mejor desempeño de la empresa, se veía afectada por diferentes causas, entre ellas la falta de liderazgo de las personas que se encontraban a cargo del grupo humano, los mismos, que mermaban la productividad, es así, en el caso de la empresa Cargo Transporte SAC, mostraban con características de personalidad autoritaria de parte de los gerentes, impidiendo que existiera una comunicación fluida entre los integrantes del equipo de trabajo de la empresa, existiendo disconformidad en la armonía laboral de los trabajadores (conductores), los mismos que manifestaban cambios de urgencia de la gerencia, cabe mencionar que existía a su vez la falta de empatía hacia los colaboradores, así como el desconocimiento de la existencia de los trabajadores que conformaban las mismas, y más aún la falta de compañerismo y solidaridad hacia el personal de reciente ingreso a la empresa, trayendo como consecuencia la falta de cariño e interiorización de sus miembros; todo era sin duda un problema que abarcaba la empresa en tiempos actuales y era de suma importancia enfocarnos para la propuesta de mejores temas de habilidades blandas que ayudarían a mejorar la armonía laboral entre los trabajadores.

En tiempos actuales el liderazgo es una herramienta importante e indiscutible de las empresas, es decir evocarse más en temas de habilidades blandas, desplazando no del todo a temas relacionados de las habilidades duras para lograr un mejor desarrollo del éxito de la empresa, es así, que este componente del talento humano es importante para entablar las metas propuestas de la entidad y mejorar relaciones interpersonales de la organización.

Cada colaborador de la empresa es un mundo distinto y es indispensable conocerla, para poder abordar un correcto liderazgo, mejorando la conducción del éxito de los colaboradores de la empresa y desarrollo personal. El camino de tener resultados positivos para mejorar el rendimiento en la producción y colaboración de los trabajadores en la empresa se basa a diversos factores que inoculan a la personalidad del colaborador, entre ellas se encuentra el liderazgo, pero al analizar en entorno laboral de la empresa cargo transporte SAC., se determina mientras hay una buena convivencia y satisfacción, traería un mejor compromiso de los trabajadores, para el éxito de la empresa, y esto es por la presencia del empleo correcto del liderazgo.

Una cultura organizacional débil, con líderes poco preparados para motivar y guiar a sus equipos, está obstaculizando la innovación y la productividad. La falta de comunicación clara, de poca transparencia y la falta de un ambiente de confianza están erosionando la cohesión de los equipos y afectando directamente los resultados de las empresas. Es urgente desarrollar programas de formación en liderazgo y fomentar una cultura organizacional que valore el trabajo en equipo y la colaboración.

Figura 2.

Diagnóstico de la problemática



Nota: Creacion propia

Tabla 2

GAP de Análisis de la empresa Cargo Transport S.A.C.

| Habilidad de Liderazgo | Nivel Actual, ¿Cómo estamos? | Nivel Deseado, ¿A dónde queremos llegar? | Brecha, ¿Qué nos falta? | Acciones |
|------------------------------|--|---|---|--|
| Comunicación Efectiva | Algunos líderes se comunican claramente, pero otros tienen dificultades para transmitir mensajes importantes o dar retroalimentación constructiva. | Todos los líderes comunican de manera clara, concisa y persuasiva, adaptando su estilo a diferentes audiencias y situaciones. | Falta de capacitación en comunicación, herramientas y técnicas para mejorar la claridad y el impacto de los mensajes. | Talleres de comunicación, entrenamiento en habilidades de presentación, desarrollo de protocolos de comunicación interna. |
| Toma de Decisiones | Las decisiones se toman a veces de forma lenta o impulsiva, sin considerar todas las opciones y riesgos. | Los líderes toman decisiones oportunas, informadas y estratégicas, considerando el impacto a corto y largo plazo. | Necesidad de mejorar el análisis de problemas, la evaluación de alternativas y la gestión de riesgos. | Implementación de metodologías de toma de decisiones, capacitación en pensamiento crítico y resolución de problemas. |
| Gestión de Equipos | Algunos líderes motivan y empoderan a sus equipos, pero otros tienen dificultades para delegar tareas, dar reconocimiento y manejar conflictos. | Todos los líderes inspiran, motivan y desarrollan a sus equipos, creando un ambiente de trabajo colaborativo y de alto desempeño. | Falta de habilidades de liderazgo en gestión de personas, delegación, coaching y resolución de conflictos. | Programas de desarrollo de liderazgo, entrenamiento en habilidades de gestión de equipos, mentoría y coaching individual. |
| Visión Estratégica | La visión de la empresa no está claramente comunicada o no se refleja en las acciones de los líderes. | Todos los líderes comprenden y transmiten la visión, misión y valores de la empresa, alineando sus objetivos y acciones con la estrategia organizacional. | Necesidad de fortalecer el conocimiento de la estrategia empresarial y la capacidad de comunicarla e implementarla. | Talleres de planeación estratégica, sesiones de comunicación de la visión y valores, establecimiento de objetivos y metas alineadas con la estrategia. |
| Adaptabilidad | Los líderes tienen dificultades para adaptarse a los cambios del entorno o para liderar en situaciones de incertidumbre. | Todos los líderes son flexibles, resilientes y capaces de adaptarse rápidamente a los cambios, liderando con confianza y visión en entornos dinámicos. | Falta de desarrollo de habilidades de adaptabilidad, gestión del cambio y liderazgo en la incertidumbre. | Entrenamiento en gestión del cambio, desarrollo de la resiliencia, participación en proyectos de innovación y mejora continua. |

Nota: Creación propia

3.2 Desarrollo de la experiencia

El análisis en la entidad Cargo Transport S.A.C. reveló una serie de problemáticas relacionadas con el liderazgo, la comunicación y la cultura organizacional. La suscrita elaboró un plan de trabajo que fue presentado a los altos mandos de la empresa, basándose en fundamentos científicos que resultaron en evidencia positiva para el comportamiento de la totalidad de la empresa, a fin de brindar mejoras para un mejor manejo del liderazgo.

En el lugar se mostraron las deficiencias de la empresa, las mismas que contaban con líderes autoritarios, falta de empatía, ausencia de habilidades blandas, entre otras que disminuyeron la capacidad operativa de la empresa. Por esta razón, a través de lo ya planteado líneas arriba según la problemática que presenta la empresa Cargo Transport S.A.C., se propuso un plan de acción que se centró en mejorar e intensificar las habilidades de los colaboradores, mejorando la cultura organizacional, empleando un diagrama de GANTT de trabajo donde se mencionó las actividades planeadas.

Es así que se implementaron programas de desarrollo de habilidades blandas, para fortalecer la formación del liderazgo transformacional para que los gerentes aprendan a inspirar, motivar y empoderar a sus equipos, así como técnicas de comunicación afectiva para fomentar un diálogo abierto y transparente con sus colaboradores, y siempre acompañado de una inteligencia emocional para que modulen sus propias emociones.

Dentro del GANT, se implementó la evaluación del desempeño y feedback, para evaluar las mejoras en el desempeño de la empresa de manera justa y transparente, a fin de mejorar que los líderes proporcionen retroalimentación constructiva a los miembros de la empresa. Asimismo, se planteó el coaching y mentoría a los trabajadores de reciente ingreso a fin de facilitar la integración con el equipo de trabajo de la empresa.

Todas estas plantaciones enmarcadas en el GANT trajeron grandes beneficios relacionados a un mayor compromiso de los empleados, mejoramiento del clima laboral, trayendo sin duda mejores resultados en la empresa Cargo Transport S.A.C.

La transformación de Cargo Transport S.A.C. requirió un esfuerzo conjunto de todos los niveles de la organización. Al invertir en el desarrollo de habilidades blandas (liderazgo y otros), para el correcto desarrollo cultural de la empresa se superó desafíos actuales, para establecer futuros prometedores dentro del plan empresarial.

3.3 Modelo de la propuesta o solución

Se elaboró la propuesta de solución, con lo que respeta a los objetivos del presente trabajo de suficiencia profesional, se dio inicio en conocer la problemática que actualmente aborda la empresa de Cargo Transport S.A.C, siendo los problemas latentes la falta de liderazgo., y estos como debilitan el correcto funcionamiento de la empresa, y al conocer los acontecimientos y causas que originarían esta problemática, conllevaría en mi persona la elaboración de diversas actividades que ayudarían a mejorar las mejores relaciones interpersonales entre los miembros de trabajadores que conforman la empresa.

En el dinámico mundo del transporte y la logística, el liderazgo efectivo es uno de los puntos esenciales para lograr las metas propias de la empresa. Cargo Transport S.A.C. reconoce la importancia de cultivar líderes sólidos que inspiren, motiven y empoderen a sus equipos. Esta propuesta presenta un enfoque integral para fortalecer el liderazgo en la empresa, utilizando

metodologías y herramientas de vanguardia como el Business Model Canvas (BOM), UTIL, Bizagi, OKR y Power BI.

En este contexto realizaremos un diagnóstico de la situación actual empleando metodologías y herramientas como:

Análisis BOM: Evaluaremos el modelo de negocio actual de Cargo Transport S.A.C. para identificar áreas de oportunidad y desafíos en relación con el liderazgo. Esto nos permitirá comprender cómo el liderazgo impacta en los diferentes aspectos de la empresa, desde la operación hasta la satisfacción del cliente.

UTIL: Aplicaremos la metodología UTIL, para analizar el estilo de liderazgo presente en la organización. Identificaremos fortalezas y debilidades, y determinaremos cómo el liderazgo puede impulsar la innovación y el crecimiento.

A partir del enunciado citado líneas arriba, brindaremos propuestas de solución como talleres capacitaciones, enfocadas en habilidades de liderazgo esenciales, como comunicación efectiva, gestión de equipos, resolución de problemas, y pensamiento estratégico, de la misma manera ayudada por las mentorías y coaching, donde líderes experimentados guiarán y apoyarán a líderes emergentes, a través de sesiones de coaching personalizado para abordar desafíos específicos y potenciar el desarrollo individual.

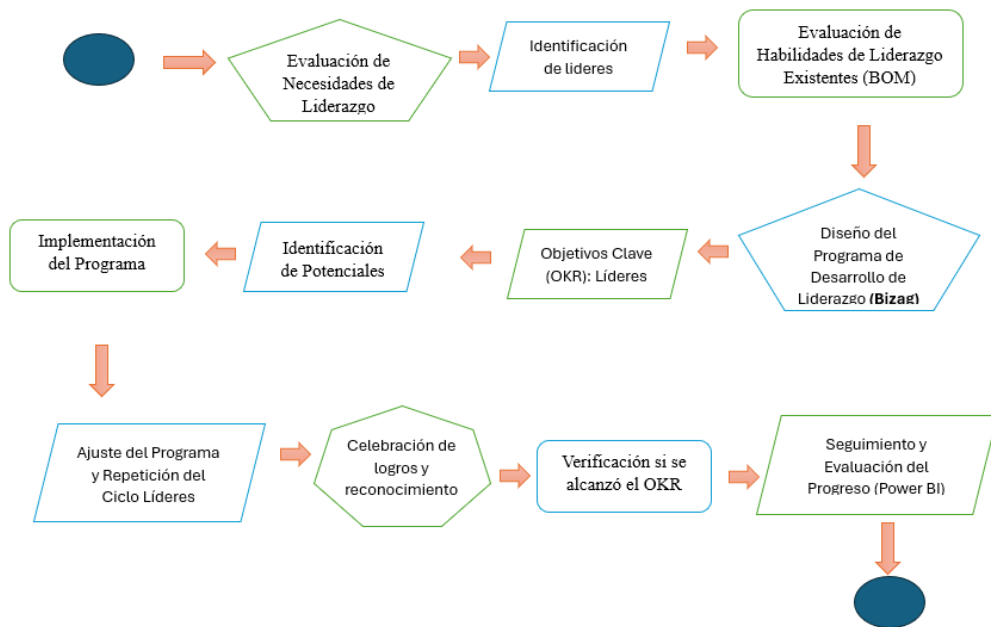
Asimismo, el OKR, a fin de entablar metas claras y sostenibles para el desarrollo de programas de liderazgo, permitiendo conocer el progreso y evaluar el impacto del programa en el desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa.

La empresa a su vez implementara herramientas de gestión y análisis como BUZAGI, para modelar y optimizar procesos clave relacionados con el liderazgo, como la gestión del talento, la

apreciación del desempeño y la comunicación interna. Esto facilitará el reconocimiento y la propuestas de solución a mejoras continuas y sobre todo el POWER BI, a fin de crear paneles de control visuales que permitan monitorear el progreso de los OKR del programa de liderazgo y analizar datos relacionados con el desempeño de los equipos, la satisfacción de los empleados y otros indicadores clave.

Esta propuesta representa una oportunidad para fortalecer el liderazgo en Cargo Transport S.A.C. y preparar a la empresa para un futuro exitoso. Al invertir en el desarrollo de sus líderes, Cargo Transport S.A.C. estará en una posición privilegiada para alcanzar sus objetivos estratégicos y superar a la competencia.

Figura 3. Flujograma del desarrollo de Liderazgo en Cargo Transport S.A.C



Nota: Elaboración propia

3.4. Resultados

Después de haber sometido los mecanismos establecidos para la obtención de la información necesaria a los colaboradores de la entidad de Cargo Transport S.A.C., Lima, 2024, presentando resultados que serán representados a través de figuras y tablas, de esta manera poder desarrollar y resolver los objetivos tanto general como específicos del presente informe de sustentación de suficiencia profesional, la cual especifica la influencia del liderazgo hacia el desempeño en el grupo de colaboradores de Cargo Transport SAC en 2024, así como los objetivos secundarios descritos líneas precedentes.

Dentro de los alcances que se establecieron para determinar el objetivo general y llegar a mejorar a través de actividades, que a continuación se detalla:

1. Una breve entrevista de manera individual con personal de diferente categoría jerárquico, para conocer obtener información más detallada sobre como las habilidades personales de los líderes influyen en la motivación, la colaboración y la productividad de los equipos de trabajo.
2. Análisis de la documentación interna de la empresa, evaluando su desempeño, para evidenciar de cómo las habilidades personales de los líderes han influido en los resultados de los equipos de trabajo.

A través de estos análisis se pudo determinar los resultados de la presente tabla:

Tabla 3

Resultado de la percepción de los trabajadores acerca del liderazgo en la empresa Cargo Transport S.A.C.

| Liderazgo en la empresa | | |
|-------------------------|----------------|------------------------|
| No. | Cualidades | Total, de trabajadores |
| 1 | comunicación | 90 |
| 2 | motivación | 85 |
| 3 | clima laboral | 108 |
| 4 | no pres. cual. | 215 |
| | Total | 498 |

Nota. Elaboración propia

La presente tabla muestra el total de trabajadores de la empresa Cargo Transport SAC en el año 2024, la cual muestra la percepción de los trabajadores acerca del liderazgo que han tenido los líderes de la empresa, resaltando una gran población que no cuentan con características propias de un líder, la cual disminuiría la falta de influencia positiva para un mejor desempeño para la empresa.

La cual conllevaría a que los líderes generales de la empresa muestren mayor interés en implementar actividades que ayuden a mejorar esta situación:

1. Implementados programas de capacitación y desarrollo para fortalecer las habilidades de liderazgo.
2. Promueve una comunicación abierta y efectiva entre líderes y equipos.
3. Establecer metas claras para que comprendan como ayudan sus labores en las metas de la empresa.

Fig.4

Indicaciones para la entrevista a los colaboradores de la empresa Cargo Transport SAC



Nota. Imagen proporcionada por la *empresa Cargo Transport SAC*

Dentro de los alcances que se establecieron para determinar el primer objetivo específico del presente trabajo se realizaron las siguientes actividades que a continuación se detalla:

1. Evaluación de habilidades:

Evalúa las habilidades personales de los líderes (autoconciencia, autogestión, motivación).

2. Análisis de impacto: Determina cómo estas habilidades influyen en el comportamiento del líder y en el desempeño del equipo.

A través de estos análisis se pudo determinar los resultados de la presente tabla:

Tabla 4

Resultado de la percepción de la influencia de los trabajadores acerca de las habilidades personales en el desempeño en la empresa Cargo Transport S.A.C.

| Influencia de las habilidades personales en el desempeño | | |
|--|----------------|--------------|
| N°. | Cualidades | Trabajadores |
| 1 | autoconciencia | 100 |
| 2 | autogestión | 85 |
| 3 | Motivación | 98 |
| 4 | Otros | 215 |
| | Total | 498 |

Nota. Elaboración propia

La presente tabla muestra el total de trabajadores de la empresa Cargo Transport.SAC en el año 2024, la cual al ser sometido a la evaluación de habilidades (autoconciencia, autogestión, motivación) y análisis de impacto de la influencia de estos mismos hacia los líderes se pudo determinar que del total de trabajadores que fueron sometidos a estas pruebas, doscientos quince (215) trabajadores identificaron que los líderes y personas encargadas no contaban con habilidades interpersonales, motivo por el cual no había una influencia positiva para la mejora de la empresa, motivo por el cual conllevaría a un correcto plan de trabajo para resolver estos inconveniente y

mejorar las habilidades y de esta manera obtener resultados favorables, a través de las siguientes actividades que se especifica:

1. Desarrollo de habilidades: Ofrece capacitación en habilidades personales para mejorar la inteligencia emocional y la capacidad de liderazgo.
2. Coaching: Brinda sesiones de coaching individualizado para ayudar a los líderes a desarrollar sus habilidades personales.

Fig.5

Indicaciones para la entrevista a los colaboradores de la empresa Cargo Transport SAC



Nota. Imagen proporcionada por la *empresa Cargo Transport SAC*

Dentro de los alcances que se establecieron para determinar el Segundo objetivo específico del presente trabajo, se realizaron las siguientes actividades que a continuación se detalla:

1. Evaluación de habilidades:

Evalúa las habilidades interpersonales de los líderes (empatía, resolución de conflictos).

2. Análisis de impacto: Determina cómo estas habilidades influyen en la dinámica del equipo y su desempeño.

Tabla 5

Resultado de la percepción de la influencia de los trabajadores acerca de los valores interpersonales en el desempeño en la empresa Cargo Transport S.A.C.

| Influencia de las habilidades interpersonales en el desempeño | | |
|---|-------------------------|--------------|
| Nº. | Cualidades | Trabajadores |
| 1 | Empatía | 120 |
| 2 | Resolución de conflicto | 143 |
| 4 | Otros | 235 |
| Total | | 498 |

Nota. Elaboración propia

La presente tabla muestra el total de trabajadores de la empresa Cargo Transport SAC en el año 2024, al ser sometidos a una evaluación de igual manera como el acápite precedente, se realizó una evaluación de habilidades interpersonales de los líderes en lo concerniente a la empatía y la resolución de conflicto y respuestas negativas de los trabajadores no perciben estas habilidades mencionadas, trayendo así que del total de personas evaluadas, doscientos treinta y cinco (235) no perciben habilidades personales de empatía y resolución de conflicto que ayuden a intensificar a

las mejoras de los trabajadores para tener un buen resultado positivo en la empresa, es sin duda una cifra alarmante para los encargados generales, que buscan a escalas triunfales a la empresa, y más aún, que en la actualidad las habilidades blandas de los trabajadores de la empresa es de suma importancia para lograr el éxito; es así que en vista de esto se emplearon mecanismos de solución para ayudar según se especifica en los puntos siguientes:

1. Entrenamiento en resolución de conflictos: Capacita a los líderes en estrategias para resolver conflictos de manera constructiva.
2. Fomentar la colaboración: Crea actividades y espacios que fomenten la colaboración y el trabajo en equipo.

Fig.6

Indicaciones para la entrevista a los colaboradores de la empresa Cargo Transport SAC



Nota. Imagen proporcionada por la *empresa Cargo Transport SAC*

Como tercer planteamiento de los alcances que se establecieron para determinar el Tercer objetivo específico del presente trabajo, se realizaron las siguientes actividades que a continuación se detalla:

1. Análisis de liderazgo: Evalúa cómo los líderes estimulan la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico en sus equipos.
2. Medición del impacto: Determina cómo la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño del equipo (resolución de problemas, generación de ideas).

Tabla 6

Resultado de la percepción de la influencia de los trabajadores acerca de la estimulación intelectual en el desempeño en la empresa Cargo Transport S.A.C.

| Influencia de estimulación intelectual en el desempeño | | |
|--|---------------------|--------------|
| Nº. | Cualidades | Trabajadores |
| 1 | Creatividad | 105 |
| 2 | Innovación | 110 |
| 3 | Pensamiento crítico | 125 |
| 4 | Otros | 158 |
| Total | | 498 |

Nota. Elaboración propia

La presente tabla muestra el total de trabajadores de la empresa Cargo Transport SAC en el año 2024, la cual muestra la percepción de los trabajadores acerca de la influencia de una de sus dimensiones del liderazgo (estimulación intelectual) para un correcto desempeño de los trabajadores que conforman la empresa citada, la cual al ser sometida a un análisis del liderazgo y medición del impacto, se pudo conocer que ciento cincuenta y ocho (158) trabajadores no perciben que exista estos indicadores del liderazgo en las personas encargadas que conducen la empresa, motivo por el cual traería un gran déficit en el éxito de la empresa, lo que amerita por

la superioridad de la empresa emplear actividades de solución que atenúen este problema, los mismos que se describen a continuación.

1. Fomentar la innovación: Implementa programas y actividades que fomenten la creatividad y la generación de ideas.
2. Desarrollar el pensamiento crítico: Capacita a los equipos en habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas.
3. Promover la autonomía: Permite a los equipos tener autonomía y libertad para explorar nuevas ideas y enfoques.

Fig.7

Indicaciones para la entrevista a los colaboradores de la empresa Cargo Transport SAC



Nota. Imagen proporcionada por la *empresa Cargo Transport SAC*

Como cuarto planteamiento de los alcances que se establecieron para determinar el Cuarto objetivo específico del presente trabajo, se realizaron las siguientes actividades que a continuación se detalla:

1. Evaluación de liderazgo: Evalúa cómo los líderes inspiran y motivan a sus equipos (visión, reconocimiento).
2. Análisis de impacto: Determina cómo el liderazgo inspiracional se relaciona con el compromiso, la motivación y el desempeño del equipo.

Tabla 7

Resultado de la percepción de la influencia de los trabajadores acerca del liderazgo inspiracional en el desempeño en la empresa Cargo Transport S.A.C.

| Influencia del liderazgo inspiracional en el desempeño | | |
|--|----------------|--------------|
| Nº. | Cualidades | Trabajadores |
| 1 | Compromiso | 100 |
| 2 | Motivación | 95 |
| 3 | Reconocimiento | 95 |
| 4 | Otros | 208 |
| Total | | 498 |

Nota. Elaboración propia

La tabla descrita, muestra el total de trabajadores de la empresa Cargo Transport.SAC en el año 2024, al ser sometidos a una evaluación de manera aleatoria (los mismos que contaron con las mismas oportunidades para ser evaluados), acerca de cómo influyen los indicadores del liderazgo (liderazgo inspiracional) para el correcto desempeño del trabajador de la empresa Cargo Transport SAC, demostrando así que el personal después de los ítems descritos, doscientos ocho (208) trabajadores no perciben habilidades de liderazgo inspiracional (compromiso, motivación y

reconocimiento) de parte de los encargados de la empresa hacia los trabajadores, demostrando con ello que existe un problema que debe ser atendido en el acto, para establecer mejoras y crecimiento de la empresa, los mismos, que contarán con soluciones a fin de mejorar sus expectativas en la empresa, lo que se detalla a continuación:

1. Desarrollar habilidades de liderazgo inspiracional: Capacita a los líderes en cómo comunicar una visión inspiradora, motivar a sus equipos y reconocer sus logros.
2. Fomentar un ambiente positivo: Crea un ambiente de trabajo positivo y de apoyo donde los empleados se sientan valorados y motivados.
3. Celebrar los éxitos: Reconoce y celebra los logros del equipo para reforzar el sentido de pertenencia y motivación.

Fig.8

Indicaciones para la entrevista a los colaboradores de la empresa Cargo Transport SAC



Nota. Imagen proporcionada por la *empresa Cargo Transport SAC*

Es sin duda un trabajo con mucha dedicación para los encargados generales que deben prevalecer el talento humano para un crecimiento de éxito de la empresa, siendo así que los líderes y demás deberán ser sometidos a una evaluación continua, con una participación de los colaboradores internos y en todo momento fomentar una excelente cultura organizacional.

Conclusiones

1. El liderazgo tiene una influencia significativa en el desempeño del trabajo en equipo en Cargo Transport SAC en 2024. Los líderes que demuestran habilidades de liderazgo efectivas, como la comunicación clara, la capacidad de motivar a los empleados y la capacidad de tomar decisiones informadas, tienden a tener equipos de alto rendimiento.
2. Las habilidades personales de los líderes, como la autoconciencia, la autogestión y la motivación, influyen en el desempeño del trabajo en equipo en Cargo Transport SAC en 2024. Los líderes que son conscientes de sus propias fortalezas y debilidades, que pueden gestionar sus emociones y que están motivados para lograr los objetivos del equipo tienden a tener equipos de alto beneficio.
3. Las habilidades interpersonales de los líderes, como la comunicación, la empatía y la resolución de conflictos, influyen en el desempeño del trabajo en equipo en Cargo Transport SAC en 2024. Los líderes que son buenos comunicadores, que pueden comprender y responder a los requerimientos del personal y que pueden resolver conflictos de manera efectiva tienden a tener equipos de alto rendimiento.
4. La estimulación intelectual de los líderes influye en el desempeño del trabajo en equipo en Cargo Transport SAC en 2024. Los líderes que pueden estimular la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico en sus equipos tienden a tener equipos de alto provecho.
5. El liderazgo inspiracional influye en el desempeño del trabajo en equipo en Cargo Transport SAC en 2024. Los líderes que pueden inspirar y motivar a sus equipos, que pueden comunicar una visión clara y que pueden reconocer los logros de sus equipos tienden a tener equipos de alto rendimiento.

Recomendaciones

1. Implementar un programa integral que abarque las habilidades de liderazgo clave identificadas (comunicación, motivación, toma de decisiones). Este programa debe incluir talleres, sesiones de coaching y mentoría, y evaluaciones de desempeño para medir el progreso.
2. Realizar evaluaciones de 360 grados para que los líderes comprendan sus fortalezas y debilidades en estas áreas, asimismo, ofrecer talleres que se centren en el desarrollo de la autoconciencia, la gestión de emociones y la motivación intrínseca.
3. Capacitar a los líderes en técnicas de comunicación asertiva, escucha activa y retroalimentación constructiva, así como, fomentar la empatía en los líderes a través de ejercicios de role-playing y actividades de team building.
4. Crear un entorno donde los miembros del equipo se sientan seguros para expresar ideas creativas e innovadoras, asimismo, la implementación de actividades que fomenten el pensamiento crítico y la resolución de problemas complejos.
5. Comunicar una visión clara y convincente del futuro del equipo y de la organización, así como, reconocer y recompensar los logros del equipo de manera regular y significativa.

Referencias Bibliográficas

1. Huamán, D., & Janeth, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S EIRL periodo - 2019*. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3807>
2. Lizeth, D. L. (2019). *El liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los colaboradores del área de housekeeping del Hotel Winmeier Chiclayo- 2019*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_266c4327bf80e8e64af6742bc499eb48
3. Gil, C. S. F. (2019). *Liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los trabajadores en el Área de Catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona IX - Lima, 2017*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3153>
4. Patricia, C. C. S. (2019). *El trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la corte superior de justicia de Junín, 2018*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPCI_7ec42ed6f01142dcd344702c561f7776/Details
5. Sotomayor, J. L. B., & Muñoz, M. J. S. (2023). Leadership styles and job performance in medical professionals at hospital Vitarte– Lima, 2018. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(3). <https://doi.org/10.25176/rfmh.v23i3.5631>
6. Ramírez-Sacta, E., Romero-Black, W., Mora-Sánchez, N., & Sánchez-Cabrera, L. (2024). La percepción y satisfacción del cliente en la prestación de servicios de ECUABET de la parroquia Tenguel. 593 *Digital Publisher CEIT*, 9(3), 184-192. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2377>

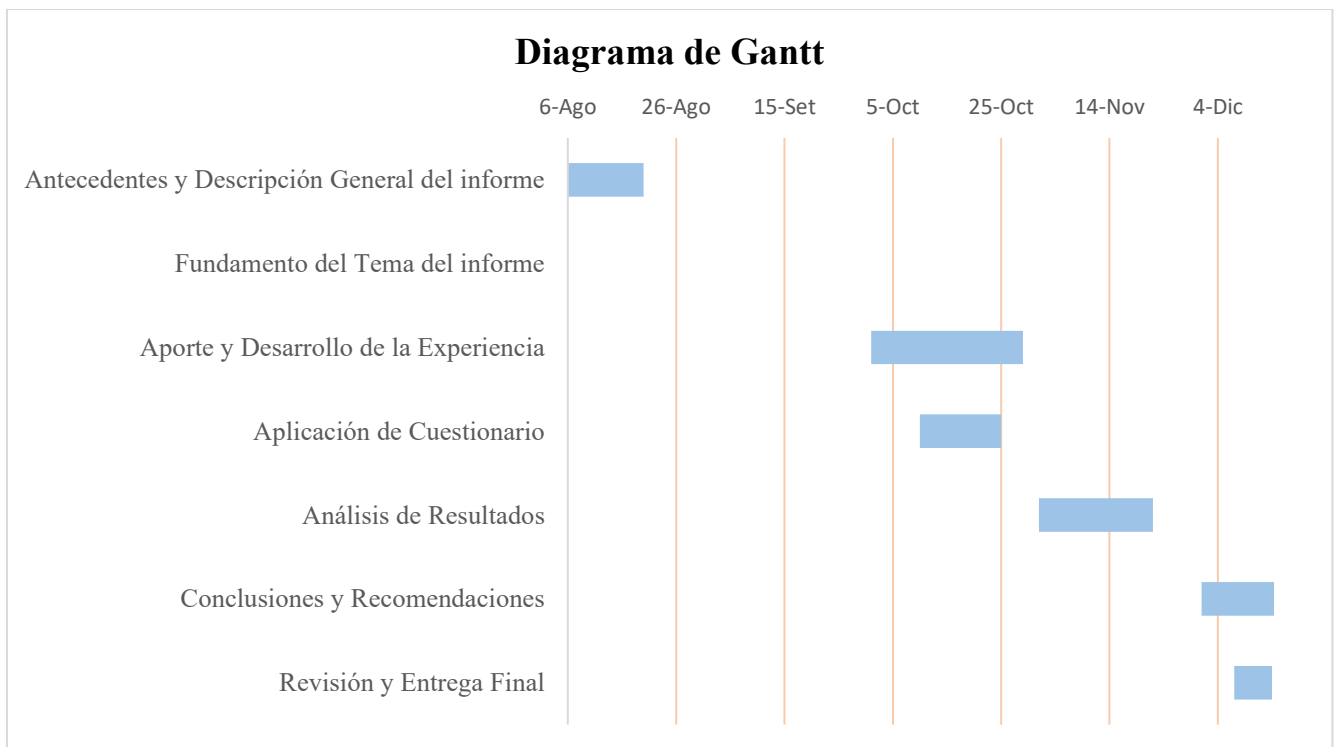
7. Hamilton, S. E. V. (2021). *El liderazgo, y el comportamiento organizacional en la dirección regional de educación Huánuco 2019*. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2924>
8. Callado, C. V. (2024). El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado. *Feyts*. https://www.academia.edu/110098263/El_trabajo_en_equipo_en_la_formaci%C3%B3n_inicial_del_profesorado
9. Eduardo, U. H. G. J. (2021, 10 mayo). Liderazgo directivo y su relación con el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa 0001 María Auxiliadora, Lima 2019. Biblioteca Digital Universidad Nacional de Educación Enrique Gúzman y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/fa5d615b-191c-4a4b-afc3-1f35f6bf9992>
10. Hernández, C. A. J., Duarte, F., & Jiménez, S. O. (2020). *Estilos de liderazgo y desempeño organizacional en tiendas de conveniencia en México*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407377>
11. Oscar, L. H. W. (2018, 28 diciembre). *Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores del Hospital de la Policía Nacional del Perú Augusto Bernardino Leguía Salcedo Rímac, 2018*. Biblioteca Digital Universidad Nacional de Educación Enrique Gúzman y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/48429a28-1d23-4d97-935b-9b997347640d>
12. Condori, Y. C. (2023). Liderazgo directivo y trabajo en equipo: un estudio en docentes de una institución educativa, Cusco. *Paidagogo*, 5(1), 43-55. <https://doi.org/10.52936/p.v5i1.227>

13. Elizabeth, A. L. L., & Raquel, L. M. D. (2019). *Liderazgo y trabajo en equipo en los docentes de un Instituto Técnico de Cajamarca para el año 2018*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_f132b215d7b13bd71ace0b9f1187905b
14. Antonio, H. C. R. (2021, 6 octubre). *Liderazgo Transformacional y Motivación hacia el Trabajo en Equipo en los Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira*. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/13379>
15. Sánchez, M. (2024). Liderazgo estratégico como fundamento para El Desarrollo del Trabajo en Equipo. *investigacion.unesur.edu.ve*. <https://doi.org/10.59899/rcsa.v1i5.130>
16. Suárez, L. G., Ramírez, E. M., Artola, A. E., & Méndez, J. D. F. R. (2020). La competencia trabajo en equipo entre docentes de la Universidad de Camagüey. *REFCalE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 8(1), 224-235.
17. Benito, L. M. A. G. (2021). *Estilos de liderazgo y trabajo en equipo en el personal del Centro Nacional de Salud Renal- ESSALUD, 2021*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAC_4e13354c86954739e686ac63b0264c0f
18. Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson-Gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M., & Bon, M. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(16), 10427. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610427>

19. Mercedes, A. T. E. (2019, 22 octubre). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3606>
20. William, C. C. J. (2020). *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours S.A.C – Chiclayo 2019*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7086>
21. De Vettori Jorge Daniel, M. (2022). *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao – 2021*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16198>

Anexo 1: Cronograma de actividades (Diagrama de GANTT)

| Actividad | Fecha de inicio | Duración en días | Fecha de Fin |
|--|-----------------|------------------|--------------|
| Antecedentes y Descripción General del informe | 6-Ago | 14 | 20-Ago |
| Fundamento del Tema del informe | 1-Set | 22 | 23-Set |
| Aporte y Desarrollo de la Experiencia | 1-Oct | 28 | 31-Oct |
| Aplicación de entrevista | 10-Oct | 15 | 25-Oct |
| Análisis de Resultados | 1-Nov | 21 | 22-Nov |
| Conclusiones y Recomendaciones | 1-Dic | 14 | 15-Dic |
| Revisión y Entrega Final | 7-Dic | 7 | 14-Dic |






6% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

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

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

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

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | | |
|----|---------------------|---|-----|
| 1 | Internet | repositorio.uwiener.edu.pe | <1% |
| 2 | Internet | educas.com.pe | <1% |
| 3 | Trabajos entregados | uwiener on 2024-04-23 | <1% |
| 4 | Internet | hdl.handle.net | <1% |
| 5 | Trabajos entregados | Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2024-02-08 | <1% |
| 6 | Trabajos entregados | uwiener on 2024-05-21 | <1% |
| 7 | Trabajos entregados | Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-02 | <1% |
| 8 | Trabajos entregados | Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2024-12-21 | <1% |
| 9 | Internet | worldwidescience.org | <1% |
| 10 | Trabajos entregados | uwiener on 2024-05-21 | <1% |
| 11 | Internet | fastercapital.com | <1% |