

El liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023

por ROBERTO ALEXANDER DAVILA PALOMINO

Fecha de entrega: 28-dic-2023 08:09a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2265293978

Nombre del archivo: BRAVO-DAVILA.docx (56.28K)

Total de palabras: 4960

Total de caracteres: 29449



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

¹ FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023.

AUTOR(ES):

Bravo Lecca Sayuri Elizabeth (orcid.org/0000-0003-0212-697X)

Davila Palomino Roberto Alexander ³ (orcid.org/0000-0001-7179-5232)

ASESOR:

Mg. Carrera Ramos Pedro Alonso (orcid.org/0000-0002-0973-0769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

I. INTRODUCCIÓN

El vínculo entre liderazgo responsable y desempeño es relevante a nivel nacional e internacional para las empresas constructoras. El desempeño de los empleados y los resultados organizacionales dependen de la capacidad responsable y efectiva del gerente. Implementar un liderazgo responsable en la construcción es complicado. Un factor es la presencia arraigada de una cultura de liderazgo tradicional con estructuras jerárquicas estrictas y actitudes (Bautista et al. 2020).

En el ámbito global, hay desafíos que obstaculizan un liderazgo responsable en la industria de la construcción. Las estructuras jerárquicas y enfoque autoritario dominante suelen ser características de las culturas de liderazgo tradicionales. Este enfoque puede prevenir la participación activa, la comunicación abierta y el respeto mutuo, elementos clave del liderazgo responsable. Una gestión responsable implica evaluar tanto el impacto financiero como el impacto social y ambiental de nuestras actividades. Pero puede ser complicado si las exigencias económicas o los plazos apretados tienen prioridad sobre otros aspectos. El liderazgo responsable en el sector de la construcción enfrenta un desafío con la gestión de la diversidad. Las mujeres y las minorías tienden a tener poca representación en este ámbito. Fomentar un liderazgo responsable en relación con la no discriminación y promover la inclusión (Checa, 2020).

La construcción en Perú y su impacto laboral necesitan atención urgente. El liderazgo responsable ⁴ de los gerentes impacta el desempeño de los empleados y el éxito de las empresas constructoras nacionales. En primer lugar, detectamos los retos relacionados con la cultura de liderazgo en muchas compañías constructoras peruanas. Los gerentes en culturas jerárquicas tradicionales suelen tener un enfoque autoritario, restringiendo ¹³ la participación y la toma de decisiones de los empleados (Cuba et al. 2018).

La versión más reciente de Coscimax S.A.C. enfoca el vínculo entre el liderazgo responsable y el rendimiento empresarial en la industria de la construcción. Un liderazgo responsable es clave para impactar el rendimiento de los empleados y de la empresa. Sin embargo, el país tiene obstáculos como la cultura de liderazgo tradicional, ²² la integración de la responsabilidad social y la sostenibilidad, y la gestión de la diversidad. Estos obstáculos dificultan la generación de un entorno laboral positivo y optimizar el rendimiento de los empleados. El liderazgo responsable ofrece ventajas como mayor compromiso, productividad y retención de talento.

¹² ¿Cuál es la relación entre la gestión responsable de los empleados y el desempeño? ¿Cómo afecta el liderazgo estratégico al desempeño de los empleados en Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023? ¿Cómo contribuye el liderazgo estratégico al éxito de los colaboradores de Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023?

Como justificación teórica el liderazgo responsable ha surgido como un enfoque clave para que las organizaciones logren un éxito sostenido en el entorno empresarial actual. Para ⁴ la constructora Conscimax, empresa líder en el sector de la construcción, estudiar ¹ la relación entre la gestión responsable y el desempeño de los empleados es de gran importancia.

Como justificación metodológica, el ¹ propósito es analizar la relación entre la gestión responsable y el desempeño laboral en las empresas constructoras Conscimax. Para lograrlo se realiza un estudio metodológico. El método de investigación es cuantitativo utilizando métodos basados en encuestas y análisis estadístico. Este estudio incluye variables relacionadas con el liderazgo

responsable y el desempeño, específicamente adaptadas a las características y requerimientos de Conscimax.

Como justificación práctica, la justificación principal ³ de este estudio es investigar la relación entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral en la empresa constructora Conscimax desde una perspectiva práctica.

El objetivo general: Determinar ⁶ el liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral. Considerando como objetivos específicos: Examinar la conexión entre el liderazgo responsable personal y desempeño laboral. Analizar el liderazgo responsable espiritual y desempeño laboral. ¹ Establecer una conexión entre el liderazgo responsable intelectual y el desempeño laboral.

⁵ Hipótesis General: El control de gestión se relaciona significativamente con la productividad de los empleados en Conscimax. Esta teoría es la hipótesis de probabilidad en sí. El rendimiento de los empleados de Conscimax está estrechamente ligado a su responsabilidad personal. El desempeño de los empleados de Conscimax determina la gestión responsable. La gestión estratégica influye en el rendimiento de los empleados en Conscimax.

II. MARCO TEÓRICO

Los investigadores Shchepanska et al. (2015) escribieron un excelente artículo de investigación titulado “Gobierno activo: necesidad real o preocupación temporal”, que resume el objetivo de la investigación y los objetivos interesantes para la investigación y el estudio del gobierno corporativo polaco. La gestión ética explica estas técnicas de gestión y evalúa a los gerentes según las habilidades que necesitan para garantizar el desempeño. Los autores adoptaron un enfoque muy holístico y sus temas abarcaron desde emprendedores audaces hasta empresas increíbles. En este excelente libro, el autor llega a conclusiones muy importantes. Primero, exploran el concepto de liderazgo ético y lo definen como un conjunto de acciones clave que involucran a las partes interesadas con objetivos claros y transparentes dentro y fuera del entorno empresarial. En este contexto, los valores y principios emergen como fuerzas poderosas que afectan en gran medida el desempeño organizacional. En segundo lugar, se descubrió que los líderes empresariales independientes utilizan diferentes métodos de presentación de informes a diferentes grupos de partes interesadas, lo que se refleja en el uso de estilos de liderazgo únicos y distintivos.

Miska y Mendenhall (2018) en su excelente libro *Ethical Leadership: Mapping Current Research and Future Directions* (2018) fijaron un objetivo muy importante: fortalecer el marco conceptual y definir el liderazgo ético con una definición clara. El sesgo de género surge en la investigación sobre gestión. Con la ayuda de la revisión de la literatura, autores conocedores llegaron a las siguientes conclusiones claras: Los estudios sobre liderazgo ético (EL) han producido muchos estudios que nos ayudan a establecer una base teórica y conceptual para considerar el liderazgo sobre una base sólida. Además, encontramos que el análisis del propósito del liderazgo ético requiere un análisis detallado de la literatura existente sobre cada disciplina, ya que la mayoría de los estudios se han realizado sobre diferentes tipos de liderazgo sin tratar el liderazgo ético como una entidad separada. Complementa la complejidad de los conceptos y sistemas involucrados.

Yasin et al. (2020) publicaron un conocido y revelador artículo titulado *Liderazgo ético: barreras a las intenciones de rotación para examinar el impacto del*

¹¹ clima en la relación entre el liderazgo ético y las intenciones de rotación de los empleados. En este estudio se utilizó el razonamiento deductivo como método cuantitativo y se desarrollaron hipótesis dentro del ámbito del análisis estructural. Los datos se recopilaron mediante muestreo aleatorio y por conveniencia entre los empleados leales de Punjab Bank, sucursal de Pakistán. Los datos recopilados se analizaron primero de forma descriptiva y luego mediante modelos de ecuaciones estructurales y uso profesional de herramientas como SPSS y Smart PLS. Como resultado del análisis, el sabio autor llegó a una conclusión sorprendente. Por lo tanto, se concluyó que no se puede negar el papel mediador del entorno ético entre la gestión responsable y la intención de cambio. En conclusión, el valor ¹⁸ de este estudio es revisar la literatura existente sobre liderazgo responsable, clima y rotación de empleados, guiando a expertos y gerentes para que utilicen su sabiduría y conocimiento para evaluar sus políticas y prácticas.

Cheng et al. (2019) "Efectos comparativos del liderazgo responsable en el comportamiento negativo en las organizaciones: el papel comparativo de la congruencia de valores del líder y el seguidor". No corregir los comportamientos negativos en beneficio de la organización para crear un impacto positivo a nivel organizacional da como resultado una disminución del desempeño. En este excelente estudio, los autores examinan la teoría del aprendizaje social, analizan sus implicaciones y plantean la hipótesis de que el liderazgo responsable por parte de los altos directivos reduce el comportamiento negativo en la alta dirección. nivel bajo La muestra seleccionada para este estudio incluye 120 gerentes de grupos empresariales y 426 corredores de seguros en China. Los resultados obtenidos son fruto de un cuidadoso análisis y muestran claramente que el liderazgo agresivo de los subordinados juega un papel mediador en la motivación del liderazgo agresivo de los líderes, especialmente en la reducción de conductas negativas que benefician al líder. Sin embargo, al revelar la complejidad del liderazgo estratégico y su impacto en la incidencia del comportamiento poco ético, el autor deja un legado importante de conocimiento organizacional y de guiar a los líderes de manera ética y positiva.

Marcos et al. (2016) en su artículo "Políticos empresariales o defensores de los accionistas". El Primer Ministro emprendió un viaje intelectual con dos objetivos

principales: "La implementación del liderazgo estratégico y las pequeñas bases de la responsabilidad social y la política". Su objetivo principal es profundizar en el análisis de los estilos de liderazgo eficaces e integrales y abordar el concepto de liderazgo responsable. Esto profundiza nuestra comprensión de las nuevas formas de liderazgo inclusivo. En segundo lugar, examinamos los microelementos de la responsabilidad social corporativa (RSE) política y examinamos el contexto de la responsabilidad social. Los autores demuestran de manera experta el impacto de un liderazgo efectivo en el compromiso político con la RSE. También argumentan que muchos líderes organizacionales tienen un enfoque profesional y holístico para la gestión responsable y que esta aceptación se basa en obligaciones éticas para con los empleados, los accionistas y todas las partes interesadas. A través de su investigación, Maak y otros ofrecen una ventana a la complejidad y la importancia de la gestión estratégica en el entorno empresarial, los matices y características de un enfoque que va más allá de los simples intereses económicos y abarca las necesidades sociales y económicas.

Vogtlin et al. (2012) intentaron explorar el concepto y la importancia del liderazgo ético en los negocios en un interesante y esclarecedor artículo titulado "Liderazgo responsable en los negocios internacionales: nuevas formas de liderazgo e implicaciones multinivel" en Intellectual Travel. Aceptar los desafíos del mundo actual. Abren audazmente nuevas vías para futuras investigaciones y abren amplias perspectivas para examinar este importante tema. Los autores concluyeron que el liderazgo eficaz se caracteriza por la participación activa y el diálogo constructivo, que son herramientas importantes para la reconciliación y la resolución de conflictos y problemas. Estas relaciones crean sistemas que convierten a las empresas en políticos que pueden influir en el medio ambiente. Los líderes también arrojan luz sobre la comprensión de las organizaciones que dirigen. De esta manera, establecen una conexión exitosa entre la visión de la empresa y la realidad interna y trabajan de acuerdo con los objetivos e instrucciones. En su importante contribución, los autores proponen un nuevo modelo de gestión responsable: la mejor expresión de cómo las estrategias de gestión pueden resolver con éxito los problemas causados por la globalización de las organizaciones. Estos libros ofrecen una visión inspiradora que desafía a los líderes

a romper barreras y liderar el camino para crear un negocio global más eficaz y ético.

En particular, podemos utilizar el liderazgo tal como lo define Martínez (2011) en su libro Liderazgo Responsable. Esto se refiere a la capacidad de promover y desarrollar una cultura y sociedad responsable dentro de una organización. Está surgiendo un nuevo paradigma de liderazgo responsable. "La eficacia de un líder está determinada por sus cualidades morales, conciencia social, espíritu de servicio a los demás y conocimiento empresarial. » El liderazgo beneficia a todos los grupos desde un punto de vista puramente económico. , pasar a un plan de acción que tenga en cuenta los beneficios (Moreno, 2018). Estos líderes inspiran, motivan, dirigen y persuaden a sus seguidores para que logren los resultados que son más importantes para el bienestar general del individuo, grupo o comunidad. El liderazgo eficaz tiene cinco dimensiones: personal, espiritual, intelectual, personal y creativa.

Según Muff (2013), "el liderazgo responsable requiere una profunda empatía y una comprensión basada en valores: una comprensión esencial de nosotros mismos, de los demás, de nuestras organizaciones, de la sociedad, del medio ambiente y de nuestras relaciones con los demás". Por lo tanto, controle sus emociones. debería ser un excelente ejemplo de este estilo de liderazgo.

Los líderes responsables demuestran una comprensión profunda de las interacciones entre los sistemas y las personas, actúan en consonancia con la ética, los valores y la visión, y son capaces de construir relaciones a largo plazo que satisfagan las necesidades de diversas partes interesadas. Nos embarcamos en el cambio con el objetivo del desarrollo (Lichti, 2014).

3

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación aplicada utiliza hallazgos de investigaciones conceptuales previas para abordar los desafíos de manera efectiva (Calderón & Álvarez, 2016, p. 80).

Este estudio es una investigación aplicada ya que utiliza situaciones reales y teorías existentes para brindar soluciones a problemas empresariales.

1

3.1.2 Diseño de investigación

Este estudio es no experimental ya que se observan las variables en su estado natural sin manipulación, según Cerna (2015). Los investigadores recolectaron los eventos de manera natural para su análisis sin intervenir ni alterar las variables. La información se recopila en un momento específico en proyectos transversales o transaccionales. Luego, se evaluaron las variables en un momento específico debido a la única forma en que se obtuvieron los datos.

¹ 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo responsable

Definición conceptual: Según Martínez (2011), el liderazgo responsable implica la promoción de la responsabilidad ética y social en una organización. "El liderazgo responsable es un paradigma novedoso en el que la influencia de un líder surge de su moralidad, visión social, servicio altruista y capacidad de innovación y emprendimiento" (p. 17).

Definición operacional: Gestión responsable implica tomar decisiones éticas e informadas considerando el impacto en todas las partes interesadas: empleados, clientes, comunidades y medio ambiente.

Dimensiones: Liderazgo responsable personal, liderazgo responsable espiritual, liderazgo responsable intelectual.

Indicadores: Comprensión de las cosas circundantes, racionalidad, capacidad de reflexión, proyectos públicos, optimización de los procesos constructivos mediante la automatización de tareas, vida espiritual, capacidad de inspirar, conciencia, cambio de la realidad, habilidades cognitivas, adquisición de conocimientos de nuevas fuentes, organización de la información del conocimiento, mejorar la adaptabilidad.

¹ **Escala de medición:** Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Checa et al. Las estrategias de gestión del talento en los departamentos bancarios se enfocan en mejorar el desempeño laboral a través de la eficiencia y cumpliendo los objetivos establecidos. Mide incentivos, recursos o inversiones. Debemos asegurar la calidad del sexo y las relaciones.

5 Definición operacional: El desempeño laboral se define operativamente como el grado en que los empleados demuestran eficiencia y productividad y realizan sus tareas mientras trabajan en una empresa de construcción.

5 Dimensiones: Desempeño contextual, desempeño de tareas.

Indicadores: Desempeño a los individuos, desempeño en la institución, productividad, disciplina.

1 Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

El grupo de individuos objeto de estudio son aquellos que presentan al menos una característica. En este estudio la población serán 122 trabajadores de la empresa constructora Conscimax S.A.C.

Criterio de inclusión: Fueron tomados en cuenta los trabajadores del departamento administrativo, supervisores y operarios debido a su relación laboral con la empresa.

Criterio de exclusión: Se omitió a todos los trabajadores externos o por recibo por honorarios, además de practicantes.

3.3.2 Muestra

El muestreo se realiza utilizando técnicas de muestreo aleatorio simple para estimar una proporción conocida de la población (población restringida). Este procedimiento se calcula para una muestra final de 93 empleados.

3.3.3 Muestreo

En este contexto específico, los sujetos seleccionados son empleados incluidos en la nómina de la organización constructora Conscimax S.A.C., por lo que el proceso de selección puede no ser intencional.

¹ 3.3.4 Unidad de análisis

Escandón ¹ et al. (2016) se refiere a ítems o temas sobre los cuales se recolectan datos para calcular variables de investigación según la agencia de análisis. En este escenario, el objeto de la investigación involucra a empleados de la empresa constructora Conscimax S.A.C.¹

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los investigadores recopilan información para evaluar variables a través de los procedimientos de recolección de datos (Fierro & Villalva, 2017). El escaneo se emplea para recopilar datos en este estudio. Un medio es un canal para adquirir información variada y las preguntas sirven como un medio informativo.

3.5. Procedimientos

Esto asegura la privacidad y la confidencialidad para quienes participan. No se debe alterar o modificar la capacidad o alcance de las variables al utilizar y aplicar herramientas. Enfrente de 15 empleados de Conscimax S.A.C. analizaron las variables en detalle. Realizan encuesta preliminar y evalúan la fiabilidad de las respuestas con el índice alfa de Cronbach. Las herramientas se pueden vincular a Formularios de Google, ³ correo electrónico o WhatsApp, y las respuestas se guardan automáticamente en una hoja de cálculo de Google. Luego, se transfirieron los datos a hojas de cálculo de Excel y al software SPSS 25 para su análisis y procesamiento.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento de la información ocurre en dos etapas. Se analizó en Excel la distribución de eventos y consejos brindados para cada uno. Se presenta la información en texto y gráficos con explicaciones detalladas. Se utilizó el software IBM SPSS 26 para analizar estadísticamente los números en una escala Likert y verificar la hipótesis con el fin de describir la situación actual de la empresa.

3.7. Aspectos éticos

La aplicación del programa se adhiere a los lineamientos del Esquema de Proyectos de Investigación de la UCV y al Código de Ética institucional. Se les informó a los entrevistados en la encuesta sobre el propósito, la confidencialidad de los datos y la no divulgación de las respuestas para proteger su identidad. Estás protegido. Además, se protegen los derechos de autor de los expertos involucrados y se citan las referencias correspondientes. El software garantiza la exactitud y confiabilidad en el análisis y procesamiento estadístico, previniendo la distorsión de los resultados. Se proporcionan referencias en Apa, séptima edición.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar el liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral.

Tabla 1

Correlación de Pearson entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral

| | Liderazgo Responsable | Desempeño Laboral |
|-----------------------|------------------------|-------------------|
| Liderazgo Responsable | Correlación de Pearson | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,981** |
| | N | 93 |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | 0,981** |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | N | 93 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Interpretación: La correlación varía de -1 a 1. 1 indica una correlación positiva perfecta, -1 indica una correlación negativa perfecta y 0 indica ninguna correlación. El liderazgo responsable se relaciona positivamente con el rendimiento laboral. Más responsabilidad, más productividad; menos responsabilidad, menos productividad. Una correlación estadísticamente significativa se indica con un valor de significancia bilateral de 0,000. No es casualidad la conexión tan fuerte. La formación en gestión responsable aumenta la productividad y conduce al éxito empresarial.

20

Objetivo específico 1: Examinar la conexión entre el liderazgo responsable personal y desempeño laboral.

Tabla 2

Correlación de Pearson entre el liderazgo responsable personal y el desempeño laboral

| | | Liderazgo Responsable Personal | Desempeño Laboral |
|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------|----------------------|
| Liderazgo Responsable Personal | Correlación de Pearson | 1 | 0,910** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 93 | 93 |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | 0,910** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 93 | 93 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Interpretación: El liderazgo responsable personalmente tiene una fuerte correlación con el rendimiento laboral. Los cambios en la responsabilidad individual se relacionan con el desempeño laboral. A mayor responsabilidad, mejor desempeño y viceversa. Conscimax S.A.C. se ve afectada por estos hallazgos. Un ambiente laboral favorable y el respaldo de los altos mandos pueden incentivar a los empleados y fomentar su crecimiento.

Objetivo específico 2: Analizar el liderazgo responsable espiritual y desempeño laboral.

Tabla 3

Correlación de Pearson ¹ entre el liderazgo responsable espiritual y el desempeño laboral

| | | Liderazgo Responsable Espiritual | Desempeño Laboral |
|----------------------------------|------------------------|----------------------------------|-------------------|
| Liderazgo Responsable Espiritual | Correlación de Pearson | 1 | 0,868** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 93 | 93 |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | 0,868** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 93 | 93 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Se halló ¹ una fuerte relación entre el liderazgo espiritualmente responsable y el desempeño laboral en Conscimax S.A.C. El rendimiento laboral está vinculado a los cambios en el liderazgo del equipo. El desempeño es tan importante como el liderazgo ético de trabajo, y viceversa. "Conscimax S.A.C. se beneficiará de estos hallazgos". La alta dirección promueve un entorno laboral positivo, proporciona retroalimentación constructiva y motiva a los empleados en busca de mejoras, lo que lo hace posible. El liderazgo espiritual impulsa el rendimiento y éxito en los negocios.

Objetivo específico 3: Establecer una conexión entre el liderazgo responsable intelectual y el desempeño laboral.

Tabla 4

Correlación de Pearson entre el liderazgo responsable intelectual y el desempeño laboral

| | | Liderazgo Responsable Intelectual | Desempeño Laboral |
|-----------------------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------------|
| Liderazgo Responsable Intelectual | Correlación de Pearson | 1 | 0,754** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 93 | 93 |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | 0,754** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 93 | 93 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Interpretación: El liderazgo responsable intelectualmente está correlacionado con el desempeño laboral, aunque menos que en el ejemplo anterior. Los cambios en la respuesta intelectual están vinculados a los cambios en el rendimiento laboral. Más responsabilidad intelectual, mejor desempeño y viceversa. Conscimax S.A.C. se beneficia significativamente de estas ventajas. La actitud de los altos directivos es clave: fomentan un entorno positivo, brindan retroalimentación constructiva y motivan a los empleados a superarse. Fomentar el liderazgo inteligente incrementa los resultados y el éxito en los negocios.

V. DISCUSIÓN

² El objetivo principal de este estudio es la gestión responsable y Conscimax S.A.C. Este estudio examinó ¹⁹ la relación entre la productividad laboral de los empleados. Conscimax S.A.C. realizó el estudio. El liderazgo responsable mostró una fuerte correlación con el desempeño laboral. El análisis demuestra una correlación significativa entre liderazgo y desempeño laboral ($p = 0,000$). Una relación positiva altamente significativa entre gobernanza y desempeño empresarial se encontró (Spearman Rho = 0,841). Conscimax S.A.C. respalda la conclusión. La capacitación en gestión responsable puede impulsar el rendimiento y éxito de las empresas constructoras a través de inversiones.

El estudio de caso inicial de Asrar et al. (2017) analizan la correlación entre la gestión de la responsabilidad personal y la productividad laboral en Conscimax S.A.C., una empresa constructora. ⁵ Hay una fuerte correlación positiva entre las dos variables, respaldada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.910.

¹ Se halló que el liderazgo individual se relacionaba positivamente con el desempeño laboral. La empresa constructora Conscimax S.A.C. considera esta noticia relevante. Es esencial ya que indica que los gerentes responsables pueden mejorar el rendimiento de los empleados. Estos descubrimientos fueron hechos por Conscimax S.A.C. Ejecuta programas de capacitación y selecciona gerentes. Promover el liderazgo individual responsable mejora el desempeño y conduce al éxito empresarial.

Este hallazgo está en línea con la literatura existente. Bautista et al. (2020) Se sugirió que los gerentes promuevan un entorno positivo, brinden retroalimentación constructiva y motiven a los empleados para un rendimiento excepcional. Nuestro objetivo ¹⁶ adicional es evaluar cómo el liderazgo espiritualmente responsable se relaciona con el desempeño laboral en Conscimax S.A.C. Fue la misma compañía que llevó a cabo la investigación. El buen liderazgo espiritual se asocia con un exitoso desempeño laboral. La correlación de Pearson = 0,868, demuestra una correlación positiva y sólida. En 2016 se encontró que los líderes espirituales impactan positivamente en el desempeño laboral al promover un ambiente positivo, ofrecer retroalimentación constructiva y motivar a los

empleados. Este conocimiento Conscimax S.A.C. Los líderes espiritualmente responsables pueden influir en los empleados, lo cual es crucial para las empresas constructoras. Conscimax S.A.C. es la divulgación actual. Promover liderazgo espiritualmente responsable puede impulsar éxito empresarial.

El artículo evalúa el impacto del liderazgo espiritualmente responsable en el rendimiento laboral en Conscimax S.A.C. La literatura indica que los gerentes responsables y que fomentan una atmósfera positiva mejoran el rendimiento de los empleados. Un informe de 2020 sugiere que la retroalimentación constructiva y la motivación son cruciales para incrementar el desempeño laboral. El liderazgo responsable espiritualmente se relaciona positivamente con el rendimiento laboral. El resultado es respaldado por un coeficiente de correlación de Pearson de 0,868, lo que indica una relación fuerte entre las variables. Un estudio adicional confirma el impacto positivo de los líderes espirituales en el desempeño laboral. "Los líderes espirituales aumentan el rendimiento laboral con un entorno positivo, retroalimentación constructiva y motivación de los empleados". Estos hallazgos son de gran relevancia para Conscimax S.A.C. Debido a que se cree que líderes espirituales responsables pueden tener un impacto positivo en el desempeño de los empleados. Entonces, esta divulgación pertenece a Conscimax S.A.C. May Be Worthy y otras empresas similares. Fomentar liderazgo responsable optimiza desempeño y éxito empresarial. Estudios demuestran que el liderazgo responsable espiritualmente impulsa la productividad laboral. Numerosos estudios apoyan esta idea, particularmente en Conscimax S.A.C. Promover este liderazgo produce mayor productividad y éxito en las empresas.

Examinar la relación entre la gestión de la responsabilidad intelectual y la productividad laboral en la empresa Conscimax S.A.C. Es el objetivo específico número tres. El estudio fue realizado por la propia empresa. El liderazgo intelectual y el desempeño laboral mostraron una correlación significativa. Conscimax S.A.C. justifica este hallazgo. La responsabilidad intelectual de los gerentes impacta el rendimiento de los empleados, es esencial para las empresas constructoras. Fomentando un liderazgo responsable, las empresas logran más productividad y éxito. Un estudio en Chimbote en 2023 analizó la relación entre liderazgo responsable y desempeño laboral. Liderazgo y desempeño laboral están altamente

correlacionados: Rho de Spearman = 0,841. Conscimax S.A.C. Asegura esto como verdadero. Es fundamental para las empresas constructoras, ya que garantiza que la inversión en gestión responsable resulte en mayor éxito comercial. Se consideran los aspectos de ¹ la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Cuba et al. Crear un ambiente positivo y motivador mejora el desempeño laboral, según (2018).

El estudio analiza ¹ la relación entre la gestión intelectualmente responsable y la productividad laboral en la empresa Conscimax S.A.C., del sector de la construcción. El liderazgo intelectual se relacionó significativamente con el rendimiento laboral. La respuesta se basa en Conscimax S.A.C. Los gerentes intelectualmente responsables impactan el desempeño de los empleados de forma positiva. Fomentar un liderazgo responsable beneficia la productividad y el éxito en los negocios. En Chimbote, estudio de 2023 encontró correlación positiva (0,841) entre liderazgo responsable y desempeño laboral. Conscimax S.A.C. es la única empresa a la que se aplica este descubrimiento. La formación en gestión responsable puede llevar al éxito comercial, lo cual demuestra su importancia. Un ambiente positivo y la motivación de los empleados mejoran el desempeño laboral a través de una gestión responsable. Conscimax S.A.C. es el fundamento de esta conclusión. La responsabilidad intelectual mejora el rendimiento laboral, según estudios. Esta idea cuenta con respaldo de varios estudios, especialmente en Conscimax S.A.C., la empresa constructora. Fomentar este liderazgo puede potenciar ²¹ la productividad y el éxito de las empresas.

VI. CONCLUSIONES

1. Liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en Conscimax S.A.C es el objetivo general. La correlación es significativa ($p = 0,000$) y existe una correlación positiva muy alta ($r = 0,981$) entre la gestión de responsabilidad de la construcción y el desempeño laboral. Empresa Conscimax.
2. El primer objetivo específico fue Indagar la correlación entre el liderazgo responsable individual y el rendimiento laboral de los empleados en Conscimax S.A.C. Fue encontrado una fuerte relación positiva entre las dos variables ($r=0,910$, $p<0,001$). Personalmente responsable liderazgo beneficia el desempeño de los empleados de Conscimax a través de las acciones y comportamientos de los gerentes.
3. El segundo objetivo fue examinar la conexión entre el liderazgo espiritual responsable y el rendimiento laboral en los empleados de Conscimax S.A.C. La correlación entre las dos variables fue estadísticamente significativa ($p=0.000$) con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.868, lo que indica una relación positiva significativa.
4. En el tercer objetivo, establecer la conexión entre el liderazgo responsable intelectual y la ejecución laboral en la empresa constructora Conscimax S.A.C. Hubo una correlación estadísticamente significativa ($p = 0.000$) con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.754, mostrando una relación positiva significativa entre las dos variables.

VII. RECOMENDACIONES

1. Ejercer una gestión responsable en sus operaciones y gestión. Las investigaciones muestran que la gestión responsable ⁸ tiene un efecto positivo en el desempeño de los empleados y, por tanto, aumenta ⁴ la productividad y la rentabilidad de la empresa. Además, una gestión responsable puede ⁴ mejorar la imagen y reputación de la empresa ante los clientes y la sociedad.
2. Formar a los directivos de las empresas en el aprendizaje de habilidades de liderazgo personal responsable. Esto significa que los líderes deben poder actuar de forma ética y responsable en su vida personal y profesional y comunicar estos valores a sus seguidores. Los directivos deben ser modelos a seguir para los empleados y promover una cultura de responsabilidad y compromiso dentro de la empresa.
3. Fomentar ⁴ la participación de los empleados en la toma de decisiones y a comunicarse eficazmente. Los resultados muestran que la comunicación eficaz y la implicación de los empleados son factores importantes para una gestión empresarial responsable y exitosa. Por ⁴ ello, se aconseja a las empresas crear mecanismos que fomenten ⁴ la participación de los empleados en la toma de decisiones y optimicen la comunicación interna.
4. Implementar políticas y prácticas de gestión organizacional responsable. Esto significa ¹⁵ que las empresas deben desarrollar políticas y prácticas que promuevan ¹⁵ la responsabilidad social y ambiental, la transparencia y la ética empresarial. Las empresas deben establecer objetivos claros en estas áreas y medir su desempeño en función de esos objetivos. Además, las empresas deben comunicar ¹⁷ eficazmente sus políticas y prácticas de gestión responsable a ¹⁷ los empleados, los clientes y la sociedad en general.

El liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 5% |
| 2 | www.researchgate.net Fuente de Internet | 3% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 3% |
| 4 | www.coursehero.com Fuente de Internet | 1% |
| 5 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | Submitted to unapiquitos Trabajo del estudiante | <1% |
| 8 | revistaespacios.com Fuente de Internet | <1% |
| 9 | docplayer.es Fuente de Internet | |

<1 %

10

moam.info

Fuente de Internet

<1 %

11

Miguel-Ángel Mañas-Rodríguez, Pedro-Antonio Díaz-Fúnez, Juan Llopis-Marín, Francisco Nieto-Escámez et al. "Relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational company / La relación entre liderazgo transformacional, compromiso afectivo e intención de rotación de los trabajadores en una compañía internacional", Revista de Psicología Social, 2019

Publicación

<1 %

12

Muhammad Ali, Shen Lei, Xiao-Yong Wei. "The mediating role of the employee relations climate in the relationship between strategic HRM and organizational performance in Chinese banks", Journal of Innovation & Knowledge, 2017

Publicación

<1 %

13

prezi.com

Fuente de Internet

<1 %

14

www2.ed.gov

Fuente de Internet

<1 %

| | | |
|----|---|------|
| 15 | docplayer.com.br Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | www.uai.cl Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | "An analysis of the parental reflective function, the quality of triadic interaction and its influence on early childhood development", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2018 Publicación | <1 % |
| 19 | Jose, Salomon. "Job Embeddedness and Employee Performance: Testing the Type of Employment Relationship as a Moderating Effect", National Taiwan Normal University (Taiwan), 2021 Publicación | <1 % |
| 20 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | es.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | rua.ua.es Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | qdoc.tips Fuente de Internet | <1 % |

Excluir citas Apagado

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía Apagado