



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE  
EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa  
constructora, Huancayo – 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de  
Empresas de la Construcción**

**AUTOR:**

Pelayza Valenzuela, Alberto (orcid.org/0000-0003-0624-9694)

**ASESORES:**

Mg. Quintero Ramírez, Laura Pamela (orcid.org/0000-0002-1756-7498)

Mg. Cardeña Peña, Jorge Manuel (orcid.org/0000-0003-3176-8613)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de Empresas de la Construcción

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

Dedico mi investigación a mis familiares y amistades. Mucha gratitud a mis queridos padres, cuyos mensajes de aliento siempre susurraron mis oídos, quienes nunca se separaron de mi lado siendo muy especiales.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a todos los docentes de la Maestría quienes me aportaron conocimientos y experiencias. También agradezco de manera muy especial a la asesora MG. Laura Pamela Quintero Ramírez por el tiempo brindado en horas de mucha reflexión y sobre todo paciencia durante toda esta etapa; así mismo agradezco al asesor MG. Jorge Manuel Cardeña Peña por presentar la voluntad de otorgarnos comentarios el cual hizo que finalice esta investigación, siendo una experiencia muy amena.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS  
DE LA CONSTRUCCIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023", cuyo autor es PELAYZA VALENZUELA ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA <b>DNI:</b> 42480032 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1756-7498	Firmado electrónicamente por: LQUINTERO el 06- 01-2024 14:29:03

Código documento Trilce: TRI - 0723018



# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS  
DE LA CONSTRUCCIÓN**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PELAYZA VALENZUELA ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ALBERTO PELAYZA VALENZUELA <b>DNI:</b> 72560025 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0624-9694	Firmado electrónicamente por: APELAYZA46 el 06-01- 2024 15:49:44

Código documento Trilce: TRI - 0723019



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	53

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación de juicio de expertos	17
Tabla 2. Sexo del trabajador	20
Tabla 3. Edad del trabajador	20
Tabla 4. Variable Liderazgo	21
Tabla 5. Dimensión Liderazgo Transformacional	22
Tabla 6. Dimensión Liderazgo Transaccional	24
Tabla 7. Dimensión Liderazgo Laissez Faire	25
Tabla 8. Variable Productividad	26
Tabla 9. Dimensión eficiencia	27
Tabla 10. Dimensión eficacia	29
Tabla 11. Dimensión efectividad	30
Tabla 12. Pruebas de normalidad	31
Tabla 13. Interpretación Rho de Spearman	31
Tabla 14. Correlación entre liderazgo y productividad	32
Tabla 15. Correlación entre liderazgo y eficiencia	32
Tabla 16. Correlación entre liderazgo y eficacia	33
Tabla 17. Correlación entre liderazgo y efectividad	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo del trabajador	20
Figura 2. Edad del trabajador	21
Figura 3. Variable Liderazgo	22
Figura 4. Dimensión Liderazgo Transformacional	23
Figura 5. Dimensión Liderazgo Transaccional	24
Figura 6. Dimensión Liderazgo Laissez Faire	26
Figura 7. Variable Productividad	27
Figura 8. Dimensión eficiencia	28
Figura 9. Dimensión eficacia	29
Figura 10. Dimensión efectividad	30

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023, además, fue de tipo básica, cuantitativa, no experimental, y correlacional simple; donde la población de estudio se constituyó por 101 colaboradores, y la muestra fue censal; también, se seleccionó como instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación igual a 0.408 entre las variables y una significancia de 0.000; asimismo, se evaluó la correlación del liderazgo y las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad cuyos valores fueron 0.445, 0.348 y 0.363 correspondientemente. Se pudo concluir que el liderazgo se relaciona significativamente con la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023.

**Palabras clave:** Liderazgo, productividad, eficiencia, eficacia, efectividad

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between leadership and productivity in a construction company, Huancayo - 2023, in addition, it was basic, quantitative, non-experimental, and simple correlational; where the study population consisted of 101 collaborators, and the sample was census; also, the questionnaire was selected as an instrument. The results showed a correlation coefficient of 0.408 between the variables and a significance of 0.000; likewise, the correlation between leadership and the dimensions of efficiency, efficacy and effectiveness was evaluated, with values of 0.445, 0.348 and 0.363, respectively. It was concluded that leadership is significantly related to productivity in a construction company, Huancayo - 2023.

**Keywords:** Leadership, productivity, efficiency, effectiveness, efficiency, effectiveness.

## I. INTRODUCCIÓN

En un contexto globalizado y altamente competitivo como el que afrontan en la actualidad las empresas, la productividad se erige como un elemento determinante para el éxito (Díaz y Toscano, 2022). La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023) señaló que el crecimiento global de la productividad en 2022 fue notablemente lento, registrando un aumento de apenas el 0.5%; esta situación resulta alarmante, ya que el crecimiento de la productividad desempeña un rol clave en la capacidad de las empresas para mantener su eficiencia, competitividad y adaptación a los desafíos económicos y medioambientales actuales.

Asimismo, a nivel internacional, en Latinoamérica, el sector de construcción en Ecuador es el séptimo más importante debido a la cantidad de empleo que genera, por lo que incrementar la productividad es crucial para la economía de dicho país (Cruz et al., 2022). Del mismo modo, en México un estudio, subraya la relevancia de que las empresas evalúen su productividad por medio del desempeño de sus colaboradores, ya que una mayor productividad puede resultar en un incremento de los ingresos empresariales (Rodríguez et al., 2020). Es así que, en el estado de Veracruz, Melgarejo et al. (2021) motivados por la baja productividad de las empresas analizaron como el liderazgo podría tener un efecto en la productividad, encontrando un vínculo positivo entre estas variables, los autores destacan que un liderazgo efectivo impulsa la productividad empresarial.

En la misma línea, en el contexto nacional, según la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Comex-Perú, 2022), la productividad en el 2021 enfrentó un descenso de 1.5% frente al año anterior, en lo referente al sector de construcción también se observó una ligera disminución de 1.6% en el 2022 frente al 2021. Tal es el caso de una constructora en Lima que exhibió niveles bajos de productividad, evidenciados por retrasos en la entrega de proyectos, lo que afectó su competitividad (Mauricio et al., 2021). Asimismo, un estudio en la región de La Libertad reveló cómo una empresa enfrentó problemas de productividad debido a deficiencias en su liderazgo, generando una alta rotación de personal, descontento entre los grupos de interés y retrasos en la entrega de

proyectos, impactando no solo la cohesión interna, sino también la eficiencia empresarial (Salinas et al., 2020).

A nivel local, un estudio realizado en una empresa de construcción en Huancayo evidenció un problema persistente de baja productividad, debido a una inadecuada gestión por parte de sus líderes (Pucuhuaranga, 2019). De manera similar, el panorama de la productividad en una empresa constructora en Huancayo durante el año 2023 presenta desafíos significativos. Se observa que los colaboradores enfrentan dificultades para alcanzar niveles óptimos de productividad, y esto se atribuye a una serie de variables que ejercen un impacto directo en su rendimiento. Entre estas variables se incluyen la falta de un sistema de liderazgo efectivo, la falta de claridad en las responsabilidades, la escasa motivación y compromiso del personal, así como la ausencia de un entorno laboral que promueva la seguridad y la salud. Además, la carencia de herramientas adecuadas y procesos ineficientes también influyen negativamente en la productividad.

El estudio tiene por propósito identificar la relación entre el Liderazgo y la Productividad en una constructora en Huancayo. A través de este estudio, se busca profundizar en la comprensión de cómo el estilo y la efectividad del Liderazgo pueden influir en la Productividad de la empresa en el contexto específico de la construcción. Con relación a la empresa donde se va a desarrollar el estudio de investigación, se visualiza que no hay una buena productividad, el cual tiene un efecto negativo, es por eso que se desea determinar la relación entre el Liderazgo y la Productividad para la mejora de la empresa donde se está realizando la investigación.

Por lo que, se establece como problema general lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023? Y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la eficiencia en una empresa constructora? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la eficacia en una empresa constructora? Y ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la efectividad en una empresa constructora?

La presente investigación se justificó de forma teórica, metodológica y práctica. En primer lugar, la justificación teórica de esta tesis permitió profundizar

y ampliar el conocimiento relacionado con el liderazgo y su relación con la productividad, analizando teorías para aplicarlas específicamente al trabajador de la construcción y sirviendo como base para investigaciones futuras en este ámbito clave.

En segundo lugar, la justificación metodológica radica en la necesidad de determinar la relación entre liderazgo y productividad en el contexto de una empresa constructora. Por lo cual se empleó un instrumento previamente validado por juicio de experto y con una alta confiabilidad para para recopilar datos relevantes y que pueda emplearse en trabajos similares, permitiendo obtener conclusiones sólidas y aportar sugerencias fundamentadas que permitan la mejora del liderazgo y la productividad en este sector clave.

Por último, la justificación práctica de esta tesis radica en generar sugerencias que contribuyan en solucionar la problemática de la empresa de construcción; al comprender cómo el liderazgo se relaciona con la productividad, proporcionando información valiosa para que las empresas tomen decisiones informadas sobre sus estrategias de liderazgo, traduciéndose en mejoras sustanciales en la calidad de proyectos, costos y rentabilidad en un sector vital para el desarrollo regional y local.

Como objetivo general se estableció determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023. Asimismo, como objetivos específicos se planteó: Determinar la relación entre el liderazgo y la eficiencia en una empresa constructora; determinar la relación entre el liderazgo y la eficacia en una empresa constructora; y finalmente, determinar la relación entre el liderazgo y la efectividad en una empresa constructora.

De igual forma, la hipótesis general es que el liderazgo se relaciona significativamente con la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023. También entre las hipótesis específicas se tiene que el liderazgo se relaciona significativamente con la eficiencia en una empresa constructora. Asimismo, el liderazgo se relaciona significativamente con la eficacia en una empresa constructora. Y, por último, el liderazgo se relaciona significativamente con la efectividad en una empresa constructora.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes nacionales en base a la variable liderazgo, se tiene a Paredes (2022) quien se propuso examinar la interrelación entre el liderazgo transformacional y el desempeño en el trabajo en una organización en Lima. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, considerándose como investigación básica, de alcance correlacional. Los resultados revelaron un coeficiente Rho igual a 0.734 entre las variables, además el liderazgo con el desempeño de la tarea obtuvo 0.721 y sig. 0.000. Llegó a concluir, que ambas variables mantienen una interrelación moderada y positiva resaltando la importancia del liderazgo transformacional para fomentar un mejor desempeño en los colaboradores y puede tener implicaciones significativas para la el desarrollo y dirección del personal en empresas similares.

De igual forma, Panduro (2022) quien buscó identificar la interrelación entre Estilos de liderazgo y productividad del personal de la gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. La investigación fue cuantitativa, de tipo básico y correlacional. Entre los resultados se observó una correlación sustancial entre la primera variable y las dimensiones de la segunda variable donde se obtuvo que el liderazgo como tal presenta un  $R=1$  y su significancia de 0.000 mientras que las dimensiones de la segunda variable presentan  $R= 0.714, 0.750, 0.839$  y su significancia de 0.000, 0.000, 0.000 para eficiencia, eficacia y efectividad respectivamente. Estos hallazgos refieren que el liderazgo presenta una buena correlación con las dimensiones de productividad, el cual a medida que aumenta la primera variable también lo hace las dimensiones de la segunda variable.

Por otro lado, en relación a los antecedentes nacionales en base a la variable productividad se tiene a: Taboada (2023) buscó identificar la interrelación del clima organizacional (CO) y la productividad laboral (PL) de los colaboradores de una constructora de Lima. Además, fue de tipo básico, correlacional y cuantitativo. Entre los hallazgos se identificó una correlación de 0.753, con una significación estadística de 0.000. En conclusión, pudo establecer que el CO y la PL están directamente interrelacionados. Este hallazgo indica que, al optimizar el CO en la constructora, se optimiza la PL y viceversa.

También, en el estudio llevado a cabo por Rodríguez (2023), se pretendió evaluar la interrelación de la gestión estratégica y la productividad de una constructora localizada en Trujillo. Se utilizó una metodología aplicada, que se basó en el análisis cuantitativo y correlacional de los datos. Los hallazgos demostraron que ambas variables se encuentran estrechamente vinculadas con una correlación de 0.93 y significancia de 0.05. De esta manera, llegó a concluir que la gestión estratégica y la productividad se encuentran conectadas directamente y de forma significativa y positiva. Por lo que, una gestión estratégica más efectiva se traduce en un aumento significativo y positivo en la productividad, lo cual garantiza el éxito en la consecución las metas empresariales.

Asimismo, el estudio llevado a cabo por Paima (2022) quien tuvo por finalidad conocer la interrelación entre la satisfacción en el trabajo y la productividad en una constructora ubicada en Yurimaguas. Su estudio se desarrolló utilizando una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básico, con un alcance centrado en la correlación, además de naturaleza transversal. Los resultados revelaron un valor de correlación de 0.779 y un valor de significancia inferior a 0.01, lo que confirmó la presencia de una interrelación entre las variables analizadas. En conclusión, encontró una interrelación alta y positiva entre la satisfacción en el trabajo y la productividad, con un coeficiente de determinación  $R^2$  de 0.6066.

Con respecto a los antecedentes locales sobre la variable liderazgo, se tiene a: Leiva (2023) quien investigó la interrelación entre el liderazgo y el CO en trabajadores del establecimiento penitenciario de Huancayo. Utilizó una metodología no experimental, básica, descriptiva y correlacional. Los hallazgos obtenidos revelaron un valor de correlación de Pearson de 0.80 con una significación de 0.000. Concluyó que existe una interrelación significativamente fuerte entre el liderazgo y el CO, en otras palabras, a medida que el liderazgo es mayor, el clima organizacional tiende a ser mejor, en el contexto de la penitenciaría de Huancayo.

Asimismo, Peña (2020) en su estudio realizado en Huancayo buscó identificar la interrelación existente entre el liderazgo y el CO en una financiera. Fue una investigación de tipo básico, además, el nivel fue correlacional. Los

resultados obtenidos revelaron que el coeficiente Rho entre las dos variables fue de 0.538, con un nivel de p de 0.00. En consecuencia, concluyó que existe una interrelación positivamente directa entre el liderazgo y el CO en el ámbito de la financiera analizada. Por lo que, se enfatizó en la importancia de que los gerentes a nivel estratégico empleen un liderazgo efectivo, ya que esto resulta crucial para lograr una gestión productiva, haciendo uso de los recursos disponibles en la entidad financiera y su actual posición en la ciudad de Huancayo.

De igual forma, en el estudio realizado por Campos (2021) tuvo por propósito identificar la Gestión logística y eficacia organizacional en el personal administrativo del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel A. Carrión en Huancayo 2021; asimismo fue no experimental, descriptiva, correlacional y transversal; entre los hallazgos se observó un valor correlación de 0.729 y una significancia de 0.000 en la interrelación de la Gestión logística y eficacia organizacional. Concluyendo que existe en la organización objeto de estudio una interrelación alta entre ambas variables con una significancia baja.

En cuanto a los antecedentes locales sobre la variable productividad, se tiene a: Alejos (2022) quien tuvo por finalidad identificar la interrelación entre el CO y la productividad en el trabajo en una Municipalidad de la provincia de Concepción en Huancayo. Empleó una metodología el enfoque cuantitativo, y nivel descriptivo correlacional. Entre los hallazgos se evidenció que el valor de correlación de Spearman fue de -0.922 y p fue 0.000. Concluyó que existe una interrelación negativa perfecta. Por lo que, a medida que el clima organizacional disminuye, la productividad en el trabajo en la municipalidad analizada tiende a aumentar.

De igual forma, Pucuhuaranga (2019) quien buscó identificar hasta qué punto la administración empresarial influye en el aumento de la productividad de una organización de contratistas generales. El estudio tipo aplicado, de diseño experimental de tipo longitudinal. Ente los hallazgos obtenidos se apreció que previo a la implementación de la gestión empresarial, gran parte de los colaboradores percibían un bajo nivel de eficiencia (92%), mientras que, tras la implementación de la gestión empresarial, gran parte de los colaboradores experimentaron un aumento significativo en su productividad (60%). Esto llevó a

la conclusión de que la gestión empresarial tiene una influencia significativamente positiva en el mejoramiento de productividad de la organización analizada.

Como parte de los antecedentes internacionales sobre la variable liderazgo, se tiene el estudio de Mera y Loor (2021) quienes tuvieron por propósito investigar la interrelación entre el liderazgo y el CO en un Market de Manabí, Ecuador. Emplearon un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional de tipo transversal. Los hallazgos mostraron una interrelación significativa cuyo coeficiente de correlación fue 0.498. Además, se encontró que el CO mostraba correlaciones positivas con el liderazgo autocrático (0.270), así como también con el laissez-faire (0.517) y democrático (0.596). Llegaron a la conclusión, que hay una interrelación moderada entre el liderazgo y el CO, siendo el liderazgo democrático el estilo con una mayor relación positiva.

Asimismo, el estudio de Niño y Parra (2019) en donde se planteó como fin investigar la correlación entre los estilos de liderazgo y el grado de satisfacción en el trabajo del personal del departamento operativo de una entidad de seguridad privada en Cali. Se empleó un enfoque cuantitativo, correlacional, descriptivo y corte transversal, en los resultados se identificó que el liderazgo transformacional con 44.3% era el estilo de liderazgo predominante, en segundo lugar, con 37.4% el transaccional. Varios aspectos de la satisfacción en el trabajo, como la satisfacción con la prestación recibida, supervisión, participación y finalmente la satisfacción general con el trabajo, mostraron una correlación significativa con el liderazgo transformacional cuyos valores fueron 0.595, 0.656, 0.656, 0.461 de forma correspondiente. Concluyeron que el liderazgo transformacional, carismático y participativo fue identificado como un factor calve en la satisfacción en el trabajo. Por lo que, mantener relaciones sólidas con colegas y superiores, en conjunto con estilos de liderazgo apropiados, puede desempeñar un papel protector en términos psicosociales si se evalúan positivamente dentro del contexto organizativo de la población de guardias de seguridad que fue objeto de estudio.

En cuanto a la variable productividad, Rinta (2021) buscó conocer la interrelación del estilo de liderazgo y motivación con la productividad del trabajador. La metodología fue descriptiva, cuantitativa y correlacional. Como

resultados se obtuvo coeficientes de correlación significativos, entre el estilo de liderazgo y la productividad del trabajador (0,946), la motivación con la productividad del trabajador (0,876), y la motivación y el estilo de liderazgo (0,932). Además, el coeficiente de determinación entre el estilo de liderazgo y la motivación con la productividad fue del 89.5%, lo que sugiere una fuerte influencia de estos factores en la productividad. Llegó a concluir que, existe una fuerte y positiva interrelación del estilo de liderazgo y la motivación con la productividad del trabajador, respaldando la idea de que un liderazgo efectivo y una alta motivación de los empleados están estrechamente relacionados con una mayor productividad en el trabajo.

Asimismo, Novialumi (2021) tuvo por finalidad identificar la influencia del liderazgo de servicio sobre la productividad en la empresa PT. Fastrata Buana Bekasi. La metodología fue cuantitativa, descriptiva y explicativa. Entre los resultados se destacó que, el coeficiente de regresión entre las variables fue de 0,570 lo que demostró que el liderazgo de servicio presenta un efecto sobre la productividad de los colaboradores y la significancia fue de 0.000, además el coeficiente de correlación (R) fue de 0.609, demostrando un vínculo positivo fuerte. Llegó a concluir que, el liderazgo de servicio influye de forma positiva y significativa en la productividad, ello implica que cualquier aumento en el liderazgo de servicio conducirá a un aumento en la productividad de los empleados.

Por último, Otsupius y Eshiemogie (2023) en su estudio tuvieron por finalidad identificar la interrelación entre el liderazgo estratégico y la productividad de los trabajadores de una distribuidora eléctrica. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental. Los hallazgos revelaron una correlación positiva baja (0.158) entre el liderazgo transformacional y la productividad, pero correlaciones negativas entre los liderazgos estratégico y transaccional con la productividad cuyos valores fueron -0.332 y -0.327 correspondientemente. Llegó a la conclusión de que existe una interrelación negativa entre el liderazgo estratégico y la productividad, por otro lado, el liderazgo transformacional y la productividad si presentan una interrelación significativamente positiva, aunque de nivel bajo.

Como parte de las bases teóricas se tiene a la teoría general, la cual es la Teoría de la Expectativa dada por Víctor Vroom en 1964, establece una conexión esencial entre el liderazgo, las expectativas individuales y la productividad. En este enfoque, el líder, al comunicar claramente las metas y proporcionar las herramientas y el apoyo necesarios, influye en la expectativa de los empleados de que sus esfuerzos resultarán en un desempeño exitoso. Asimismo, al demostrar un vínculo directo entre el correcto desempeño y las recompensas, el líder puede incrementar la instrumentalidad percibida por los empleados. Cuando los trabajadores valoran estas recompensas y las consideran significativas, se genera una mayor valencia. Por lo que, un liderazgo efectivo que alinee estas expectativas puede impulsar la motivación intrínseca y extrínseca de los empleados, incrementando su productividad al perseguir con determinación los objetivos organizacionales, contribuyendo al éxito de la empresa constructora (Arora y Iyer, 2021).

Entre las teorías para la variable liderazgo, se tiene a la Teoría de Rasgos desarrollada por Allport en 1930. Se refiere a la idea de que cada individuo posee características únicas, como su temperamento, capacidad de adaptación, emocionalidad variable y valores personales que le permiten enfocarse en una característica particular (Valarezo et al., 2020). Esta divide las características en tres dimensiones: cardinales, centrales y secundarias. Por un lado, las características cardinales prevalecen en la vida de una persona, influyen prácticamente en todos los aspectos de su existencia y no pueden ocultarse. Los rasgos secundarios son menos visibles, menos estables y se manifiestan en situaciones específicas (Vásquez, 2021).

Por otro lado, el Modelo de Liderazgo Multifactorial desarrollado por Avolio y Bass, este modelo diferencia tres dimensiones de liderazgo: transformacional, transaccional y laissez-faire o no liderazgo. La primera dimensión implica que un líder de enfoque transformacional tiene la capacidad de cambiar a los individuos que lo siguen o dependen de él, haciendo que comprendan la importancia de los resultados de sus acciones en función de sus necesidades y habilidades. Este tipo de líder fomenta un creciente interés en el bienestar del grupo al que pertenecen. Como resultado, se fortalece la confianza y el respeto, y se aumenta la motivación de los seguidores para lograr mejores resultados de lo que

inicialmente esperaban alcanzar. El líder transformacional logra esto al reforzar, inspirar y modificar los comportamientos individuales para mejorar su desempeño (Moreno et al., 2021). Por su parte, la segunda dimensión, que es el liderazgo transaccional, representa un enfoque más tradicional en el que el líder establece relaciones basadas en transacciones, ofreciendo recompensas para motivar el esfuerzo de sus seguidores y proporcionando pautas claras sobre el trabajo que deben realizar para obtener dichas recompensas. Esto implica definir de manera precisa los objetivos a alcanzar y abordar de manera directa los errores y desviaciones con respecto a esos objetivos previamente establecidos (Muhammad, 2021). Por último, el liderazgo pasivo o la ausencia de liderazgo se caracteriza por la falta de conducta de liderazgo, donde el líder evita asumir responsabilidades, posterga la toma de decisiones, no ofrece retroalimentación y no muestra interés en que se satisfaga las necesidades de los integrantes del grupo que lidera (Batista et al., 2021).

También, se tiene a la Teoría del camino-meta planteada por Robert House, que menciona al liderazgo como la habilidad del líder para ofrecer a sus seguidores el respaldo, la información y los medios que necesiten para alcanzar sus objetivos. El concepto de "camino-meta" se origina en la idea de que los líderes eficaces despejan el camino y guían a sus seguidores desde su punto de partida hacia la consecución de sus metas (Nzeneri, 2020). Esta teoría divide el liderazgo en directivo, apoyador, participativo y el orientado al logro. En el liderazgo directivo, se comunica claramente lo que se espera de los seguidores, se establecen tareas y se proporciona orientación detallada. El líder apoyador muestra amabilidad y atención a las necesidades de los seguidores. En el liderazgo participativo, el líder consulta la opinión de sus subordinados y considera atentamente sus propuestas antes de tomar decisiones. Finalmente, el líder orientado al logro plantea metas desafiantes y espera un alto rendimiento de los subordinados. House asumió que un líder tiene capacidad de adaptación y puede exhibir algunos o incluso todos estos comportamientos, dependiendo de la situación (Rohimin et al., 2022).

Con respecto a la variable productividad, como una de las teorías se tiene la teoría de la administración por objetivos desarrollada por Peter Drucker en 1950, quien definió a la productividad como la capacidad de los trabajadores y

las organizaciones para lograr resultados y alcanzar los objetivos establecidos de manera eficiente, eficaz y efectiva, por lo que las dimensiones de la productividad según Drucker es la eficiencia, eficacia y la efectividad (Djumaniyazov y Randall, 2022). Por un lado, Bolaños (2020) mencionó que la eficiencia se trata de la capacidad de los individuos para cumplir de manera adecuada con una función específica, tomando en consideración la finalidad de lograr un objetivo con el menor costo posible; además, implica el empleo óptimo de los recursos que se disponen para alcanzar dichos objetivos. Por otro lado, la eficacia hace referencia a la capacidad para lograr resultados que se desean y poder cumplir con los objetivos establecidos; se enfoca en realizar las acciones correctas y alcanzar los resultados planificados o esperados, así como cumplir con las expectativas de los clientes o usuarios finales (Bolaños, 2020). La tercera dimensión, efectividad, se centra en la entrega de un producto o servicio de calidad conforme a las necesidades de los clientes; se trata de alcanzar los objetivos de forma eficaz y eficiente, brindando un valor agregado y generando satisfacción en los clientes (Ferreiro et al, 2023).

Sin embargo, existen otras teorías para la variable productividad, como la teoría del capital humano, la cual fue planteada principalmente por Gary Becker en 1975, quien sostiene que la productividad está relacionada con el invertir en la formación y educación de los trabajadores. Según esta teoría la productividad está determinada las siguientes variables: nivel de habilidades y el nivel de conocimientos que tiene un trabajador (Quintero, 2020). Por otro lado, la dimensión nivel de habilidades que posee un trabajador se refiere a su capacidad y competencia para realizar tareas y desempeñar funciones específicas en su trabajo, las cuales pueden ser adquiridas por medio de la educación, la formación y la experiencia laboral (Obando, 2020). Mientras que la dimensión nivel de conocimiento que posee un trabajador se refiere a los conocimientos teóricos y prácticos específicos en su campo de trabajo, los cuales pueden ser adquiridos por medio de la formación profesional, educación formal y las experiencias laborales (Akgün y Yaman, 2020).

Por otro lado, se tiene a la Teoría de la Administración Científica, planteada por Taylor Frederick, la cual busca el mejoramiento de la productividad por medio de la optimización de los procesos de trabajo y la gestión eficiente de

los recursos. Según el autor la productividad se trata de la relación entre la producción obtenida con los recursos empleados para poder lograrlo. Se enfoca en maximizar la eficiencia y la eficacia en el trabajo, buscando maximizar el rendimiento de los recursos con lo que se dispone. La productividad en esta teoría se basa en tres dimensiones principales: descomposición del trabajo, recompensas y capacitación. La primera implica dividir tareas en pasos específicos y detallados para eliminar la variabilidad y aumentar la eficiencia en la ejecución de las tareas laborales. En cuanto a la segunda, Taylor abogaba por un sistema de incentivos financieros que vinculara las recompensas al desempeño y a los estándares de producción, con el propósito de motivar a los trabajadores a aumentar la productividad mediante recompensas por un trabajo de calidad (Merchán y Vera, 2022). Por último, la capacitación, esencial para preparar a los trabajadores y que dominen métodos estandarizados, asegurando su eficiencia en el trabajo, Taylor sostiene que la máxima productividad está intrínsecamente vinculada al nivel de capacitación de cada individuo (Kansane, 2022).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

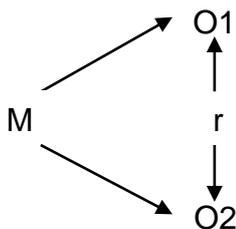
El estudio tuvo un enfoque cuantitativo ya que se realizó el análisis de datos utilizando múltiples métodos derivados de la medición, lo que permite un mayor control y la capacidad de realizar inferencias a partir de una hipótesis, y basando sus resultados en la estadística (Saha, 2022).

Además, el estudio adoptó una perspectiva de investigación básica, ya que su objetivo radica en el avance del conocimiento sin estar orientado hacia un uso o aplicación específica (Santos, 2022).

En cuanto al diseño, fue no experimental, puesto que se desarrolla sin ninguna intervención intencional en las variables, permitiendo la observación de fenómenos en su contexto natural con el propósito de análisis (Glasofer y Townsend, 2020). También, este estudio tuvo un diseño transversal, ya que se recopilaban datos en un único punto en el tiempo (Cvetkovic et al., 2021).

Del mismo modo, se empleó un alcance de correlación simple con el propósito de identificar la interrelación entre dos variables a través de técnicas estadísticas. Del mismo modo, al medir una variable, se obtendrá información sobre el comportamiento de la otra variable (Riyaz et al., 2022).

De manera que la investigación sigue el siguiente esquema:



Donde, la muestra está representada por M, asimismo, el liderazgo está representado por O1, mientras que la productividad corresponde a O2 y finalmente r vienen representado la relación.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Definición conceptual:

La variable 1 liderazgo, puede concebirse como un proceso constante en el cual una persona busca influenciar a sus seguidores con el propósito de establecer y alcanzar una meta. Esto implica la utilización de su autoridad para

ejercer influencia sobre las personas, ya sea motivándolas a realizar sus tareas o administrando recompensas y consecuencias en función de su desempeño, de acuerdo con las expectativas establecidas (Setiawan et al., 2021).

En caso de la variable 2, la productividad se entiende como la correlación entre la producción y la cantidad de recursos usados en la etapa de producción. En este contexto, la productividad se mide mediante el vínculo entre la producción alcanzada y la mano de obra dedicada al proceso en un tiempo específico. Asimismo, también es posible calcularla tomando en cuenta el vínculo entre el número producido y el número de colaboradores inmersos en el proceso (Dávila et al., 2022).

#### **Definición operacional:**

Liderazgo: Función desempeñada por los supervisores y gerentes de una empresa en Huancayo, que involucra la capacidad de guiar, influir y dirigir a los trabajadores hacia el cumplimiento de las metas de la empresa. Esta variable será medida mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa, compuesto por 26 ítems, cada uno evaluado en una escala tipo Likert de 1 al 5 yendo de Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo para analizar la percepción de los colaboradores acerca de la efectividad y estilo de liderazgo de sus superiores. (Anexo 1).

Productividad: Se trata del rendimiento producido por los colaboradores de una empresa en Huancayo a través de la efectividad, eficiencia y eficacia en sus actividades laborales. Esta variable será evaluada mediante un cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa, compuesto por 20 ítems en una escala Likert que va desde 1 hasta el 5 yendo desde Totalmente en Desacuerdo hasta Totalmente de acuerdo. (Anexo 1).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La población fue conformada por 101 trabajadores de una empresa en Huancayo. En palabras de Pantoja et al. (2022) la población se trata del compendio de elementos que integran el objeto de estudio, que pueden ser individuos, animales, objetos o eventos. Además, no se realizará la toma de muestra porque la población es lo suficientemente manejable en términos de su tamaño para llevar a cabo el estudio. De acuerdo con lo señalado con Aceituno

et al. (2020) el muestreo censal incluye todos los elementos de la población de estudio, que corresponde al conjunto completo del marco muestral en el caso de poblaciones finitas. Además, lo que se observa es que la muestra es representativa de lo que sucede en la población en su totalidad (Aceituno et al., 2020).

Finalmente, la unidad de análisis del estudio se conformó por todos los colaboradores de la empresa constructora ubicada en Huancayo con características similares.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas de recolección de datos**

Se empleó la encuesta como técnica de recopilación de data, utilizando un cuestionario específico para cada variable: liderazgo, que constará de 26 ítems, y productividad que contendrá 20 ítems. La escala Likert de tipo ordinal será el índice de medición utilizado, con 5 opciones de respuesta disponibles para cada variable, permitiendo a los trabajadores calificar su percepción. Esta escala se trata de una herramienta psicométrica en la cual el encuestado expresa su nivel de acuerdo o desacuerdo con una afirmación mediante una escala unidimensional y ordenada (Romero y Álvarez, 2022).

#### **Instrumentos de recolección de dato**

Se empleó un cuestionario a modo de instrumento para el recojo de la información. De acuerdo con Cisneros et al. (2022) la selección del instrumento depende del tipo de investigación, los objetivos y la metodología elegida. El cuestionario se destaca como uno de los instrumentos más ampliamente empleados debido a su capacidad para recabar y registrar datos mediante preguntas de diversos tipos relacionadas con los aspectos relevantes de la investigación, lo que lo convierte en una herramienta de gran versatilidad.

En cuanto a la variable de liderazgo, se requirió de la utilización de un cuestionario compuesto por 26 ítems que abarcan tres dimensiones distintas. La primera dimensión es el liderazgo transformacional, comprendiendo los ítems del 1 al 9. La segunda dimensión es el liderazgo transaccional, que incluye los ítems del 10 al 18. Por último, se evaluará el liderazgo de estilo Laissez-Faire a través de los ítems del 19 al 26.

De manera similar, para la variable de productividad también se requirió la utilización de un cuestionario de 20 ítems dividido en tres dimensiones. La primera dimensión, que se refiere a la eficiencia, incluirá los ítems del 1 al 8. La segunda dimensión, relacionada con la eficacia, abarcará los ítems del 9 al 16. Finalmente, la tercera dimensión, que se centra en la efectividad, comprenderá los ítems del 17 al 20.

### **Validez**

La validez en una investigación se relaciona con lo bien que un instrumento evalúa realmente la variable que se intenta medir. En esencia, determina su habilidad para ofrecer contestaciones precisas a las preguntas de investigación (Posso y Bertheau, 2020).

#### **Validez por juicio de expertos**

Se trata de una estrategia ampliamente utilizada para establecer la validez de un instrumento. En este procedimiento, se convoca a especialistas en el campo para llevar a cabo una evaluación minuciosa de los ítems del instrumento. Dicha evaluación abarca la consideración de la claridad, coherencia y relevancia de cada ítem. La claridad se refiere tanto a aspectos sintácticos como semánticos de los ítems, mientras que la coherencia se enfoca en determinar si el ítem tiene un vínculo lógico con el indicador de la dimensión que se desea medir. La relevancia, por su parte, tiene como objetivo determinar si el ítem es fundamental para la medición del indicador (Torres et al., 2022).

Dicha validación se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Validación de juicio de expertos*

Experto	DNI	Resultado
Padilla Pichen, Santos Ricardo	18845637	Aplicable
Vivanco Villanueva, Erick Orlando	45604238	Aplicable
Rejas de la Peña, Aldo Fernando	43246299	Aplicable

La tabla 1 muestra la validación de juicio de tres expertos, quienes dieron aplicabilidad al instrumento respecto a las variables de liderazgo y productividad.

### **Confiabilidad**

En este caso se realizó una prueba piloto con 101 colaboradores de la constructora en análisis que comparten características similares; se administró el cuestionario y se registraron los datos correspondientes; luego se utilizó el software SPSS 25 para calcular el coeficiente Alfa de Cronbach a partir del procesamiento de estos datos. Al evaluar los resultados, se buscó determinar la fiabilidad del instrumento; asimismo, en la siguiente tabla se puede visualizar los valores de la confiabilidad con su respectiva interpretación.

La confiabilidad del cuestionario de la variable 1: Liderazgo fue de 0.959 y para la variable 2: Productividad fue de 0.957. Asimismo, para el cuestionario de ambas variables fue de 0.963, interpretándose como una confiabilidad excelente. (Anexo 9)

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento de recolección de la data se realizó en varias fases. En primer lugar, se buscó el permiso de la empresa para realizar la investigación. Luego, se informó a los trabajadores sobre el propósito del estudio. Asimismo, se utilizó un cuestionario por variable, que se proporcionó de forma virtual a través de Google Forms. Una vez recopilado los datos, se realizó una base de datos en Excel. Posteriormente, se procesarán los datos utilizando el software SPSS para obtener tablas estadísticas que incluirán frecuencias y porcentajes. Además, se efectuó el análisis de las hipótesis evaluando la relación entre las

variables investigadas, en particular la asociación entre productividad y liderazgo en la empresa de construcción, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se efectuó de manera meticulosa y sistemática. Después del recojo de la data por medio de los cuestionarios, todas las respuestas fueron procesadas utilizando el programa SPSS 25, lo que permitió una organización eficiente de la información recopilada. Este paso es crucial para la sistematización de los datos. Además, se empleó gráficos de barras y tablas según la naturaleza de los datos, lo que favoreció la visualización de tendencias y patrones emergentes.

Posteriormente, se procedió a realizar un análisis estadístico descriptivo en relación a cada una de las variables estudiadas, en consonancia con las recomendaciones de Proaño (2020). La estadística descriptiva se centró en resumir y caracterizar los datos, utilizando medidas como la media, la desviación estándar y otros indicadores pertinentes. Esto proporcionó una comprensión más profunda de las propiedades esenciales de los datos, permitiendo destacar las características más significativas del conjunto de estudio.

En la etapa final del análisis, se llevó a cabo una estadística inferencial; esta fase tiene como objetivo principal ir más allá de la descripción de las variables y se centra en la prueba de normalidad mediante Kolmogórov-Smirnov y la contrastación de las hipótesis por Rho de Spearman. La estadística inferencial se empleó para modelar patrones en los datos, emitir juicios y conclusiones sobre la relación entre las variables estudiadas y hacer inferencias sobre poblaciones más amplias basadas en una muestra de datos (Proaño, 2020).

### **3.7. Aspectos éticos**

En este estudio, se ha dado importancia a los principios éticos fundamentales (Beneficencia, No Maleficencia, Autonomía y Justicia). La beneficencia se reflejó en el propósito de aportar conocimientos valiosos que puedan beneficiar tanto a la empresa constructora como a sus trabajadores, buscando mejorar su gestión y, en última instancia, sus condiciones laborales y productividad. La no maleficencia se aplicó mediante un riguroso respeto a la

veracidad y privacidad de la información recopilada, evitando cualquier daño o perjuicio potencial. Se enfatizó la autonomía de los participantes, asegurando que otorguen su consentimiento informado voluntariamente y tengan la libertad de abstenerse posteriormente si lo deseaban. Finalmente, el principio de justicia guió la selección imparcial de participantes y la presentación objetiva de los resultados, sin discriminación, prejuicios o sesgos. Asimismo, se citó adecuadamente las fuentes y respetará los derechos de autor, no incurriendo en plagio y promoviendo la honestidad académica mediante el APA 7, y se utilizó la herramienta Turnitin para verificar la originalidad del documento.

## IV. RESULTADOS

### Análisis Descriptivo

**Tabla 2**

*Sexo del trabajador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	101	100,0	100,0	100,0

**Figura 1**

*Sexo del trabajador*



En la tabla 2 y figura 1 se muestra la distribución de trabajadores según su sexo. Se observó que el total de encuestados son hombres, lo que representa el 100% de la muestra, lo cual se interpreta como que no hay diversidad de género en esta población encuestada pues no participaron mujeres en esta encuesta, ya que todos los trabajadores son hombres.

**Tabla 3**

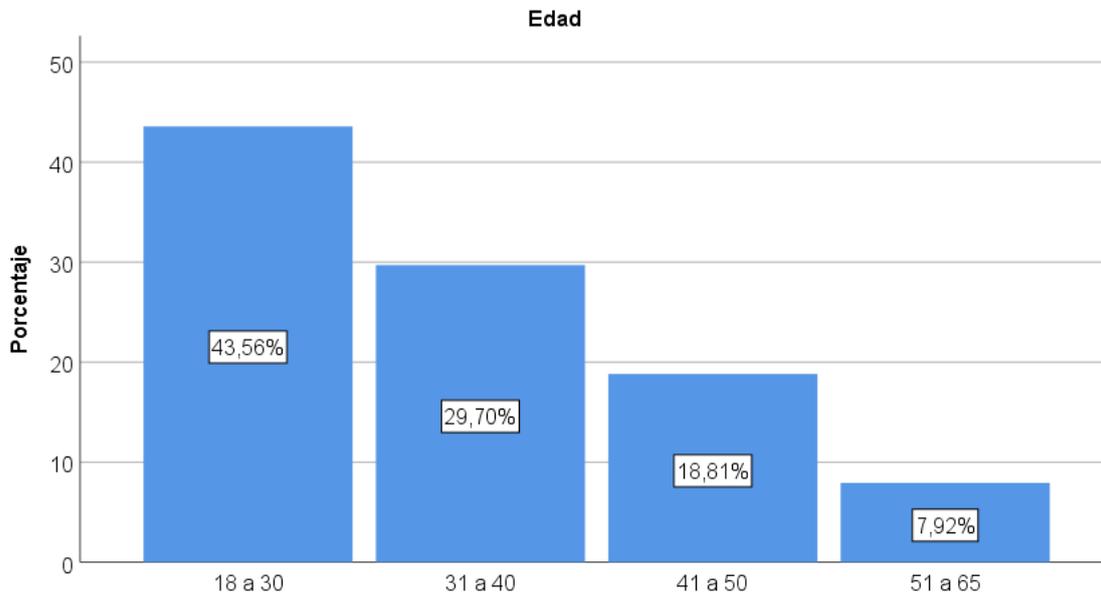
*Edad del trabajador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 30	44	43,6	43,6	43,6
	31 a 40	30	29,7	29,7	73,3
	41 a 50	19	18,8	18,8	92,1

51 a 65	8	7,9	7,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

**Figura 2**

*Edad del trabajador*



En la tabla 3 y figura 2 se muestra la distribución de trabajadores según su edad. Se observó que el grupo más numeroso corresponde a empleados con edades entre 18 y 30 años, representando el 43.6% de la muestra. Le sigue el grupo de trabajadores con sus edades entre 31 y 40 años, comprendiendo el 29.7%. El personal de 41 a 50 años y de 51 a 65 años representa el 18.8% y el 7.9%, respectivamente, del total de la muestra. Estos resultados indican una presencia significativa de empleados jóvenes entre 18 y 30 años, seguido de cerca por aquellos de 31 a 40 años.

**Tabla 4**

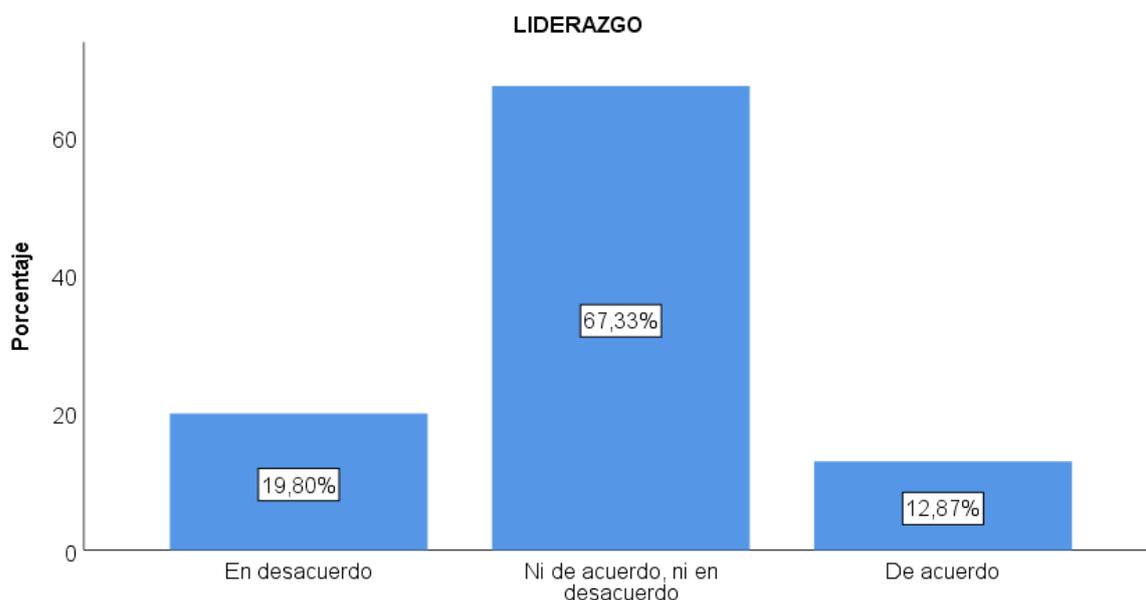
*Variable Liderazgo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	20	19,8	19,8	19,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	68	67,3	67,3	87,1
De acuerdo	13	12,9	12,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

**Figura 3**

*Variable Liderazgo*



Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

En la tabla 4 y figura 3 se muestran los valores de frecuencia en relación a la percepción de los colaboradores sobre el liderazgo en una Empresa Constructora en Huancayo, los datos revelan que el 12.87% de los encuestados están de acuerdo con el liderazgo que se da dentro de la empresa, mientras que el 67.33% indicó estar en una posición neutral, ni de acuerdo, ni en desacuerdo; en contraste, un 19.80% de los participantes manifiesta estar en desacuerdo. Estos hallazgos destacan la complejidad de las percepciones en torno al liderazgo en la empresa constructora. La mayoría de los participantes no adopta una posición fuerte en cuanto a la efectividad del liderazgo, sugiriendo una cierta ambigüedad en las opiniones. No obstante, la presencia de un grupo significativo que está en desacuerdo sugiere la existencia de preocupaciones o áreas de mejora identificadas por parte de estos colaboradores.

**Tabla 5**

*Dimensión Liderazgo Transformacional*

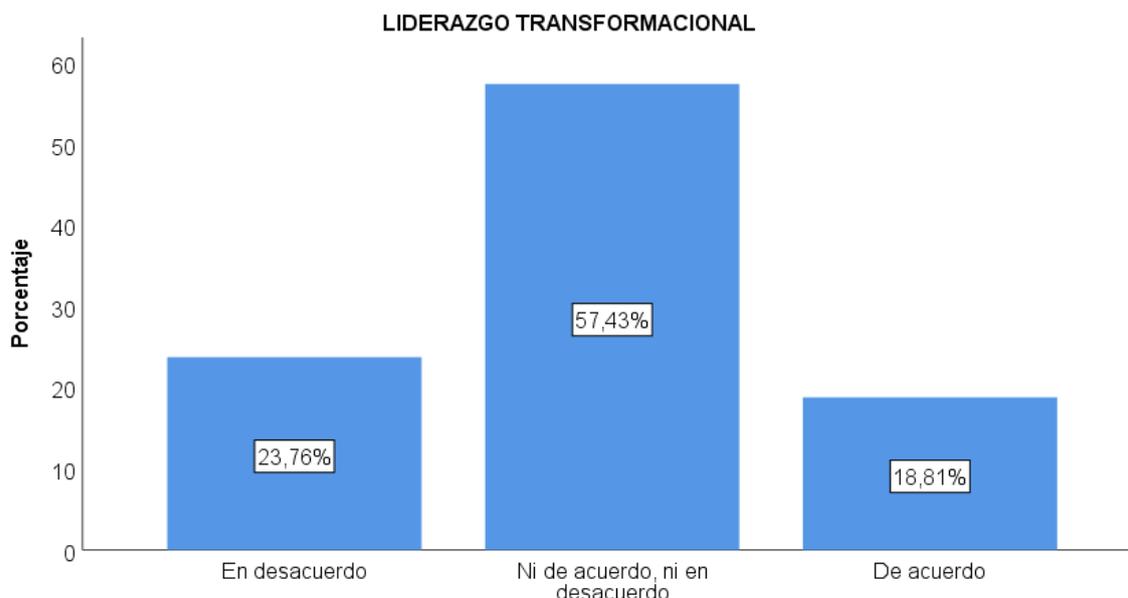
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	24	23,8	23,8	23,8

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	58	57,4	57,4	81,2
De acuerdo	19	18,8	18,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

**Figura 4**

*Dimensión Liderazgo Transformacional*



Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

Se muestran en la tabla 5 y figura 4 los resultados de frecuencia en relación a la percepción de los colaboradores sobre la dimensión liderazgo transformacional en una Empresa Constructora en Huancayo, los datos revelan que el 18.81% de los encuestados están de acuerdo con el liderazgo transformacional, que se da dentro de la empresa, mientras que el 57.43% indicó estar en una posición neutral, ni de acuerdo, ni en desacuerdo; mientras que el 23.76% restante se encuentra en desacuerdo. Estos resultados permiten inferir que más de la mitad de los colaboradores manifiestan una percepción neutral acerca de este estilo de liderazgo; no obstante, la presencia de opiniones neutrales y desacuerdos señala la importancia de abordar las distintas perspectivas para fortalecer y adaptar estratégicamente las prácticas de liderazgo transformacional en la organización. Es crucial destacar que el liderazgo transformacional, al ser un enfoque que busca inspirar y motivar a los empleados, puede requerir una comprensión más amplia de las expectativas y experiencias específicas de los colaboradores. La identificación de las razones

detrás de las opiniones neutrales y desacuerdos podría servir como punto de partida para iniciativas destinadas a mejorar la efectividad y la aceptación del liderazgo transformacional.

**Tabla 6**

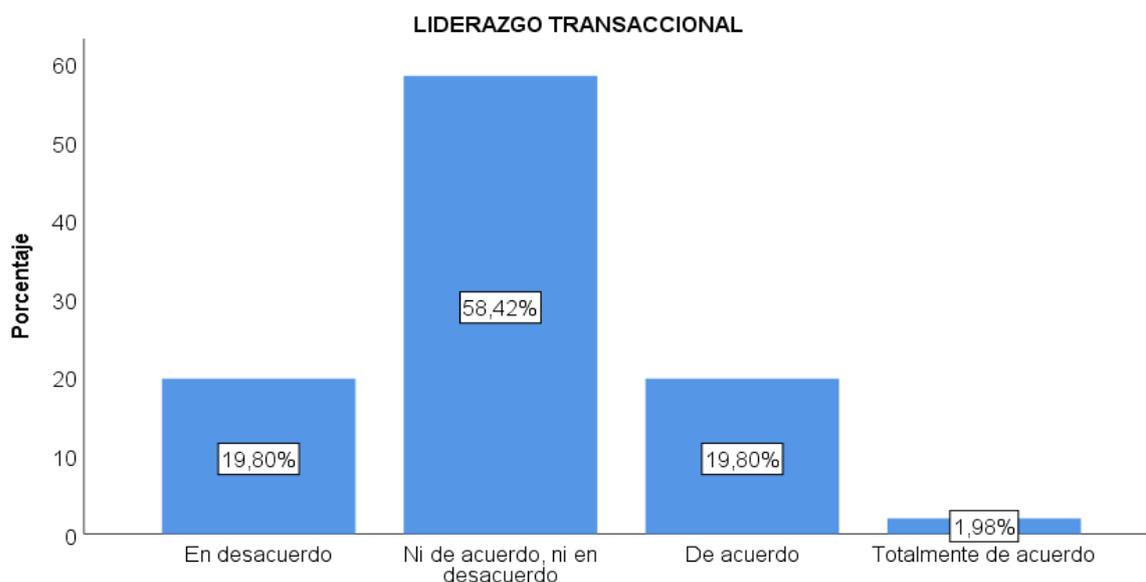
*Dimensión Liderazgo Transaccional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	20	19,8	19,8	19,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	59	58,4	58,4	78,2
	De acuerdo	20	19,8	19,8	98,0
	Totalmente de acuerdo	2	2,0	2,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

**Figura 5**

*Dimensión Liderazgo Transaccional*



Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

En la tabla 6 y figura 5 se plasman los valores de frecuencia que analizan la percepción de los colaboradores sobre la dimensión liderazgo transaccional en una Empresa Constructora en Huancayo, los datos revelan que el 58.42% está en una posición neutral, ni de acuerdo, ni en desacuerdo; asimismo, el 19.80% está en desacuerdo; mientras que otro 19.80% está de acuerdo y solamente un 1.98% se encuentra totalmente de acuerdo. Estos resultados

revelan que la mayoría de los colaboradores consideran de forma neutral el liderazgo de la empresa constructora; evidenciado la necesidad de seguir fortaleciendo este estilo de liderazgo dentro de la empresa. Es posible que las diferencias en la interpretación del liderazgo transaccional estén relacionadas con experiencias laborales específicas, expectativas individuales o la comprensión personal de los participantes sobre este tipo de liderazgo. La eficacia del liderazgo transaccional puede depender en gran medida de cómo se implementa en la práctica y cómo se percibe en el contexto de la empresa en cuestión.

**Tabla 7**

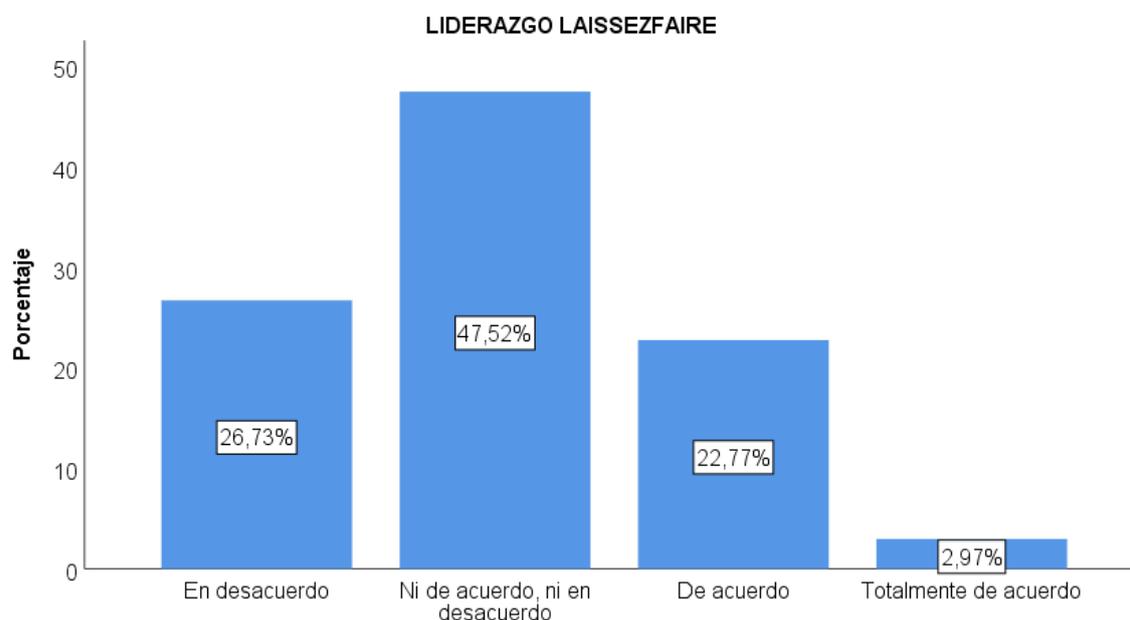
*Dimensión Liderazgo Laissez Faire*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	27	26,7	26,7	26,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	48	47,5	47,5	74,3
	De acuerdo	23	22,8	22,8	97,0
	Totalmente de acuerdo	3	3,0	3,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

**Figura 6**

*Dimensión Liderazgo Laissez Faire*



Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

En la tabla 7 y figura 6 refleja los resultados de frecuencia sobre la dimensión liderazgo transaccional en una Empresa Constructora en Huancayo, los datos revelaron que un significativo 47.52% de colaboradores indicó estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el liderazgo Laissez Faire, que se da dentro de la empresa; además, el 26.73% señaló estar en desacuerdo con este estilo de liderazgo; por otro lado, un 22.77% manifestó estar de acuerdo, mientras que el 2.97% restante señaló encontrarse totalmente de acuerdo. Estos resultados muestran que una división de opiniones en torno al liderazgo laissez faire. La ambigüedad y las opiniones divergentes subrayan la necesidad de un enfoque reflexivo y personalizado para adaptar las prácticas de liderazgo a las dinámicas específicas de la empresa.

**Tabla 8**

*Variable Productividad*

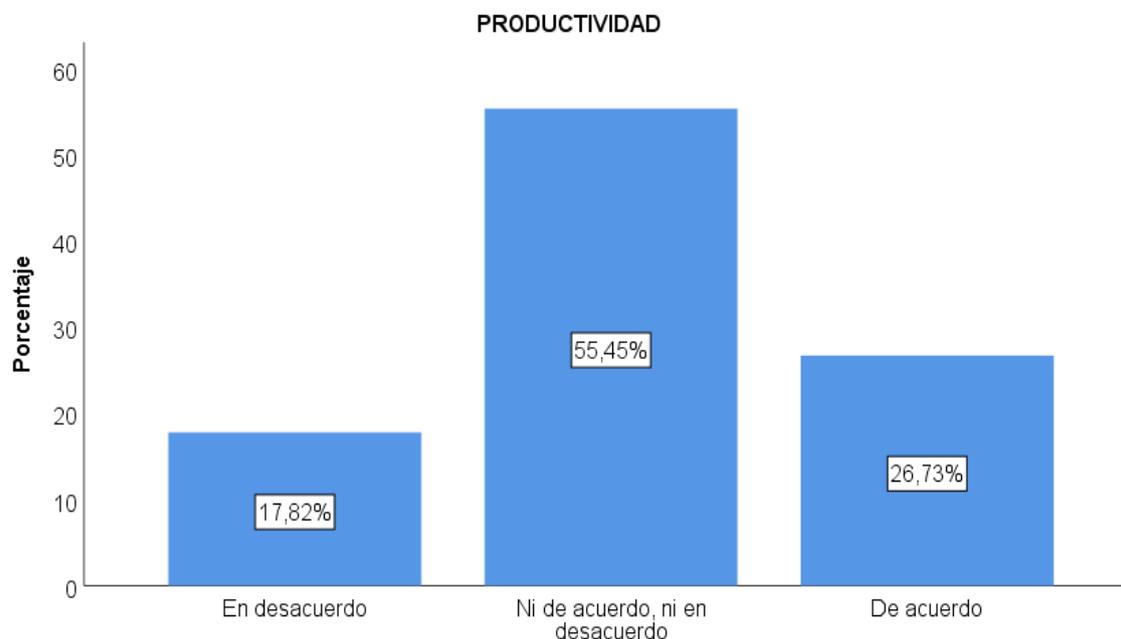
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	18	17,8	17,8	17,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	56	55,4	55,4	73,3
De acuerdo	27	26,7	26,7	100,0

Total	101	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

**Figura 7**

*Variable Productividad*



Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

La tabla 8 y figura 7 refleja los resultados relacionados con la variable productividad, reflejando la percepción de los colaboradores en una Empresa Constructora en Huancayo. Los datos revelan que un significativo 55.45% manifestó una posición neutral, ni de acuerdo, ni desacuerdo; mientras que un 26.73% estuvo de acuerdo; y el 17.82% restante afirmó estar en desacuerdo que la productividad en la organización es buena. Estos resultados sugieren que existe cierta variabilidad en las percepciones sobre la productividad dentro del grupo estudiado. Aunque una proporción considerable se encuentra en una posición neutral, el hecho de que un número significativo esté de acuerdo con la variable de productividad indica una percepción general positiva.

**Tabla 9**

*Dimensión eficiencia*

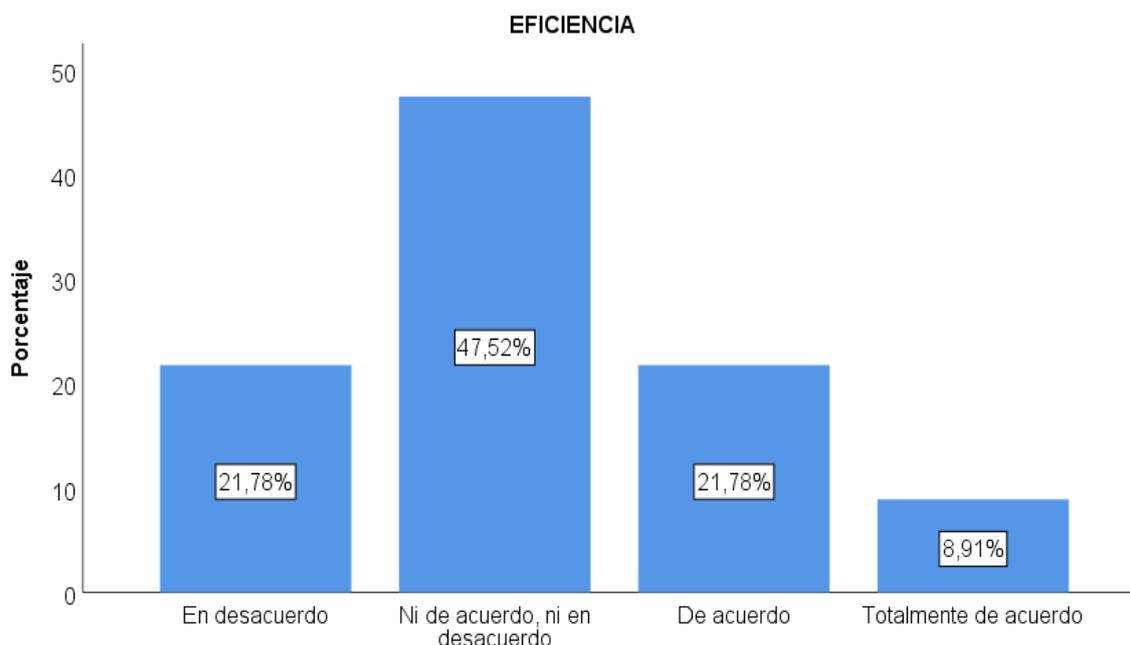
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	22	21,8	21,8	21,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	48	47,5	47,5	69,3

De acuerdo	22	21,8	21,8	91,1
Totalmente de acuerdo	9	8,9	8,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

**Figura 8**

*Dimensión eficiencia*



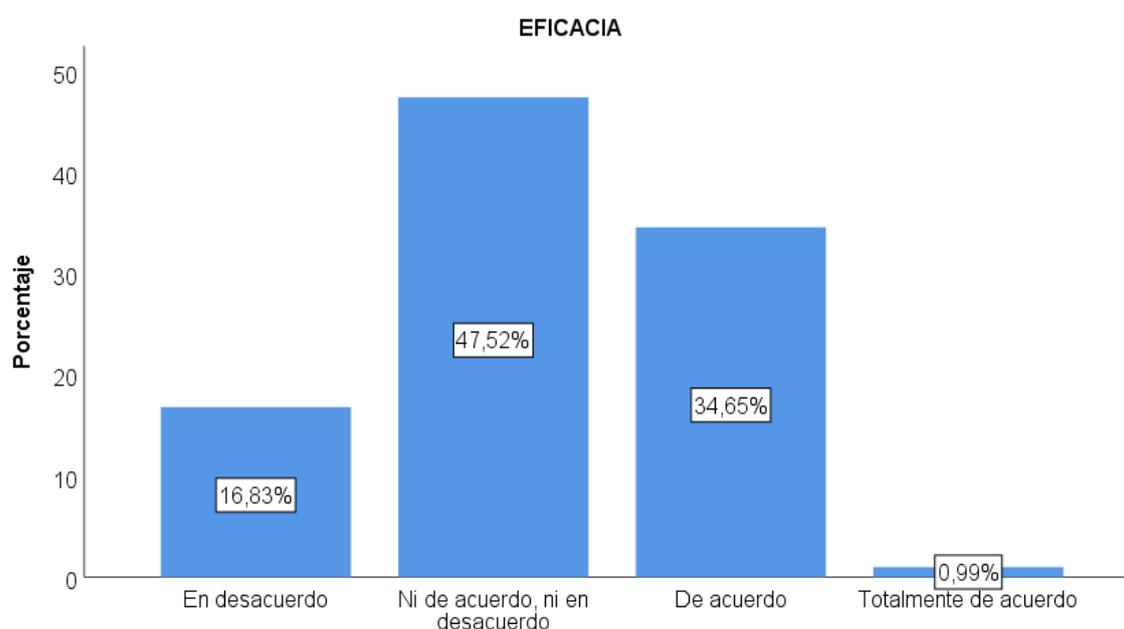
Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

La tabla 9 y la figura 8 refleja los resultados relacionados con la dimensión eficiencia, según la percepción de los colaboradores de una Empresa Constructora en Huancayo. Los datos indican que el 47.52% de los encuestados se sitúan en una posición neutral, ni de acuerdo, ni desacuerdo; asimismo, el 21.78% se encuentra en desacuerdo, el 21.78% de los participantes afirmó estar de acuerdo con que la eficiencia en la empresa es buena y un 8.91% expresó estar totalmente de acuerdo con esta afirmación. Estos resultados muestran que la mayoría de los colaboradores perciben de manera neutral la eficiencia en la empresa, lo que indica una oportunidad para mejorar y fortalecer la percepción general. Además, es alentador observar que un número significativo está "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo", señalando una base sólida de percepciones positivas que podría ser aprovechada y destacada en iniciativas futuras.

**Tabla 10***Dimensión eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	17	16,8	16,8	16,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	48	47,5	47,5	64,4
	De acuerdo	35	34,7	34,7	99,0
	Totalmente de acuerdo	1	1,0	1,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

**Figura 9***Dimensión eficacia*

Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

La tabla 10 y figura 9 exhiben la frecuencia de la dimensión de eficacia acerca de la percepción de los colaboradores en una Empresa Constructora en Huancayo. Los resultados reflejan que un 34.65% de los encuestados está de acuerdo con que la eficacia en la empresa es buena, y un 0.99% expresa estar totalmente de acuerdo. Además, un 47.52% de los colaboradores se sitúa en una posición neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 16.83% señaló estar en desacuerdo, señalando una percepción negativa en relación con la eficacia. Los resultados indican que la dimensión de "Eficacia" genera

opiniones variadas entre los colaboradores de la Empresa Constructora en Huancayo. Aunque existe una proporción significativa de empleados en una posición neutral, el hecho de que más de un tercio esté "De acuerdo" sugiere que hay un segmento considerable que percibe positivamente la eficacia en la empresa. La presencia de alguien "Totalmente de acuerdo" resalta la existencia de opiniones muy positivas, aunque en una proporción menor.

**Tabla 11**

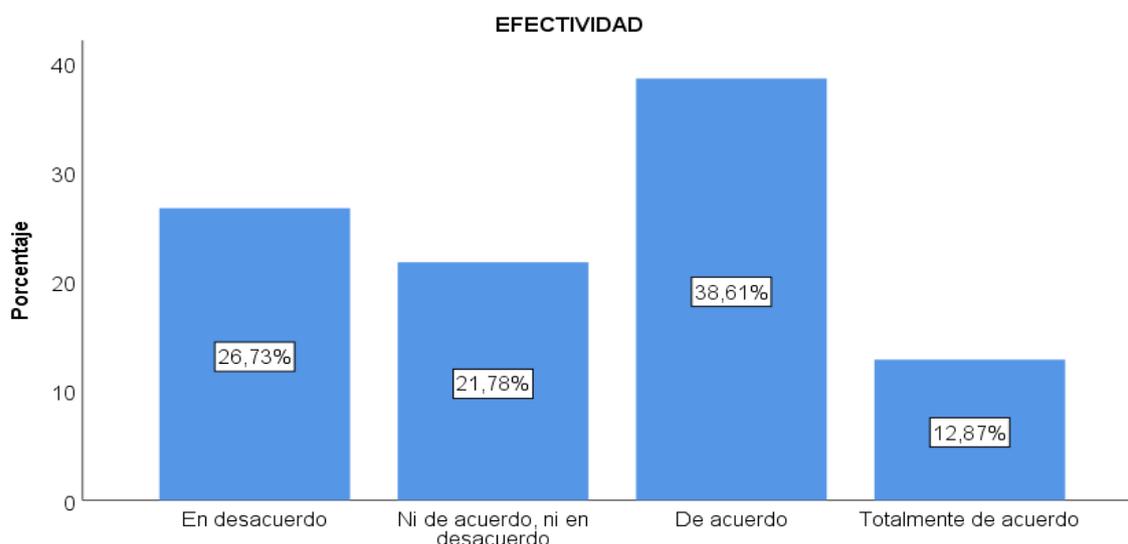
*Dimensión efectividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	27	26,7	26,7	26,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	21,8	21,8	48,5
	De acuerdo	39	38,6	38,6	87,1
	Totalmente de acuerdo	13	12,9	12,9	100,0
Total		101	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

**Figura 10**

*Dimensión efectividad*



Fuente: Datos obtenidos de Spss v27.

La tabla 11 y figura 10 muestran los valores obtenidos en relación a la dimensión de Efectividad en percepción de los colaboradores en una Empresa Constructora en Huancayo. Los datos indican que el 38.61% de los colaboradores está de acuerdo con que la efectividad en la empresa constructora

es buena, y un 12.87% expresó estar totalmente de acuerdo. En contraste, un 21.78% de los participantes señaló una posición neutral, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que un 26.763% indicó estar totalmente en desacuerdo. Los resultados indican que la percepción de la "Efectividad" en la Empresa Constructora es diversa entre los colaboradores. Mientras que una parte significativa muestra acuerdo con la efectividad organizativa, otro segmento importante se encuentra en desacuerdo, reflejando opiniones divergentes sobre este aspecto.

## **Análisis Inferencial**

**Tabla 12**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,350	101	,000	,741	101	,000
Productividad	,286	101	,000	,794	101	,000

Para evaluar la distribución de los datos en las variables "Liderazgo" y "Productividad", se realizaron pruebas de normalidad mediante los estadísticos de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. El tamaño de la muestra (más de 50) obligó a utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y para examinar las correlaciones entre las variables se empleó la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman.

**Tabla 13**

*Interpretación Rho de Spearman*

Interpretación	Correlación
Correlación negativa perfecta	-0,91 a -1
Correlación negativa muy fuerte	-0,76 a -0,90
Correlación negativa considerable	-0,51 a -0,75
Correlación negativa media	-0,11 a -0,50
Correlación negativa débil	-0,01 a -0,10
No existe correlación	0
Correlación positiva débil	0,01 a 0,10
Correlación positiva media	0,11 a 0,50
Correlación positiva considerable	0,51 a 0,75
Correlación positiva muy fuerte	0,76 a 0,90
Correlación positiva perfecta	0,91 a 1

Fuente: Merino (2021)

La tabla 13 muestra una la interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que permite medir la intensidad y el sentido de la relación entre dos variables. Donde según Merino (2021) un coeficiente de 0.75 revela una correlación positiva considerable.

**Tabla 14**

*Correlación entre liderazgo y productividad*

			Liderazgo	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,408
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Productividad	Coeficiente de correlación	,408	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

La tabla 14 presenta los resultados de la correlación entre las variables "Liderazgo" y "Productividad" utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los datos revelan un coeficiente de correlación de 0.408, indicando una correlación positiva media entre estas dos variables. Asimismo, el valor de significancia (Sig.) bilateral es de 0.000 el cual es menor a 0.05, evidenciándose una correlación estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir el liderazgo se relaciona significativamente con la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023.

**Tabla 15**

*Correlación entre liderazgo y eficiencia*

			Liderazgo	Eficiencia
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,445
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,445	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

	N	101	101
--	---	-----	-----

La tabla 15 presenta los resultados de la correlación entre las variables "Liderazgo" y la dimensión "Eficiencia" utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Se observa un coeficiente de correlación de 0.445, indicando una correlación positiva media entre estas dos variables. Este hallazgo es respaldado por el valor de significancia (Sig.) bilateral de 0.000, que es inferior al nivel de 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, es decir, el liderazgo se relaciona significativamente con la eficiencia en una empresa constructora.

**Tabla 16**

*Correlación entre liderazgo y eficacia*

			Liderazgo	Eficacia
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,348
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,348	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

La tabla 16 presenta los resultados de la correlación entre las variables "Liderazgo" y la dimensión "Eficacia" mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los datos revelan un coeficiente de correlación de 0.348, indicando una correlación positiva media entre estas dos variables. Asimismo, el valor de significancia (Sig.) bilateral es de 0.000, lo cual es inferior a 0.05, sugiriendo que esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, es decir, el liderazgo se relaciona significativamente con la eficacia en una empresa constructora

**Tabla 17**

*Correlación entre liderazgo y efectividad*

			Liderazgo	Efectividad
Liderazgo	Coeficiente de correlación		1,000	,363

Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	101	101
	Coeficiente de correlación	,363	1,000
Efectividad	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	101	101

Se muestra en la tabla 17 los valores del coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión "Eficacia" y las variables "Liderazgo". El análisis revela un coeficiente de correlación de 0.363, que muestra una correlación positiva media entre estas dos variables. Asimismo, el valor de Sig. bilateral es de 0.000, lo cual es inferior a 0.05, sugiriendo que esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa, es decir, el liderazgo se relaciona significativamente con la efectividad en una empresa constructora.

## V. DISCUSIÓN

Como parte de este capítulo, se detalló meticulosamente los hallazgos que arrojó el estudio, abarcando tanto el objetivo e hipótesis general como las específicas; además, estos resultados se sometieron a una rigurosa comparación con investigaciones previas, para resaltar los aportes distintivos y las coincidencias obtenidas.

En lo que respecta al objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023, se empleó un cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa para luego realizar el análisis estadístico mediante el coeficiente Rho de Spearman para analizar esta relación, lo cual permitió obtener un valor de 0.408, lo cual se interpreta como una positiva correlación de magnitud media; asimismo la sig. estadística obtenida fue de 0.000, lo que lleva a la desestimación de la hipótesis nula y, en consecuencia, a la admisión de la hipótesis alternativa, el cual afirma que el liderazgo se relaciona significativamente con la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023.

Estos resultados muestran similitud con el estudio de Novialumi (2021) quien estudio la interrelación entre el liderazgo y la productividad laboral en una empresa de Indonesia, sus resultados muestran un coeficiente de correlación de 0.609, ello representa una positiva correlación de magnitud considerable, indicando que a medida que aumenta el liderazgo, también lo hace la productividad laboral. Esto respalda aún más la importancia del liderazgo en el contexto laboral; además, el estudio de Novialumi no se limitó a explorar la correlación, sino que profundizó en la evaluación de la influencia del liderazgo un valor de significancia estadística de 0.000 que confirmó de manera contundente que el liderazgo presenta un efecto favorecedor sobre la productividad de los colaboradores; la idea de que el liderazgo es esencial para la productividad y el éxito de los equipos de trabajo se ve respaldada por estos datos.

De manera similar, del estudio Rinta (2021), se puede destacar que su enfoque en la interrelación entre el liderazgo y la productividad del trabajador proporciona una perspectiva enriquecedora para comprender la dinámica de

liderazgo en el ámbito laboral. Los resultados obtenidos revelan una conexión notablemente fuerte, representada por un coeficiente de correlación de 0,946. Este valor sugiere una relación robusta y positiva entre el estilo de liderazgo aplicado y el nivel de productividad alcanzado por los colaboradores. Además, la significancia estadística de 0.000 refuerza la robustez de estos descubrimientos, lo que subraya con mayor fuerza la idea de que el estilo de liderazgo ejerce un papel sumamente crucial en el impulso de la productividad laboral; subrayando la importancia fundamental de comprender y fomentar prácticas de liderazgo altamente efectivas dentro de entornos organizativos como una herramienta clave para el progreso y el rendimiento laboral óptimo.

También es importante destacar que, si bien el estudio de Paredes (2022) y el presente trabajo convergen en la exploración del liderazgo en contextos empresariales, ambos enfoques difieren en su objetivo central. Mientras que la investigación de Paredes buscó comprender la relación del liderazgo con el desempeño en el trabajo, el presente trabajo se adentró específicamente en la dinámica entre el liderazgo y la productividad laboral en el contexto de una organización de construcción en Huancayo. Los hallazgos obtenidos por Paredes muestran una relación alta de 0.734 y una significancia de 0.000 lo cual respalda la noción de que el liderazgo está fuertemente vinculado con el desempeño en el trabajo. Además, la teoría del Liderazgo Multifactorial desarrollada por Avolio y Bass, como se menciona en Moreno et al. (2021), sostiene que un líder transformacional busca fortalecer, inspirar y modificar los comportamientos individuales para mejorar el desempeño de los colaboradores. Resaltando así, la influencia transformadora que puede ejercer un liderazgo sólido, no solo inspirando, sino también guiando el cambio en las actitudes y acciones individuales hacia una mayor efectividad en el trabajo.

Por último, es preciso mencionar la teoría de la Expectativa, planteada por Victor Vroom en 1964, la cual establece una conexión esencial entre el liderazgo, las expectativas individuales y la productividad, pues los líderes que comunican claramente metas, proporcionan herramientas y apoyo, influyen en las expectativas de los empleados respecto al éxito de sus esfuerzos. Es decir, un líder que establece expectativas realistas, proporciona apoyo y reconoce el buen desempeño puede aumentar la creencia de los empleados en que sus esfuerzos

llevarán a resultados positivos, lo que a su vez puede impulsar la productividad del equipo (Arora y Iyer, 2021). En conjunto, estos hallazgos respaldan la necesidad de comprender y cultivar prácticas de liderazgo efectivas en entornos organizativos para optimizar la productividad y el rendimiento laboral.

En lo que respecta al objetivo específico 1: Determinar la relación entre el liderazgo y la eficiencia en una empresa constructora; se empleó un cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa para luego realizar el análisis estadístico mediante el coeficiente Rho de Spearman para analizar esta relación, lo cual permitió obtener un valor de 0.445 indicando una correlación positiva media; asimismo la sig. estadística obtenida fue de 0.000, lo que lleva a la desestimación de la hipótesis nula y en consecuencia, a la admisión de la hipótesis alterna, el cual afirma que el liderazgo se relaciona significativamente con la eficiencia en una empresa constructora, Huancayo – 2023.

El estudio de Panduro (2022) adopta un enfoque donde al analizar el liderazgo y su productividad de la gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios, obtuvo un coeficiente de relación  $R=1$  y significancia de 0.000 para la variable de productividad, mientras para la dimensión de eficiencia obtuvo  $R=0.714$  con significancia de 0.000. Sus hallazgos revelaron presenta una correlación positiva de magnitud moderada; además, la significancia estadística asociada a este resultado fue de 0.000 lo cual corroboró su hipótesis alterna. Estos resultados sugieren que, aunque hay variaciones en las magnitudes de las correlaciones, ambos estudios respaldan la premisa de que el liderazgo está positivamente relacionado con la eficiencia. La consistencia en la dirección positiva de las correlaciones y la significancia estadística refuerzan la importancia del liderazgo y la eficiencia en entornos empresariales diversos.

Además, el estudio de Mera y Loor (2021) se centró en la interrelación entre liderazgo y CO en el contexto de una compañía en Ecuador, revelando una correlación significativa de 0.498 entre las variables. Esta conexión moderada sugiere una asociación entre el estilo de liderazgo y la percepción del CO. Estos resultados apuntan hacia la influencia que el liderazgo puede tener en la

configuración del ambiente de trabajo, lo que a su vez puede impactar en la productividad laboral y el rendimiento general de la empresa.

Además, esto es corroborado en las ideas de Moreno et al. (2021), quienes destacan que el líder juega un papel crucial en este proceso al fortalecer, inspirar y modificar los comportamientos individuales para mejorar el desempeño; pues este enfoque de liderazgo, al fomentar una cultura de mejora continua y motivación intrínseca, puede contribuir significativamente a la eficiencia y productividad en el ámbito empresarial. En conjunto, estos estudios contribuyen a resaltar la importancia del liderazgo en una variedad de aspectos dentro del entorno empresarial. Van más allá de simplemente relacionar el liderazgo con la eficiencia y el desempeño laboral, extendiéndose hacia su influencia en la dinámica del CO. Enfatizan el papel esencial que desempeña el liderazgo no solo en la productividad y eficacia de un equipo, sino también en la forma en que se configuran las relaciones y la cultura dentro de una empresa. Estos hallazgos subrayan cómo el liderazgo sólido no solo impulsa la efectividad en el trabajo, sino que también moldea y nutre el ambiente laboral, contribuyendo significativamente al éxito y la operatividad dentro del entorno empresarial.

Con relación al objetivo específico 2: Determinar la relación entre el liderazgo y la eficacia en una empresa constructora, se empleó un cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa para luego realizar el análisis estadístico mediante el coeficiente Rho de Spearman para analizar esta relación, lo cual permitió obtener un valor de 0.348 indicando una correlación positiva media; asimismo la sig. estadística obtenida fue de 0.000, lo que lleva a la desestimación de la hipótesis nula y, en consecuencia, a la confirmación de la hipótesis alterna, el cual afirma que el liderazgo se relaciona significativamente con la eficacia en una empresa constructora, Huancayo – 2023.

El estudio de Campos (2021) adopta un enfoque donde al analizar la Gestión logística y eficacia organizacional en el personal administrativo del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel A. Carrión en Huancayo 2021, obtuvo un coeficiente de relación 0.729 y significancia de 0.000 para la variable de productividad, en la interrelación entre la gestión logística y la eficacia en una organización. Sus hallazgos revelaron presenta una correlación positiva de magnitud moderada; además, la significancia estadística relacionada a esa

investigación fue de 0.000 lo cual corroboró su hipótesis alterna. Estos resultados dan a entender que, aunque existan variación en las magnitudes de las correlaciones, en ambos estudios respaldan la premisa de que el liderazgo está positivamente relacionado con la eficacia. La consistencia en la dirección positiva de las correlaciones y la significancia estadística refuerzan la importancia del liderazgo y la eficacia en entornos empresariales diversos.

Además, esto es corroborado por los resultados de Panduro (2022), quien destaca que el líder juega un papel muy importante en este proceso al fortalecer, inspirar y modificar los comportamientos individuales para mejorar el desempeño estando relacionado con eficacia; pues este enfoque, al fomentar una cultura de mejora continua contribuye significativamente a la eficacia y productividad en el ámbito empresarial, ya que en su investigación para la variable de liderazgo obtuvo una  $R=1$  y su significancia de 0.000 mientras que para la dimensión de eficacia  $R= 0.750$  y su significancia de 0.000. Es decir que, estos estudios ayudan a resaltar la importancia del liderazgo en una variedad de aspectos dentro del entorno empresarial. El cual van más allá de simplemente relacionar el liderazgo con la eficacia y la forma en que se configuran las relaciones y la cultura dentro de una empresa. Estos hallazgos subrayan cómo el liderazgo sólido no solo impulsa la eficacia en el trabajo, sino que también moldea y nutre el ambiente laboral, contribuyendo significativamente al éxito y la operatividad dentro del entorno empresarial.

También, el estudio de Mera y Loor (2021), enfocado en la interrelación entre el liderazgo y el CO en una entidad en Ecuador, arrojó un coeficiente de correlación de 0.498, indicando una interrelación de grano moderado entre las variables. Además, se identificó que el clima organizacional mostraba correlaciones positivas con los estilos de liderazgo autocrático (0.270), democrático (0.596) y *laissez-faire* (0.517). La significancia estadística de 0.000 confirma de manera categórica la presencia de una interrelación moderada entre el liderazgo y el clima organizacional. En conjunto, estos hallazgos no solo respaldan la premisa de que el liderazgo está vinculado significativamente a la eficacia y al clima organizacional, sino que también destacan la versatilidad del impacto del liderazgo, influyendo en distintos estilos y contextos organizativos.

En contraste, el estudio de Leiva (2023) abordó la interrelación entre el liderazgo y el CO en una institución en Huancayo, los hallazgos revelaron un valor de correlación de Pearson R de 0.800, con una significancia de 0.000, esto sugiere de manera concluyente una interrelación significativamente fuerte; en otras palabras, conforme el liderazgo se optimiza el clima organizacional tiende a optimizarse. Ello permite observar que un liderazgo adecuado también contribuye a crear un ambiente laboral favorable que potencia la eficacia en diversos aspectos dentro de una organización.

En el contexto del tercer objetivo específico: Determinar la relación entre el liderazgo y la efectividad en una empresa constructora, se empleó un cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa para luego realizar el análisis estadístico mediante el coeficiente Rho de Spearman para analizar esta relación, lo cual permitió obtener un valor de 0.363 indicando una correlación positiva media; asimismo la significancia estadística obtenida fue de 0.000, lo que lleva a la desestimación de la hipótesis nula y, en consecuencia, a la aceptación de la hipótesis alterna, el cual afirma que el liderazgo se relaciona significativamente con la efectividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023.

Esto es corroborado por los resultados de Panduro (2022), quien destaca que el líder juega un papel muy importante en este proceso al fortalecer, inspirar y modificar los comportamientos individuales para mejorar el desempeño estando relacionado con efectividad; pues este enfoque, al fomentar una cultura de mejora continua ayuda de manera significativa a la efectividad y productividad en el ámbito empresarial, ya que en su investigación para la variable de liderazgo obtuvo una  $R=1$  y su significancia de 0.000 mientras que para la dimensión de efectividad  $R= 0.839$  y su significancia de 0.000. Esto significa que estos estudios ayudan a resaltar la importancia de diferentes aspectos de la gestión en el entorno empresarial, no solo tratándose de vincular el liderazgo con la efectividad y cómo se configuran las relaciones y la cultura en la empresa, sino estos hallazgos sugieren que un buen liderazgo no sólo mejora la productividad, sino que también moldea y nutre el entorno laboral, contribuyendo significativamente al éxito y la funcionalidad del entorno empresarial.

Así mismo, el estudio de Paredes (2022) revela una relación entre el liderazgo y desempeño de la tarea obtuvo cuyo coeficiente de correlación fue de 0.721 y la sig. 0.000, destacando de manera contundente que existe una relación positiva y sustancial entre el liderazgo y el desempeño de las tareas laborales. En conjunto, estos hallazgos no solo confirman la vinculación entre el liderazgo y la efectividad laboral en una empresa constructora, sino que también muestran la amplitud de esta conexión al abordar aspectos como el desempeño en tareas en otro contexto.

Por otra parte, Leiva (2023) adentró su investigación en la compleja relación existente entre el liderazgo y el clima organizacional dentro de un establecimiento penitenciario en Huancayo. Los hallazgos de este estudio revelaron un valor considerablemente alto en la correlación de Pearson R, alcanzando 0.80 con una significancia estadística de 0.000. Estos resultados sugieren de manera contundente una conexión significativamente fuerte entre el liderazgo ejercido y el clima organizacional en dicho contexto específico. Por otro lado, Peña (2020) se embarcó en la tarea de identificar la interrelación entre el liderazgo y el clima organizacional en una entidad financiera. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente Rho entre ambas variables de 0.538, con un nivel de significancia de 0.00 demostrando así contundentemente que existe una relación positiva entre el liderazgo ejercido y el clima organizacional en el ámbito específico de la institución financiera analizada. Estos hallazgos muestran que el liderazgo impacta no solo en la efectividad, sino también en la dinámica y la percepción general dentro de distintos tipos de organizaciones.

Asimismo, la Teoría del Camino-Meta de Robert House subraya la habilidad del líder para proporcionar a sus seguidores la información, el apoyo y los recursos necesarios para alcanzar sus objetivos; enfatiza que los líderes eficaces despejan el camino y guían a sus seguidores desde su punto de partida hacia la consecución de sus metas. Esta perspectiva teórica destaca la importancia del liderazgo en la orientación y facilitación de los recursos necesarios para alcanzar la efectividad (Nzeneri, 2020).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La presente investigación concluye que el liderazgo está relacionado significativamente con la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023; quedando demostrado que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, respaldando la premisa de que un liderazgo efectivo, al comunicar metas, brindar respaldo y herramientas adecuadas, influye en las expectativas de los empleados para alcanzar un rendimiento exitoso, lo que se traduce en un incremento palpable en la productividad. Estos hallazgos encuentran respaldo en teorías que enfatizan la conexión directa entre un liderazgo eficiente y el aumento en la productividad.

**Segunda:** También, se concluye que el liderazgo está relacionado significativamente con la eficiencia en una empresa constructora, ya que un liderazgo sólido tiene el potencial de amplificar la capacidad de los colaboradores para ejecutar funciones específicas de manera óptima, lo que conlleva a la obtención de resultados sobresalientes mediante una administración eficaz de recursos y una reducción de costos.

**Tercera:** Además, se concluye que el liderazgo está relacionado significativamente con la eficacia en una empresa constructora, esto subraya la importancia crucial de un liderazgo adecuado en la capacidad de alcanzar los objetivos deseados y cumplir con los estándares establecidos, enfocándose en la relevancia crucial de un liderazgo bien orientado en la ejecución de acciones eficaces, lo que resulta fundamental para lograr resultados concretos y satisfactorios en todas las áreas de operación y desempeño de la empresa.

**Cuarta:** Por último, el liderazgo está relacionado significativamente con la efectividad en una empresa constructora, demostrando que un liderazgo bien orientado puede conducir a la consecución eficiente y eficaz de metas, añadiendo un valor distintivo a las operaciones y generando satisfacción tanto interna como externa, incluyendo la satisfacción del cliente como un aspecto fundamental.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a la empresa constructora en Huancayo, promover la implementación de prácticas de liderazgo centradas en la comunicación efectiva. Esto implica capacitar a los líderes para que puedan comunicar de manera clara las metas, brindar apoyo y facilitar las herramientas necesarias. Esto generará un ambiente propicio que influirá positivamente en las expectativas de los empleados, permitiendo así un aumento sostenible en la productividad de forma continua.

**Segunda:** Se recomienda a la empresa constructora en Huancayo, fomentar activamente el desarrollo de habilidades de liderazgo con un enfoque claro en la optimización de recursos; incluyendo la implementación de programas de capacitación destinados a los líderes, con el objetivo de fortalecer su capacidad para potenciar el desempeño eficiente de funciones específicas por parte de los colaboradores. Esto, a su vez, garantizará la obtención de resultados óptimos mediante una gestión más efectiva de costos y el aprovechamiento adecuado de los recursos disponibles.

**Tercera:** Se recomienda a la empresa constructora en Huancayo, incentivar activamente el fortalecimiento de competencias de liderazgo, reconociendo el papel fundamental que desempeña el liderazgo en la consecución de resultados deseados y el logro de metas establecidas, esta iniciativa se perfila como un pilar clave para mejorar la eficacia global de la empresa.

**Cuarta:** Por último, se sugiere a la empresa constructora en Huancayo dedicar esfuerzos significativos en el desarrollo de programas de actualización y capacitación destinados a los líderes, dotándolos de las habilidades necesarias para proveer información precisa, ofrecer un sólido apoyo y facilitar recursos esenciales a sus equipos de trabajo, propiciando así una efectividad colectiva más sólida y eficiente.

## REFERENCIAS

- Aceituno, C., Silva, R., y Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Ed. Carlos Aceituno Huacani. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2179>
- Akgün, A., y Yaman, H. (2020). Exploring Knowledge Workers in the Turkish Construction Sector. *Periodica Polytechnica: Architecture*, 51(2), 149–164. <https://doi.org/10.3311/PPar.16015>
- Alcarraz, E. (2021). *Liderazgo directivo y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71089>
- Alejos, I. (2022). *Clima organizacional y productividad en la Municipalidad Provincial de Concepción – Huancayo periodo 2022* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4688>
- Arora, V., Iyer, E. (2021). Bridging the Expectancy Gap between the Industry and Academia in Higher Management Education in India by Applying the Vroom's Expectancy Model. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 12(2), 1-12. <https://tuengr.com/V12/12A2A.pdf>
- Batista, J., Esteve, M., & Van, A. (2021). Measuring leadership an assessment of the Multifactor Leadership Questionnaire. *PLoS ONE*, 16(7), 1-22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0254329>
- Bolaños, A. (2022). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(2), 134-146. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331/2563>
- Campos, N. (2021). *identificar la Gestión logística y eficacia organizacional en el personal administrativo del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel A. Carrión en Huancayo 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73537/Campos\\_MN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73537/Campos_MN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., y Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Dominio de la ciencia*, 8(1), 1165-1185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383508>
- Comex-Perú (2022). Desempeño del mercado laboral peruano, resultados en 2022. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-002.pdf>
- Cruz, L., Quizhpe, J., y Mendoza, N. (2023). Análisis de los rendimientos de mano de obra en rubros de mampostería en viviendas de dos plantas en la ciudad de Cuenca. *Conciencia digital*, 6(1),35-61. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.1.2462>
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., y Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum*, 21(1), 179-185. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000100179](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179)
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., y Vargas, A. (2022). Productividad y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000200402](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402)
- Diaz, A., y Toscano, J. (2021). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 123-130. <https://www.camjol.info/index.php/torreon/article/view/13427>
- Djumaniyazov, I., y Randall, V. (2022). The effectiveness of management by objective (MBO) in business organizations. *World Economics & Finance Bulletin (WEFB)*, 10, 13-15. <https://scholarexpress.net/index.php/wefb/article/view/964>
- Ferreiro, Y., Fernández, A., y Gil, M. (2023). La efectividad en el sector hotelero. Una aproximación conceptual. *Retos de la Dirección*, 17(1), 1-28.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552023000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552023000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

- Glasofer, A., y Townsend, A. (2022). Determining the level of evidence: Nonexperimental research designs. *Nursing Critical Care*, 15(1), 24-27. <https://doi.org/10.1097/01.ccn.0000612856.94212.9b>
- Guzmán, E., Garza, J., García, J., Hernández, J., y Rebollar, S. (2020). Análisis de productividad y eficiencia de las MIPYMES en México. *GCG: revista de globalización, competitividad y gobernabilidad*, 14(2), 69-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7542206>
- Kansane, R. (2022). Effect of employee's training and development on performance of public institution: a case study of national public service commission (2018-2021). *Global scientific journals*, 10(11), 1903-1923. [https://www.globalscientificjournal.com/researchpaper/Effect\\_of\\_employe\\_e\\_training\\_and\\_development\\_on\\_performance\\_of\\_public\\_institutions.pdf](https://www.globalscientificjournal.com/researchpaper/Effect_of_employe_e_training_and_development_on_performance_of_public_institutions.pdf)
- Leiva, J. (2023). *Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Huancayo, 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/760>
- Mat, F., Tambi, A., Faizal, M., & Wan, W. (2020). A review on the internal consistency of a scale: the empirical example of the influence of human capital investment on Malcom Baldrige quality principles in TVET Institutions. *Asian People Journal (APJ)*, 3(1), 19-29. <https://doi.org/10.37231/apj.2020.3.1.121>
- Mauricio, R., García, D., Merma, N., y Villamares, E. (2021). Gestión del conocimiento y productividad de una empresa constructora del Perú. *South Florida Journal of Development*, 2(4), 5183-5194. <https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/670>
- Melgarejo, D., Melgarejo, L., Castro, R., Muller, J., y Higareda, V. (2021). Liderazgo como factor de productividad en las empresas. *Acinnet - Journal, Academic Mobility and Innovation*, 7(1), 101 - 109. <https://periodicos.unis.edu.br/index.php/acinnet/article/view/628>

- Mera y Loor (2021). Liderazgo y su relación con el clima organizacional en Hurona Market, cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Revista Polo del conocimiento*, 6(11), 700-717.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219380>
- Merchán, A., y Vera, Ana. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86.  
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8625447.pdf>
- Merino, M. (2021). El uso del foro virtual y su relación con el autoconcepto académico en estudiantes de Posgrado. *Revista De Investigación De La Universidad Norbert Wiener*, 10(2), 103–118.  
<https://doi.org/10.37768/unw.rinv.10.02.009>
- Moreno, H., Leo, F., López, M., García, T., Cuevas, R., y Sánchez, D. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anales de Psicología*, 37(2), 311-322.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282021000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282021000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Muhammad, G. (2021). Revisiting The Multifactor Leadership Questionnaire: Mediating Role of Leadership Styles, Organizational Culture of, and Performance. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology*, 18(18), 1003-1026.  
<https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/10629/9668>
- Niño, L., y Parra, L. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Revista Verba Iuris*, 14 (42), 99-111.  
<https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.42.5661>
- Novialumi, A. (2021). The Effect of Servant Leadership on the Work Productivity of PT. Fastrata Buana Bekas. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*, 4(1), 143-147.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4718105>
- Nzeneri, N. (2020). Path goal leadership effectiveness perception in selected private secondary schools in rivers state. *International Journal of*

- Institutional Leadership, Policy and Management*, 2(2), 348-268.  
[https://www.ijilpm.com.ng/assets/vol.%2C-2\(2\)%2C-nzeneri-2.pdf](https://www.ijilpm.com.ng/assets/vol.%2C-2(2)%2C-nzeneri-2.pdf)
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173.  
[https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Otsupius, A., & Eshiemogie, K. (2023). Strategic Leadership Styles and Employees' Productivity in Benin Electricity Distribution Company. *Baze University Journal of Entrepreneurship and Interdisciplinary Studies*, 2(1), 117-128.  
<https://journal.bazeuniversity.edu.ng/index.php/bujeis/article/view/69>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (13 de marzo 2023). *Evaluación del estado actual del mercado laboral mundial: Implicaciones para la consecución de los objetivos Mundiales*.  
<https://ilostat.ilo.org/es/assessing-the-current-state-of-the-global-labour-market-implications-for-achieving-the-global-goals/#:~:text=Tras%20un%20fuerte%20descenso%20en,s%C3%B3lo%20un%200%2C5%25>.
- Paima, K. (2022). *Satisfacción laboral y productividad empresarial de la Constructora Ríos & Lagos Corp. E.I.R.L., Distrito de Yurimaguas-2022* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/95173>
- Panduro, N. (2022). Interrelación entre Estilos de liderazgo y productividad del personal de la gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de Madre de Dios. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112411/Panduro\\_NCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112411/Panduro_NCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pantoja, M., Arciniegas, O., y Álvarez S. (2022). Desarrollo de una investigación a través de un plan de estudio. *Revista Conrado*, 18(S3), 165-171.  
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2649>
- Paredes, C. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Sofá Café, Lima – 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81012>

- Peña, N. (2020). *Clima organizacional y liderazgo en la entidad financiera Mi Banco S.A. Huancayo 2017* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1673>
- Posso, R., y Bertheau, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista Educare UPEL-IPB*, 24(3), 205-2023. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1410>
- Proaño (2020). *Estadística descriptiva e inferencial*. Casa Editora Universidad del Azuay. <https://doi.org/10.33324/ceuzuay.127>
- Pucuhuaranga, L. (2019). *Gestión empresarial para mejorar la productividad en la empresa Illetes contratistas generales E.I.R.L. – Huancayo, 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://200.37.187.170:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/694/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239-265. <https://analisiseconomico.azc.uam.mx/index.php/rae/article/view/519/368>
- Rinta, A. (2021). Leadership style and motivation for enhancing employee productivity. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(10), 2817-2834. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/5413>
- Riyaz, M., Rahim, K., Bhoje, R., & Bhosale, S. (2022). A study on research design and its types. *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*, 9(7), 1132-1135. <https://www.irjet.net/archives/V9/i7/IRJET-V9I7216.pdf>
- Rodriguez, A. (2023). *La gestión estratégica y su relación con la productividad de la Empresa Constructora Corporación G&R S.A.C., Trujillo 2022* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116483>

- Rodriguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rohimin, Rahman, B., & Hariri, H. (2022). Principal's Leadership Style Based on Path-Goal Theory: A Literature Review. *International Journal of Current Science Research and Review*, 5(6), 1936-1941. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V5-i6-16>
- Romero, M., y Álvarez, M. (2022). Una revisión en estudios sobre aprendizaje organizacional. *Investigación Operativa*, 30(51), 41-57. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/epio/article/view/37820>
- Saha, R. (2022). Quantitative and Qualitative Approaches to Accounting Research. *International Journal of Multidisciplinary Research & Reviews*, 1(2), 1-6. <https://ijmrr.online/index.php/home/article/view/47>
- Salinas, J., Hernández, A., Cojal, K., y Pérez, A. (2020). Conducta del liderazgo empresarial. *Revista digital de Ciencia EPISTEME*, 7(3), 293-305. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298236>
- Santos, J., Horta, H., & Luna, H. (2022). The relationship between academics' strategic research agendas and their preferences for basic research, applied research, or experimental development. *Scientometrics*, 127(7), 4191-4225. <https://doi.org/10.1007%2Fs11192-022-04431-5>
- Setiawan, R., Cavaliere, L., Reynosa, E., Wisetsri, W., Jirayus, P., Chauhan, S., & Rajan, R. (2021). The Impact of Leadership Styles on Employees Productivity in Organizations: A Comparative Study Among Leadership Styles. *Productivity Management*, 26(1), 382-404. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3875252>
- Taboada, M. (2023). *El clima organizacional y la productividad de los trabajadores de una empresa constructora en Lima Metropolitana, 2023* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121203>

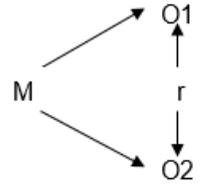
- Torres, J., Vera, V., Zuzunaga, F., Talavera, J., y De La Cruz, J. (2022). Validez de contenido por juicio de expertos de un instrumento para medir conocimientos, actitudes y prácticas sobre el consumo de sal en la población peruana. *Rev. Fac. Med. Hum*, 22(2), 273-279. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312022000200273&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312022000200273&script=sci_abstract)
- Valarezo, C., Rodríguez, D., Celi, S., y Sánchez, V. (2020). Caracterización general y evolución de la personalidad en la primera infancia. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 469-482. [http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v4n16/v4n16\\_a10.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v4n16/v4n16_a10.pdf)
- Vásquez, E. (2021). Rasgos y Personalidad. Conceptos generales y su papel en los Trastornos de Personalidad. *Revista Latinoamericana de Personalidad*, 1(1), 42-53. [https://www.researchgate.net/publication/353742366\\_Rasgos\\_y\\_Personalidad](https://www.researchgate.net/publication/353742366_Rasgos_y_Personalidad)

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala
<b>Variable 1:</b> Liderazgo	Puede concebirse como un proceso constante en el cual una persona busca influenciar a sus seguidores con el propósito de establecer y alcanzar una meta. Esto implica la utilización de su autoridad para ejercer influencia sobre las personas, ya sea motivándolas a realizar sus tareas o administrando recompensas y consecuencias en función de su desempeño, de acuerdo con las expectativas establecidas (Setiawan et al., 2021).	El liderazgo será medido mediante 26 ítems los cuales forman parte del cuestionario en escala Likert de 5 alternativas.	Transformacional	Compromiso	Ordinal
				Admiración	
				Influencia	
			Transaccional	Relación de objetivos	
				Control	
				Gestión pasiva	
			Laissez Faire	Evasión de responsabilidad	
				Falta de claridad	
				Desinterés laboral	
<b>Variable 2:</b> Productividad	Se entiende como la correlación entre la producción y la cantidad de recursos usados en la etapa de producción. En este contexto, la productividad se mide mediante el vínculo entre la producción alcanzada y la mano de obra dedicada al proceso en un tiempo específico. Asimismo, también es posible calcularla tomando en cuenta el vínculo entre el número producido y el número de colaboradores inmersos en el proceso (Dávila et al., 2022).	La productividad será medida mediante 20 ítems los cuales forman parte del cuestionario en escala Likert de 5 alternativas.	Eficiencia	Accesibilidad	Ordinal
				Optimización	
				Ejecución de actividades	
			Eficacia	Planificación	
				Recursos	
				Personal	
			Efectividad	Metas propuestas	
				Rendimiento laboral	

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

Problema general y específicos	Objetivo general y específicos	Marco Teórico	Hipótesis general y específicas / variable	Metodología
<p><b>Problema principal</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> a. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la eficiencia en una empresa constructora?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la eficacia en una empresa constructora?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la efectividad en una empresa constructora?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> a. Determinar la relación entre el liderazgo y la eficiencia en una empresa constructora.</p> <p>b. Determinar la relación entre el liderazgo y la eficacia en una empresa constructora.</p> <p>c. Determinar la relación entre el liderazgo y la efectividad en una empresa constructora.</p>	<p><b>Antecedentes</b> <b>A nivel internacional:</b> <b>Otsupius y Eshiemogie (2023)</b>, presentaron su artículo titulado: “Strategic Leadership Styles and Employees’ Productivity in Benin Electricity Distribution Company” <b>A nivel nacional:</b> <b>Panduro (2022)</b>, en su tesis titulada: “estilos de Liderazgo y Productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y Fauna Silvestre de Madre y Dios”, investigación presentada para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. <b>A nivel local:</b> <b>Alejos (2022)</b> en su tesis titulada: “Clima organizacional y productividad en la Municipalidad Provincial de Concepción – Huancayo periodo 2022” para optar el grado académico de Maestro en Ciencias empresariales en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El liderazgo se relaciona significativamente con la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> a. El liderazgo se relaciona significativamente con la eficiencia en una empresa constructora.</p> <p>b. El liderazgo se relaciona significativamente con la eficacia en una empresa constructora.</p> <p>c. El liderazgo se relaciona significativamente con la efectividad en una empresa constructora.</p>	<p><b>Alcance de la Investigación:</b> Descriptiva y correlacional simple (Arias et al., 2019).</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b> No experimental (Glasofer y Townsend, 2020) y transversal (Manterola et al., 2019)</p> <p><b>Población:</b> 101 trabajadores de una empresa en Huancayo.</p> <p><b>Muestreo:</b> Censal</p> <p><b>Esquema de Investigación:</b></p>  <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 -- r --&gt; O2     </pre> <p>Dónde: M = Muestra O1 = Liderazgo O2 = Productividad r = Relación</p>

### Anexo 3. Instrumentos de recolección

#### CUESTIONARIO SOBRE: RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, HUANCAYO - 2023

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo objetivo es recabar información de los trabajadores de la Empresa constructora, Huancayo - 2023, con la finalidad de conocer su percepción respecto al liderazgo en la empresa.

Según su perspectiva de la empresa, marque con una “x” la alternativa que considere adecuada:

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

Variable: LIDERAZGO		Escala de valoración					
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
<b>TRANSFORMACIONAL</b>	<b>COMPROMISO</b>						
	1	El jefe inmediato de esta organización explica el porqué de los objetivos y de las políticas adoptadas.					
	2	El jefe inmediato de esta organización, mantiene a los colaboradores informados sobre cualquier decisión que afecte el trabajo.					
	3	Considero que informar los objetivos organizacionales y explicar qué es el compromiso de todo el equipo, es un papel importante que debe cumplir el jefe inmediato.					
	<b>ADMIRACIÓN</b>						
	4	Considero que a la autoridad de la organización que mantiene relaciones amistosas con los colaboradores le cuesta imponer disciplina.					
	5	El jefe de esta organización hace sentir a los colaboradores que él es el que tiene el control.					

	6	El jefe inmediato de esta organización convoca a reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.					
	<b>INFLUENCIA</b>						
	7	El jefe de esta organización expone los objetivos y la forma de llevarlos a cabo logrando que los colaboradores los sigan.					
	8	El jefe inmediato de esta organización reconoce su potencial y le brinda la oportunidad de crecer en el puesto.					
	9	Considero que lo mejor que puede hacer el jefe al asignar un trabajo, es influenciar al colaborador que ayude a preparar los objetivos.					
	<b>RELACIÓN DE OBJETIVOS</b>						
	10	Considero que al logro de los objetivos siempre debe haber una recompensa por parte del jefe inmediato.					
	11	Considero que el jefe de esta organización se preocupa por el bienestar de los colaboradores de la organización.					
	12	El jefe inmediato de esta organización siempre agradece personalmente al colaborador que logra sus objetivos en la organización.					
<b>TRANSACCION AL</b>	<b>CONTROL</b>						
	13	El jefe inmediato de esta organización supervisa constantemente el trabajo de los colaboradores.					
	14	Ante algún problema que tienen los colaboradores su jefe inmediato en esta organización toma medidas correctivas exageradas.					
	15	El jefe inmediato de esta organización examina los métodos y procedimientos que emplean los colaboradores en las labores encomendadas para lograr buenos resultados.					
	<b>GESTIÓN PASIVA</b>						

	16	Ante los colaboradores competentes el jefe inmediato de esta organización no los supervisa.					
	17	En esta organización el jefe inmediato de cada colaborador confía ciegamente en su trabajo.					
	18	Cuando se presenta un problema laboral el jefe inmediato del colaborador en esta organización da solución inmediata.					
<b>LAISSEZ FAIRE</b>	<b>EVASION DE RESPONSABILIDAD</b>						
	19	El jefe de esta organización evita preocuparse por las diferencias de opinión de los colaboradores de la organización.					
	20	La idea que tiene el jefe de esta organización es que los propios colaboradores son quienes deben preocuparse por cumplir las labores encomendadas.					
	21	No es necesario para el jefe de esta organización explicar los objetivos organizacionales para el cumplimiento de las labores por los colaboradores.					
	22	Considero que el jefe de esta organización debe permitir que me ocupe de los asuntos no laborales en mi hora de trabajo					
	<b>FALTA DE CLARIDAD</b>						
	23	El jefe de esta organización otorga libertad absoluta para que trabajemos según nuestros criterios y tomar las decisiones correspondientes.					
	24	El jefe inmediato en esta organización espera la iniciativa propia del colaborador para cumplir una labor en la organización.					
	<b>DESINTERES LABORAL</b>						
	25	No es necesario para el jefe de esta organización las sanciones al desacato del reglamento interno de la organización.					
26	Los colaboradores demuestran insatisfacción ante el comportamiento de los jefes de esta organización.						

## CUESTIONARIO SOBRE: RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD

### EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, HUANCAYO- 2023

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo objetivo es recabar información de los trabajadores de la empresa CONSTRUCTORA., HUANCAYO - 2023 con la finalidad de conocer su percepción respecto a la productividad de la empresa.

Según su perspectiva de la empresa, marque con una “x” la alternativa que considere adecuada:

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

Variable: PRODUCTIVIDAD		Escala de valoración					
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
<b>EFICIENCIA</b>	<b>ACCESIBILIDAD</b>						
	1	Los trabajadores de esta organización presentan disponibilidad y apertura a los cambios que se realicen en pro del mejoramiento de la calidad y productividad.					
	2	Me siento comprometido y presto a colaborar en las actividades realizadas en esta empresa.					
	<b>OPTIMIZACIÓN</b>						
	3	Esta empresa cuenta con equipos, materiales, sistemas tecnológicos que permitan optimizar mi productividad.					
	4	Utilizo eficientemente los equipos, materiales, sistemas tecnológicos para incrementar mi productividad.					
	5	Cumplo con mis labores asignadas utilizando la menor cantidad de recursos posibles.					
	<b>EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES</b>						

	6	Tengo conocimiento del plan estratégico de esta empresa.					
	7	Cumplo con los planes establecidos en cuanto a la ejecución de mis actividades laborales.					
	8	Cumplo con rendir cuenta sobre el nivel de producción alcanzado.					
<b>EFICACIA</b>	<b>PLANIFICACIÓN</b>						
	9	Cumplo con los objetivos trazados por esta empresa.					
	10	Empleo estrategias y técnicas para elevar mi nivel de productividad.					
	<b>RECURSOS</b>						
	11	Considero que se debe contar con mayor cantidad de trabajadores para elevar el nivel de productividad en esta empresa.					
	12	Establezco metas a corto plazo en función a las actividades laborales que realizo.					
	<b>PERSONAL</b>						
	13	Recibo alguna sanción sino cumplo con mis actividades laborales.					
	14	Recibo reconocimiento y/o beneficio económico cuando cumplo con los objetivos trazados en esta empresa.					
	15	Considero que existe una cultura de productividad entre todos los trabajadores de esta empresa.					
16	Considero que trabajo en equipo para generar mayor productividad e ingresos a esta empresa.						
<b>EFFECTIVIDAD</b>	<b>METAS PROPUESTAS</b>						
	17	Cumplo con la normativa de calidad establecida.					
	18	Tengo conocimiento de mis beneficios laborales.					
	<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>						
19	Considero que utilizo mis habilidades profesionales para						

		mejorar mi desempeño y productividad en esta empresa.					
	20	Considero que utilizo mi experiencia laboral para incrementar mi productividad en esta empresa.					

## **Anexo 4. Consentimiento informado.**

### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023

**Investigador:** Alberto PELAYZA VALENZUELA

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa académico de maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución a la cual pertenece.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

Este proyecto que se realizara en una empresa constructora, fue desarrollado debido a que existe una problemática en cuanto a la producción que se da en dicha empresa, es por eso que se busca relacionar el liderazgo de todos los trabajadores que laboran con la productividad, para determinar qué tipo de relación guarda entre las dos variables y poder dar solución a dicho problema.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023”.

2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en grupos en el ambiente de descanso de la empresa constructora. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas y de participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador PELAYZA VALENZUELA Alberto email: [apelayza46@ucvvirtual.edu.pe](mailto:apelayza46@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor QUINTERO RAMÍREZ Laura Pamela email: [lquintero@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lquintero@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** Anónimo

**Fecha y hora:** 02/11/2023 14:22 p.m

**Correo electrónico:** nsemi676@gmail.com

# Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023

## Consentimiento Informado

Título de la investigación: Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023

Investigador: Alberto PELAYZA VALENZUELA

## Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa académico de maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución a la cual pertenece.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Este proyecto que se realizara en una empresa constructora, fue desarrollado debido a que existe una problemática en cuanto a la producción que se da en dicha empresa, es por eso que se busca relacionar el liderazgo de todos los trabajadores que laboran con la productividad, para determinar qué tipo de relación guarda entre las dos variables y poder dar solución a dicho problema.

## Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023".
2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en grupos en el ambiente de descanso de la empresa constructora. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo,

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador PELAYZA VALENZUELA Alberto email: [apelayza46@ucvvirtual.edu.pe](mailto:apelayza46@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor QUINTERO RAMÍREZ Laura Pamela email: [lquintero@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lquintero@ucvvirtual.edu.pe)

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Anónimo

Fecha y hora: 02/11/2023 14:22 p.m

Correo electrónico: [nsemi676@gmail.com](mailto:nsemi676@gmail.com)

## Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023

Se ha registrado tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios





# Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023(respuestas liderazgo)

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

Compartir



100% Arial 10 B I A

H18 Totalmente de acuerdo

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Marca temporal	1. El jefe inmediato de es	2. El jefe inmediato de es	3. Considero que informez	4. Considero que a la aut	5. El jefe de esta organiz	6. El jefe inmediato de es	7. El jefe de esta organiz	8. El jefe inmediato de es	9. Considero que
2	02/11/2023 15:10:50 p. m.	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente en de:
3	02/11/2023 15:11:01 p. m.	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo
4	02/11/2023 15:11:03 p. m.	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	Totalmente en de:
5	02/11/2023 15:11:07 p. m.	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Totalmente en de:
6	02/11/2023 15:11:09 p. m.	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni
7	02/11/2023 15:11:09 p. m.	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni
8	02/11/2023 15:11:09 p. m.	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni
9	02/11/2023 15:11:11 p. m.	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni
10	02/11/2023 15:11:11 p. m.	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de aci
11	02/11/2023 15:11:13 p. m.	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente de aci
12	02/11/2023 15:11:15 p. m.	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
13	02/11/2023 15:11:16 p. m.	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo
14	02/11/2023 15:11:17 p. m.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni
15	02/11/2023 15:11:19 p. m.	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en de:
16	02/11/2023 15:11:19 p. m.	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Totalmente en de:
17	02/11/2023 15:11:23 p. m.	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente de aci
18	03/11/2023 14:03:10 p. m.	De acuerdo	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni
19	03/11/2023 14:03:10 p. m.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni
20	03/11/2023 14:03:11 p. m.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo
21	03/11/2023 14:03:11 p. m.	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni
22	03/11/2023 14:03:11 p. m.	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en de:
23	03/11/2023 14:03:14 p. m.	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	Totalmente en desacuerd	De acuerdo
24	03/11/2023 14:03:15 p. m.	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	De acuerdo
25	03/11/2023 14:03:16 p. m.	En desacuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	En desacuerdo



100% | € % .0 .00 123 | Calibri | - 12 + | B I A | [Grid Icon] [List Icon] [Text Icon] [Align Icon] [Indent Icon] [Decrease Icon] [Increase Icon] [Link Icon] [Unlink Icon] [Table Icon] [Filter Icon] [Sum Icon]

C6 | Totalmente en desacuerdo

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Marca temporal	1. Los trabajadores de es	2. Me siento comprometid	3. Esta empresa cuenta c	4.Utilizo eficientemente l	5. Cumpló con mis labore	6. Tengo conocimiento de	7. Cumpló con los planes	8. Cumpló con rendir cue	9. Cumpló con l
2	02/11/2023 15:30:50 p. m.	De acuerdo.	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
3	02/11/2023 15:31:01 p. m.	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en
4	02/11/2023 15:31:03 p. m.	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	En desacuerdo	Totalmente en desacue	De acuerdo.	Totalmente en desacue	En desacuerdo	En desacuerdo
5	02/11/2023 15:31:07 p. m.	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	Totalmente en desacue	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo,
6	02/11/2023 15:31:09 p. m.	En desacuerdo	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	De acuerdo.	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacue	En desacuerdo	En desacuerdo
7	02/11/2023 15:31:09 p. m.	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	En desacuerdo	de acuerdo.	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
8	02/11/2023 15:31:09 p. m.	Totalmente en desacue	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo
9	02/11/2023 15:31:11 p. m.	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo
10	02/11/2023 15:31:11 p. m.	De acuerdo.	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente en desacue	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo,
11	02/11/2023 15:31:13 p. m.	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo,
12	02/11/2023 15:31:15 p. m.	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo,
13	02/11/2023 15:31:16 p. m.	Totalmente en desacue	De acuerdo.	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo,
14	02/11/2023 15:31:17 p. m.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo,
15	02/11/2023 15:31:19 p. m.	Totalmente en desacue	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.
16	02/11/2023 15:31:19 p. m.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.
17	02/11/2023 15:31:23 p. m.	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.
18	03/11/2023 14:23:10 p. m.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.
19	03/11/2023 14:23:10 p. m.	En desacuerdo	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de
20	03/11/2023 14:23:11 p. m.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de
21	03/11/2023 14:23:11 p. m.	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo,
22	03/11/2023 14:23:11 p. m.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo,

## **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023

**Investigador:** Alberto PELAYZA VALENZUELA

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa académico de maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución a la cual pertenece.

### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

Este proyecto que se realizara en una empresa constructora, fue desarrollado debido a que existe una problemática en cuanto a la producción que se da en dicha empresa, es por eso que se busca relacionar el liderazgo de todos los trabajadores que laboran con la productividad, para determinar qué tipo de relación guarda entre las dos variables y poder dar solución a dicho problema.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023”.
2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en grupos en el ambiente de descanso de la empresa constructora. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas y de participación voluntaria (principio de autonomía):  
Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador PELAYZA VALENZUELA Alberto email: [apelayza46@ucvvirtual.edu.pe](mailto:apelayza46@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor QUINTERO RAMÍREZ Laura Pamela email: [lquintero@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lquintero@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** Anónimo

**Fecha y hora:** 02/11/2023 14:40 p.m

**Correo electrónico:** jonyer303@gmail.com

# Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023

## Consentimiento Informado

Título de la investigación: Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023

Investigador: Alberto PELAYZA VALENZUELA

## Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa académico de maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución a la cual pertenece.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Este proyecto que se realizara en una empresa constructora, fue desarrollado debido a que existe una problemática en cuanto a la producción que se da en dicha empresa, es por eso que se busca relacionar el liderazgo de todos los trabajadores que laboran con la productividad, para determinar qué tipo de relación guarda entre las dos variables y poder dar solución a dicho problema.

## Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023".
2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en grupos en el ambiente de descanso de la empresa constructora. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas

#### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador PELAYZA VALENZUELA Alberto email: [apelayza46@ucvvirtual.edu.pe](mailto:apelayza46@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor QUINTERO RAMÍREZ Laura Pamela email: [lquintero@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lquintero@ucvvirtual.edu.pe)

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Anónimo

Fecha y hora: 02/11/2023 14:40 p.m

Correo electrónico: [jonyer303@gmail.com](mailto:jonyer303@gmail.com)

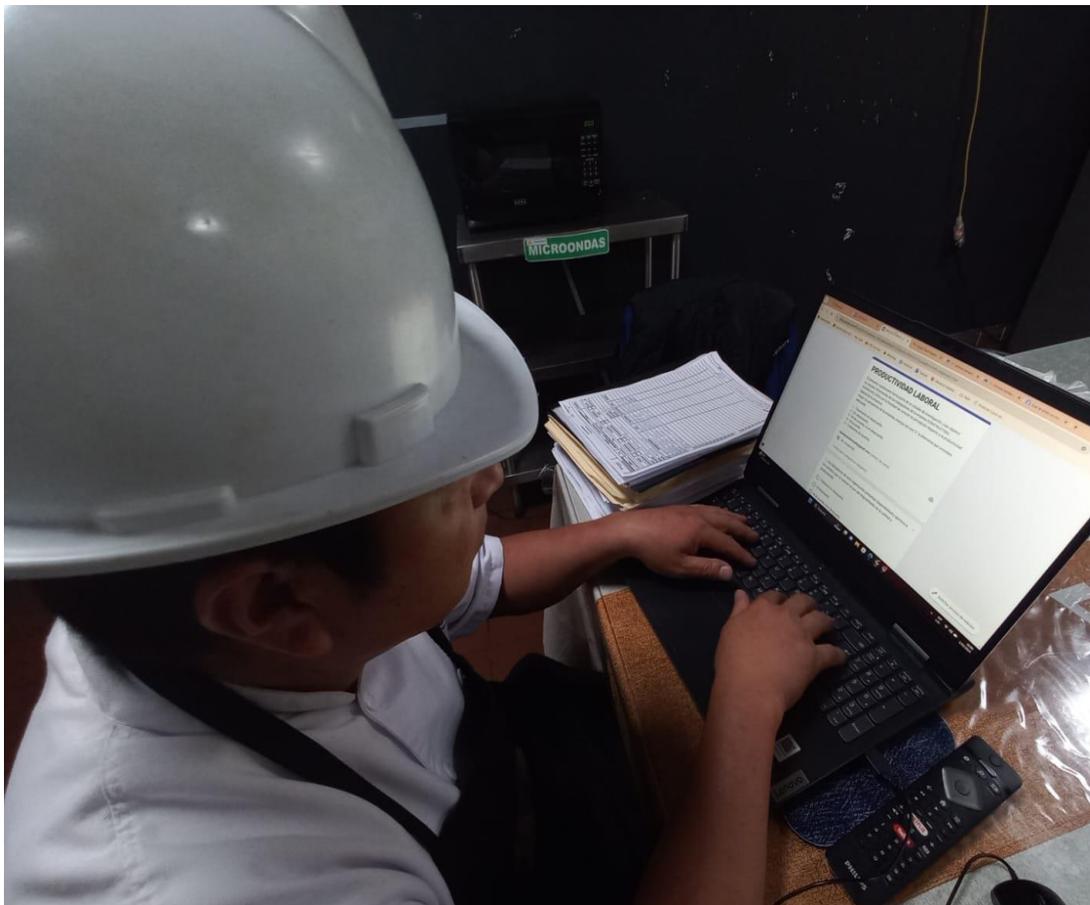
# Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023

Se ha registrado tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Notificar uso inapropiado](#)

Google Formularios





C6

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Marca temporal	1. Los trabajadores de es	2. Me siento compromet	3. Esta empresa cuenta	4. Utilizo eficientemente	5. Cumpló con mis labor	6. Tengo conocimiento de	7. Cumpló con los planes	8. Cumpló con rendir cue	9. Cumpló con l
2	02/11/2023 15:30:50 p. m.	De acuerdo.	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
3	02/11/2023 15:31:01 p. m.	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en
4	02/11/2023 15:31:03 p. m.	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	En desacuerdo	Totalmente en desacue	De acuerdo.	Totalmente en desacue	En desacuerdo	En desacuerdo
5	02/11/2023 15:31:07 p. m.	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	Totalmente en desacue	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo,
6	02/11/2023 15:31:09 p. m.	En desacuerdo	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	De acuerdo.	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacue	En desacuerdo	En desacuerdo
7	02/11/2023 15:31:09 p. m.	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	En desacuerdo	de acuerdo.	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
8	02/11/2023 15:31:09 p. m.	Totalmente en desacue	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo
9	02/11/2023 15:31:11 p. m.	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo
10	02/11/2023 15:31:11 p. m.	De acuerdo.	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente en desacue	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo,
11	02/11/2023 15:31:13 p. m.	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo,
12	02/11/2023 15:31:15 p. m.	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo,
13	02/11/2023 15:31:16 p. m.	Totalmente en desacue	De acuerdo.	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo,
14	02/11/2023 15:31:17 p. m.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo,
15	02/11/2023 15:31:19 p. m.	Totalmente en desacue	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.
16	02/11/2023 15:31:19 p. m.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.
17	02/11/2023 15:31:23 p. m.	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.
18	03/11/2023 14:23:10 p. m.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.
19	03/11/2023 14:23:10 p. m.	En desacuerdo	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de
20	03/11/2023 14:23:11 p. m.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de
21	03/11/2023 14:23:11 p. m.	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo,
22	03/11/2023 14:23:11 p. m.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo,

## **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023

**Investigador:** Alberto PELAYZA VALENZUELA

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa académico de maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución a la cual pertenece.

### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

Este proyecto que se realizara en una empresa constructora, fue desarrollado debido a que existe una problemática en cuanto a la producción que se da en dicha empresa, es por eso que se busca relacionar el liderazgo de todos los trabajadores que laboran con la productividad, para determinar qué tipo de relación guarda entre las dos variables y poder dar solución a dicho problema.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

3. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023”.

4. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en grupos en el ambiente de descanso de la empresa constructora. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas y de participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador PELAYZA VALENZUELA Alberto email: [apelayza46@ucvvirtual.edu.pe](mailto:apelayza46@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor QUINTERO RAMÍREZ Laura Pamela email: [lquintero@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lquintero@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** Anónimo

**Fecha y hora:** 02/11/2023 15:11 p.m

**Correo electrónico:** [jesusbarzolaurco34@gmail.com](mailto:jesusbarzolaurco34@gmail.com)

# Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023

## Consentimiento Informado

Título de la investigación: Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023

Investigador: Alberto PELAYZA VALENZUELA

## Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa académico de maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución a la cual pertenece.

## Describir el impacto del problema de la investigación.

Este proyecto que se realizara en una empresa constructora, fue desarrollado debido a que existe una problemática en cuanto a la producción que se da en dicha empresa, es por eso que se busca relacionar el liderazgo de todos los trabajadores que laboran con la productividad, para determinar qué tipo de relación guarda entre las dos variables y poder dar solución a dicho problema.

## Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023".
2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en grupos en el ambiente de descanso de la empresa constructora. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

## Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

## Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo,

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador PELAYZA VALENZUELA Alberto email: [apelayza46@ucvvirtual.edu.pe](mailto:apelayza46@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor QUINTERO RAMÍREZ Laura Pamela email: [lquintero@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lquintero@ucvvirtual.edu.pe)

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Anónimo

Fecha y hora: 02/11/2023 15:11 p.m

Correo electrónico: [jesusbarzolaurco34@gmail.com](mailto:jesusbarzolaurco34@gmail.com)

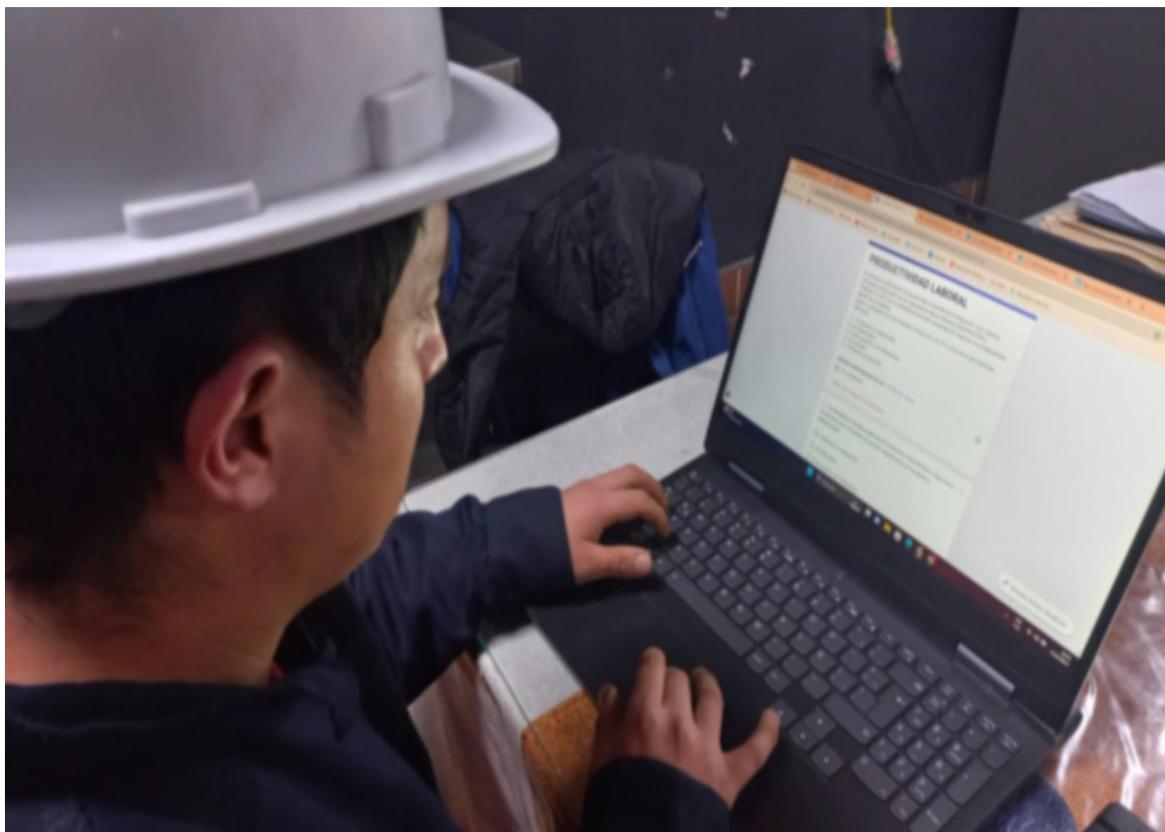
# Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023

Se ha registrado tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios





Relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023(respuestas liderazgo) ☆ 📄 ☁

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

🕒 🗨️ 📄 ⌵ 🔒 Compartir ⌵ 📄

🔍 ↶ ↷ 🖨️ 📄 100% ▾ € % .0 .00 123 Arial ▾ - 10 + B I ⌵ A 🗑️ 🏠 📄 📄 📄 📄 📄 📄 📄 📄 📄 📄

H18 | fx Totalmente de acuerdo

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Marca temporal	1. El jefe inmediato de es	2. El jefe inmediato de es	3. Considero que informo	4. Considero que a la au	5. El jefe de esta organiz	6. El jefe inmediato de es	7. El jefe de esta organiz	8. El jefe inmediato de es	9. Considero que
2	02/11/2023 15:10:50 p. m.	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente en de:
3	02/11/2023 15:11:01 p. m.	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo
4	02/11/2023 15:11:03 p. m.	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	Totalmente en de:
5	02/11/2023 15:11:07 p. m.	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Totalmente en de:
6	02/11/2023 15:11:09 p. m.	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni
7	02/11/2023 15:11:09 p. m.	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni
8	02/11/2023 15:11:09 p. m.	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni
9	02/11/2023 15:11:11 p. m.	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni
10	02/11/2023 15:11:11 p. m.	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de ac
11	02/11/2023 15:11:13 p. m.	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente de ac
12	02/11/2023 15:11:15 p. m.	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
13	02/11/2023 15:11:16 p. m.	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo
14	02/11/2023 15:11:17 p. m.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni
15	02/11/2023 15:11:19 p. m.	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en de:
16	02/11/2023 15:11:19 p. m.	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	Totalmente en de:
17	02/11/2023 15:11:23 p. m.	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente de ac
18	03/11/2023 14:03:10 p. m.	De acuerdo	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni
19	03/11/2023 14:03:10 p. m.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni
20	03/11/2023 14:03:11 p. m.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo
21	03/11/2023 14:03:11 p. m.	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Ni De acuerdo, ni
22	03/11/2023 14:03:11 p. m.	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en de:
23	03/11/2023 14:03:14 p. m.	De acuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	De acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	En desacuerdo	Totalmente en desacuerd	De acuerdo
24	03/11/2023 14:03:15 p. m.	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente en desacuerd	De acuerdo	En desacuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	De acuerdo	De acuerdo
25	03/11/2023 14:03:16 p. m.	En desacuerdo	Totalmente en desacuerd	Totalmente de acuerdo	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	Ni De acuerdo, ni en des	Totalmente en desacuerd	En desacuerdo	En desacuerdo



C6 Totalmente en desacuerdo

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Marca temporal	1. Los trabajadores de es	2. Me siento compromet	3. Esta empresa cuenta	4. Utilizo eficientemente	5. Cumpló con mis labor	6. Tengo conocimiento de	7. Cumpló con los planes	8. Cumpló con rendir cue	9. Cumpló con l
2	02/11/2023 15:30:50 p. m.	De acuerdo.	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
3	02/11/2023 15:31:01 p. m.	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en
4	02/11/2023 15:31:03 p. m.	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	En desacuerdo	Totalmente en desacue	De acuerdo.	Totalmente en desacue	En desacuerdo	En desacuerdo
5	02/11/2023 15:31:07 p. m.	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	Totalmente en desacue	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo,
6	02/11/2023 15:31:09 p. m.	En desacuerdo	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	De acuerdo.	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacue	En desacuerdo	En desacuerdo
7	02/11/2023 15:31:09 p. m.	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	En desacuerdo	de acuerdo.	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
8	02/11/2023 15:31:09 p. m.	Totalmente en desacue	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo
9	02/11/2023 15:31:11 p. m.	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo
10	02/11/2023 15:31:11 p. m.	De acuerdo.	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente en desacue	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo,
11	02/11/2023 15:31:13 p. m.	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	Totalmente en desacue	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo,
12	02/11/2023 15:31:15 p. m.	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo,
13	02/11/2023 15:31:16 p. m.	Totalmente en desacue	De acuerdo.	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo,
14	02/11/2023 15:31:17 p. m.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo,
15	02/11/2023 15:31:19 p. m.	Totalmente en desacue	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.
16	02/11/2023 15:31:19 p. m.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.
17	02/11/2023 15:31:23 p. m.	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente en desacue	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.
18	03/11/2023 14:23:10 p. m.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.
19	03/11/2023 14:23:10 p. m.	En desacuerdo	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de
20	03/11/2023 14:23:11 p. m.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	De acuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de acuerdc	Totalmente de
21	03/11/2023 14:23:11 p. m.	De acuerdo.	Ni de acuerdo, ni en de	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdc	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo, ni en de	Ni de acuerdo,
22	03/11/2023 14:23:11 p. m.	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	De acuerdo.	De acuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en de	De acuerdo.	Ni de acuerdo,

## Anexo 5. Matriz evaluación por juicio de expertos

### Anexo 1: Carta de Presentación

Señor: Mgtr. Erick Orlando VIVANCO VILLANUEVA.

Presente

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría en Ingeniería civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción en la Universidad César Vallejo requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Relación entre el Liderazgo y la Productividad en una Empresa Constructora, Huancayo – 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

**Anexo N° 1: Carta de Presentación.**

**Anexo N° 2: Matriz de Consistencia.**

**Anexo N° 3: Matriz del Instrumento.**

**Anexo N° 4: Certificado de Validez de contenido del Instrumento que mide las Variables.**

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

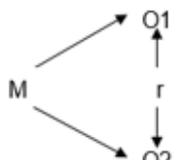
**Firma:**



*Alberto Pelayza Valenzuela*

**DNI N°: 72560025**

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

Problema general y específicos	Objetivo general y específicos	Marco Teórico	Hipotesis general y específicas / variable	Metodología
<p><b>Problema principal</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la eficiencia en una empresa constructora?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la eficacia en una empresa constructora?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la efectividad en una empresa constructora?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a. Determinar la relación entre el liderazgo y la eficiencia en una empresa constructora.</p> <p>b. Determinar la relación entre el liderazgo y la eficacia en una empresa constructora.</p> <p>c. Determinar la relación entre el liderazgo y la efectividad en una empresa constructora.</p>	<p><b>Antecedentes</b></p> <p><b>A nivel internacional:</b> <b>Otsupius y Eshiemogje (2023)</b> , presentaron su artículo titulado: "Strategic Leadership Styles and Employees' Productivity in Benin Electricity Distribution Company"</p> <p><b>A nivel nacional:</b> <b>Panduro (2022)</b>, en su tesis titulada: "estilos de Liderazgo y Productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y Fauna Silvestre de Madre de Dios", investigación presentada para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.</p> <p><b>A nivel local:</b> <b>Alejos (2022)</b> en su tesis titulada: "Clima organizacional y productividad en la Municipalidad Provincial de Concepción – Huancayo periodo 2022" para optar el grado académico de Maestro en Ciencias empresariales en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El liderazgo se relaciona significativamente con la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a. El liderazgo se relaciona significativamente con la eficiencia en una empresa constructora.</p> <p>b. El liderazgo se relaciona significativamente con la eficacia en una empresa constructora.</p> <p>c. El liderazgo se relaciona significativamente con la efectividad en una empresa constructora.</p>	<p><b>Alcance de la Investigación:</b> Descriptiva y correlacional simple (Arias et al., 2019).</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b> No experimental (Glasofer y Townsend, 2020) y transversal (Manterola et al., 2019)</p> <p><b>Población:</b> 101 trabajadores de una empresa en Huancayo.</p> <p><b>Muestreo:</b> Censal</p> <p><b>Esquema de Investigación:</b></p>  <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2     </pre> <p>Dónde: M = Muestra O1 = Liderazgo O2 = Productividad r = Relación</p>

### Anexo 3: Matriz del Instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Liderazgo	Transformacional	Compromiso	1-9	Ordinal-Likert	(5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (1) Totalmente en Desacuerdo.
		Admiración			
		Influencia			
	Transaccional	Relación de objetivos	10-18		
		Control			
		Gestión pasiva			
	Laissez Faire	Evasión de responsabilidad	19-26		
		Falta de claridad			
		Desinterés laboral			

Fuente: Adaptado de Peña (2020). Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1673>

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Productividad	Eficiencia	Accesibilidad	1-8	Ordinal-Likert	(5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (1) Totalmente en Desacuerdo.
		Optimización			
		Ejecución de actividades			
	Eficacia	Planificación	9-16		
		Recursos			
		Personal			
	Efectividad	Metas propuestas	17-20		
		Rendimiento laboral			

Fuente: Adaptado de Yumpo (2020). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52168>

#### Anexo 4: Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide las Variables

##### Variable 1: Liderazgo

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Nombre de variable: Liderazgo</b>								
01	El jefe inmediato de esta organización explica el porqué de los objetivos y de las políticas adoptadas.	x		x		x		
02	El jefe inmediato de esta organización, mantiene a los colaboradores informados sobre cualquier decisión que afecte el trabajo.	x		x		x		
03	Considero que informar los objetivos organizacionales y explicar qué es el compromiso de todo el equipo, es un papel importante que debe cumplir el jefe inmediato.	x		x		x		
04	Considero que a la autoridad de la organización que mantiene relaciones amistosas con los colaboradores le cuesta imponer disciplina.	x		x		x		
05	El jefe de esta organización hace sentir a los colaboradores que él es el que tiene el control.	x		x		x		
06	El jefe inmediato de esta organización convoca a reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.	x		x		x		
07	El jefe de esta organización expone los objetivos y la forma de llevarlos a cabo logrando que los colaboradores los sigan.	x		x		x		
08	El jefe inmediato de esta organización reconoce su potencial y le brinda la oportunidad de crecer en el puesto.	x		x		x		
09	Considero que lo mejor que puede hacer el jefe al asignar un trabajo, es influenciar al colaborador que ayude a preparar los objetivos.	x		x		x		
10	Considero que al logro de los objetivos siempre debe haber una recompensa por parte del jefe inmediato.	x		x		x		
11	Considero que el jefe de esta organización se preocupa por el bienestar de los colaboradores de la organización.	x		x		x		
12	El jefe inmediato de esta organización siempre agradece personalmente al colaborador que logra sus objetivos en la organización.	x		x		x		
13	El jefe inmediato de esta organización supervisa constantemente el trabajo de los colaboradores.	x		x		x		

14	Ante algún problema que tienen los colaboradores su jefe inmediato en esta organización toma medidas correctivas exageradas.	X		X		X		
15	El jefe inmediato de esta organización examina los métodos y procedimientos que emplean los colaboradores en las labores encomendadas para lograr buenos resultados.	X		X		X		
16	Ante los colaboradores competentes el jefe inmediato de esta organización no los supervisa.	X		X		X		
17	En esta organización el jefe inmediato de cada colaborador confía ciegamente en su trabajo.	X		X		X		
18	Cuando se presenta un problema laboral el jefe inmediato del colaborador en esta organización da solución inmediata.	X		X		X		
19	El jefe de esta organización evita preocuparse por las diferencias de opinión de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
20	La idea que tiene el jefe de esta organización es que los propios colaboradores son quienes deben preocuparse por cumplir las labores encomendadas.	X		X		X		
21	No es necesario para el jefe de esta organización explicar los objetivos organizacionales para el cumplimiento de las labores por los colaboradores.	X		X		X		
22	Considero que el jefe de esta organización debe permitir que me ocupe de los asuntos no laborales en mi hora de trabajo.	X		X		X		
23	El jefe de esta organización otorga libertad absoluta para que trabajemos según nuestros criterios y tomar las decisiones correspondientes.	X		X		X		
24	El jefe inmediato en esta organización espera la iniciativa propia del colaborador para cumplir una labor en la organización.	X		X		X		
25	No es necesario para el jefe de esta organización las sanciones al desacato del reglamento interno de la organización.	X		X		X		
26	Los colaboradores demuestran insatisfacción ante el comportamiento de los jefes de esta organización..	X		X		X		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

---



---

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

**Apellidos y Nombres del Juez Validador: Mgtr. Erick Orlando VIVANCO VILLANUEVA**

**DNI: 45604238**

**Especialidad Del Validador: Maestría en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la Construcción.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**11 de Octubre del 2023**

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente  
o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado  
del ítem, esconciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión.



VIVANCO VILLANUEVA ERICK ORLANDO  
INGENIERO CIVIL  
CIP N° 263952

**Variable 2: Productividad**

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Productividad</b>								
01	Los trabajadores de esta organización presentan disponibilidad y apertura a los cambios que se realicen en pro del mejoramiento de la calidad y productividad.	x		x		x		
02	Me siento comprometido y presto a colaborar en las actividades realizadas en esta empresa.	x		x		x		
03	Esta empresa cuenta con equipos, materiales, sistemas tecnológicos que permitan optimizar mi productividad.	x		x		x		
04	Utilizo eficientemente los equipos, materiales, sistemas tecnológicos para incrementar mi productividad.	x		x		x		
05	Cumplo con mis labores asignadas utilizando la menor cantidad de recursos posibles.	x		x		x		
06	tengo conocimiento del plan estratégico de esta empresa.	x		x		x		
07	Cumplo con los planes establecidos en cuanto a la ejecución de mis actividades laborales.	x		x		x		
08	Cumplo con rendir cuenta sobre el nivel de producción alcanzado.	x		x		x		
09	Cumplo con los objetivos trazados por esta empresa.	x		x		x		
10	Empleo estrategias y técnicas para elevar mi nivel de productividad.	x		x		x		
11	Considero que se debe contar con mayor cantidad de trabajadores para elevar el nivel de productividad en esta empresa.	x		x		x		
12	Establezco metas a corto plazo en función a las actividades laborales que realizo.	x		x		x		
13	Recibo alguna sanción sino cumplo con mis actividades laborales	x		x		x		
14	Recibo reconocimiento y/o beneficio económico cuando cumplo con los objetivos trazados en esta empresa.	x		x		x		
15	Considero que existe una cultura de productividad entre todos los trabajadores de esta empresa.	x		x		x		
16	Considero que trabajo en equipo para generar mayor productividad e ingresos a esta empresa.	x		x		x		
17	Cumplo con la normativa de calidad establecida.	x		x		x		

18	Tengo conocimiento de mis beneficios laborales	x		x		x	
19	Considero que utilizo mis habilidades profesionales para mejorar mi desempeño y productividad en esta empresa	x		x		x	
20	Considero que utilizo mi experiencia laboral para incrementar mi productividad en esta empresa.	x		x		x	

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

---



---

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

Apellidos y nombres del Juez Validador. Mgtr. Erick Orlando VIVANCO VILLANUEVA.

DNI: 45604238

Especialidad Del Validador:      Maestro en Ingeniería civil con Mención en Empresas de la Construcción.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

11 de octubre del 2023



INGENIERO CIVIL  
CIP Nº 200962



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VIVANCO VILLANUEVA, ERICK ORLANDO DNI 45604238	<b>BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL</b>  Fecha de diploma: 28/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/04/2013 Fecha egreso: 20/12/2018	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
VIVANCO VILLANUEVA, ERICK ORLANDO DNI 45604238	<b>INGENIERO CIVIL</b>  Fecha de diploma: 16/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
VIVANCO VILLANUEVA, ERICK ORLANDO DNI 45604238	<b>Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción</b>  Fecha de diploma: 12/06/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2021 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## **Anexo 1: Carta de Presentación**

**Señor:** Dr. Aldo Fernando REJAS DE LA PEÑA.

**Presente**

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría en Ingeniería civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción en la Universidad César Vallejo requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Relación entre el Liderazgo y la Productividad en una Empresa Constructora, Huancayo – 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

**Anexo N° 1: Carta de Presentación.**

**Anexo N° 2: Matriz de Consistencia.**

**Anexo N° 3: Matriz del Instrumento.**

**Anexo N° 4: Certificado de Validez de contenido del Instrumento que mide las Variables.**

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

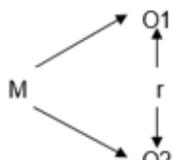
**Firma:**



*Alberto Pelayza Valenzuela*

**DNI N°: 72560025**

## ✚ Anexo 2. Matriz de Consistencia

Problema general y específicos	Objetivo general y específicos	Marco Teórico	Hipotesis general y específicas / variable	Metodología
<p><b>Problema principal</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la eficiencia en una empresa constructora?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la eficacia en una empresa constructora?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la efectividad en una empresa constructora?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a. Determinar la relación entre el liderazgo y la eficiencia en una empresa constructora.</p> <p>b. Determinar la relación entre el liderazgo y la eficacia en una empresa constructora.</p> <p>c. Determinar la relación entre el liderazgo y la efectividad en una empresa constructora.</p>	<p><b>Antecedentes</b></p> <p><b>A nivel internacional:</b> <b>Otsupius y Eshiemogje (2023)</b>, presentaron su artículo titulado: "Strategic Leadership Styles and Employees' Productivity in Benin Electricity Distribution Company"</p> <p><b>A nivel nacional:</b> <b>Panduro (2022)</b>, en su tesis titulada: "estilos de Liderazgo y Productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y Fauna Silvestre de Madre de Dios", investigación presentada para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.</p> <p><b>A nivel local:</b> <b>Alejos (2022)</b> en su tesis titulada: "Clima organizacional y productividad en la Municipalidad Provincial de Concepción – Huancayo periodo 2022" para optar el grado académico de Maestro en Ciencias empresariales en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El liderazgo se relaciona significativamente con la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a. El liderazgo se relaciona significativamente con la eficiencia en una empresa constructora.</p> <p>b. El liderazgo se relaciona significativamente con la eficacia en una empresa constructora.</p> <p>c. El liderazgo se relaciona significativamente con la efectividad en una empresa constructora.</p>	<p><b>Alcance de la Investigación:</b> Descriptiva y correlacional simple (Arias et al., 2019).</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b> No experimental (Glasofer y Townsend, 2020) y transversal (Manterola et al., 2019)</p> <p><b>Población:</b> 101 trabajadores de una empresa en Huancayo.</p> <p><b>Muestreo:</b> Censal</p> <p><b>Esquema de Investigación:</b></p>  <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2     </pre> <p>Dónde: M = Muestra O1 = Liderazgo O2 = Productividad r = Relación</p>

### Anexo 3: Matriz del Instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Liderazgo	Transformacional	Compromiso	1-9	Ordinal-Likert	(5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (1) Totalmente en Desacuerdo.
		Admiración			
		Influencia			
	Transaccional	Relación de objetivos	10-18		
		Control			
		Gestión pasiva			
	Laissez Faire	Evasión de responsabilidad	19-26		
		Falta de claridad			
		Desinterés laboral			

Fuente: Adaptado de Peña (2020). Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1673>

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Productividad	Eficiencia	Accesibilidad	1-8	Ordinal-Likert	(5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (1) Totalmente en Desacuerdo.
		Optimización			
		Ejecución de actividades			
	Eficacia	Planificación	9-16		
		Recursos			
		Personal			
	Efectividad	Metas propuestas	17-20		
		Rendimiento laboral			

Fuente: Adaptado de Yumpo (2020). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52168>

#### Anexo 4: Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide las Variables

##### Variable 1: Liderazgo

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Nombre de variable: Liderazgo</b>								
01	El jefe inmediato de esta organización explica el porqué de los objetivos y de las políticas adoptadas.	x		x		x		
02	El jefe inmediato de esta organización, mantiene a los colaboradores informados sobre cualquier decisión que afecte el trabajo.	x		x		x		
03	Considero que informar los objetivos organizacionales y explicar qué es el compromiso de todo el equipo, es un papel importante que debe cumplir el jefe inmediato.	x		x		x		
04	Considero que a la autoridad de la organización que mantiene relaciones amistosas con los colaboradores le cuesta imponer disciplina.	x		x		x		
05	El jefe de esta organización hace sentir a los colaboradores que él es el que tiene el control.	x		x		x		
06	El jefe inmediato de esta organización convoca a reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.	x		x		x		
07	El jefe de esta organización expone los objetivos y la forma de llevarlos a cabo logrando que los colaboradores los sigan.	x		x		x		
08	El jefe inmediato de esta organización reconoce su potencial y le brinda la oportunidad de crecer en el puesto.	x		x		x		
09	Considero que lo mejor que puede hacer el jefe al asignar un trabajo, es influenciar al colaborador que ayude a preparar los objetivos.	x		x		x		
10	Considero que al logro de los objetivos siempre debe haber una recompensa por parte del jefe inmediato.	x		x		x		
11	Considero que el jefe de esta organización se preocupa por el bienestar de los colaboradores de la organización.	x		x		x		
12	El jefe inmediato de esta organización siempre agradece personalmente al colaborador que logra sus objetivos en la organización.	x		x		x		
13	El jefe inmediato de esta organización supervisa constantemente el trabajo de los colaboradores.	x		x		x		

14	Ante algún problema que tienen los colaboradores su jefe inmediato en esta organización toma medidas correctivas exageradas.	x		x		x		
15	El jefe inmediato de esta organización examina los métodos y procedimientos que emplean los colaboradores en las labores encomendadas para lograr buenos resultados.	x		x		x		
16	Ante los colaboradores competentes el jefe inmediato de esta organización no los supervisa.	x		x		x		
17	En esta organización el jefe inmediato de cada colaborador confía ciegamente en su trabajo.	x		x		x		
18	Cuando se presenta un problema laboral el jefe inmediato del colaborador en esta organización da solución inmediata.	x		x		x		
19	El jefe de esta organización evita preocuparse por las diferencias de opinión de los colaboradores de la organización.	x		x		x		
20	La idea que tiene el jefe de esta organización es que los propios colaboradores son quienes deben preocuparse por cumplir las labores encomendadas.	x		x		x		
21	No es necesario para el jefe de esta organización explicar los objetivos organizacionales para el cumplimiento de las labores por los colaboradores.	x		x		x		
22	Considero que el jefe de esta organización debe permitir que me ocupe de los asuntos no laborales en mi hora de trabajo.	x		x		x		
23	El jefe de esta organización otorga libertad absoluta para que trabajemos según nuestros criterios y tomar las decisiones correspondientes.	x		x		x		
24	El jefe inmediato en esta organización espera la iniciativa propia del colaborador para cumplir una labor en la organización.	x		x		x		
25	No es necesario para el jefe de esta organización las sanciones al desacato del reglamento interno de la organización.	x		x		x		
26	Los colaboradores demuestran insatisfacción ante el comportamiento de los jefes de esta organización..	x		x		x		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

---



---

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

**Apellidos y Nombres del Juez Validador: Dr. Aldo Fernando REJAS DE LA PEÑA**

**DNI: 43246299**

**Especialidad Del Validador:**      Doctor en Gestión Pública Y Gobernabilidad.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**13 de Octubre del 2023**

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

**Variable 2: Productividad**

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Productividad</b>								
01	Los trabajadores de esta organización presentan disponibilidad y apertura a los cambios que se realicen en pro del mejoramiento de la calidad y productividad.	x		x		x		
02	Me siento comprometido y presto a colaborar en las actividades realizadas en esta empresa.	x		x		x		
03	Esta empresa cuenta con equipos, materiales, sistemas tecnológicos que permitan optimizar mi productividad.	x		x		x		
04	Utilizo eficientemente los equipos, materiales, sistemas tecnológicos para incrementar mi productividad.	x		x		x		
05	Cumplo con mis labores asignadas utilizando la menor cantidad de recursos posibles.	x		x		x		
06	tengo conocimiento del plan estratégico de esta empresa.	x		x		x		
07	Cumplo con los planes establecidos en cuanto a la ejecución de mis actividades laborales.	x		x		x		
08	Cumplo con rendir cuenta sobre el nivel de producción alcanzado.	x		x		x		
09	Cumplo con los objetivos trazados por esta empresa.	x		x		x		
10	Empleo estrategias y técnicas para elevar mi nivel de productividad.	x		x		x		
11	Considero que se debe contar con mayor cantidad de trabajadores para elevar el nivel de productividad en esta empresa.	x		x		x		
12	Establezco metas a corto plazo en función a las actividades laborales que realizo.	x		x		x		
13	Recibo alguna sanción sino cumplo con mis actividades laborales	x		x		x		
14	Recibo reconocimiento y/o beneficio económico cuando cumplo con los objetivos trazados en esta empresa.	x		x		x		
15	Considero que existe una cultura de productividad entre todos los trabajadores de esta empresa.	x		x		x		
16	Considero que trabajo en equipo para generar mayor productividad e ingresos a esta empresa.	x		x		x		
17	Cumplo con la normativa de calidad establecida.	x		x		x		

18	Tengo conocimiento de mis beneficios laborales	x		x		x	
19	Considero que utilizo mis habilidades profesionales para mejorar mi desempeño y productividad en esta empresa	x		x		x	
20	Considero que utilizo mi experiencia laboral para incrementar mi productividad en esta empresa.	x		x		x	

**Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):**

---



---

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

**Apellidos y nombres del Juez Validador. Dr. Aldo Fernando REJAS DE LA PEÑA**

**DNI:** 43246299

**Especialidad Del Validador:**    Doctor en Gestión Pública Y Gobernabilidad.

**13 de octubre del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Firma del Experto Informante.**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA FORMACION LABORAL : ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 04/05/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 04/07/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	<b>MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES</b>  Fecha de diploma: 23/12/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 01/04/1996 Fecha egreso: 01/01/1999	ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES</b>  Fecha de diploma: 09/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ <i>PERU</i>
REJAS DE LA PEÑA, ALDO FERNANDO DNI 43246299	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 11/07/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 01/10/2016 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## **Anexo 1: Carta de Presentación**

**Señor:** Mgtr. Santos Ricardo PADILLA PICHEN.

**Presente**

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría en Ingeniería civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción en la Universidad César Vallejo requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Relación entre el Liderazgo y la Productividad en una Empresa Constructora, Huancayo – 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

**Anexo N° 1: Carta de Presentación.**

**Anexo N° 2: Matriz de Consistencia.**

**Anexo N° 3: Matriz del Instrumento.**

**Anexo N° 4: Certificado de Validez de contenido del Instrumento que mide las Variables.**

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

**Firma:**



*Alberto Pelayza Valenzuela*

**DNI N°: 72560025**

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

Problema general y específicos	Objetivo general y específicos	Marco Teórico	Hipotesis general y específicas / variable	Metodologia
<p><b>Problema principal</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> a. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la eficiencia en una empresa constructora?  b. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la eficacia en una empresa constructora?  c. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la efectividad en una empresa constructora?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> a. Determinar la relación entre el liderazgo y la eficiencia en una empresa constructora.  b. Determinar la relación entre el liderazgo y la eficacia en una empresa constructora.  c. Determinar la relación entre el liderazgo y la efectividad en una empresa constructora.</p>	<p><b>Antecedentes</b> <b>A nivel internacional:</b> <b>Otsupius y Eshiemogje (2023)</b> , presentaron su artículo titulado: "Strategic Leadership Styles and Employees' Productivity in Benin Electricity Distribution Company" <b>A nivel nacional:</b> <b>Panduro (2022)</b>, en su tesis titulada: "estilos de Liderazgo y Productividad del personal de la Gerencia Regional Forestal y Fauna Silvestre de Madre de Dios", investigación presentada para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. <b>A nivel local:</b> <b>Alejos (2022)</b> en su tesis titulada: "Clima organizacional y productividad en la Municipalidad Provincial de Concepción – Huancayo periodo 2022" para optar el grado académico de Maestro en Ciencias empresariales en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El liderazgo se relaciona significativamente con la productividad en una empresa constructora, Huancayo – 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> a. El liderazgo se relaciona significativamente con la eficiencia en una empresa constructora.  b. El liderazgo se relaciona significativamente con la eficacia en una empresa constructora.  c. El liderazgo se relaciona significativamente con la efectividad en una empresa constructora.</p>	<p><b>Alcance de la Investigación:</b> Descriptiva y correlacional simple (Arias et al., 2019).</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b> No experimental (Glasofer y Townsend, 2020) y transversal (Manterola et al., 2019)</p> <p><b>Población:</b> 101 trabajadores de una empresa en Huancayo.</p> <p><b>Muestreo:</b> Censal</p> <p><b>Esquema de Investigación:</b></p> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2     </pre> <p>Dónde: M = Muestra O1 = Liderazgo O2 = Productividad r = Relación</p>

### Anexo 3: Matriz del Instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Liderazgo	Transformacional	Compromiso	1-9	Ordinal-Likert	(5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (1) Totalmente en Desacuerdo.
		Admiración			
		Influencia			
	Transaccional	Relación de objetivos	10-18		
		Control			
		Gestión pasiva			
	Laissez Faire	Evasión de responsabilidad	19-26		
		Falta de claridad			
		Desinterés laboral			

Fuente: Adaptado de Peña (2020). Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1673>

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Productividad	Eficiencia	Accesibilidad	1-8	Ordinal-Likert	(5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (1) Totalmente en Desacuerdo.
		Optimización			
		Ejecución de actividades			
	Eficacia	Planificación	9-16		
		Recursos Personal			
		Personal			
	Efectividad	Metas propuestas	17-20		
		Rendimiento laboral			

Fuente: Adaptado de Yumpo (2020). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52168>

#### Anexo 4: Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide las Variables

##### Variable 1: Liderazgo

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Nombre de variable: Liderazgo</b>								
01	El jefe inmediato de esta organización explica el porqué de los objetivos y de las políticas adoptadas.	x		x		x		
02	El jefe inmediato de esta organización, mantiene a los colaboradores informados sobre cualquier decisión que afecte el trabajo.	x		x		x		
03	Considero que informar los objetivos organizacionales y explicar qué es el compromiso de todo el equipo, es un papel importante que debe cumplir el jefe inmediato.	x		x		x		
04	Considero que a la autoridad de la organización que mantiene relaciones amistosas con los colaboradores le cuesta imponer disciplina.	x		x		x		
05	El jefe de esta organización hace sentir a los colaboradores que él es el que tiene el control.	x		x		x		
06	El jefe inmediato de esta organización convoca a reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.	x		x		x		
07	El jefe de esta organización expone los objetivos y la forma de llevarlos a cabo logrando que los colaboradores los sigan.	x		x		x		
08	El jefe inmediato de esta organización reconoce su potencial y le brinda la oportunidad de crecer en el puesto.	x		x		x		
09	Considero que lo mejor que puede hacer el jefe al asignar un trabajo, es influenciar al colaborador que ayude a preparar los objetivos.	x		x		x		
10	Considero que al logro de los objetivos siempre debe haber una recompensa por parte del jefe inmediato.	x		x		x		
11	Considero que el jefe de esta organización se preocupa por el bienestar de los colaboradores de la organización.	x		x		x		
12	El jefe inmediato de esta organización siempre agradece personalmente al colaborador que logra sus objetivos en la organización.	x		x		x		
13	El jefe inmediato de esta organización supervisa constantemente el trabajo de los colaboradores.	x		x		x		

14	Ante algún problema que tienen los colaboradores su jefe inmediato en esta organización toma medidas correctivas exageradas.	x		x		x	
15	El jefe inmediato de esta organización examina los métodos y procedimientos que emplean los colaboradores en las labores encomendadas para lograr buenos resultados.	x		x		x	
16	Ante los colaboradores competentes el jefe inmediato de esta organización no los supervisa.	x		x		x	
17	En esta organización el jefe inmediato de cada colaborador confía ciegamente en su trabajo.	x		x		x	
18	Cuando se presenta un problema laboral el jefe inmediato del colaborador en esta organización da solución inmediata.	x		x		x	
19	El jefe de esta organización evita preocuparse por las diferencias de opinión de los colaboradores de la organización.	x		x		x	
20	La idea que tiene el jefe de esta organización es que los propios colaboradores son quienes deben preocuparse por cumplir las labores encomendadas.	x		x		x	
21	No es necesario para el jefe de esta organización explicar los objetivos organizacionales para el cumplimiento de las labores por los colaboradores.	x		x		x	
22	Considero que el jefe de esta organización debe permitir que me ocupe de los asuntos no laborales en mi hora de trabajo.	x		x		x	
23	El jefe de esta organización otorga libertad absoluta para que trabajemos según nuestros criterios y tomar las decisiones correspondientes.	x		x		x	
24	El jefe inmediato en esta organización espera la iniciativa propia del colaborador para cumplir una labor en la organización.	x		x		x	
25	No es necesario para el jefe de esta organización las sanciones al desacato del reglamento interno de la organización.	x		x		x	
26	Los colaboradores demuestran insatisfacción ante el comportamiento de los jefes de esta organización..	x		x		x	

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

---



---

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

**Apellidos y Nombres del Juez Validador: Mgtr. Santos Ricardo PADILLA PICHEN.**

**DNI: 18845637**

**Especialidad Del Validador: Maestría en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la Construcción.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**12 de Octubre del 2023**

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente  
o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado  
del ítem, esconciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión.



SANTOS RICARDO PADILLA PICHÉN  
INGENIERO CIVIL  
CIP 51630

**Variable 2: Productividad**

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Productividad</b>								
01	Los trabajadores de esta organización presentan disponibilidad y apertura a los cambios que se realicen en pro del mejoramiento de la calidad y productividad.	X		X		X		
02	Me siento comprometido y presto a colaborar en las actividades realizadas en esta empresa.	X		X		X		
03	Esta empresa cuenta con equipos, materiales, sistemas tecnológicos que permitan optimizar mi productividad.	X		X		X		
04	Utilizo eficientemente los equipos, materiales, sistemas tecnológicos para incrementar mi productividad.	X		X		X		
05	Cumplo con mis labores asignadas utilizando la menor cantidad de recursos posibles.	X		X		X		
06	tengo conocimiento del plan estratégico de esta empresa.	X		X		X		
07	Cumplo con los planes establecidos en cuanto a la ejecución de mis actividades laborales.	X		X		X		
08	Cumplo con rendir cuenta sobre el nivel de producción alcanzado.	X		X		X		
09	Cumplo con los objetivos trazados por esta empresa.	X		X		X		
10	Empleo estrategias y técnicas para elevar mi nivel de productividad.	X		X		X		
11	Considero que se debe contar con mayor cantidad de trabajadores para elevar el nivel de productividad en esta empresa.	X		X		X		
12	Establezco metas a corto plazo en función a las actividades laborales que realizo.	X		X		X		
13	Recibo alguna sanción sino cumplo con mis actividades laborales	X		X		X		
14	Recibo reconocimiento y/o beneficio económico cuando cumplo con los objetivos trazados en esta empresa.	X		X		X		
15	Considero que existe una cultura de productividad entre todos los trabajadores de esta empresa.	X		X		X		
16	Considero que trabajo en equipo para generar mayor productividad e ingresos a esta empresa.	X		X		X		
17	Cumplo con la normativa de calidad establecida.	X		X		X		

18	Tengo conocimiento de mis beneficios laborales	X		X		X		
19	Considero que utilizo mis habilidades profesionales para mejorar mi desempeño y productividad en esta empresa	X		X		X		
20	Considero que utilizo mi experiencia laboral para incrementar mi productividad en esta empresa.	X		X		X		

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

---



---

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

**Apellidos y nombres del Juez Validador. Mgtr. Santos Ricardo PADILLA PICHEN.**

**DNI:** 18845637

**Especialidad Del Validador:** Maestría en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la Construcción.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión.

**12 de Octubre del 2023**



SANTOS RICARDO PADILLA PICHÉN  
INGENIERO CIVIL  
CIP 52630



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PADILLA PICHEN, SANTOS RICARDO DNI 18845637	<b>INGENIERO CIVIL</b>  Fecha de diploma: 26/04/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
PADILLA PICHEN, SANTOS RICARDO DNI 18845637	<b>BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL</b>  Fecha de diploma: 01/09/1995 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>
PADILLA PICHEN, SANTOS RICARDO DNI 18845637	<b>MAESTRO EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN</b>  Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 01/10/2015 Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## Anexo 7. Examen CRI de Concytec.

Bienvenido (a): ALBERTO PELAYZA VALENZUELA

Menú del usuario 

Datos Generales	Experiencia Laboral	Formación Académica	Idiomas	Líneas de Investigación	Proyectos (I+D+i)	Producción Tecnológica y/o Industrial	Producción Científica	Distinciones y premios
-----------------	---------------------	---------------------	---------	-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------------	------------------------

### NOVEDADES

- El servicio de integración de nuevos **ORCID** con el CTI Vitae se encuentra inoperativo por el momento debido a inconvenientes técnicos.
- El Curso de Conducta Responsable en Investigación **CRI** **no** es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>.

### PERFIL

ALBERTO PELAYZA VALENZUELA



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

[Solicitar Incorporación](#)

 **Conducta Responsable en Investigación**

Fecha: 08/08/2023

**Anexo 8. Base de datos.**

N	VARIABLE LIDERAZGO																									
	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20	L21	L22	L23	L24	L25	L26
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	1	2	5	1	2
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	3	3	1	1	1	2
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	1	4	1	1	5
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	2	2	2	3	1	1
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	4	1
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	1	2	3	1	1	4
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	3	2	3	1	3	1
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	3	5	1	3	1
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	2	2	5	3	4	1
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	1	3	5	1	3	2
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	1	2	2	3	3	5
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	5	4	5	3	4	1
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	2	3	4	2	4	4
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	4	3	1	4	5	3
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	4	4	3	2	4	5
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	4	5	1	5	4	5
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	4	5	5	4	5	4
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
21	4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	1	5	4	4	3
22	4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	4	1	1	4	4	3
23	4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	4	2	1	1	4	2
24	2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	2	1	5	3	1	3
25	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	2	2	2	5	4	3

26	2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	3	1	5	3
27	4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	4	5	4	3	4	5
28	2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	2	1	3	1	1	3
29	4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	4	4	5	2	3	4
30	1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5	1	3	4	2	2	1
31	2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	2	1	4	5	4	3
32	5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	5	1	2	3	1	2
33	3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3	1	4	2	2	4
34	1	4	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	1	4	5	1	3	2
35	3	5	5	4	5	5	3	3	1	1	5	5	2	1	5	2	5	1	5	4	3	5	5	4	5	5
36	5	2	5	3	5	1	4	4	3	5	5	2	3	1	2	1	4	2	2	2	5	2	5	3	5	1
37	2	3	1	4	1	2	3	3	2	1	2	3	5	2	4	1	4	4	2	3	2	3	1	4	1	2
38	5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	3	3	2	5	3	5	1	3	3
39	3	2	2	4	4	1	5	4	2	2	4	4	3	3	2	4	5	1	5	4	3	2	2	4	4	1
40	3	5	5	4	3	3	4	1	2	1	5	5	2	5	5	3	1	3	1	4	3	5	5	4	3	3
41	5	1	1	3	4	4	1	3	4	1	4	1	3	5	5	2	2	2	3	3	5	1	1	3	4	4
42	4	2	2	3	5	5	2	3	1	1	3	5	4	1	2	3	5	1	2	4	4	2	2	3	5	5
43	1	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	1	4	3	1	5	5	5	2	2	1	5	5	5	3	4
44	4	5	3	4	1	3	2	4	5	5	5	3	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	1	3
45	2	1	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	5	5	5	4	2	5	1	2	1	3	2	1	2
46	5	2	4	1	5	2	2	5	4	3	5	2	5	2	2	3	5	1	4	5	5	2	4	1	5	2
47	2	3	1	4	2	1	1	1	4	5	5	4	5	5	1	2	5	3	1	4	2	3	1	4	2	1
48	5	1	4	1	1	4	2	3	4	1	5	2	1	4	3	5	1	3	5	3	5	1	4	1	1	4
49	5	1	5	2	5	2	3	5	1	4	1	1	3	2	3	4	1	1	5	2	5	1	5	2	5	2
50	2	4	4	1	4	4	2	3	2	4	5	1	5	5	2	5	4	3	4	5	2	4	4	1	4	4
51	2	1	4	3	4	5	3	2	2	5	4	1	4	2	5	5	4	3	1	2	2	1	4	3	4	5
52	3	2	4	5	1	4	2	3	3	3	5	4	5	5	5	2	1	1	1	4	3	2	4	5	1	4
53	4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	3	1	5	5	3	2	4	4	4	4	3	3	1
54	4	3	2	5	4	3	3	3	2	5	4	2	1	2	4	5	4	1	3	2	4	3	2	5	4	3

55	3	5	4	5	5	3	2	1	4	2	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	3	5	4	5	5	3	
56	2	3	1	5	4	3	3	1	4	3	4	1	3	2	4	5	1	4	5	3	2	3	1	5	4	3	
57	1	3	1	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	4	2	3	1	2	2	5	1	3	1	4	2	4	
58	1	2	2	4	4	1	3	5	2	3	5	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	4	4	1	
59	5	1	2	1	5	4	2	4	4	4	4	1	2	3	1	3	5	5	1	2	4	5	1	2	1	5	4
60	4	5	2	3	4	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	4	5	2	3	4	5	
61	2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4	2	3	2	1	2	1	
62	1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5	1	5	5	1	5	4	
63	5	2	5	3	4	3	2	1	1	5	1	4	5	5	1	4	1	2	2	5	5	2	5	3	4	3	
64	4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	1	5	2	5	4	4	4	1	4	3	4	4	
65	3	3	4	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	3	1	5	5	1	1	2	3	3	4	3	3	1	
66	1	4	3	4	2	5	5	1	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	1	1	4	3	4	2	5	
67	2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	1	1	3	2	4	4	2	1	4	
68	4	1	4	5	5	1	5	4	3	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1	4	1	4	5	5	1	
69	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	1	4	1	5	2	3	4	4	4	3	3	4	4	
70	3	2	1	4	3	4	1	1	1	1	1	2	1	5	4	3	2	2	1	4	3	2	1	4	3	4	
71	5	4	3	4	1	1	4	4	1	3	3	5	1	5	5	5	4	3	3	1	5	4	3	4	1	1	
72	3	3	2	1	4	4	1	3	4	4	4	1	3	2	5	5	2	2	1	1	3	3	2	1	4	4	
73	2	1	4	5	2	3	2	1	3	1	5	3	2	5	5	3	2	5	3	1	2	1	4	5	2	3	
74	5	3	2	2	5	1	3	2	1	2	2	3	5	1	5	3	4	5	3	1	5	3	2	2	5	1	
75	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	1	4	2	4	5	3	4	3	3	4	4	
76	4	4	1	2	3	5	4	5	2	1	5	1	2	1	1	3	4	1	3	5	4	4	1	2	3	5	
77	4	1	3	3	3	3	3	5	5	3	2	3	1	2	2	1	4	5	3	4	4	1	3	3	3	3	
78	3	3	4	2	5	5	3	1	2	3	1	3	1	3	3	5	2	3	3	5	3	3	4	2	5	5	
79	1	2	1	3	4	1	2	3	2	2	5	4	5	4	5	2	3	3	4	4	1	2	1	3	4	1	
80	4	2	4	1	3	1	2	1	1	5	2	2	3	3	1	1	1	3	1	1	4	2	4	1	3	1	
81	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	1	2	5	1	2	
82	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	3	3	1	1	1	2	
83	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	1	4	1	1	5	

<b>84</b>	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3
<b>85</b>	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	2	2	2	3	1	1
<b>86</b>	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	4	1
<b>87</b>	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	1	2	3	1	1	4
<b>88</b>	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	3	2	3	1	3	1
<b>89</b>	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	3	5	1	3	1
<b>90</b>	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	2	2	5	3	4	1
<b>91</b>	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	1	3	5	1	3	2
<b>92</b>	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	1	2	2	3	3	5
<b>93</b>	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	5	4	5	3	4	1
<b>94</b>	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3
<b>95</b>	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	2	3	4	2	4	4
<b>96</b>	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	4	3	1	4	5	3
<b>97</b>	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	4	4	3	2	4	5
<b>98</b>	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	4	5	1	5	4	5
<b>99</b>	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	4	5	5	4	5	4
<b>100</b>	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
<b>101</b>	4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	1	5	4	4	3

N	VARIABLE PRODUCTIVIDAD																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
<b>1</b>	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2
<b>2</b>	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1
<b>3</b>	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1
<b>4</b>	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1
<b>5</b>	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2
<b>6</b>	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1
<b>7</b>	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2

<b>8</b>	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3
<b>9</b>	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3
<b>10</b>	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5
<b>11</b>	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5
<b>12</b>	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5
<b>13</b>	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4
<b>14</b>	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2
<b>15</b>	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5
<b>16</b>	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5
<b>17</b>	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4
<b>18</b>	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4
<b>19</b>	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5
<b>20</b>	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5
<b>21</b>	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4
<b>22</b>	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2
<b>23</b>	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5
<b>24</b>	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5
<b>25</b>	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4
<b>26</b>	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4
<b>27</b>	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5
<b>28</b>	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5
<b>29</b>	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5
<b>30</b>	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2	2	1
<b>31</b>	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2
<b>32</b>	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	1
<b>33</b>	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	2	1	1
<b>34</b>	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	2	2	1	2
<b>35</b>	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	3	3	2	1
<b>36</b>	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	3	2

37	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	3	2	3
38	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3
39	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5
40	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2
41	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	4	4	4	5
42	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4
43	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2
44	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5
45	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5
46	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4
47	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4
48	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5
49	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5
50	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4
51	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4
52	2	2	5	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3
53	4	5	3	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	2
54	5	3	3	2	3	1	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	1
55	5	4	4	2	3	1	1	4	3	2	2	3	5	5	4	4	2	4	2	3
56	4	4	1	2	5	3	2	3	2	2	1	3	2	1	1	3	5	4	1	1
57	5	4	2	3	3	3	2	2	4	2	1	3	5	2	4	5	1	2	2	2
58	3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	1	5	2	1
59	1	3	3	2	1	4	2	5	5	2	5	2	5	1	1	1	4	3	5	5
60	4	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	1	1	1
61	5	1	3	5	4	5	1	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	1
62	5	1	5	1	5	1	3	3	1	2	3	5	4	1	3	2	1	4	3	4
63	1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	2	5	1	3	2	1
64	2	1	5	2	3	5	1	1	2	3	4	5	2	5	4	1	2	4	1	2
65	4	3	5	2	4	3	3	5	2	5	4	3	1	2	5	1	1	3	3	5

66	4	2	1	1	1	4	1	4	5	4	5	5	3	5	4	5	1	3	1	4
67	3	3	1	1	4	4	3	1	1	4	5	4	5	5	2	1	5	4	3	5
68	3	1	3	2	1	4	2	5	1	3	2	4	3	4	1	1	2	1	2	1
69	2	5	1	5	5	1	2	4	5	2	1	5	4	2	4	5	1	1	1	4
70	1	3	4	1	2	1	3	1	4	4	2	2	5	3	5	2	3	1	3	1
71	1	5	2	2	1	5	1	2	3	1	1	2	5	2	5	1	4	1	2	4
72	3	3	1	5	5	5	1	1	5	5	4	2	1	3	4	4	4	5	1	5
73	5	5	5	5	3	1	2	3	2	4	3	5	1	4	5	4	3	5	2	5
74	2	2	3	2	5	5	2	2	4	1	4	4	5	1	4	3	2	2	4	2
75	2	3	1	4	5	1	4	5	1	4	1	3	5	5	2	5	2	5	2	5
76	4	2	3	1	5	4	5	4	3	4	1	5	5	5	2	1	2	5	2	2
77	1	2	1	4	3	1	2	1	3	1	1	5	4	3	1	4	3	3	3	1
78	3	5	5	3	4	4	4	4	5	2	2	2	3	1	2	1	3	2	3	4
79	1	5	3	3	2	5	1	4	5	1	5	1	1	1	5	4	2	2	5	5
80	2	4	5	2	5	5	2	5	3	1	3	4	5	3	4	5	4	5	2	3
81	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2
82	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1
83	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1
84	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1
85	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2
86	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1
87	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2
88	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3
89	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3
90	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5
91	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5
92	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5
93	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4
94	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2

<b>95</b>	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5
<b>96</b>	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5
<b>97</b>	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4
<b>98</b>	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4
<b>99</b>	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5
<b>100</b>	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5
<b>101</b>	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4

## Anexo 9. Confiabilidad del instrumento

### Tabla

#### *Rango de confiabilidad*

Confiabilidad	Alfa de Cronbach
Excelente	0.9 >
Muy buena	0.8 a < 0.9
Buena	0.7 a < 0.8
Moderado	0.6 a 0.7
Pobre	< 0.6

En la tabla se considera que la escala posee una confiabilidad excelente si la puntuación de fiabilidad se sitúa entre 0.9 y 1. Además, se establece como requisito que las puntuaciones deben superar 0.7 para garantizar una confiabilidad buena (Mat et al., 2020).

### Tabla

#### *Alfa de Cronbach: V1 - Liderazgo*

Confiabilidad	N° ítems
0,959	26

La tabla, refleja la confiabilidad del cuestionario sobre “liderazgo” el cual alcanzando un alfa de Cronbach de 0.956 el cual indica una confiabilidad excelente.

### Tabla

#### *Alfa de Cronbach: V2 - Productividad*

Confiabilidad	N° ítems
0,967	20

La tabla refleja la confiabilidad del cuestionario sobre “Productividad” alcanzando un alfa de Cronbach de 0.967 indicando una confiabilidad excelente.

**Tabla**

*Alfa de Cronbach para ambas variables: Liderazgo y Productividad*

Confiabilidad	N° ítems
0,963	46

La tabla refleja la confiabilidad del cuestionario de las dos variables en conjunto, alcanzando un alfa de Cronbach de 0.963 indicando una confiabilidad excelente.

## Anexo 10. Análisis descriptivo por ítem de la variable liderazgo

### Tabla

Ítem 1. El jefe inmediato de esta organización explica el porqué de los objetivos y de las políticas adoptadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	19,8	19,8	19,8
	En desacuerdo	24	23,8	23,8	43,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	14,9	14,9	58,4
	De acuerdo	27	26,7	26,7	85,1
	Totalmente de acuerdo	15	14,9	14,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

**Interpretación:** la tabla muestra los resultados obtenidos para el Ítem 1 sobre “El jefe inmediato de esta organización explica el porqué de los objetivos y de las políticas adoptadas”, se observa que el 19.8% de los participantes indicó que están totalmente en desacuerdo con la afirmación. Además, un 23.8% está en desacuerdo, sugiriendo cierta falta de explicación por parte de los jefes inmediatos. Un 14.9% expresó estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que un 26.7% y un 14.9% están de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente. Estos últimos porcentajes reflejan empleados que perciben una comunicación efectiva por parte de sus líderes sobre los objetivos y políticas adoptadas. Estas variaciones en la percepción destacan la importancia de mejorar la comunicación de los líderes.

### Tabla

Ítem 2. El jefe inmediato de esta organización mantiene a los colaboradores informados sobre cualquier decisión que afecte el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	22	21,8	21,8	21,8
	En desacuerdo	24	23,8	23,8	45,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	23,8	23,8	69,3
	De acuerdo	16	15,8	15,8	85,1

Totalmente de acuerdo	15	14,9	14,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los datos obtenidos del ítem 2 "El jefe inmediato de esta organización mantiene a los colaboradores informados sobre cualquier decisión que afecte el trabajo" revelan una percepción generalizada de insatisfacción en cuanto a la transparencia comunicativa de los líderes en la empresa estudiada. Un 23.8% de los participantes se encuentra en desacuerdo, asimismo un 21.8% manifestó estar totalmente en desacuerdo, indicando que una proporción sustancial de colaboradores no siente que sus jefes inmediatos les mantengan debidamente informados sobre decisiones que afectan su labor. Además, el 23.8% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, sugiriendo una incertidumbre generalizada en este aspecto. En contraste, solo un 30.7% está de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que resalta la necesidad potencial de mejorar la comunicación y la transparencia por parte de los líderes para fortalecer la relación entre liderazgo y productividad en la empresa constructora en Huancayo.

#### Tabla

Ítem 3. Considero que informar los objetivos organizacionales y explicar qué es el compromiso de todo el equipo, es un papel importante que debe cumplir el jefe inmediato.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	18	17,8	17,8	17,8
En desacuerdo	17	16,8	16,8	34,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	16,8	16,8	51,5
De acuerdo	24	23,8	23,8	75,2
Totalmente de acuerdo	25	24,8	24,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. Los resultados para el ítem "Considero que informar los objetivos organizacionales y explicar qué es el compromiso de todo el equipo es un papel importante que debe cumplir el jefe inmediato" sugieren una diversidad de opiniones entre los empleados de la organización estudiada. Mientras que un 23.8% está de acuerdo y un 24.8% está totalmente de acuerdo con esta afirmación, el 16.8% está en desacuerdo y el 17.8% totalmente en desacuerdo. Por otro lado,

un 16.8% manifestó estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Esta variabilidad en las respuestas refleja la complejidad de las percepciones sobre el papel del jefe inmediato en la comunicación de objetivos y el fomento del compromiso del equipo.

**Tabla**

*Ítem 4. Considero que a la autoridad de la organización que mantiene relaciones amistosas con los colaboradores le cuesta imponer disciplina.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	25	24,8	24,8	24,8
En desacuerdo	13	12,9	12,9	37,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28	27,7	27,7	65,3
De acuerdo	22	21,8	21,8	87,1
Totalmente de acuerdo	13	12,9	12,9	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. La tabla muestra los valores obtenidos para el ítem "Considero que a la autoridad de la organización que mantiene relaciones amistosas con los colaboradores le cuesta imponer disciplina" muestran una diversidad de opiniones entre los participantes. Un 24.8% está totalmente en desacuerdo y un 12.9% está en desacuerdo indicando que un segmento significativo no percibe dificultades para la autoridad en imponer disciplina a pesar de mantener relaciones amistosas. Por otro lado, un 27.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que sugiere cierta ambigüedad o falta de consenso en la percepción de esta relación entre amistad y disciplina. Sin embargo, un 21.8% está de acuerdo y un 12.9% totalmente de acuerdo, revelando la existencia de empleados que creen que la autoridad que mantiene relaciones amistosas enfrenta dificultades para imponer disciplina.

**Tabla**

*Ítem 5. El jefe de esta organización hace sentir a los colaboradores que él es el que tiene el control.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	20	19,8	19,8	19,8
En desacuerdo	9	8,9	8,9	28,7

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	18,8	18,8	47,5
De acuerdo	37	36,6	36,6	84,2
Totalmente de acuerdo	16	15,8	15,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem "El jefe de esta organización hace sentir a los colaboradores que él es el que tiene el control". El 36.6% de los participantes se encuentra en acuerdo y el 15.8% totalmente de acuerdo, sugiriendo que una parte sustancial de los colaboradores percibe que el jefe ejerce un control efectivo en la organización. Por otro lado, un 8.9% está en desacuerdo y el 19.8% totalmente en desacuerdo, indicando que hay empleados que no sienten que el jefe sea quien tiene el control. La categoría "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" alcanza un 18.8%, lo que denota cierta ambigüedad en las percepciones sobre el control ejercido por el jefe. Aunque una mayoría percibe que el jefe tiene el control, la presencia de opiniones divergentes y la ambigüedad en algunas respuestas sugieren áreas clave para la mejora.

### Tabla

*Ítem 6. El jefe inmediato de esta organización convoca a reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	25	24,8	24,8	24,8
En desacuerdo	13	12,9	12,9	37,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	22,8	22,8	60,4
De acuerdo	24	23,8	23,8	84,2
Totalmente de acuerdo	16	15,8	15,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem "El jefe inmediato de esta organización convoca a reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes", un 23.8% está de acuerdo y el 15.8% totalmente de acuerdo, indicando que una parte significativa percibe que el jefe inmediato adopta la práctica de convocar reuniones para abordar desacuerdos en temas relevantes.

Sin embargo, el 12.9% está en desacuerdo y el 24.8% totalmente en desacuerdo, sugiriendo que existe un grupo considerable que no percibe esta iniciativa por parte del jefe inmediato. Además, el 22.8% se sitúa en la categoría "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", revelando una cierta ambigüedad en la percepción de la convocatoria de reuniones para resolver desacuerdos. Mientras que una parte de los empleados reconoce la convocatoria a reuniones como una estrategia para resolver desacuerdos, la existencia de un grupo sustancial que no comparte esta percepción sugiere la necesidad de revisar y mejorar las prácticas de resolución de conflictos implementadas por el jefe inmediato.

**Tabla**

*Ítem 7. El jefe de esta organización expone los objetivos y la forma de llevarlos a cabo logrando que los colaboradores los sigan.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	8	7,9	7,9	7,9
En desacuerdo	30	29,7	29,7	37,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	32	31,7	31,7	69,3
De acuerdo	18	17,8	17,8	87,1
Totalmente de acuerdo	13	12,9	12,9	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se perciben los resultados para el ítem "El jefe de esta organización expone los objetivos y la forma de llevarlos a cabo logrando que los colaboradores los sigan" donde un 7.9% está totalmente en desacuerdo y el 29.7% está en desacuerdo, indicando que un segmento importante de los colaboradores no percibe que el jefe logre que sigan los objetivos presentados. Por otro lado, el 31.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que sugiere cierta ambigüedad o falta de consenso en la percepción sobre la capacidad del jefe para inspirar el seguimiento de los objetivos. Sin embargo, el 17.8% está de acuerdo y el 12.9% está totalmente de acuerdo, mostrando que una parte sustancial de los participantes sí percibe la capacidad del jefe para exponer los objetivos y lograr que los colaboradores los sigan. Aunque existe un grupo significativo que percibe esta

capacidad en el jefe, la presencia de opiniones discordantes y la ambigüedad en algunas respuestas indican áreas de mejora.

**Tabla**

*Ítem 8. El jefe inmediato de esta organización reconoce su potencial y le brinda la oportunidad de crecer en el puesto.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	27	26,7	26,7	26,7
En desacuerdo	13	12,9	12,9	39,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	22,8	22,8	62,4
De acuerdo	26	25,7	25,7	88,1
Totalmente de acuerdo	12	11,9	11,9	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se perciben los resultados para el ítem "El jefe inmediato de esta organización reconoce su potencial y le brinda la oportunidad de crecer en el puesto". Un 26.7% está totalmente en desacuerdo y un 12.9% en desacuerdo, reflejando un porcentaje significativo de empleados que no sienten que su jefe les reconozca su potencial y les brinde oportunidades de crecimiento en el puesto actual. Por otro lado, un 25.7% está de acuerdo y un 11.9% totalmente de acuerdo, lo que sugiere que una parte de los participantes percibe que su jefe sí reconoce su potencial y les ofrece oportunidades de desarrollo. La categoría "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" abarca un 22.8%, mostrando cierta ambigüedad en las percepciones sobre este aspecto. Aunque hay empleados que sienten que su jefe les brinda estas oportunidades, la presencia de una proporción considerable que no lo percibe destaca la necesidad de una evaluación y mejora en las prácticas de desarrollo profesional dentro de la organización.

**Tabla**

*Ítem 9. Considero que lo mejor que puede hacer el jefe al asignar un trabajo, es influenciar al colaborador que ayude a preparar los objetivos.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Totalmente en desacuerdo	23	22,8	22,8	22,8
	En desacuerdo	24	23,8	23,8	46,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	25,7	25,7	72,3
	De acuerdo	17	16,8	16,8	89,1
	Totalmente de acuerdo	11	10,9	10,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se perciben los resultados para el ítem "Considero que lo mejor que puede hacer el jefe al asignar un trabajo es influenciar al colaborador que ayude a preparar los objetivos". Un 23.8% está en desacuerdo y un 22.8% totalmente en desacuerdo, indicando que una proporción significativa no considera que sea lo mejor que el jefe influya en la preparación de objetivos al asignar un trabajo. Por otro lado, el 16.8% está de acuerdo y el 10.9% totalmente de acuerdo, mostrando que un segmento importante de los participantes percibe que la influencia del jefe en la preparación de objetivos puede ser beneficioso. La categoría "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" abarca un 25.7%, denotando cierta ambigüedad en las percepciones sobre este enfoque. Estos resultados resaltan la diversidad de opiniones sobre la influencia del jefe en la preparación de objetivos al asignar trabajo. La existencia de una proporción considerable en desacuerdo subraya la importancia de la autonomía y la participación de los colaboradores en el proceso de establecimiento de objetivos.

#### **Tabla**

*Ítem 10. Considero que al logro de los objetivos siempre debe haber una recompensa por parte del jefe inmediato.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	23	22,8	22,8	22,8
	En desacuerdo	24	23,8	23,8	46,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	16,8	16,8	63,4
	De acuerdo	19	18,8	18,8	82,2
	Totalmente de acuerdo	18	17,8	17,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se perciben los resultados para el ítem “Considero que al logro de los objetivos siempre debe haber una recompensa por parte del jefe inmediato”. Un 23.8% está en desacuerdo y un 22.8% totalmente en desacuerdo, indicando que una proporción significativa no considera que sea lo mejor que los logros sean recompensados por el jefe. Por otro lado, el 18.8% está de acuerdo y el 17.8% totalmente de acuerdo, mostrando que una porción importante de los participantes percibe que es importante que los logros sean recompensados por los jefes; mientras que, la categoría "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" abarca un 16.8%, denotando cierta ambigüedad en las percepciones sobre este enfoque. Estos resultados resaltan la diversidad de opiniones sobre las recompensas que debe tener el jefe hacia los logros de los colaboradores. La existencia de una proporción considerable en desacuerdo subraya la importancia de la autonomía y la participación de los colaboradores en el proceso de recompensas en base a logros.

#### **Tabla**

*Ítem 11.* Considero que el jefe de esta organización se preocupa por el bienestar de los colaboradores de la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	17	16,8	16,8	16,8
En desacuerdo	16	15,8	15,8	32,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	24,8	24,8	57,4
De acuerdo	22	21,8	21,8	79,2
Totalmente de acuerdo	21	20,8	20,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se perciben los resultados para el ítem “Considero que el jefe de esta organización se preocupa por el bienestar de los colaboradores de la organización”. Un 16.8% está totalmente en desacuerdo y un 15.8% en desacuerdo, indicando una proporción significativa que no percibe preocupación por parte del jefe. Por otro lado, un 20.8% está totalmente de acuerdo y un 21.8% de acuerdo, mostrando un 42.6% de respuestas positivas que sugieren que hay una parte considerable que percibe al jefe como preocupado por el bienestar de los

colaboradores. Sin embargo, un 24.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que indica cierta ambigüedad en las percepciones. Estos resultados subrayan la diversidad de opiniones dentro del equipo sobre la preocupación del jefe por el bienestar, señalando áreas donde puede ser necesario mejorar la comunicación o acciones concretas para fortalecer esta percepción.

### Tabla

*Ítem 12. El jefe inmediato de esta organización siempre agradece personalmente al colaborador que logra sus objetivos en la organización.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	15,8	15,8	15,8
	En desacuerdo	23	22,8	22,8	38,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	26,7	26,7	65,3
	De acuerdo	23	22,8	22,8	88,1
	Totalmente de acuerdo	12	11,9	11,9	100,0
Total		101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se perciben los resultados para el ítem "El jefe inmediato de esta organización siempre agradece personalmente al colaborador que logra sus objetivos en la organización". Un 22.8% está en desacuerdo y un 15.8% totalmente en desacuerdo, indicando que una proporción significativa no considera que el jefe inmediato agradece siempre personalmente a los colaboradores que cumplen los objetivos trazados. Por otro lado, el 22.8% está de acuerdo y el 11.9% totalmente de acuerdo, mostrando que una porción importante de los participantes percibe que el jefe agradece personalmente a cada colaborador cuando esté cumple las metas trazadas; mientras que, la categoría "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" abarca un 26.7%, denotando cierta ambigüedad en las percepciones sobre este enfoque. Estos resultados resaltan la diversidad de opiniones respecto al agradecimiento oportuno del jefe con cada colaborador. La existencia de una proporción considerable en desacuerdo denota la importancia de la autonomía y la participación de los colaboradores.

**Tabla**

*Ítem 13. El jefe inmediato de esta organización supervisa constantemente el trabajo de los colaboradores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido Totalmente en desacuerdo	30	29,7	29,7	29,7
En desacuerdo	18	17,8	17,8	47,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	19,8	19,8	67,3
De acuerdo	16	15,8	15,8	83,2
Totalmente de acuerdo	17	16,8	16,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se perciben los resultados para el ítem "El jefe inmediato de esta organización supervisa constantemente el trabajo de los colaboradores". Un 17.8% está en desacuerdo y un 29.7% totalmente en desacuerdo, indicando que una proporción significativa considera que el jefe inmediato no supervisa constantemente a los colaboradores. Por otro lado, el 15.8% está de acuerdo y el 16.8% totalmente de acuerdo, mostrando que una porción importante de los participantes percibe que el jefe supervisa de manera constante las actividades de los colaboradores; mientras que, la categoría "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" abarca un 19.8%, denotando cierta ambigüedad en las percepciones sobre este enfoque. Estos resultados resaltan la diversidad de opiniones respecto a la supervisión que realiza el jefe a los colaboradores; puesto que, la existencia de una proporción considerable en desacuerdo denota la importancia de la libertad de opinar de los colaboradores.

**Tabla**

*Ítem 14. Ante algún problema que tienen los colaboradores su jefe inmediato en esta organización toma medidas correctivas exageradas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido Totalmente en desacuerdo	21	20,8	20,8	20,8
En desacuerdo	21	20,8	20,8	41,6

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	19,8	19,8	61,4
De acuerdo	18	17,8	17,8	79,2
Totalmente de acuerdo	21	20,8	20,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se perciben los resultados para el ítem “Ante algún problema que tienen los colaboradores su jefe inmediato en esta organización toma medidas correctivas exageradas”. Un 20.8% está totalmente en desacuerdo y otro 20.8% en acuerdo, lo que sugiere que una proporción significativa está polarizada en extremos opuestos. Además, un 20.8% más está en desacuerdo y un 17.8% de acuerdo, lo que muestra una división similar en estas categorías intermedias. El 19.8% que seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" indica una falta de consenso o ambigüedad en las percepciones sobre si las medidas correctivas tomadas por el jefe son exageradas.

#### Tabla

*Ítem 15. El jefe inmediato de esta organización examina los métodos y procedimientos que emplean los colaboradores en las labores encomendadas para lograr buenos resultados.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido Totalmente en desacuerdo	15	14,9	14,9	14,9
En desacuerdo	27	26,7	26,7	41,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	11,9	11,9	53,5
De acuerdo	20	19,8	19,8	73,3
Totalmente de acuerdo	27	26,7	26,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se perciben los resultados para el ítem “El jefe inmediato de esta organización examina los métodos y procedimientos que emplean los colaboradores en las labores encomendadas para lograr buenos resultados”. Un 14.9% está totalmente en desacuerdo y un 26.7% en desacuerdo. Por otro lado, un 26.7% está totalmente de acuerdo y un 19.8% de acuerdo. Esta distribución

equilibrada sugiere una división notable en las opiniones de los trabajadores. Además, un 11.9% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que indica cierta ambigüedad en las percepciones. Estos resultados resaltan la falta de consenso entre los empleados respecto a cómo el jefe examina los métodos de trabajo, lo que podría sugerir la necesidad de una comunicación más clara o un enfoque más transparente por parte de la dirección para lograr una comprensión y percepción más uniforme sobre este aspecto.

### Tabla

*Ítem 16. Ante los colaboradores competentes el jefe inmediato de esta organización no los supervisa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido Totalmente en desacuerdo	20	19,8	19,8	19,8
En desacuerdo	31	30,7	30,7	50,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	14,9	14,9	65,3
De acuerdo	6	5,9	5,9	71,3
Totalmente de acuerdo	29	28,7	28,7	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se perciben los resultados para el ítem "Ante los colaboradores competentes el jefe inmediato de esta organización no los supervisa." Un 19.8% está totalmente en desacuerdo y un 30.7% en desacuerdo, lo que sugiere que una parte significativa de los encuestados percibe que el jefe sí supervisa a empleados competentes. En contraste, un 28.7% está totalmente de acuerdo y un 5.9% de acuerdo, indicando una proporción considerable que cree que el jefe no supervisa a empleados competentes. Además, un 14.9% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", mostrando cierta ambigüedad en las percepciones. Estos resultados revelan una división entre aquellos que creen que el jefe supervisa y aquellos que no, lo que podría indicar la necesidad de una mayor claridad en las expectativas de supervisión y comunicación por parte de la dirección para abordar estas percepciones divergentes.

**Tabla**

*Ítem 17. En esta organización el jefe inmediato de cada colaborador confía ciegamente en su trabajo.*

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	10	9,9	9,9	9,9
En desacuerdo	23	22,8	22,8	32,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	20,8	20,8	53,5
De acuerdo	27	26,7	26,7	80,2
Totalmente de acuerdo	20	19,8	19,8	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se perciben los resultados para el ítem "En esta organización el jefe inmediato de cada colaborador confía ciegamente en su trabajo". Un 9.9% está totalmente en desacuerdo y un 22.8% en desacuerdo, lo que indica cierta falta de confianza percibida por parte del jefe. Por otro lado, un 19.8% está totalmente de acuerdo y un 26.7% de acuerdo, lo que sugiere una percepción favorable en cuanto a la confianza del jefe en el trabajo de los colaboradores. Además, un 20.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que indica una cierta ambigüedad en las percepciones. Estos resultados señalan una diversidad de opiniones sobre la confianza del jefe en el trabajo de los colaboradores, lo que podría requerir una comunicación más clara o acciones concretas por parte de la dirección para fortalecer la percepción de confianza y claridad en las expectativas laborales.

**Tabla**

*Ítem 18. Cuando se presenta un problema laboral el jefe inmediato del colaborador en esta organización da solución inmediata.*

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	23	22,8	22,8	22,8
En desacuerdo	25	24,8	24,8	47,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	22,8	22,8	70,3
De acuerdo	14	13,9	13,9	84,2

Totalmente de acuerdo	16	15,8	15,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se aprecia los valores obtenidos para el ítem “Cuando se presenta un problema laboral el jefe inmediato del colaborador en esta organización da solución inmediata”. Un 22.8% está totalmente en desacuerdo y un 24.8% en desacuerdo, lo que indica una percepción generalizada de que el jefe no brinda soluciones inmediatas ante problemas laborales. Por otro lado, un 15.8% está totalmente de acuerdo y un 13.9% de acuerdo que sugieren que una parte considerable percibe que el jefe sí ofrece soluciones rápidas. Además, un 22.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", mostrando cierta indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados resaltan una falta de consenso entre los colaboradores sobre la capacidad del jefe para resolver problemas laborales de manera inmediata, indicando la necesidad de una mayor claridad en las expectativas o acciones por parte del liderazgo para abordar eficazmente estos problemas en el entorno laboral.

#### Tabla

*Ítem 19. El jefe de esta organización evita preocuparse por las diferencias de opinión de los colaboradores de la organización.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido Totalmente en desacuerdo	24	23,8	23,8	23,8
En desacuerdo	20	19,8	19,8	43,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	22,8	22,8	66,3
De acuerdo	17	16,8	16,8	83,2
Totalmente de acuerdo	17	16,8	16,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se perciben los resultados para el ítem “El jefe de esta organización evita preocuparse por las diferencias de opinión de los colaboradores de la organización”. Un 23.8% está totalmente en desacuerdo y un 19.8% en desacuerdo, lo que revela que una parte considerable de los encuestados cree que el jefe no evita preocuparse por las diferencias de opinión. Por otro lado, un 16.8%

está de acuerdo y otro 16.8% totalmente de acuerdo, ello sugiere que hay una proporción significativa que percibe que el jefe sí evita preocuparse por estas diferencias. Además, un 22.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que señala cierta indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados revelan una falta de consenso entre los colaboradores sobre si el jefe aborda activamente las diferencias de opinión, lo que podría requerir una comunicación más clara o acciones específicas por parte del liderazgo para abordar eficazmente esta percepción y fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y abierto al diálogo

### Tabla

*Ítem 20. La idea que tiene el jefe de esta organización es que los propios colaboradores son quienes deben preocuparse por cumplir las labores encomendadas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	18	17,8	17,8	17,8
En desacuerdo	20	19,8	19,8	37,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	14,9	14,9	52,5
De acuerdo	30	29,7	29,7	82,2
Totalmente de acuerdo	18	17,8	17,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem "La idea que tiene el jefe de esta organización es que los propios colaboradores son quienes deben preocuparse por cumplir las labores encomendadas". Un 17.8% está totalmente en desacuerdo y un 19.8% en desacuerdo, ello sugiere que una parte considerable de los encuestados no concuerda con la idea de que los propios colaboradores sean los únicos responsables de cumplir con las labores. Por otro lado, un 17.8% está totalmente de acuerdo y un 29.7% de acuerdo, lo que revela una proporción considerable percibe que el jefe sostiene esta idea. Además, un 14.9% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que señala cierta indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados resaltan la divergencia de opiniones entre los colaboradores sobre la responsabilidad en el cumplimiento de las labores, lo

que podría requerir una comunicación más clara o acciones concretas por parte del liderazgo para alinear las expectativas y fomentar una comprensión más uniforme sobre este aspecto clave en la organización.

### Tabla

*Ítem 21. No es necesario para el jefe de esta organización explicar los objetivos organizacionales para el cumplimiento de las labores por los colaboradores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido Totalmente en desacuerdo	20	19,8	19,8	19,8
En desacuerdo	24	23,8	23,8	43,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	14,9	14,9	58,4
De acuerdo	27	26,7	26,7	85,1
Totalmente de acuerdo	15	14,9	14,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem "No es necesario para el jefe de esta organización explicar los objetivos organizacionales para el cumplimiento de las labores por los colaboradores". Un 19.8% está totalmente en desacuerdo y un 23.8% en desacuerdo, ello revelo que una parte significativa de los encuestados considera que es necesario que el jefe explique los objetivos para el cumplimiento de las labores. Por otro lado, un 14.9% está totalmente de acuerdo y un 26.7% de acuerdo, lo que sugiere que una proporción considerable de colaboradores no ve tan crucial que el jefe explique dichos objetivos. Además, un 14.9% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Estos resultados resaltan la discrepancia en las opiniones de los colaboradores sobre la necesidad de explicar los objetivos organizacionales, lo que podría requerir una comunicación más clara o acciones concretas por parte del liderazgo para alinear las expectativas y promover una comprensión más uniforme sobre la importancia de dicha comunicación.

### Tabla

*Ítem 22. Considero que el jefe de esta organización debe permitir que me ocupe de los asuntos no laborales en mi hora de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	22	21,8	21,8	21,8
En desacuerdo	24	23,8	23,8	45,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	23,8	23,8	69,3
De acuerdo	16	15,8	15,8	85,1
Totalmente de acuerdo	15	14,9	14,9	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “Considero que el jefe de esta organización debe permitir que me ocupe de los asuntos no laborales en mi hora de trabajo”. El 21.8% está totalmente en desacuerdo y un 23.8% en desacuerdo, sumando un 45.6% lo que revela que una parte considerable de los encuestados no considera apropiado que el jefe permita ocuparse de asuntos no laborales durante el horario de trabajo. Por otro lado, un 14.9% está totalmente de acuerdo y un 15.8% de acuerdo, que sugiere que una proporción menor de colaboradores ve más permisividad en este aspecto. Además, un 23.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que señala una indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados resaltan la discrepancia en las opiniones de los colaboradores sobre la gestión de asuntos no laborales durante el horario de trabajo, lo que podría requerir una clarificación en las políticas o una comunicación más clara por parte del liderazgo para establecer expectativas y límites claros en relación con este tema.

### Tabla

*Ítem 23. El jefe de esta organización otorga libertad absoluta para que trabajemos según nuestros criterios y tomar las decisiones correspondientes.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	18	17,8	17,8	17,8
En desacuerdo	17	16,8	16,8	34,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	16,8	16,8	51,5
De acuerdo	24	23,8	23,8	75,2

Totalmente de acuerdo	25	24,8	24,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “Considero que el jefe de esta organización debe permitir que me ocupe de los asuntos no laborales en mi hora de trabajo” Se evidenció que el 17.8% de los encuestados se muestra totalmente en desacuerdo, mientras que un 16.8% está en desacuerdo, lo que indica que hay una parte notable que no percibe que el jefe otorgue total libertad en este aspecto. Contrariamente, un 24.8% está completamente de acuerdo y un 23.8% de acuerdo, reflejando que una proporción significativa de colaboradores sí siente que existe una libertad considerable para manejar asuntos personales durante el trabajo. Además, un 16.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que sugiere cierta indecisión o falta de claridad en las percepciones. Estos resultados subrayan las diferencias en la percepción de los colaboradores sobre el nivel de libertad otorgado por el jefe, indicando la necesidad de establecer políticas claras o una comunicación más precisa por parte del liderazgo para definir expectativas y límites claros en esta área.

#### Tabla

*Ítem 24. El jefe inmediato en esta organización espera la iniciativa propia del colaborador para cumplir una labor en la organización.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	25	24,8	24,8	24,8
En desacuerdo	13	12,9	12,9	37,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28	27,7	27,7	65,3
De acuerdo	22	21,8	21,8	87,1
Totalmente de acuerdo	13	12,9	12,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “El jefe inmediato en esta organización espera la iniciativa propia del colaborador para cumplir una labor en la organización”. Se observó que un 24.8% está totalmente en desacuerdo y un 12.9% en desacuerdo, indicando que una parte considerable de los encuestados no percibe que el jefe espere que los colaboradores muestren

iniciativa propia para cumplir con las labores asignadas. Por otro lado, un 21.8% está de acuerdo y un 12.9% totalmente de acuerdo, lo que señala que una proporción significativa de colaboradores sí percibe que el jefe espera esa iniciativa propia. Además, un 27.7% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que evidencia cierta indecisión o falta de claridad en las percepciones. Estos resultados resaltan la diversidad de opiniones entre los colaboradores acerca de la expectativa de iniciativa por parte del jefe, indicando la posible necesidad de una comunicación más precisa o acciones específicas por parte del liderazgo para definir claramente esta expectativa y fomentar una cultura laboral coherente en términos de autonomía y responsabilidad en la realización de las tareas asignadas.

### Tabla

*Ítem 25. No es necesario para el jefe de esta organización las sanciones al desacato del reglamento interno de la organización.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido Totalmente en desacuerdo	20	19,8	19,8	19,8
En desacuerdo	9	8,9	8,9	28,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	18,8	18,8	47,5
De acuerdo	37	36,6	36,6	84,2
Totalmente de acuerdo	16	15,8	15,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem "No es necesario para el jefe de esta organización las sanciones al desacato del reglamento interno de la organización". Se observó que el 19.8% muestra total desacuerdo y un 8.9% desacuerdo, lo que refleja cierta oposición a la idea de no imponer sanciones. Por otro lado, un 36.6% está de acuerdo y un 15.8% totalmente de acuerdo, indicando que una mayoría considera necesario que el jefe aplique sanciones por el incumplimiento del reglamento interno. Además, un 18.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", denotando cierta indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados subrayan la divergencia de opiniones entre los colaboradores sobre la necesidad de sancionar el desacato al reglamento, lo que destaca la importancia de una comunicación clara y políticas transparentes por

parte del liderazgo para establecer expectativas y límites claros en relación con las consecuencias del incumplimiento del reglamento interno.

**Tabla**

*Ítem 26. Los colaboradores demuestran insatisfacción ante el comportamiento de los jefes de esta organización.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	25	24,8	24,8	24,8
En desacuerdo	13	12,9	12,9	37,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	22,8	22,8	60,4
De acuerdo	24	23,8	23,8	84,2
Totalmente de acuerdo	16	15,8	15,8	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “Los colaboradores demuestran insatisfacción ante el comportamiento de los jefes de esta organización”. Se observa que el 24.8% está totalmente en desacuerdo y el 12.9% en desacuerdo, lo que indica cierto nivel de disconformidad. Por otro lado, un 23.8% está de acuerdo y un 15.8% totalmente de acuerdo, revelando un porcentaje considerable de colaboradores demuestran su la insatisfacción ante el comportamiento de los jefes. Además, el 22.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que señala cierta indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados resaltan una divergencia de opiniones entre los colaboradores sobre la satisfacción con el comportamiento de los jefes, lo que podría sugerir la necesidad de un análisis más detallado o intervenciones por parte del liderazgo para comprender y abordar las causas de estas percepciones divergentes.

## Anexo 11. Análisis descriptivo por ítems de la variable productividad.

### Tabla

*Ítem 1. Los trabajadores de esta organización presentan disponibilidad y apertura a los cambios que se realicen en pro del mejoramiento de la calidad y productividad.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	20	19,8	19,8	19,8
En desacuerdo	17	16,8	16,8	36,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	17,8	17,8	54,5
De acuerdo	31	30,7	30,7	85,1
Totalmente de acuerdo	15	14,9	14,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem "Los trabajadores de esta organización presentan disponibilidad y apertura a los cambios que se realicen en pro del mejoramiento de la calidad y productividad". Un 19.8% está totalmente en desacuerdo y un 16.8% en desacuerdo. Por otro lado, un 30.7% está de acuerdo y un 14.9% totalmente de acuerdo, lo que indica que una parte considerable de los encuestados se muestra receptiva y abierta a los cambios que buscan mejorar la calidad y productividad. Además, un 17.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que refleja cierta indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados subrayan una diversidad de actitudes entre los trabajadores en cuanto a su disposición hacia los cambios, lo que podría requerir una comunicación más clara o acciones para fomentar una cultura de adaptabilidad y apertura a la mejora dentro de la organización.

### Tabla

*Ítem 2. Me siento comprometido y presto a colaborar en las actividades realizadas en esta empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	16	15,8	15,8	15,8
En desacuerdo	14	13,9	13,9	29,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	20,8	20,8	50,5

De acuerdo	23	22,8	22,8	73,3
Totalmente de acuerdo	27	26,7	26,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “Me siento comprometido y presto a colaborar en las actividades realizadas en esta empresa”. Un 15.8% está totalmente en desacuerdo y un 13.9% en desacuerdo, mostrando un 29.7% de respuestas que muestran cierta falta de compromiso o disposición para colaborar. Por otro lado, un 22.8% está de acuerdo y un 26.7% totalmente de acuerdo, lo que indica que una parte considerable de los encuestados se siente comprometida y dispuesta a colaborar en las actividades de la empresa. Además, un 20.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que refleja cierta indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados destacan la diversidad de actitudes entre los colaboradores en cuanto a su nivel de compromiso y disposición para colaborar, lo que podría requerir estrategias de comunicación o acciones para fomentar un mayor compromiso y colaboración dentro del entorno laboral.

### Tabla

*Ítem 3. Esta empresa cuenta con equipos, materiales, sistemas tecnológicos que permitan optimizar mi productividad.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	26	25,7	25,7	25,7
En desacuerdo	20	19,8	19,8	45,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	34	33,7	33,7	79,2
De acuerdo	11	10,9	10,9	90,1
Totalmente de acuerdo	10	9,9	9,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “Esta empresa cuenta con equipos, materiales, sistemas tecnológicos que permitan optimizar mi productividad”. Un 25.7% está totalmente en desacuerdo y un 19.8% en desacuerdo, lo que indica cierta insatisfacción o falta de recursos que puedan mejorar la productividad. Por otro lado, un 10.9% está de acuerdo y un 9.9% totalmente de acuerdo, lo que muestra cierta percepción positiva sobre la existencia

de estos recursos. Además, un 33.7% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", evidenciando una indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados subrayan una divergencia en las opiniones de los colaboradores sobre la eficiencia de los equipos, materiales y sistemas tecnológicos disponibles, lo que podría requerir una evaluación más profunda de los recursos existentes y posiblemente inversiones o mejoras para satisfacer las necesidades y mejorar la productividad.

**Tabla**

*Ítem 4. Considero que utilizo mis habilidades profesionales para mejorar mi desempeño y productividad en esta empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	22	21,8	21,8	21,8
En desacuerdo	29	28,7	28,7	50,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	15,8	15,8	66,3
De acuerdo	25	24,8	24,8	91,1
Totalmente de acuerdo	9	8,9	8,9	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “Considero que utilizo mis habilidades profesionales para mejorar mi desempeño y productividad en esta empresa”. Un 21.8% está totalmente en desacuerdo y un 28.7% en desacuerdo, lo que refleja cierta falta de utilización de habilidades para mejorar el rendimiento. Por otro lado, un 24.8% está de acuerdo y un 8.9% totalmente de acuerdo. Además, un 15.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Estos resultados resaltan una división de opiniones entre los colaboradores sobre la utilización efectiva de sus habilidades para mejorar el rendimiento laboral, lo que podría requerir estrategias de desarrollo profesional o programas de capacitación para aprovechar al máximo las capacidades individuales en pro del mejoramiento del desempeño en la empresa.

**Tabla**

*Ítem 5. Cumplo con mis labores asignadas utilizando la menor cantidad de recursos posibles.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	12,9	12,9	12,9
	En desacuerdo	12	11,9	11,9	24,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	22,8	22,8	47,5
	De acuerdo	33	32,7	32,7	80,2
	Totalmente de acuerdo	20	19,8	19,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem "Cumplimiento con mis labores asignadas utilizando la menor cantidad de recursos posibles". Un 12.9% está totalmente en desacuerdo y un 11.9% en desacuerdo, lo que indica cierta falta de acuerdo en utilizar eficientemente los recursos. Por otro lado, un 32.7% está de acuerdo y un 19.8% totalmente de acuerdo, ello muestra un porcentaje significativo de colaboradores que muestran una disposición a utilizar de manera eficiente los recursos para cumplir con las tareas asignadas. Además, un 22.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", indicando indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados revelan una diversidad de opiniones sobre la eficiencia en el uso de recursos para las tareas asignadas, lo que sugiere la necesidad de estrategias para mejorar la optimización de recursos y posiblemente programas de capacitación para enfocarse en la gestión eficiente de los mismos.

### Tabla

*Ítem 6. Tengo conocimiento del plan estratégico de esta empresa.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	13,9	13,9	13,9
	En desacuerdo	23	22,8	22,8	36,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	15,8	15,8	52,5
	De acuerdo	18	17,8	17,8	70,3
	Totalmente de acuerdo	30	29,7	29,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “Tengo conocimiento del plan estratégico de esta empresa”. Un 13.9% está totalmente en desacuerdo y un 22.8% en desacuerdo, lo que revela un considerable porcentaje de colaboradores que muestran una falta de conocimiento o acceso al plan estratégico. Por otro lado, un 17.8% está de acuerdo y un 29.7% totalmente de acuerdo, que indica cierto nivel de conocimiento o familiaridad con el plan estratégico de la empresa. Además, un 15.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que refleja indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados sugieren una división de opiniones entre los encuestados sobre su conocimiento del plan estratégico, lo que podría requerir esfuerzos adicionales de comunicación o capacitación para asegurar que todos los colaboradores estén familiarizados con los objetivos y la dirección estratégica de la empresa.

**Tabla**

*Ítem 7. Cumplo con los planes establecidos en cuanto a la ejecución de mis actividades laborales.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	18	17,8	17,8	17,8
En desacuerdo	21	20,8	20,8	38,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	26,7	26,7	65,3
De acuerdo	21	20,8	20,8	86,1
Totalmente de acuerdo	14	13,9	13,9	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “Cumplo con los planes establecidos en cuanto a la ejecución de mis actividades laborales”. Un 17.8% está totalmente en desacuerdo y un 20.8% en desacuerdo, lo que suma un 38.6% de respuestas que indican cierta discrepancia o dificultad en cumplir con los planes establecidos. Por otro lado, un 20.8% está de acuerdo y un 13.9% totalmente de acuerdo, representando un 34.7% de respuestas que muestran cierta conformidad con el cumplimiento de los planes establecidos. Además, un 26.7% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que refleja indecisión o

ambigüedad en las percepciones. Estos resultados sugieren una diversidad de opiniones sobre la efectividad del cumplimiento de los planes establecidos, lo que podría requerir una revisión de la claridad de los planes o posiblemente estrategias adicionales para asegurar su cumplimiento por parte de los colaboradores.

**Tabla**

*Ítem 8. Cumplimiento con rendir cuenta sobre el nivel de producción alcanzado.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	6	5,9	5,9	5,9
En desacuerdo	24	23,8	23,8	29,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	13,9	13,9	43,6
De acuerdo	26	25,7	25,7	69,3
Totalmente de acuerdo	31	30,7	30,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “Cumplimiento con rendir cuenta sobre el nivel de producción alcanzado”. Un 5.9% está totalmente en desacuerdo y un 23.8% en desacuerdo, lo que indica cierta discrepancia o dificultad en rendir cuentas sobre la producción. Por otro lado, un 25.7% está de acuerdo y un 30.7% totalmente de acuerdo, representando un sustancial porcentaje de respuestas que muestran conformidad con la rendición de cuentas sobre el nivel de producción. Además, un 13.9% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", reflejando indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados sugieren una variabilidad en las opiniones sobre la efectividad de la rendición de cuentas, lo que podría requerir una mayor claridad en los procesos de informes o comunicación para asegurar que se rindan cuentas de manera efectiva sobre la producción alcanzada.

**Tabla**

*Ítem 9. Cumplimiento con los objetivos trazados por esta empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	8	7,9	7,9	7,9

En desacuerdo	24	23,8	23,8	31,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	26,7	26,7	58,4
De acuerdo	23	22,8	22,8	81,2
Totalmente de acuerdo	19	18,8	18,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “Cumpro con los objetivos trazados por esta empresa”. Un 7.9% está totalmente en desacuerdo y un 23.8% en desacuerdo, sumando un 31.7% de respuestas que indican cierta discrepancia o dificultad en cumplir con los objetivos establecidos. Por otro lado, un 22.8% está de acuerdo y un 18.8% totalmente de acuerdo, representando un 41.6% de respuestas que muestran conformidad con el cumplimiento de los objetivos trazados. Además, un 26.7% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", reflejando indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados señalan una diversidad de opiniones sobre la efectividad en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, lo que podría requerir una revisión de la claridad de estos objetivos o estrategias adicionales para asegurar su consecución por parte de los colaboradores.

### Tabla

*Ítem 10. Empleo estrategias y técnicas para elevar mi nivel de productividad.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	23	22,8	22,8	22,8
En desacuerdo	29	28,7	28,7	51,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	15,8	15,8	67,3
De acuerdo	21	20,8	20,8	88,1
Totalmente de acuerdo	12	11,9	11,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “Empleo estrategias y técnicas para elevar mi nivel de productividad”. Un 22.8% está totalmente en desacuerdo y un 28.7% en desacuerdo, ello muestra cierta falta de aplicación de estrategias para mejorar la productividad. Por otro lado, un 20.8% está de acuerdo y un 11.9% totalmente de acuerdo, representando un notable

porcentaje de colaboradores que muestran cierta disposición hacia el empleo de estrategias para elevar la productividad. Además, un 15.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que refleja indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados señalan una divergencia en la aplicación de estrategias y técnicas para mejorar la productividad entre los encuestados, lo que podría requerir un enfoque más claro o programas de capacitación para promover el uso efectivo de estas estrategias.

### Tabla

*Ítem 11. Considero que se debe contar con mayor cantidad de trabajadores para elevar el nivel de productividad en esta empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido Totalmente en desacuerdo	42	41,6	41,6	41,6
En desacuerdo	13	12,9	12,9	54,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	14,9	14,9	69,3
De acuerdo	14	13,9	13,9	83,2
Totalmente de acuerdo	17	16,8	16,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem "Considero que se debe contar con mayor cantidad de trabajadores para elevar el nivel de productividad en esta empresa". Un 41.6% está totalmente en desacuerdo y un 12.9% en desacuerdo, lo que representa un gran porcentaje de colaboradores que muestran una oposición a la idea de aumentar la cantidad de trabajadores para mejorar la productividad. Por otro lado, un 13.9% está de acuerdo y un 16.8% totalmente de acuerdo, ello sugiere cierto apoyo hacia la idea de incrementar el número de trabajadores. Además, un 14.9% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que refleja indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados muestran una divergencia significativa de opiniones sobre si la contratación de más personal impactaría positivamente en la productividad, lo que sugiere la necesidad de evaluar más a fondo cómo las adiciones de personal podrían influir en la eficiencia laboral.

**Tabla**

*Ítem 12. Establezco metas a corto plazo en función a las actividades laborales que realizo.*

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	16	15,8	15,8	15,8
En desacuerdo	14	13,9	13,9	29,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	24,8	24,8	54,5
De acuerdo	14	13,9	13,9	68,3
Totalmente de acuerdo	32	31,7	31,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem "Establezco metas a corto plazo en función a las actividades laborales que realizo". Un 15.8% está totalmente en desacuerdo y un 13.9% en desacuerdo, lo que indica cierta reticencia o falta de establecimiento de metas a corto plazo. Por otro lado, un 31.7% está totalmente de acuerdo y un 13.9% de acuerdo, representando un 45.6% de respuestas que muestran una disposición notable hacia el establecimiento de metas a corto plazo. Además, un 24.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", reflejando indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados sugieren una diversidad de enfoques en la definición de metas a corto plazo entre los encuestados, lo que podría requerir una mayor claridad en la importancia de establecer estas metas para mejorar la productividad y el desempeño laboral.

**Tabla**

*Ítem 13. Recibo alguna sanción sino cumplo con mis actividades laborales.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	19	18,8	18,8	18,8
En desacuerdo	21	20,8	20,8	39,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	18,8	18,8	58,4
De acuerdo	23	22,8	22,8	81,2

Totalmente de acuerdo	19	18,8	18,8	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “Recibo alguna sanción sino cumpla con mis actividades laborales”. Un 18.8% está totalmente en desacuerdo y un 20.8% en desacuerdo. Por otro lado, un 22.8% está de acuerdo y un 18.8% totalmente de acuerdo, lo que muestra cierta aceptación hacia la posibilidad de recibir sanciones en caso de incumplimiento. Además, un 18.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", reflejando indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados destacan una división de opiniones sobre la efectividad o la conveniencia de la imposición de sanciones por falta de cumplimiento en las labores, lo que sugiere la necesidad de clarificar las políticas y consecuencias ante el incumplimiento laboral para promover una cultura más clara y coherente en el ambiente de trabajo.

#### **Tabla**

*Ítem 14. Recibo reconocimiento y/o beneficio económico cuando cumpla con los objetivos trazados en esta empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	18	17,8	17,8	17,8
En desacuerdo	29	28,7	28,7	46,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	7,9	7,9	54,5
De acuerdo	16	15,8	15,8	70,3
Totalmente de acuerdo	30	29,7	29,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se muestran los resultados para el ítem “Recibo reconocimiento y/o beneficio económico cuando cumpla con los objetivos trazados en esta empresa”. Un 17.8% está totalmente en desacuerdo y un 28.7% en desacuerdo, ello indica que los colaboradores perciben una falta de reconocimiento o beneficio económico al alcanzar los objetivos. Por otro lado, un 15.8% está de acuerdo y un 29.7% totalmente de acuerdo, representando un notable porcentaje que percibe cierto nivel de reconocimiento o beneficio económico por cumplir con los objetivos trazados. Además, un 7.9% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en

desacuerdo", reflejando indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados resaltan la diversidad de percepciones sobre la recompensa o reconocimiento asociado al logro de metas, lo que podría requerir una revisión de las políticas de reconocimiento y beneficios en la empresa para alinear mejor las expectativas de los empleados con los objetivos organizacionales.

**Tabla**

*Ítem 15. Considero que existe una cultura de productividad entre todos los trabajadores de esta empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	13	12,9	12,9	12,9
En desacuerdo	24	23,8	23,8	36,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	12,9	12,9	49,5
De acuerdo	33	32,7	32,7	82,2
Totalmente de acuerdo	18	17,8	17,8	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se plasman los resultados obtenidos para el ítem "Considero que existe una cultura de productividad entre todos los trabajadores de esta empresa". Se observó que un 12.9% está totalmente en desacuerdo y un 23.8% en desacuerdo, sumando un 36.7% de respuestas que indican una falta de percepción de una cultura de productividad. Por otro lado, un 32.7% está de acuerdo y un 17.8% totalmente de acuerdo, representando un 50.5% de respuestas que sugieren una percepción positiva respecto a la existencia de esta cultura. Además, un 12.9% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", mostrando cierta indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados resaltan una división en las percepciones sobre la presencia de una cultura de productividad en la empresa, lo que podría indicar la necesidad de fortalecer e impulsar políticas o prácticas que fomenten y consoliden esta cultura entre los trabajadores.

**Tabla**

*Ítem 16. Considero que trabajo en equipo para generar mayor productividad e ingresos a esta empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	21	20,8	20,8	20,8
En desacuerdo	11	10,9	10,9	31,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	21,8	21,8	53,5
De acuerdo	19	18,8	18,8	72,3
Totalmente de acuerdo	28	27,7	27,7	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se plasman los resultados obtenidos para el ítem “Considero que trabajo en equipo para generar mayor productividad e ingresos a esta empresa”. Un 20.8% está totalmente en desacuerdo y un 10.9% en desacuerdo, ello indica cierta falta de convicción sobre la contribución del trabajo en equipo a la productividad y los ingresos. Por otro lado, un 18.8% está de acuerdo y un 27.7% totalmente de acuerdo, representando un 46.5% de respuestas que apoyan la idea de que el trabajo en equipo impacta positivamente en la productividad y los ingresos. Además, un 21.8% seleccionó "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", reflejando cierta indecisión o ambigüedad en las percepciones. Estos resultados subrayan la diversidad de opiniones sobre la contribución del trabajo en equipo a la productividad y los ingresos, lo que podría sugerir la necesidad de promover más actividades o políticas que fortalezcan y demuestren los beneficios del trabajo colaborativo en la empresa.

### Tabla

*Ítem 17. Cumplo con la normativa de calidad establecida.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido Totalmente en desacuerdo	19	18,8	18,8	18,8
En desacuerdo	19	18,8	18,8	37,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	10,9	10,9	48,5
De acuerdo	25	24,8	24,8	73,3
Totalmente de acuerdo	27	26,7	26,7	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se plasman los resultados obtenidos para el ítem “Cumplimiento con la normativa de calidad establecida”. Los datos reflejan que un 18.8% de los encuestados se muestra totalmente en desacuerdo y otro 18.8% en desacuerdo respecto al cumplimiento de las normativas de calidad. Por otro lado, se destaca un nivel significativo de conformidad, ya que un 24.8% está de acuerdo y 26.7% manifestó estar totalmente de acuerdo con las normativas. Además, un 10.9% se sitúa en la categoría "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", evidenciando cierta ambigüedad en las percepciones. Estos resultados subrayan la divergencia en la percepción sobre el cumplimiento de la normativa de calidad, lo que sugiere la necesidad de evaluar y mejorar constantemente los procesos para alcanzar estándares más altos en cuanto a calidad y satisfacción.

**Tabla**

*Ítem 18. Tengo conocimiento de mis beneficios laborales.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	10	9,9	9,9	9,9
En desacuerdo	17	16,8	16,8	26,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	15,8	15,8	42,6
De acuerdo	36	35,6	35,6	78,2
Totalmente de acuerdo	22	21,8	21,8	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se plasman los resultados obtenidos para el ítem “Tengo conocimiento de mis beneficios laborales”. Se observa que un 9.9% está totalmente en desacuerdo y un 16.8% en desacuerdo, lo que sugiere cierta falta de claridad o información sobre los beneficios laborales. Por otro lado, un 35.6% de los encuestados están de acuerdo y 21.8% totalmente de acuerdo con tener conocimiento de sus beneficios. Además, un 15.8% se sitúa en la categoría "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que refleja cierta ambigüedad en las percepciones. Estos resultados resaltan la importancia de una comunicación clara y efectiva sobre los beneficios laborales para garantizar que todos los empleados estén bien informados y satisfechos con sus condiciones laborales.

**Tabla**

*Ítem 19. Considero que utilizo mis habilidades profesionales para mejorar mi desempeño y productividad en esta empresa.*

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	15	14,9	14,9	14,9
En desacuerdo	28	27,7	27,7	42,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	11,9	11,9	54,5
De acuerdo	23	22,8	22,8	77,2
Totalmente de acuerdo	23	22,8	22,8	100,0
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Interpretación. En la tabla se plasman los resultados obtenidos para el ítem “Considero que utilizo mis habilidades profesionales para mejorar mi desempeño y productividad en esta empresa”. Se destaca que un 22.8% de los encuestados muestra acuerdo y 22.8% totalmente de acuerdo con la idea de aplicar sus habilidades para mejorar su rendimiento y productividad en la empresa. Por otro lado, un 27.7% se muestra en desacuerdo y 14.9% totalmente en desacuerdo, mientras que el 11.9% restante manifestó estar Ni de acuerdo, ni en desacuerdo lo que indica una división de opiniones sobre la eficacia del uso de habilidades profesionales para mejorar el desempeño laboral. Este resultado señala la necesidad de comprender mejor las percepciones y expectativas de los empleados con respecto al uso de sus habilidades para mejorar la productividad en el entorno laboral.

**Tabla**

*Ítem 20. Considero que utilizo mi experiencia laboral para incrementar mi productividad en esta empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	21	20,8	20,8	20,8
En desacuerdo	19	18,8	18,8	39,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	8,9	8,9	48,5
De acuerdo	20	19,8	19,8	68,3

Totalmente de acuerdo	32	31,7	31,7	100,0
Total	101	100,0	100,0	

Interpretación. En la tabla se reflejan los resultados obtenidos para el ítem “Considero que utilizo mi experiencia laboral para incrementar mi productividad en esta empresa”. Se observa que un 19.8% de los encuestados se muestra de acuerdo y el 31.7% está totalmente de acuerdo con la idea de utilizar su experiencia laboral para aumentar su productividad en la empresa. En contraste, un 20.8% se muestra totalmente en desacuerdo y 18.8% en desacuerdo con esta afirmación. Además, solo el 8.9% indico estar “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” mostrando una posición neutral. Esta discrepancia en las percepciones resalta la diversidad de opiniones sobre la relación entre la experiencia laboral y la mejora de la productividad en el entorno empresarial.