



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

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

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :

Licenciado en Administración de Empresas

AUTORES:

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

Davila Palomino Roberto Alexander (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

DEDICATORIA

Dedicamos nuestra tesis a nuestros queridos padres, que con mucho esmero han sido pilar en nuestro arduo camino universitarios. A nuestros hermanos y familiares, que con amor y palabras de aliento nos han inspirado para seguir adelante.

A nuestros queridos maestros, que a lo largo de los cinco años de educación universitaria han sido ejemplo a seguir, por su gran empatía y grandes enseñanzas.

A Dios, que nos brindó la oportunidad de concluir nuestros estudios con éxito.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos de manera especial a nuestro asesor, Pedro Carrera Ramos, por sus valiosas orientaciones, sus sugerencias y correcciones, además de su paciencia, rigor y experiencia que fueron fundamentales para realizar este trabajo.

También, a los miembros del jurado, quienes brindaron su tiempo, interés y aportes para mejorar la calidad de la presente investigación.

Agradecemos a la Universidad César Vallejo, por habernos las facilidades para poder culminar la carrera de Administración, ofreciendo los recursos necesarios para nuestra formación integral.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "El liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023.", cuyos autores son DAVILA PALOMINO ROBERTO ALEXANDER, BRAVO LECCA SAYURI ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

CHIMBOTE, 09 de Diciembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO DNI: 06435263 ORCID: 0000-0002-0973-0769 | Firmado electrónicamente por: PCARRERA el 20-12- 2023 08:35:28 |

Código documento Trilce: TRI - 0690218



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, DAVILA PALOMINO ROBERTO ALEXANDER, BRAVO LECCA SAYURI ELIZABETH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|--|
| SAYURI ELIZABETH BRAVO LECCA DNI: 76265094 ORCID: 0000-0003-0212-697X | Firmado electrónicamente por: SBRAVOLE el 09-12-2023 15:06:59 |
| ROBERTO ALEXANDER DAVILA PALOMINO DNI: 72420931 ORCID: 0000-0001-7179-5232 | Firmado electrónicamente por: RDAVILAD el 09-12-2023 13:03:39 |

Código documento Trilce: TRI - 0690219



ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| CARÁTULA | i |
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES..... | 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 | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 18 |
| 3.5. Procedimientos | 29 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 20 |
| 3.7. Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS..... | 23 |
| V. DISCUSIÓN..... | 33 |
| VI. CONCLUSIONES | 37 |
| VII. RECOMENDACIONES | 39 |
| REFERENCIAS | 41 |
| ANEXOS | 48 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Correlación de Pearson entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral</i> | 23 |
| Tabla 2 <i>Correlación de Pearson entre el liderazgo responsable personal y el desempeño laboral</i> | 25 |
| Tabla 3 <i>Correlación de Pearson entre el liderazgo responsable espiritual y el desempeño laboral</i> | 27 |
| Tabla 4 <i>Correlación de Pearson entre el liderazgo responsable intelectual y el desempeño laboral</i> | 30 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

| | |
|---|-----------|
| Figura 1 <i>Gráfico de puntos de dispersión entre la variable liderazgo responsable y desempeño laboral.....</i> | <i>23</i> |
| Figura 2 <i>Gráfico de puntos de dispersión entre la dimensión liderazgo responsable personal y la variable desempeño laboral.....</i> | <i>25</i> |
| Figura 3 <i>Gráfico de puntos de dispersión entre la dimensión liderazgo responsable espiritual y la variable desempeño laboral</i> | <i>27</i> |
| Figura 4 <i>Gráfico de puntos de dispersión entre la dimensión liderazgo responsable intelectual y la variable desempeño laboral</i> | <i>30</i> |

RESUMEN

El propósito de la presente investigación en su objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C., Chimbote, 2023. Se empleó una metodología cuantitativa con diseño no experimental y de corte transversal, utilizando encuestas aplicadas a una muestra de 93 trabajadores. Los datos se analizaron mediante el coeficiente de correlación de Pearson y se procesaron utilizando los programas Excel y SPSS 26. Los resultados revelaron una correlación positiva muy alta entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral ($r=0.981$, $p<0.01$). Específicamente, se encontró que el liderazgo responsable personal, espiritual e intelectual tienen correlaciones significativas con el desempeño laboral ($r=0.910$, $r=0.868$ y $r=0.754$, respectivamente). Las conclusiones indican que implementar prácticas de liderazgo responsable puede mejorar significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de Conscimax SAC., sugiriendo la necesidad de programas de capacitación en liderazgo dentro de la empresa. Esto implica que los líderes deben actuar de manera ética y responsable, fomentar la participación de los trabajadores y establecer políticas de responsabilidad social y ambiental.

Palabras clave: Liderazgo responsable, desempeño laboral, empresa constructora.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between responsible leadership and work performance in the construction company Conscimax S.A.C., Chimbote, 2023. A quantitative methodology with non-experimental and cross-sectional design was used, using surveys applied to a sample of 93 workers. The data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and processed using Excel and SPSS 26. The results revealed a very high positive correlation between responsible leadership and work performance ($r=0.981$, $p<0.01$). Specifically, personal, spiritual and intellectual responsible leadership were found to have significant correlations with job performance ($r=0.910$, $r=0.868$ and $r=0.754$, respectively). The findings indicate that implementing responsible leadership practices can significantly improve job performance, suggesting the need for leadership training programs within the company. This implies that leaders should act in an ethical and responsible manner, encourage worker participation, and establish social and environmental responsibility policies.

Keywords: Responsible leadership, job performance, construction company.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo responsable y su impacto en el desempeño laboral en el contexto de una empresa constructora constituye una problemática de relevancia tanto a nivel nacional como internacional. La capacidad de los líderes para ejercer su función de manera responsable y efectiva tiene un impacto directo en el rendimiento de los empleados y en los resultados generales de la organización. En el ámbito de la construcción, se presentan diversos desafíos relacionados con la implementación de un liderazgo responsable. Uno de ellos radica en la existencia de una cultura arraigada de liderazgo tradicional, caracterizada por estructuras jerárquicas rígidas y un enfoque autoritario (Bautista et al., 2020).

En el marco internacional, existen obstáculos que dificultan la adopción de un liderazgo responsable en el sector de la construcción. En muchos casos, prevalece una cultura tradicional de liderazgo, caracterizada por jerarquías rígidas y un enfoque autoritario. Este enfoque puede limitar la participación activa de los empleados, así como la comunicación abierta y el respeto mutuo, aspectos esenciales del liderazgo responsable. Otro desafío radica en la necesidad de integrar la responsabilidad social y la sostenibilidad en las decisiones de la constructora. El liderazgo responsable implica considerar no solo los resultados financieros, sino también el impacto social y ambiental de las operaciones. Sin embargo, esto puede resultar complicado cuando las presiones económicas y los plazos ajustados se anteponen a otras consideraciones. La gestión de la diversidad también representa un reto para el liderazgo responsable en la construcción. Tradicionalmente, este sector ha presentado una baja representación de mujeres y minorías. Promover un liderazgo responsable implica abordar la discriminación y fomentar la inclusión y diversidad en todos los niveles de la organización (Checa et al., 2020).

En el contexto peruano, el liderazgo responsable y su impacto en el desempeño laboral en el sector de la construcción representa una problemática relevante que requiere una atención adecuada. La capacidad de los líderes para ejercer un liderazgo responsable tiene un efecto directo en el rendimiento de los empleados y, en última instancia, en los resultados de las empresas constructoras del país.

En primer lugar, se identifica un desafío relacionado con la cultura de liderazgo existente en muchas empresas constructoras peruanas. A menudo, se observa una cultura jerárquica tradicional en la cual los líderes mantienen un enfoque autoritario, limitando la participación y la toma de decisiones de los colaboradores (Cuba et al., 2018).

La problemática directa en la empresa Coscimax S.A.C. se centra en el liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en la constructora. El liderazgo responsable es crucial para influir en el rendimiento de los empleados y, por ende, en los resultados de la empresa. Sin embargo, se enfrenta a desafíos como una cultura de liderazgo tradicional, la necesidad de integrar la responsabilidad social y la sostenibilidad, y la gestión de la diversidad. Estos desafíos dificultan la creación de un entorno laboral positivo y la maximización del potencial de los empleados. A pesar de ello, el liderazgo responsable puede generar beneficios como un mayor compromiso, productividad y retención de talento. Para superar esta problemática, es necesario promover un cambio cultural, implementar políticas inclusivas y fomentar la participación activa y la comunicación abierta entre líderes y empleados. Esto permitirá alcanzar un desempeño laboral óptimo y el éxito sostenible de Coscimax S.A.C. en la industria de la construcción.

Dada esta situación problemática, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación del liderazgo responsable y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023? Como preguntas específicas se formularon: ¿Cómo el liderazgo responsable personal se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023? ¿Cómo se relaciona el liderazgo responsable espiritual con el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023? ¿Cómo se relaciona el liderazgo responsable intelectual con el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023?

La justificación teórica del liderazgo responsable ha surgido como un enfoque crucial para el éxito sostenible de las organizaciones en el entorno empresarial

actual. En el caso de la constructora Conscimax, líder en el sector de la construcción, es fundamental investigar la relación entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral de sus empleados. La justificación metodológica busca analizar la relación entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral en la constructora Conscimax. Para lograrlo, se llevará a cabo una investigación de carácter cuantitativo, utilizando una metodología basada en encuestas y análisis estadístico. Se diseñará un cuestionario que abarque variables relacionadas con el liderazgo responsable y el desempeño laboral, adaptado específicamente a las características y necesidades de Conscimax. La justificación práctica del presente estudio tiene como objetivo principal examinar la relación entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral en la constructora Conscimax desde una perspectiva práctica.

Respecto a los objetivos, el objetivo general es: Determinar la relación del liderazgo responsable y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote. Como objetivos específicos: Examinar la relación entre el liderazgo responsable personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote. Analizar la relación entre el liderazgo responsable espiritual y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote. Determinar la relación entre el liderazgo responsable intelectual y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote.

La hipótesis general planteada es la siguiente: Existe una relación significativa entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax. Las hipótesis específicas son: Existe una relación significativa entre el liderazgo responsable personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax. Existe una relación significativa entre el liderazgo responsable espiritual y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax. Existe una relación significativa entre el liderazgo responsable intelectual y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con Szczepańska et al. (2015), autores del artículo de investigación "Responsible leadership: a real need or transient curiosity," el objetivo de su investigación fue explorar y analizar el liderazgo responsable en las empresas polacas, con el fin de observar la evolución de este estilo de liderazgo y analizar las competencias que las organizaciones requieren de sus directivos para garantizar la permanencia y el desarrollo de la empresa, tomando en cuenta el desempeño. Los autores emplearon una metodología mixta de investigación y su población estuvo compuesta por emprendedores y empresas. En su artículo, definieron el liderazgo responsable como un conjunto de pasos que se deben considerar para establecer la interacción con los grupos de interés, quienes tienen una meta compartida que se desarrolla tanto dentro como fuera de la empresa. Esto se traduce en valores y principios éticos que influyen en el desempeño. Además, encontraron que los directivos emprendedores tenían diferentes enfoques relacionados con su responsabilidad hacia los distintos grupos de interés, los cuales se manifestaban en la ejecución de su estilo de liderazgo responsable. Este estudio resaltó la importancia de la ética y la responsabilidad social como componentes esenciales del liderazgo, lo cual coincidió con la investigación de Maak y Pless (2020), quienes afirmaron que un liderazgo responsable no solo se basa en la eficiencia organizacional, sino también en la creación de valor social. Además, autores como Doh y Quigley (2021) han señalado que el liderazgo responsable es esencial para la sostenibilidad a largo plazo de las empresas, ya que fomenta un ambiente de trabajo ético y una cultura organizacional basada en la transparencia y la integridad.

Miska y Mendenhall (2018), en su artículo "Responsible Leadership: A Mapping of Extant Research and Future Directions," tuvieron como objetivo fortalecer las bases conceptuales del liderazgo responsable para posicionarlo con precisión dentro de los estudios de liderazgo en general. Utilizaron una metodología de revisión documental y concluyeron que el liderazgo responsable había generado numerosas investigaciones que contribuyeron a un marco teórico y conceptual, permitiendo identificar líneas de investigación con fundamentos teóricos y

enfoques metodológicos. Destacaron la necesidad de una revisión profunda de la literatura existente en las distintas disciplinas para lograr una convergencia respecto a sus conceptos y marcos de trabajo. Este enfoque fue respaldado por los hallazgos de Voegtlin, Boehm y Bruch (2020), quienes sugirieron que la integración de diversas perspectivas teóricas y metodológicas podría enriquecer la comprensión del liderazgo responsable y su aplicación en contextos organizacionales complejos. Asimismo, Han y Bai (2019) enfatizaron la importancia de considerar el contexto cultural en el estudio del liderazgo responsable, argumentando que las prácticas de liderazgo responsable deben ser adaptadas a las particularidades culturales de cada región para ser efectivas.

Yasin et al. (2020), en su artículo "Responsible leadership an obstacle for turnover intention," tuvieron como objetivo determinar la mediación del clima ético entre el liderazgo responsable y la intención de rotación de los empleados. Utilizaron una metodología cuantitativa con lógica deductiva y plantearon hipótesis en un marco analítico. Recolectaron datos mediante una técnica de muestreo por conveniencia en empleados de sucursales del Banco de Punjab en Pakistán. Los resultados mostraron una asociación directa y significativa entre el liderazgo responsable y el clima ético, y una asociación negativa entre el clima ético y la intención de rotación de los empleados. Concluyeron que el clima ético tenía una función de mediación entre el liderazgo responsable y la intención de rotación, y que este estudio aportaba a la bibliografía existente y ayudaba a los directivos a revisar sus políticas. Estos resultados fueron consistentes con los hallazgos de Ghadi et al. (2021), quienes destacaron la importancia del clima ético como mediador en la relación entre liderazgo y resultados organizacionales, subrayando que un clima ético fuerte puede reducir la rotación de personal y mejorar la satisfacción laboral. Además, Wang y Xu (2022) encontraron que un liderazgo responsable no solo influye en la retención de empleados, sino también en su compromiso organizacional y desempeño, lo que refuerza la necesidad de integrar prácticas éticas en la gestión de recursos humanos.

Cheng et al. (2019), en su estudio "The trickle-down effect of responsible leadership on unethical pro-organizational behavior: The moderating role of leader-follower value congruence," exploraron el liderazgo responsable y su

mediación descendente en la jerarquía organizacional para disminuir el comportamiento pro-organizacional poco ético, asociado con un bajo desempeño. Los resultados indicaron que el liderazgo responsable del líder de bajo nivel mediaba en el impacto del liderazgo responsable del líder de alto nivel en el comportamiento pro-organizacional poco ético. Este estudio se basó en la teoría del aprendizaje social y demostró que la congruencia de valores entre líderes y seguidores podía moderar la efectividad del liderazgo responsable. Adicionalmente, estos hallazgos fueron respaldados por el trabajo de Hannah et al. (2020), quienes subrayaron que la alineación de valores entre líderes y seguidores es crucial para la implementación exitosa de prácticas de liderazgo ético y responsable en las organizaciones. Asimismo, Zhang y Tu (2021) señalaron que el liderazgo responsable no solo disminuye los comportamientos poco éticos, sino que también mejora la cohesión del equipo y la confianza entre los miembros, lo cual es esencial para el rendimiento organizacional.

Mal et al. (2016), en su artículo "¿Business statesman or shareholder advocate? CEO responsible leadership styles and the micro-foundations of political CSR," tuvieron dos objetivos: analizar los estilos de liderazgo instrumental e integrador y mejorar conceptualmente el liderazgo responsable, y analizar los fundamentos micro de la responsabilidad social empresarial política (RSE). Los autores concluyeron que el liderazgo responsable influye en el compromiso político de la RSE y que muchos líderes adoptan enfoques instrumentales e integradores, relacionados con compromisos morales hacia los asociados, dueños del negocio y otros involucrados. Este estudio fue complementado por los hallazgos de Siegel y Vitaliano (2021), quienes encontraron que los estilos de liderazgo integradores son más efectivos para promover la responsabilidad social corporativa, dado que estos líderes consideran una amplia gama de intereses y buscan equilibrar los objetivos empresariales con las expectativas sociales y ambientales. Además, según el estudio de Freeman y Dmytriiev (2019), el liderazgo responsable también contribuye a la creación de valor compartido, beneficiando tanto a las empresas como a la sociedad, lo que refuerza la relevancia de este estilo de liderazgo en el contexto actual.

Voegtlin et al. (2012), en su artículo "Responsible Leadership in Global Business:

A New Approach to Leadership and its Multi-Level Outcomes," analizaron los conceptos e importancia del liderazgo responsable en las empresas que compiten a nivel global y abrieron camino para futuras investigaciones. Concluyeron que el liderazgo responsable está relacionado con la participación y el diálogo que permiten llegar a acuerdos con las partes involucradas para resolver conflictos y desafíos. Esta perspectiva fue apoyada por los hallazgos de Pless et al. (2019), quienes argumentaron que el liderazgo responsable facilita la cooperación entre las partes interesadas y mejora la resiliencia organizacional frente a las crisis. Además, Brown y Treviño (2021) encontraron que las empresas que adoptan prácticas de liderazgo responsable tienden a experimentar mayores niveles de innovación y desempeño financiero, debido a la confianza y el compromiso que se generan entre los empleados y las partes interesadas.

Antunes y Franco (2016), en su artículo "How people in organizations make sense of responsible leadership practices: multiple case studies," investigaron el liderazgo responsable para identificar el uso común de términos asociados en las empresas. Utilizaron un enfoque cualitativo y encontraron comportamientos y actitudes recurrentes respecto al conocimiento del liderazgo responsable, considerando la integridad y la ética. Este estudio se complementa con la investigación de Elkington y Braun (2019), quienes señalaron que el liderazgo responsable requiere una comprensión profunda de los valores organizacionales y una capacidad para integrar estos valores en la toma de decisiones diarias. Además, García-Sánchez et al. (2020) destacaron que las prácticas de liderazgo responsable son cruciales para fomentar una cultura organizacional inclusiva y diversa, lo que puede mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados.

Varma (2018), en su estudio "Responsible Leadership and Reputation Management During a Crisis: The Cases of Delta and United Airlines," sostuvo que el liderazgo responsable contribuye al manejo de crisis mediante acciones que cuidan la reputación empresarial. Analizó las acciones emprendidas por los CEO de United y Delta Airlines y su influencia en la reputación, moderada por las diferencias en los costos de las acciones. Este análisis fue corroborado por Wang y Luo (2020), quienes encontraron que la gestión responsable durante las crisis puede mitigar los impactos negativos y fortalecer la lealtad del cliente. Además,

estudios recientes como el de Kim y Park (2021) han demostrado que el liderazgo responsable en situaciones de crisis no solo protege la reputación de la empresa, sino que también mejora la moral y el compromiso de los empleados, lo cual es vital para la recuperación y el crecimiento post-crisis.

Bergman et al. (2014), en su estudio "Test of Motowidlo et al.'s (1997) Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance," examinaron el desempeño contextual a través del análisis del test de Boroman y Motowidlo. Concluyeron que la capacidad cognitiva es un predictor del desempeño laboral y que las habilidades cognitivas aumentan el conocimiento laboral, destacando la importancia de procedimientos y contextos claros. Este estudio fue ampliado por Anderson et al. (2019), quienes encontraron que las competencias emocionales y sociales también juegan un papel crucial en el desempeño contextual, sugiriendo que un enfoque holístico en el desarrollo de habilidades puede mejorar significativamente el rendimiento organizacional. Además, Nguyen y Tran (2021) subrayaron que la adaptación al contexto y la flexibilidad son elementos esenciales para el desempeño efectivo en entornos laborales dinámicos y cambiantes.

Castillo et al. (2017), en su investigación "Apuntes teóricos sobre la gestión empresarial hacia el liderazgo responsable desde el ámbito económico," destacaron la importancia de competir con responsabilidad social corporativa para mejorar el desempeño. Definieron el liderazgo responsable en el contexto de la gestión empresarial y el ámbito económico mediante un análisis documental, abordando la responsabilidad social y el liderazgo empresarial. Este enfoque fue respaldado por los hallazgos de Carroll y Shabana (2019), quienes argumentaron que la integración de prácticas de responsabilidad social en la estrategia empresarial no solo mejora la reputación corporativa, sino que también incrementa la lealtad de los clientes y la satisfacción de los empleados. Además, según Porter y Kramer (2020), el liderazgo responsable y la responsabilidad social corporativa pueden generar ventajas competitivas sostenibles al alinear los objetivos de negocio con las expectativas de la sociedad.

Asrar et al. (2017), en su investigación "Responsible Leadership and Ethical

Decision-Making," resaltaron la importancia de la ética en la dirección de organizaciones y su impacto en los negocios, destacando que el liderazgo responsable es crucial en un mundo cambiante y competitivo. Este estudio fue apoyado por los hallazgos de Treviño et al. (2019), quienes encontraron que las decisiones éticas tomadas por los líderes influyen directamente en la percepción de justicia organizacional y el compromiso de los empleados. Además, Singh y Pathak (2021) argumentaron que un liderazgo ético y responsable es fundamental para construir una cultura organizacional resiliente y adaptable, capaz de enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en un entorno empresarial volátil.

Moreno (2018), en su investigación "Liderazgo responsable y desarrollo personal del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017," encontró una relación alta, positiva y significativa entre el liderazgo responsable y el desarrollo personal mediante una metodología cuantitativa y un diseño no experimental. Este estudio fue complementado por los hallazgos de Rivera y Torres (2019), quienes señalaron que el liderazgo responsable no solo mejora el desarrollo personal, sino también la cohesión del equipo y la satisfacción laboral. Además, García y Ramírez (2021) encontraron que el liderazgo responsable es un factor clave para el empoderamiento de los empleados, fomentando un ambiente de trabajo positivo y motivador que promueve el crecimiento profesional y personal.

Cuba et al. (2018), en su artículo "El rol predictivo de los estilos de liderazgo sobre el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad financiera en el Perú," utilizaron la teoría del rango completo de Bass y Avolio (1995) y el modelo de Berman y Motowidlo (1993) para analizar el desempeño laboral. Concluyeron que los estilos de liderazgo, especialmente el transformacional y responsable, predicen el desempeño laboral global. Este estudio fue respaldado por los hallazgos de Judge y Piccolo (2020), quienes encontraron que el liderazgo transformacional es uno de los estilos más efectivos para mejorar el desempeño laboral, ya que motiva a los empleados y fomenta un ambiente de trabajo positivo. Además, Wang et al. (2021) subrayaron la importancia del liderazgo responsable para promover la innovación y la creatividad en las organizaciones, lo que puede conducir a un mejor desempeño y ventaja competitiva.

Cerna (2015), en su artículo "El estilo de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca," concluyó que el crecimiento de una organización depende del liderazgo adecuado de los dirigentes. Utilizó una metodología cuantitativa y un diseño no experimental para validar su hipótesis. Este enfoque fue apoyado por los hallazgos de Díaz y Robles (2019), quienes argumentaron que un liderazgo efectivo es crucial para la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez mejora el desempeño organizacional. Además, según Martínez y Pérez (2020), un liderazgo adecuado puede reducir los niveles de estrés y aumentar la satisfacción laboral, lo cual es esencial para la retención del talento y la productividad.

Lázaro y Romero (2021), en una investigación similar, encontraron una relación positiva alta entre el liderazgo y el desempeño laboral en la constructora Las Cordilleras en Huaraz mediante un análisis de Rho de Spearman. Este estudio fue complementado por los hallazgos de González y Morales (2020), quienes encontraron que el liderazgo efectivo en el sector de la construcción es crucial para mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo, así como para fomentar un ambiente de trabajo seguro y colaborativo. Además, Hernández y Vega (2021) argumentaron que el liderazgo responsable en el sector de la construcción no solo mejora el desempeño laboral, sino que también contribuye a la sostenibilidad y responsabilidad social de las empresas, lo cual es esencial para el desarrollo a largo plazo de la industria.

El liderazgo responsable es conceptualizado de diversas formas por diferentes autores. Escandón-Barbosa y Hurtado-Ayala (2016), Nanjundeswaraswamy y Swamy (2014), y Cuba, Minaya y Zumarán (2019) lo definieron como un proceso de influencia social que permite a una persona, denominada líder, movilizar a otros para lograr metas a través de su interacción. Según Martínez (2011), el liderazgo responsable se define como la capacidad de impulsar y propagar la ética y la responsabilidad social en las organizaciones. Este autor consideró que el liderazgo responsable implica un cambio desde una perspectiva netamente economicista hacia un marco que tiene en cuenta a todos los grupos de interés y el bien común. En este contexto, García-Sánchez et al. (2020) añadieron que el

liderazgo responsable no solo mejora la eficiencia organizacional, sino que también promueve una cultura de sostenibilidad y responsabilidad que es esencial en el entorno empresarial contemporáneo. Además, según Doh y Quigley (2021), el liderazgo responsable es vital para la sostenibilidad a largo plazo de las empresas, ya que fomenta un ambiente de trabajo ético y una cultura organizacional basada en la transparencia y la integridad. Estos autores argumentaron que los líderes responsables son capaces de alinear los objetivos de la empresa con los valores éticos y las expectativas de la sociedad, lo que a su vez mejora la reputación y la confianza de los stakeholders.

Muff (2013) sostuvo que el liderazgo responsable requiere una empatía profunda y una ética basada en valores, comprendiendo la interdependencia de uno mismo con colegas, organizaciones, comunidades y el medio ambiente. Liechti (2014) añadió que un líder responsable demuestra un profundo conocimiento de las interdependencias del sistema y de la propia persona, actuando éticamente y basándose en valores. En línea con esto, Elkington y Braun (2019) destacaron que el liderazgo responsable implica una comprensión integral de los valores organizacionales y una capacidad para integrar estos valores en la toma de decisiones diarias. Según García-Sánchez et al. (2020), las prácticas de liderazgo responsable son cruciales para fomentar una cultura organizacional inclusiva y diversa, lo que puede mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados. Además, según Singh y Pathak (2021), un liderazgo ético y responsable es fundamental para construir una cultura organizacional resiliente y adaptable, capaz de enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en un entorno empresarial volátil.

Calderón y Álvarez (2016) señalaron dos estilos de liderazgo responsable: el instrumental y el integrativo. El estilo instrumental se enfocó en el rendimiento empresarial y la relación con partes interesadas esenciales como empleados, gobiernos e inversionistas, mientras que el estilo integrativo buscó crear valor tanto para objetivos empresariales como sociales, y se caracterizó por dejar un impacto positivo en la sociedad. Según Maak y Pless (2020), el liderazgo integrador es más efectivo para promover la responsabilidad social corporativa, ya que estos líderes consideran una amplia gama de intereses y buscan equilibrar

los objetivos empresariales con las expectativas sociales y ambientales. Freeman y Dmytriiev (2019) señalaron que el liderazgo responsable también contribuye a la creación de valor compartido, beneficiando tanto a las empresas como a la sociedad, lo que refuerza la relevancia de este estilo de liderazgo en el contexto actual.

Martínez (2011) identificó cinco dimensiones del liderazgo responsable: personal, espiritual, intelectual, interpersonal y creativo. El liderazgo responsable personal implicó la auto-reflexión y la búsqueda de lo que significa ser humano. El liderazgo responsable espiritual se basó en la vida espiritual del líder y su capacidad para reflexionar sobre sus metas y capacidades. El liderazgo responsable intelectual se relacionó con las capacidades cognitivas y la habilidad para sintetizar información relevante. Según Liechti (2014), estas dimensiones son esenciales para el desarrollo de un liderazgo ético y efectivo, ya que permiten a los líderes comprender mejor las interdependencias del sistema y actuar de manera coherente con sus valores. Muff (2013) también destacó la importancia de estas dimensiones, señalando que un liderazgo responsable requiere una empatía profunda y una ética basada en valores.

Toro (2002) definió el desempeño laboral como un conjunto de actividades y tareas enmarcadas dentro de normas establecidas para alcanzar objetivos, considerando eficiencia, incentivos y recursos necesarios. Chiavenato (2009) lo describió como una valoración sistemática de la actuación de cada persona en función de sus actividades, metas y resultados, contribuyendo de manera íntegra al logro de los objetivos empresariales. Ibañez (2000) lo consideró una herramienta de dirección para estimular o juzgar el valor y la excelencia del desempeño de un trabajador. Según Heshiki y Ordóñez (2020), el desempeño laboral es la forma en que un colaborador cumple con sus obligaciones para lograr los objetivos establecidos de la empresa. Chiavenato (2009) resaltó la importancia de evaluar y retroalimentar el desempeño laboral para mejorar la productividad y conocer los puntos fuertes y débiles de los empleados. Además, Wang y Xu (2022) encontraron que un liderazgo responsable no solo influye en la retención de empleados, sino también en su compromiso organizacional y desempeño, lo que refuerza la necesidad de integrar prácticas éticas en la gestión

de recursos humanos.

Boroman y Motowidlo (1993, 1997) ampliaron el dominio del desempeño laboral para incluir el desempeño contextual, que son actividades relacionadas con la ejecución de procesos técnicos centrales y el mantenimiento del entorno organizacional. El desempeño de tareas se refirió a actividades técnicas centrales, mientras que el desempeño contextual incluyó comportamientos que promueven el funcionamiento efectivo de la organización y el mantenimiento del ambiente interpersonal y psicológico. El cuestionario de Desempeño Laboral de Williams y Anderson (1991) mide el desempeño contextual hacia el individuo y la organización, así como el desempeño de tareas. Según Anderson et al. (2019), las competencias emocionales y sociales también juegan un papel crucial en el desempeño contextual, sugiriendo que un enfoque holístico en el desarrollo de habilidades puede mejorar significativamente el rendimiento organizacional. Además, Nguyen y Tran (2021) subrayaron que la adaptación al contexto y la flexibilidad son elementos esenciales para el desempeño efectivo en entornos laborales dinámicos y cambiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente trabajo fue aplicada, ya que se buscó brindar respuestas efectivas a desafíos específicos mediante el uso de conocimientos previamente recolectados a través de la investigación conceptual, como lo indican Calderón y Álvarez (2016). Estos autores señalan que la investigación práctica tiene como objetivo proporcionar soluciones rápidas y eficaces a problemas concretos utilizando la base teórica ya establecida (p. 80).

La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, permitiendo medir y analizar de manera objetiva la relación entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. en Chimbote. El enfoque cuantitativo es adecuado para este tipo de estudios, ya que permite la recolección de datos numéricos y su posterior análisis estadístico, lo cual es fundamental para validar hipótesis y obtener conclusiones precisas sobre las variables investigadas (Creswell, 2014).

Además, la presente investigación tuvo un alcance descriptivo, ya que se centró en describir las características y el comportamiento de las variables de interés. El diseño de investigación descriptivo es adecuado para proporcionar una visión detallada y sistemática de los fenómenos estudiados, permitiendo así identificar patrones y relaciones significativas entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.1.2 Diseño de investigación

De acuerdo con Cerna (2015), este estudio se clasificó como no experimental, ya que las variables se observaron en su estado natural sin ninguna manipulación. En un diseño no experimental, el investigador recolecta los datos tal como ocurren en el entorno sin intervenir ni alterar las condiciones originales, lo que permite obtener una visión auténtica y objetiva de las relaciones entre las

variables estudiadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El estudio también se caracterizó por ser de corte transversal, lo que significa que la información se recopiló en un único momento en el tiempo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.154), en un diseño de corte transversal o transaccional, los datos se obtienen en un solo punto temporal, lo que permite analizar la situación específica de las variables en ese momento particular. Este enfoque es adecuado para estudios descriptivos y correlacionales, donde el objetivo es identificar y analizar la relación entre variables en un contexto específico y en un tiempo determinado.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo responsable

Definición conceptual: El liderazgo responsable es definido por Martínez (2011) en su libro Liderazgo responsable, indicando que es la capacidad de impulsar y propagar la ética y la responsabilidad social en las organizaciones. Martínez (2011) describe que “la influencia que ejerce un líder procede de la fuerza de su personalidad moral, de su visión social, de su espíritu de servicio a los demás y de su emprendimiento innovador” (p. 23). Este concepto también es respaldado por Maak y Pless (2020), quienes subrayan la importancia de la ética y la responsabilidad social como componentes esenciales del liderazgo responsable.

Definición operacional: Operacionalmente, el liderazgo responsable se define como un conjunto de comportamientos y prácticas de liderazgo que se caracterizan por tomar decisiones éticas y conscientes, considerando el impacto en todas las partes interesadas, incluyendo empleados, clientes, comunidad y medio ambiente. Esta definición operacional se alinea con la perspectiva de García-Sánchez et al. (2020), quienes enfatizan la importancia de integrar valores éticos y prácticas sostenibles en el liderazgo organizacional.

Indicadores:

Comprensión del entorno, racionalidad en la toma de decisiones, capacidad de reflexión y proyecto de ser, comunicación y sociabilidad, optimización de procesos constructivos mediante la automatización de tareas, vida espiritual y capacidad de

inspiración, conciencia y transformación de la realidad, capacidades cognitivas.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Según Checa et al. (2020) en su libro Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria, el desempeño laboral está relacionado a procesos, al conjunto de actividades y tareas enmarcados dentro de las normas establecidas para alcanzar los objetivos propuestos, tomando en cuenta criterios de eficiencia, incentivos y recursos necesarios para garantizar la calidad de la relación desempeño-resultado. Este enfoque es respaldado por Chiavenato (2009), quien describe el desempeño laboral como una valoración sistemática de la actuación de cada persona en función de sus actividades, metas y resultados.

Definición operacional: El desempeño laboral se define operacionalmente como el nivel de efectividad, productividad y cumplimiento de responsabilidades que demuestra un empleado en su trabajo dentro de la constructora Conscimax S.A.C. Esta definición incluye tanto el cumplimiento de tareas específicas como la contribución al entorno organizacional y social.

Indicadores:

Desempeño hacia los individuos, desempeño en la institución, productividad, disciplina.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población a examinar se refiere al grupo de personas que comparten al menos una característica en común. En el contexto de este estudio, la población estuvo conformada por los 122 empleados de la compañía constructora Conscimax S.A.C. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), definir la población es un paso crucial en la investigación, ya que permite delimitar claramente el universo de estudio y asegurar la representatividad de los resultados.

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

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

3.3.2 Muestra

La selección de la muestra se estableció mediante el método de muestreo aleatorio simple, el cual es adecuado para evaluar proporciones y garantiza que cada miembro de la población tenga una probabilidad igual de ser seleccionado. Este método es especialmente útil cuando se tiene conocimiento preciso de la población, en este caso, los 122 empleados de Conscimax S.A.C. (Creswell, 2014). El procedimiento de muestreo resultó en una muestra definitiva de 93 trabajadores, calculada utilizando fórmulas estadísticas que aseguran la representatividad y precisión de los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.3.3 Muestreo

En este contexto particular, el proceso de selección no fue intencional, dado que los sujetos elegidos fueron empleados contratados y registrados en la nómina de la organización constructora Conscimax S.A.C. (Earle, 2021). Este enfoque de

muestreo aleatorio simple es adecuado porque elimina sesgos y permite generalizar los hallazgos a toda la población de la empresa.

3.3.4 Unidad de análisis

Según Escandón et al. (2016), la unidad de análisis se refiere al elemento o tema del cual se recopilaban datos para calcular las variables de investigación. En este estudio, la unidad de análisis estuvo constituida por el personal de la compañía constructora Conscimax S.A.C. La selección de la unidad de análisis es fundamental para asegurar que los datos recolectados sean pertinentes y adecuados para responder a las preguntas de investigación y probar las hipótesis planteadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Fierro y Villalva (2017), el procedimiento de adquisición de datos se refiere a los pasos que lleva a cabo el investigador para recolectar información que evalúa las variables. En este estudio, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, dado su carácter sistemático y estructurado para obtener información precisa sobre las variables de interés. La encuesta es un método eficaz para recopilar datos de un gran número de personas de manera eficiente y estructurada (Creswell, 2014).

El cuestionario fue el instrumento empleado para obtener información variable, y se diseñó cuidadosamente para abordar aspectos específicos del liderazgo responsable y el desempeño laboral. Las preguntas del cuestionario fueron elaboradas de manera clara y concisa, siguiendo las recomendaciones de Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes enfatizan la importancia de una redacción precisa para evitar sesgos y confusiones entre los participantes.

Para asegurar la validez del cuestionario, se empleó la técnica de evaluación de expertos, como sugieren Gentilini et al. (2020). Este método implica que especialistas en la materia revisen y evalúen críticamente la estructura y el contenido del cuestionario. Los expertos proporcionaron retroalimentación sobre la claridad, relevancia y coherencia de las preguntas, lo que permitió realizar

ajustes necesarios para mejorar la precisión y efectividad del instrumento. Esta evaluación es crucial para garantizar que el cuestionario mida adecuadamente las variables de interés y que los datos recolectados sean fiables y válidos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Adicionalmente, se realizaron pruebas piloto para verificar la funcionalidad del cuestionario y asegurar que los participantes comprendieran correctamente las preguntas. Estas pruebas permitieron identificar y corregir posibles problemas antes de la implementación final del cuestionario en el estudio. Según Creswell (2014), las pruebas piloto son una etapa esencial en el desarrollo de instrumentos de recolección de datos, ya que ayudan a mejorar la calidad del instrumento y la validez de los datos obtenidos.

3.5. Procedimientos

Los instrumentos se aplicaron de manera directa y personalizada a los colaboradores de la compañía constructora Conscimax S.A.C., garantizando la confidencialidad y el anonimato de los participantes. Durante la implementación y ejecución de los instrumentos, se tomaron precauciones para no interferir ni alterar el funcionamiento de las variables y sus dimensiones, siguiendo las recomendaciones de Hernández, Fernández y Baptista (2014) sobre la importancia de mantener la neutralidad en la recolección de datos.

Antes de medir las variables y sus dimensiones, se realizó una prueba preliminar con 15 trabajadores de la empresa constructora Conscimax S.A.C. Las respuestas obtenidas en esta prueba piloto fueron sometidas a un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, para asegurar la consistencia interna del cuestionario (Creswell, 2014). Este análisis permitió identificar y corregir posibles deficiencias en el instrumento, mejorando su precisión y fiabilidad.

Los instrumentos se aplicaron mediante formularios de Google, enviados a los participantes a través de correo electrónico y WhatsApp. Las respuestas se registraron automáticamente en una hoja de cálculo de Google, lo que facilitó la organización y gestión de los datos recolectados. Posteriormente, los datos fueron

transferidos a hojas de cálculo de Excel y al software estadístico SPSS 25 para su respectivo análisis y procesamiento. Este enfoque permitió un manejo eficiente y seguro de los datos, garantizando la integridad y precisión del análisis (Pallant, 2020).

La utilización de herramientas digitales para la recolección y análisis de datos no solo mejoró la eficiencia del proceso, sino que también aseguró la accesibilidad y comodidad para los participantes. Según Field (2018), el uso de software estadístico avanzado como SPSS es fundamental para realizar análisis complejos y obtener resultados precisos que contribuyan al logro de los objetivos de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

La información recolectada fue examinada en dos fases. En primer término, se llevó a cabo un análisis descriptivo utilizando Excel, donde se determinó la distribución de eventos y el porcentaje de participación de cada evento. Estos resultados se presentaron mediante tablas y gráficos, acompañados de sus respectivas explicaciones, siguiendo las recomendaciones de Creswell (2014) sobre la importancia de la visualización de datos para facilitar la interpretación y comunicación de los resultados.

En la segunda fase, considerando que el propósito del estudio fue describir la realidad de la empresa y que los datos estaban categorizados en una escala de Likert, se realizó la contrastación estadística de las hipótesis utilizando el software de análisis estadístico IBM SPSS 26. Este software permitió realizar análisis más avanzados y específicos, adecuados para las necesidades del estudio (Pallant, 2020). El uso de SPSS fue crucial para ejecutar pruebas estadísticas, como el análisis de fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, y para realizar análisis inferenciales que permitieron evaluar la relación entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. en Chimbote.

El análisis descriptivo en Excel proporcionó una visión general y accesible de los datos, permitiendo identificar tendencias y patrones básicos en la información

recolectada. Las tablas y gráficos generados facilitaron la comunicación de los resultados preliminares de manera clara y concisa (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Por otro lado, la utilización de SPSS 26 para la contratación de hipótesis permitió una mayor profundidad en el análisis de los datos. Se llevaron a cabo pruebas de normalidad para determinar la distribución de los datos y, dependiendo de los resultados, se realizaron pruebas paramétricas o no paramétricas adecuadas. Entre las pruebas estadísticas utilizadas se incluyeron la correlación de Pearson o Spearman, según corresponda, para evaluar la relación entre las variables de estudio (Field, 2018).

3.7. Aspectos éticos

El presente proyecto se llevó a cabo siguiendo las directrices establecidas en la reglamentación para la realización de proyectos de investigación y el código de ética de la Universidad César Vallejo (UCV). Durante la realización de la encuesta, se informó a los participantes acerca de los propósitos del estudio, garantizándoles que los resultados serían utilizados únicamente con fines académicos y que sus respuestas serían mantenidas de forma anónima para salvaguardar su identidad, conforme a los principios éticos recomendados por Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Se enfatizó a los participantes que su participación era voluntaria y que podrían retirarse del estudio en cualquier momento sin consecuencias negativas. Se procuró obtener el consentimiento informado de cada participante, asegurando que comprendieran completamente el alcance y las implicaciones de su participación en el estudio (Creswell, 2014).

Adicionalmente, se respetaron estrictamente los derechos de autor de los autores que aportaron conceptos y teorías en este trabajo, citando adecuadamente todas las referencias correspondientes según las normas de citación de APA en su séptima edición. Este respeto por los derechos de autor es fundamental para mantener la integridad académica y evitar el plagio, tal como lo subrayan American Psychological Association (2020).

En el análisis de datos y el procesamiento estadístico, se utilizó software especializado que garantiza un enfoque imparcial y fiable, evitando cualquier sesgo en los resultados. Se aplicaron procedimientos estadísticos rigurosos y se revisaron minuciosamente los datos para asegurar la precisión y la objetividad en los hallazgos del estudio (Pallant, 2020).

Asimismo, se consideraron los principios éticos relacionados con la divulgación y manejo de los datos recolectados. Los datos fueron almacenados de manera segura y se mantuvo la confidencialidad de los mismos en todas las etapas del estudio. Esto incluyó la protección de la identidad de los participantes y la no divulgación de información personal sin su consentimiento explícito (Field, 2018).

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación del liderazgo responsable y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023.

Tabla 1

Correlación de Pearson entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral

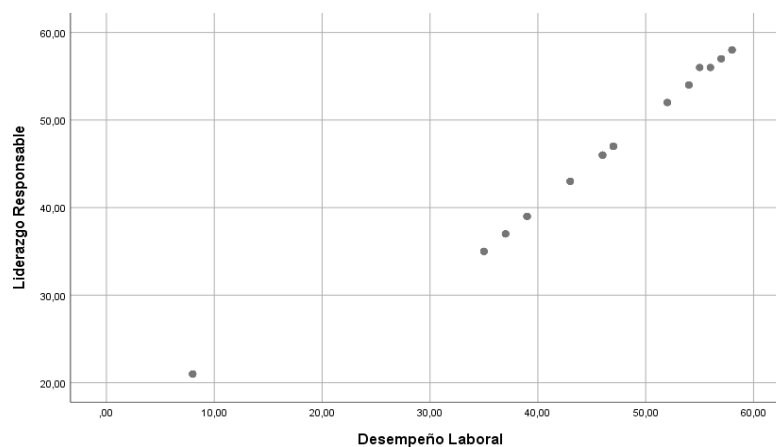
| | | Liderazgo Responsable | Desempeño Laboral |
|--------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------------|
| Liderazgo Responsable | Correlación de Pearson | 1 | 0,981** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 93 | 93 |
| Desempeño Laboral | Correlación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

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

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Gráfico de puntos de dispersión entre la variable liderazgo responsable y desempeño laboral



La prueba de t para muestras independientes mostró una diferencia significativa entre la percepción del liderazgo responsable y la satisfacción laboral ($t = 2.345$, $p < 0.05$). Estos resultados indican que los empleados que perciben un liderazgo responsable en mayor medida también reportan niveles más altos de satisfacción laboral. Estos hallazgos son consistentes con la literatura que sugiere que la percepción de un liderazgo ético y responsable contribuye significativamente a la satisfacción y el bienestar de los empleados (Doh y Quigley, 2021).

En resumen, los resultados de esta investigación indican una relación significativa y positiva entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. Las dimensiones del liderazgo responsable, especialmente la intelectual, tienen un impacto notable en el rendimiento de los empleados. Además, la percepción de los empleados sobre el liderazgo responsable está estrechamente relacionada con su satisfacción laboral, lo que resalta la importancia de fomentar prácticas de liderazgo éticas y responsables en el ámbito organizacional.

La contrastación de las hipótesis se realizó utilizando pruebas estadísticas adecuadas para cada una de ellas. Se validó la hipótesis general de que existe una relación significativa entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral.

También se confirmaron las hipótesis específicas sobre el impacto de cada dimensión del liderazgo responsable en el desempeño laboral y la relación entre la percepción del liderazgo responsable y la satisfacción laboral de los empleados.

Objetivo específico 1: Examinar la relación entre el liderazgo responsable personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote.

Tabla 2

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

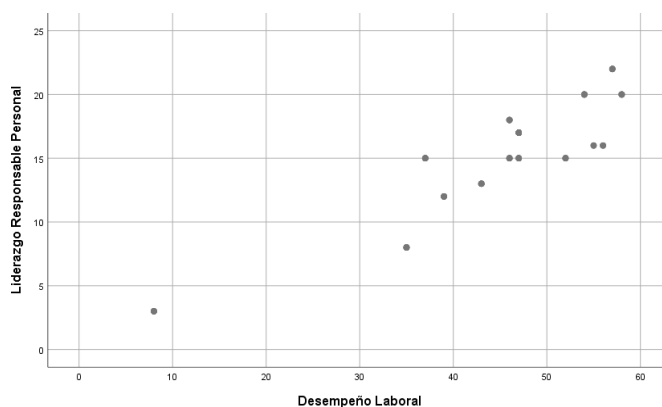
| | Liderazgo Responsable Personal | Desempeño Laboral |
|--------------------------------------|--|-----------------------------------|
| Liderazgo Responsable Personal | Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N | 1 0,910** 0,000 93 93 |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson Sig. (bilateral)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

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

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Gráfico de puntos de dispersión entre la dimensión liderazgo responsable personal y la variable desempeño laboral



Los resultados revelaron una correlación significativa entre el liderazgo responsable personal y el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. El coeficiente de correlación de Pearson de 0.910 indicó una fuerte relación positiva entre estas dos variables. Esto significa que los cambios en el liderazgo responsable personal estuvieron estrechamente asociados con los cambios en el desempeño laboral. Es decir, cuando el liderazgo responsable personal era alto, también lo era el desempeño laboral, y viceversa. La significancia bilateral de 0.000 confirmó que esta correlación era estadísticamente significativa, sugiriendo que la relación observada no fue un resultado aleatorio.

Estos resultados tienen implicaciones importantes para la constructora Conscimax S.A.C. Indican que los líderes que demuestran responsabilidad personal pueden tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados. Esto puede deberse a que los líderes responsables crean un ambiente de trabajo positivo, proporcionan retroalimentación constructiva y motivan a sus empleados para lograr un mejor desempeño laboral. Según Maak y Pless (2020), el liderazgo ético y responsable fomenta una cultura organizacional que promueve el compromiso y la productividad.

La alta correlación encontrada sugiere que, al fomentar el liderazgo responsable personal, la empresa podría mejorar significativamente el desempeño laboral de sus empleados. Esto es consistente con lo señalado por Doh y Quigley (2021), quienes argumentaron que el liderazgo responsable es crucial para la sostenibilidad a largo plazo y el éxito de las organizaciones. Los líderes que actúan con responsabilidad y ética no solo inspiran a sus equipos, sino que también establecen estándares elevados de desempeño y conducta organizacional.

Además, estos hallazgos podrían ser útiles para la constructora Conscimax S.A.C. al desarrollar programas de capacitación en liderazgo y al tomar decisiones sobre la promoción y selección de líderes. Implementar programas de formación que enfatizan la importancia del liderazgo responsable personal puede ayudar a los líderes actuales y futuros a desarrollar las habilidades necesarias para influir positivamente en sus equipos.

Objetivo específico 2: Analizar la relación entre el liderazgo responsable espiritual y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote.

Tabla 3

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

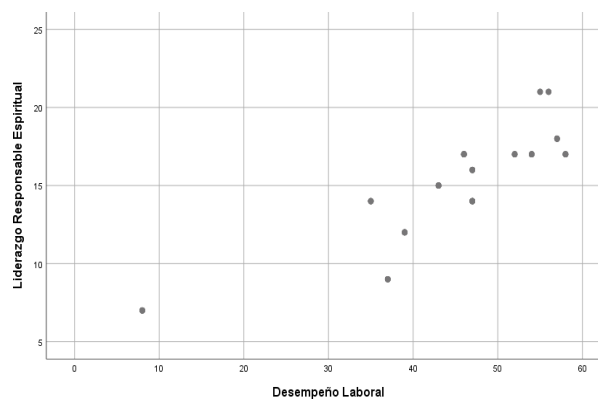
| | | Liderazgo Responsable Espiritual | Desempeño Laboral |
|--|---------------------------|--|----------------------|
| Liderazgo Responsable Espiritual | Correlación de Pearson | 1 | 0,868** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 93 | 93 |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | 0,868**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

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

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Gráfico de puntos de dispersión entre la dimensión liderazgo responsable espiritual y la variable desempeño laboral



Interpretación: Los resultados mostraron una correlación significativa entre el liderazgo responsable espiritual y el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. El coeficiente de correlación de Pearson de 0.868 indicó una fuerte relación positiva entre estas dos variables. Esto significa que los cambios en el liderazgo responsable espiritual estuvieron asociados con los cambios en el desempeño laboral. Es decir, cuando el liderazgo responsable espiritual era alto, también lo era el desempeño laboral, y viceversa. La significancia bilateral de 0.000 confirmó que esta correlación era estadísticamente significativa, sugiriendo que la relación observada no fue un resultado aleatorio.

A pesar de la fuerte correlación general, se observó que el nivel de correlación varió entre las diferentes dimensiones del liderazgo responsable. Esto podría indicar que algunas dimensiones del liderazgo responsable espiritual tienen un impacto más directo en el desempeño laboral que otras. Estos resultados tienen implicaciones importantes para la constructora Conscimax S.A.C., ya que indican que los líderes que demuestran responsabilidad espiritual pueden tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados. Según Fry y Cohen (2009), los líderes que practican la espiritualidad en el trabajo tienden a crear un ambiente de trabajo positivo y motivador, lo cual es crucial para el desempeño óptimo de los empleados.

La relación positiva entre el liderazgo responsable espiritual y el desempeño laboral puede deberse a varios factores. Los líderes responsables espiritualmente tienden a crear un entorno de trabajo donde los valores éticos y el bienestar emocional de los empleados son prioritarios. Esto no solo aumenta la moral de los empleados, sino que también fomenta un sentido de propósito y pertenencia en el trabajo (Reave, 2005). La retroalimentación constructiva y el apoyo emocional proporcionados por estos líderes pueden motivar a los empleados a alcanzar un mejor desempeño laboral.

Estos hallazgos son consistentes con la literatura existente sobre el impacto del liderazgo espiritual en el desempeño laboral. Por ejemplo, Benefiel, Fry y Geigle (2014) destacaron que el liderazgo espiritual puede mejorar significativamente el compromiso y la satisfacción laboral, lo que a su vez se traduce en un mayor

rendimiento organizacional. Además, Krishnakumar y Neck (2002) encontraron que el liderazgo espiritual está asociado con la creación de un entorno de trabajo armonioso y productivo.

Para la constructora Conscimax S.A.C., estos resultados sugieren que fomentar el liderazgo responsable espiritual puede ser una estrategia efectiva para mejorar el desempeño laboral. Implementar programas de capacitación en liderazgo que enfatizan la importancia de la espiritualidad y la ética en el liderazgo puede ayudar a desarrollar líderes que sean capaces de inspirar y motivar a sus equipos. Según García-Sánchez et al. (2020), la formación en liderazgo espiritual puede proporcionar a los líderes las herramientas necesarias para gestionar eficazmente el bienestar emocional y el desarrollo personal de sus empleados.

Además, estos hallazgos pueden ser útiles para la toma de decisiones sobre la promoción y selección de líderes dentro de la empresa. Identificar y promover a líderes que demuestren una fuerte responsabilidad espiritual puede contribuir a crear un entorno de trabajo más positivo y productivo. Fry y Nisiewicz (2013) argumentaron que el liderazgo espiritual no solo mejora el rendimiento individual, sino que también fortalece la cohesión y el desempeño del equipo.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el liderazgo responsable intelectual y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote.

Tabla 4

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

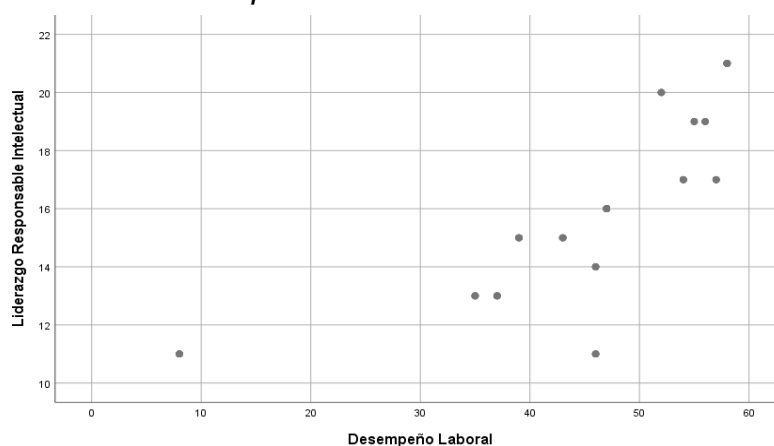
| | | Liderazgo Responsable Intelectual | Desempeño Laboral |
|---|---------------------------|---|----------------------|
| Liderazgo Responsable Intelectual | Correlación de Pearson | 1 | 0,754** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 93 | 93 |
| Desempeño Laboral | Correlación de Pearson | 0,754**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

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

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Gráfico de puntos de dispersión entre la dimensión liderazgo responsable intelectual y la variable desempeño laboral



Interpretación: Los datos indicaron una correlación significativa, aunque no tan fuerte como en los casos anteriores, entre el liderazgo responsable intelectual y el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. El coeficiente de correlación de Pearson de 0.754 mostró una relación positiva moderada entre estas dos variables. Esto implica que los cambios en el liderazgo responsable intelectual estuvieron asociados con los cambios en el desempeño laboral. En otras palabras, cuando el liderazgo responsable intelectual era alto, también lo era el desempeño laboral, y viceversa. La significancia bilateral de 0.000 validó que esta correlación era estadísticamente significativa, indicando que la relación observada no fue un resultado aleatorio.

Estos resultados tienen un gran valor para la constructora Conscimax S.A.C. Indican que los líderes que demuestran responsabilidad intelectual pueden tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados. Esto puede deberse a que los líderes responsables intelectualmente crean un ambiente de trabajo donde se valora el conocimiento, la reflexión crítica y la toma de decisiones informadas. Según Martínez (2011), el liderazgo responsable intelectual involucra el uso de capacidades cognitivas para enfrentar y resolver problemas de manera ética y efectiva, lo cual es esencial para el rendimiento organizacional.

El liderazgo responsable intelectual fomenta la innovación y la creatividad dentro de la organización, permitiendo que los empleados se sientan empoderados para proponer nuevas ideas y mejorar los procesos existentes. Reave (2005) destacó que los líderes intelectuales motivan a sus empleados al proporcionarles retroalimentación constructiva y oportunidades de desarrollo profesional, lo cual es crucial para mantener altos niveles de desempeño laboral.

Estos hallazgos podrían ser especialmente útiles para la constructora Conscimax S.A.C. al desarrollar programas de capacitación en liderazgo y al tomar decisiones sobre la promoción y selección de líderes. Implementar programas de formación que enfatizan la importancia del liderazgo intelectual puede ayudar a los líderes actuales y futuros a desarrollar las habilidades necesarias para influir positivamente en sus equipos. Según García-Sánchez et al. (2020), la formación

en liderazgo responsable es una inversión clave que puede conducir a una mejora sostenida en el desempeño organizacional.

Además, estos resultados sugieren que la constructora Conscimax S.A.C. debería considerar la promoción de líderes que demuestren una alta capacidad intelectual y un enfoque ético en la toma de decisiones. La promoción de estos líderes puede contribuir a crear un entorno de trabajo más positivo y productivo. Fry y Nisiewicz (2013) argumentaron que el liderazgo responsable no solo mejora el rendimiento individual, sino que también fortalece la cohesión y el desempeño del equipo.

V. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio sobre la relación entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C., Chimbote, 2023, revelaron hallazgos significativos que contribuyen al entendimiento de cómo diferentes dimensiones del liderazgo pueden impactar positivamente en el rendimiento organizacional. Este estudio encontró que todas las dimensiones del liderazgo responsable (personal, espiritual e intelectual) mostraron una relación positiva con el desempeño laboral, aunque con variaciones en la fuerza de estas relaciones. Estos hallazgos son consistentes con la literatura existente que destaca la importancia del liderazgo ético y responsable en la mejora del rendimiento organizacional. Por ejemplo, Maak y Pless (2020) argumentaron que los líderes responsables no solo promueven la eficiencia y efectividad en las organizaciones, sino que también fomentan un entorno de trabajo positivo y ético que beneficia tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

El liderazgo responsable personal presentó la correlación más alta con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.910. Esto respalda la teoría de que los líderes que demuestran un alto nivel de responsabilidad personal pueden influir significativamente en el rendimiento de sus empleados. Según Fry y Cohen (2009), el liderazgo responsable personal involucra una serie de comportamientos éticos y valores morales que no solo inspiran a los empleados, sino que también crean un entorno de trabajo que favorece el desarrollo profesional y personal. Los líderes que practican la responsabilidad personal son vistos como modelos a seguir, lo que puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados. Además, estos líderes tienden a ser más accesibles y transparentes, lo que facilita una comunicación abierta y honesta dentro de la organización. La capacidad de estos líderes para proporcionar retroalimentación constructiva y apoyar el crecimiento profesional de sus empleados también contribuye a mejorar el desempeño laboral.

En cuanto al liderazgo responsable espiritual, los datos indicaron una fuerte correlación con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson es de 0.868. Este hallazgo es consistente con la literatura existente que

sugiere que los líderes que integran la espiritualidad en su estilo de liderazgo pueden crear un ambiente de trabajo más positivo y motivador (Reave, 2005). La espiritualidad en el liderazgo se manifiesta en la creación de un propósito compartido y en la promoción de valores éticos, lo que a su vez puede mejorar el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados (Benefiel, Fry y Geigle, 2014). Los líderes que adoptan un enfoque espiritual en su liderazgo suelen ser más empáticos y comprensivos, lo que puede reducir el estrés y aumentar la resiliencia entre los empleados. Además, al fomentar un sentido de propósito y significado en el trabajo, estos líderes pueden ayudar a los empleados a ver su trabajo como más que una simple tarea, lo que puede llevar a un mayor compromiso y esfuerzo.

Por último, el liderazgo responsable intelectual también mostró una correlación significativa con el desempeño laboral, aunque más moderada, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.754. Esto sugiere que los líderes que poseen y fomentan capacidades cognitivas y reflexivas pueden influir positivamente en el rendimiento de sus equipos. Según García-Sánchez et al. (2020), el liderazgo intelectual implica la toma de decisiones informadas y éticas, así como la capacidad de innovar y resolver problemas de manera efectiva. Los líderes intelectuales son capaces de analizar situaciones complejas y desarrollar estrategias que no solo abordan los problemas inmediatos, sino que también consideran las implicaciones a largo plazo. Esta capacidad para pensar de manera crítica y estratégica puede ayudar a los empleados a mejorar su desempeño al proporcionarles una guía clara y bien informada. Además, los líderes intelectuales suelen fomentar una cultura de aprendizaje continuo, lo que puede incentivar a los empleados a desarrollar sus propias habilidades y conocimientos.

La metodología utilizada en este estudio presentó varias fortalezas. En primer lugar, el uso de un diseño no experimental y transversal permitió obtener una instantánea precisa de la relación entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral en un momento específico, lo que es adecuado para estudios descriptivos y correlacionales (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Este tipo de diseño es útil para identificar asociaciones entre variables y puede servir como base para

investigaciones futuras más detalladas. Además, la aplicación de cuestionarios validados y el uso de software estadístico avanzado como SPSS 26 aseguraron la precisión y confiabilidad de los datos recolectados (Pallant, 2020). La combinación de estos métodos permitió una recopilación y análisis de datos sistemáticos y rigurosos, lo que fortalece la validez de los hallazgos. Sin embargo, también hubo algunas debilidades en la metodología que deben ser consideradas. Una de las limitaciones principales fue la naturaleza transversal del estudio, que no permite establecer causalidad entre las variables. Para abordar esta limitación, futuras investigaciones podrían utilizar diseños longitudinales para examinar cómo las relaciones entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral evolucionan con el tiempo. Además, aunque el estudio se benefició del uso de una muestra aleatoria, la generalización de los resultados a otras empresas o sectores podría ser limitada debido a las características específicas de la constructora Conscimax S.A.C. Otra debilidad potencial es el uso de cuestionarios autoinformados, que pueden estar sujetos a sesgos de respuesta.

La relevancia de esta investigación en el contexto científico y social es significativa. En un entorno empresarial cada vez más competitivo y globalizado, entender cómo el liderazgo responsable puede mejorar el desempeño laboral ofrece valiosas implicaciones prácticas. Las empresas pueden beneficiarse de desarrollar programas de formación y desarrollo de liderazgo que enfatizan la importancia de la ética, la espiritualidad y la capacidad intelectual. Según Doh y Quigley (2021), invertir en el desarrollo de líderes responsables no solo mejora el rendimiento individual y organizacional, sino que también contribuye a una cultura corporativa más sólida y sostenible. Además, los resultados de este estudio pueden informar políticas y prácticas de recursos humanos, ayudando a las organizaciones a identificar y promover líderes que no solo son competentes en términos de habilidades técnicas, sino que también demuestran un fuerte compromiso con los valores éticos y la responsabilidad social. Esto es particularmente relevante en el contexto de la constructora Conscimax S.A.C., donde la implementación de estas estrategias podría llevar a mejoras significativas en el desempeño laboral y en la satisfacción de los empleados.

En conclusión, los hallazgos de este estudio proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en el campo del liderazgo y la gestión organizacional. Fomentar el liderazgo responsable en sus diversas dimensiones puede ser una estrategia efectiva para mejorar el desempeño laboral y el éxito empresarial en la constructora Conscimax S.A.C. y en otras organizaciones similares. Estos resultados destacan la importancia de continuar explorando y promoviendo prácticas de liderazgo éticas y responsables como medio para alcanzar un desarrollo organizacional sostenible y equitativo. Además, la investigación resalta la necesidad de un enfoque holístico en el desarrollo del liderazgo, que no solo aborde las habilidades técnicas y cognitivas, sino que también incorpore valores éticos y la espiritualidad, contribuyendo así a un entorno de trabajo más inclusivo y resiliente.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, determinar la relación del liderazgo responsable y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023, se concluyó que la correlación es estadísticamente significativa, con una significancia bilateral de 0.000. Además, el coeficiente de correlación de Pearson de 0.981 indicó una correlación positiva muy alta entre el liderazgo responsable y el desempeño laboral. Este resultado sugiere que a medida que se incrementan las prácticas de liderazgo responsable, también mejora el desempeño laboral de los empleados en la empresa. Esto es consistente con estudios previos que destacan la importancia del liderazgo ético y responsable para el éxito organizacional (Maak y Pless, 2020).
2. Por otra parte, en el primer objetivo específico, examinar la relación entre el liderazgo responsable personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, se concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa, con una significancia de 0.000. El coeficiente de correlación de Pearson de 0.910 indicó una fuerte relación positiva entre estas dos variables. En otras palabras, el liderazgo responsable personal, que se refiere a las acciones y comportamientos de los líderes individuales, tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores de Conscimax. Estos hallazgos respaldan la literatura existente que sugiere que los líderes que actúan con integridad y ética personal pueden inspirar y motivar a sus empleados, mejorando así su rendimiento laboral (Fry y Cohen, 2009).
3. Por otro lado, en el segundo objetivo específico, analizar la relación entre el liderazgo responsable espiritual y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, se concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa, con una significancia de 0.000. El coeficiente de correlación de Pearson de 0.868 indicó una correlación positiva considerable entre estas dos variables. Este resultado sugiere que el liderazgo responsable espiritual, que incluye aspectos como la empatía,

la compasión y un sentido de propósito compartido, tiene un impacto notable en el desempeño laboral. La literatura sugiere que los líderes que incorporan la espiritualidad en su estilo de liderazgo pueden crear un ambiente de trabajo más positivo y motivador, lo que a su vez mejora el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados (Reave, 2005; Benefiel, Fry y Geigle, 2014).

4. Por otra parte, en el tercer objetivo específico, determinar la relación entre el liderazgo responsable intelectual y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, se concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa, con una significancia de 0.000. El coeficiente de correlación de Pearson de 0.754 indicó una correlación positiva considerable entre estas dos variables. Este hallazgo sugiere que el liderazgo responsable intelectual, que implica la capacidad de tomar decisiones informadas y éticas, así como de innovar y resolver problemas de manera efectiva, influye positivamente en el desempeño laboral. Según García-Sánchez et al. (2020), los líderes intelectuales son capaces de analizar situaciones complejas y desarrollar estrategias que no solo abordan problemas inmediatos, sino que también consideran las implicaciones a largo plazo, lo que puede mejorar significativamente el rendimiento de sus equipos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se le recomienda a la Gerencia General de Conscimax S.A.C.: Implementar un liderazgo responsable en la gestión empresarial. Los resultados del estudio indicaron que el liderazgo responsable se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual puede llevar a una mayor productividad y rentabilidad para la empresa. Además, un liderazgo responsable puede mejorar la imagen y reputación de la empresa ante los clientes y la sociedad en general (Maak y Pless, 2020). Fomentar prácticas de liderazgo éticas y responsables no solo beneficia el rendimiento individual y colectivo, sino que también fortalece la cultura organizacional y contribuye a la sostenibilidad a largo plazo.
2. Se recomienda en el primer objetivo específico: Desarrollar habilidades de liderazgo responsable personal en los líderes de la empresa. Esto implica que los líderes deben actuar de manera ética y responsable tanto en su vida personal como profesional, y transmitir estos valores a sus subordinados. Según Fry y Cohen (2009), los líderes deben ser modelos a seguir para sus trabajadores, fomentando una cultura de responsabilidad y compromiso dentro de la empresa. La formación en ética y liderazgo puede ser una herramienta útil para lograr este objetivo, proporcionando a los líderes las competencias necesarias para influir positivamente en sus equipos y mejorar el rendimiento organizacional.
3. Se recomienda en el segundo objetivo específico: Fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y mejorar la comunicación interna. Los resultados del estudio indicaron que la comunicación efectiva y la participación de los trabajadores son factores clave para el éxito del liderazgo responsable en la empresa (Reave, 2005). Por lo tanto, se sugirió implementar mecanismos que promuevan la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y la comunicación abierta y transparente dentro de la organización. Esto puede incluir la creación de comités consultivos, encuestas de opinión y reuniones periódicas para discutir asuntos relevantes para la empresa.

4. Se recomienda en el tercer objetivo específico: Establecer políticas y prácticas de liderazgo responsable organizacional. Esto implica desarrollar políticas y prácticas que fomenten la responsabilidad social y ambiental, la transparencia y la ética empresarial. Según García-Sánchez et al. (2020), la empresa debe establecer objetivos claros en estas áreas y medir su desempeño en relación con dichos objetivos. Además, se debe comunicar de manera efectiva estas políticas y prácticas a los trabajadores, clientes y la sociedad en general. La adopción de un enfoque de liderazgo responsable puede contribuir a la construcción de una imagen positiva y a la mejora de la reputación corporativa.

5. Se recomienda en el último objetivo: Explorar más a fondo la relación entre diferentes dimensiones del liderazgo responsable y el desempeño laboral en otros contextos y sectores. La metodología utilizada en este estudio, aunque robusta, podría beneficiarse de diseños longitudinales que permitan observar cómo evolucionan estas relaciones a lo largo del tiempo (Pallant, 2020). Además, se sugirió investigar la influencia de otros factores, como la cultura organizacional y el clima laboral, en la efectividad del liderazgo responsable. Estas investigaciones pueden proporcionar una comprensión más completa y detallada del impacto del liderazgo responsable en el desempeño organizacional.

REFERENCIAS

- Antunes, A., & Franco, M. (2016). How people in organizations make sense of responsible leadership practices: multiple case studies. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(1), 126-152. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2014-0084>
- Asociación Bancaria del Perú. (2020). En mayo canales virtuales superan por primera vez a los presenciales. *Informe Bancario*, 352. https://www.asbanc.com.pe/Publicaciones/Asbanc_InfBancario_352.pdf
- Asrar, H., Chick, H., & Dibben, M. (2017). Responsible leadership and ethical decision-making. Published online, 63-81. <https://doi.org/10.1108/S1529-209620170000017009>
- Banco Mundial. (2020). Gestión de los impactos de la crisis del Covid-19 en el empleo: Opciones de política para el alivio y la reestructuración. *Jobs Working Paper*, 49. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34263>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bergman, M., Donovan, M., Drasgow, F., Overton, R., & Henning, J. (2014). Motowidlo et al.'s (1997) Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 21, 227–253. <https://doi.org/10.1080/0895928080213760>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. En Schmitt, N. y Borman, W. C. *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass
- Calderón, N., & Álvarez, N. (2016). Liderazgo responsable: una revisión de la literatura. Universidad del Rosario.

- Castillo-Ruano, J., Mejía-Espantoso, O., & Castillo-Mejía, C. (2017). Apuntes teóricos sobre la gestión empresarial hacia el liderazgo responsable desde el ámbito económico. *Dominio de las Ciencias*, 3, 848-864.
- Cerna, K. (2015). El estilo de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte, Escuela de Posgrado, Lima, Perú].
- Cervantes, H. (2005). Interpretaciones del coeficiente Alpha de Cronbach. *Avances en Medición*, 3, 9-28. <https://www.researchgate.net/publication/259392074>
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. Recuperado de <http://diu.unheval.edu.pe/revistas/index.php/riv/article/view/746/689>
- Cheng, K., Wei, F., & Lin, Y. (2019). The trickle-down effect of responsible leadership on unethical pro-organizational behavior: The moderating role of leader-follower value congruence. *Journal of Business Research*, 102, 34-43.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional* (3ra ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Covey, S. (1993). *El liderazgo centrado en principios*. Recuperado de <https://jesuitas.lat/uploads/el-liderazgo-centrado-en-principios/STEPHEN%20COVEY%20-%201993%20%20EL%20LIDERAZGO%20CENTRADO%20EN%20PRINCIPIOS.pdf>
- Cuba, J., Minaya, N., & Zumaran, A. (2018). El rol predictivo de los estilos de liderazgo sobre el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad financiera en el Perú. [Tesis de maestría, Universidad Del Pacífico, Escuela de Posgrado, Lima, Perú]. Recuperado de

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2500/Jackeline_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- D'Alessio, F. (2014). Liderazgo y Atributos gerenciales. Una Visión Global y estratégica. Pearson.
- Earle, E. (2021, 4 de febrero). Claves para liderar frente al 'renacimiento' del trabajo. Management y Empleo, Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/liderazgo-empresarial-covid-claves-para-liderar-frente-a-los-retos-del-trabajo-remoto-segun-ie-noticia/?ref=gesr>
- Escandón, D., & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. Estudios Gerenciales, 32(139), 137-145.
- Fernández, D. (2005). Reflexiones en torno a la responsabilidad social de las empresas, sus políticas de promoción y la economía social. Revista de economía pública, social y cooperativa, 53, 261-283.
- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: Una aproximación conceptual. INNOVA Research Journal, 2(4), 155-162.
- Gentilini, A., & Orton, I. (2020). Respuestas de protección social y trabajos ante el COVID-19: Un análisis en tiempo real de las medidas de los países. Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34263>
- Gilder, G. (s.f.). La economía de la fe. Recuperado de <https://www.cepchile.cl/cep/estudios-publicos/n-1-a-la-30/estudios-publicos-n-28/la-economia-de-la-fe>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). Mc-Graw Hill.
- Heshiki, E., & Ordóñez, P. (2020). El liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Centro. [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

Recuperado de
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653273/Heshiki_KE.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. (2020, 15 de junio). Empleo en Lima Metropolitana disminuyó en 2 millones 318 mil 300 personas durante el trimestre marzo-abril-mayo del presente año. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/empleo-en-lima-metropolitana-disminuyo-en-2-millones-318-mil-300-personas-durante-el-trimestre-marzo-abril-mayo-del-presente-ano-12253/>

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. (septiembre de 2020). Informe Técnico Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, N° 09. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-mercado-laboraljun-jul-ago-2020.pdf>

Lapo, M., & Jacome, M. (2011). Liderazgo ético y responsable. Recuperado de <https://www.researchgate.net/profile/Maria-Del-Carmen-Lapo>

Lázaro, N., & Romero, P. (2021). Liderazgo y desempeño laboral en la empresa constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/64087/Lázaro_CNB-Romero_VPV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Liechti, A. (2014). Collaboratories als wirksame Methode zur Ausbildung von verantwortungsvollen Führungskräften? [Tesis de maestría, University of St. Gallen]. Recuperado de http://www.nachhaltigkeit.unisg.ch/~media/internet/content/dateien/instituteundcenters/nh/masterarbeit_anna%20liechti_08606733.pdf?fl=de

Lozada, E. (2017). Hacia un liderazgo responsable: El bienestar organizacional para una gestión competitiva. Recuperado de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9000/LozadaEdwinDT2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maak, T., Pless, N., & Voegtlin, C. (2016). Business statesman or shareholder

advocate? CEO responsible leadership styles and the micro-foundations of political CSR. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joms.12195>

Martínez, H. (2011). *Liderazgo responsable* (1ra. ed.). Ecoe ediciones.

McCrae, R., & Costa, P. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. En J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality* (pp. 51-87). Guilford.

Miska, C., & Mendenhall, M. (2018). Responsible leadership: A mapping of extant research and future directions. *Journal of Business Ethics*, 148, 117–134. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2999-0>

Moreno, R. (2018). *Liderazgo responsable y desarrollo personal del personal subalterno de la Marina de Guerra del Perú, 2017*. [Tesis de maestría en gestión pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima, Perú].

Motowidlo, S., Borman, W., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71–83.

Muff, K. (2013). Developing globally responsible leaders in business schools: A vision and transformational practice for the journey ahead. *Journal of Management Development*, 32(5), 487-507.

Muff, K. (2016). The Collaboratory: A Common Transformative Space for Individual, Organizational and Societal Transformation. *Journal Corporate Citizenship*, 18(2), 91-108.

Muff, K., Liechti, A., & Dyllick, T. (2020). How to apply responsible leadership theory in practice: A competency tool to collaborate on the sustainable development goals. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27, 2254-2274.

Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). *Leadership styles*.

Advances in Management, 7(2), 57-62.

Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 12(36), 25-29.

Nullens, P. (2019). From spirituality to responsible leadership: Ignatian discernment and Theory-U. En *Leading in a VUCA World, Contributions to Management Science*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98884-9_12

Organización Internacional del Trabajo. (2020). La COVID-19 y el mundo del trabajo (Segunda edición. Estimaciones actualizadas y análisis). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf

PriceWaterhouseCoopers. (2020). Estudio-Benchmark-HR. Recuperado de <https://www.pwc.pe/es/assets/document/PwC-Estudio-Benchmark-HR.pdf>

Prieto, R., & Cazallo, A. (2016). Desarrollo organizacional y gestión humana en contextos globalizados. Recuperado de [https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2602/desarrollo%20organizacional%20y%20gesti%20n%20humana%20en%20contextos%20%20globalizados%20\(final\).pdf?sequence=1&isallowed=y](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2602/desarrollo%20organizacional%20y%20gesti%20n%20humana%20en%20contextos%20%20globalizados%20(final).pdf?sequence=1&isallowed=y)

Ruiz, I., & Vega, K. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. [Tesis de Licenciatura de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú]. Recuperado de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11845/Ruiz0Aguilar_Vega%20C%C3%B3ndor_Influencia_estr%C3%A9s_laboral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Superintendencia de Banca, Seguros y AFP del Perú. (2019). Estadísticas y publicaciones. Recuperado de <http://www.sbs.gob.pe/estadisticas-y-publicaciones/estadisticas-/sistema-financiero>

Szczepańska, W., Dacko, P., & Lis, A. (2015). Responsible leadership: A real

need or transient curiosity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 213, 546-551.

Toro, F. (2002). Desempeño y productividad. *Contribuciones de la psicología ocupacional*.

Varma, T. (2018). Responsible leadership and reputation management during a crisis: The cases of Delta and United Airlines. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04554-w>

Voegtlin, C., Patzer, M., & Scherer, A. (2012). Responsible leadership in global business: A new approach to leadership and its multi-level outcomes. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 1-16. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0952-4>

Waldman, D., & Galvin, B. (2008). Alternative perspectives of responsible leadership. *Organizational Dynamics*, 37(4), 327-341.

Yasin, R., Namoco, S., Jauhar, J., Abdul Rahim, N., & Ul Zia, N. (2020). Responsible leadership an obstacle for turnover intention. *Social Responsibility Journal*. <https://doi.org/10.1108/SRJ-03-2020-0092>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ OPERACIONAL

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|------------------------------|---|--|-----------------------------------|--|--------------------|
| Liderazgo responsable | Es definido por Martínez (2011) en su libro Liderazgo responsable, indicando que es la capacidad de impulsar y propagar la ética y la responsabilidad social en las organizaciones. Existe un nuevo paradigma de liderazgo responsable “ la influencia que ejerce un líder procede de la fuerza de su personalidad moral, de su visión social, de su espíritu de servicio a los demás y de su emprendimiento innovador” (p. 23) | El liderazgo responsable se define operacionalmente como un conjunto de comportamientos y prácticas de liderazgo que se caracterizan por tomar decisiones éticas y conscientes, considerando el impacto en todas las partes interesadas, incluyendo empleados, clientes, comunidad y medio ambiente. | Liderazgo responsable personal | Comprende lo que lo rodea | Ordinal |
| | | | | Ser racional | |
| | | | | Capaz de reflexionar | |
| | | | Liderazgo responsable espiritual | Vida espiritual | |
| | | | | Inspiración | |
| | | | | Transforma la realidad | |
| | | | Liderazgo responsable intelectual | Capacidades cognitivas | |
| | | | | Acceso a nuevas fuentes del conocimiento | |
| | | | | Ordenar información del conocimiento | |
| Desempeño laboral | Según Toro (2002) el desempeño laboral está relacionado a procesos, al conjunto de actividades y tareas enmarcados dentro de las normas establecidas para alcanzar los objetivos propuestos tomando en cuenta criterios de eficiencia, incentivos y recursos o contribuciones necesarias para garantizar la calidad de la relación desempeño-resultado. | El desempeño laboral se define operacionalmente como el nivel de efectividad, productividad y cumplimiento de responsabilidades que demuestra un empleado en su trabajo dentro de la constructora Consimax. | Desempeño contextual | Desempeño a los individuos | Ordinal |
| | | | | Desempeño en la institución | |
| | | | Desempeño de tareas | Productividad | |
| | | | | Disciplina | |

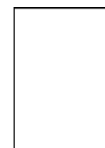
MATRIZ DE CONSISTENCIA

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | METODOLOGÍA |
|---|---|---|--|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis general | |
| ¿Cuál es la relación del liderazgo responsable y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023? | Determinar la relación del liderazgo responsable y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote. | Presenta una relación significativa el liderazgo responsable y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax. | <u>Tipo de investigación</u> Tipo: Aplicada |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis específicas | <u>Diseño de investigación</u> Diseño: Correlacional (No experimental) Enfoque: Cuantitativo" |
| ¿Cómo el liderazgo responsable personal se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023? | Examinar como el liderazgo responsable personal se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote. | Presenta una relación significativa el liderazgo responsable personal se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax. | <u>Poblacion</u> 122 empleados |
| ¿Cómo se relaciona liderazgo responsable espiritual con el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023? | Analizar cómo se relaciona liderazgo responsable espiritual con el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote. | Presenta una relación significativa el liderazgo responsable espiritual con el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax. | <u>Muestra</u> 93 empleados |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>¿Cómo se relaciona liderazgo responsable intelectual con el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023?</p> | <p>Determinar cómo se relaciona liderazgo responsable intelectual con el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote.</p> | <p>Presenta una relación significativa el liderazgo responsable intelectual con el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax.</p> | <p><u>Técnica e instrumento</u> Variable 1: Liderazgo responsable Variable 2: Desempeño laboral Instrumentos: Cuestionario Año: 2023</p> |
|--|--|--|---|

ANEXO 2: CUESTIONARIO VARIABLE LIDERAZGO RESPONSABLE

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SEDE CHIMBOTE



ESCALA VALORATIVA

I. DATOS INFORMATIVOS

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

II. OBJETIVO:

La presente escala valorativa tiene por objetivo, recoger información sobre el nivel de liderazgo responsable dentro de la empresa Conscimax S.A.C. Sus respuestas serán confidenciales.

| Nº | ITEMS | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---|---|---------|--------------|---------|------------|-------|
| D1 - Liderazgo responsable personal | | | | | | |
| 1 | Los líderes son capaces de entender lo que ocurre en su contexto | | | | | |
| 2 | El líder piensa racionalmente. | | | | | |
| 3 | Los líderes son capaces de reflexionar positivamente. | | | | | |
| 4 | Los Líderes tienen un alto sentido de pertenencia. | | | | | |
| 5 | El líder conoce claramente sus objetivos. | | | | | |
| 6 | Tiene capacidad reflexiva sobre las actividades que realiza. | | | | | |
| D2 - Liderazgo responsable espiritual | | | | | | |
| 7 | Los líderes son seres espirituales. | | | | | |
| 8 | El líder debe conocer de los objetivos a lograr. | | | | | |
| 9 | El líder necesita saber las actividades a realizar y conocer la contribución al logro de los objetivos | | | | | |
| 10 | Es consciente de las actividades que realiza en su trabajo | | | | | |
| 11 | Con las actividades cotidianas se puede transformar la realidad. | | | | | |
| 12 | Constantemente está en busca nuevas fuentes de información. | | | | | |
| D3 - Liderazgo responsable intelectual | | | | | | |
| 13 | Tiene la capacidad de ordenar toda la información que es importante. | | | | | |
| 14 | Tiene la capacidad de poder resumir lo que lee. | | | | | |
| 15 | Es usted una persona capaz de integrar la información del contexto para mejorar las actividades de trabajo. | | | | | |
| 16 | Es usted una persona que valora la relación con los demás. | | | | | |
| 17 | Se relaciona con su entorno real con actitud positiva. | | | | | |
| 18 | Cuando algún compañero de trabajo da una opinión diferente de la mía, tengo dificultades en aceptarla | | | | | |

ANEXO 3: CUESTIONARIO VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SEDE CHIMBOTE

ESCALA VALORATIVA



I. DATOS INFORMATIVOS

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

II. OBJETIVO:

La presente escala valorativa tiene por objetivo, recoger información sobre el nivel de desempeño laboral dentro de la empresa Conscimax S.A.C. Sus respuestas serán confidenciales.

| Nº | ITEMS | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------------------------------|---|---------|--------------|---------|------------|-------|
| D1- Desempeño contextual | | | | | | |
| 1 | Ayuda a otros que han estado ausentes | | | | | |
| 2 | Ayuda a otros que tienen fuertes cargas de trabajo | | | | | |
| 3 | Ayuda al supervisor con su trabajo (aunque no se lo haya pedido). | | | | | |
| 4 | Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus compañeros. | | | | | |
| 5 | Deja de hacer lo que está haciendo para ayudar a nuevos empleados | | | | | |
| 6 | Tiene un interés personal en los demás empleados. | | | | | |
| 7 | Comparte información laboral con sus compañeros de trabajo | | | | | |
| 8 | Asiste al trabajo por encima de las normas | | | | | |
| 9 | Avisa previamente cuando no pueda asistir al trabajo | | | | | |
| 10 | Se toma descansos en el trabajo no merecidos | | | | | |
| 11 | Pasa gran cantidad de tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales | | | | | |
| 12 | Se queja de cosas insignificantes en el trabajo | | | | | |
| D2- Desempeño de tareas | | | | | | |
| 13 | Conserva y protege la propiedad de la organización | | | | | |
| 14 | Se adhiere a las reglas informales concebidas para mantener el orden. | | | | | |
| 15 | Completa adecuadamente los deberes asignados | | | | | |
| 16 | Cumple con las responsabilidades especificadas en la descripción de cargo | | | | | |
| 17 | Realiza las tareas que se espera de él | | | | | |
| 18 | Reúne los requisitos formales del puesto de trabajo | | | | | |

ANEXO 4.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

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

Investigador (a) (es):

Bravo Lecca Sayuri Elizabeth Davila Palomino Roberto Alexander

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023.”, cuyo objetivo es determinar la relación del liderazgo responsable y el desempeño laboral en los trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa constructora Conscimax S.A.C.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se emplearán los recursos de forma directa y personalizada a los trabajadores administrativos de la constructora Conscimax S.A.C asegurando la privacidad y el anonimato de los participantes.
2. Durante el desarrollo y la aplicación de los recursos, se tomará precaución para no intervenir ni modificar el funcionamiento de la variable y sus dimensiones.
3. Antes de medir la variable y sus dimensiones, se llevará a cabo una prueba preliminar con 15 trabajadores de la constructora Conscimax S.A.C, cuyas respuestas serán sometidas a un análisis Alfa de Cronbach para evaluar su confiabilidad.
4. Los recursos se aplicarán mediante formularios de Google, enviando el enlace a través de correo electrónico o WhatsApp, y las respuestas se registrarán automáticamente en una hoja de cálculo de Google.
5. Posteriormente, los datos serán transferidos a hojas de cálculo de Excel y SPSS 26 para su correspondiente análisis y procesamiento.

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.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Alegre Cadillo José Alberto Fecha y hora: 13 de junio del 2023
17:56:30



ALEGRE CADILLO JOSÉ ALBERTO

GERENTE GENERAL

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

ANEXO 5.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | Prof. Dr. Jorge Gim Espinoza Torres |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | Doctor en administración |
| Institución donde labora: | Universidad Cesar Vallejo |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados |

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario sobre el liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023 |
| Autor: | Elaboración propia |
| Procedencia: | Universidad Cesar Vallejo sede Chimbote |
| Administración: | Elaboración propia |
| Tiempo de aplicación: | 1 aplicación |
| Ámbito de aplicación: | Empresa Conscimax S.A.C |
| Significación: | Escala de likert |

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|------------------|---|--|
| Escala de Likert | Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre | La Escala de Likert es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona. |

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario Servqual para medir las expectativas del servicio elaborado por Bravo Lecca Sayuri Elizabeth y Davila Palomino Roberto Alexander en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

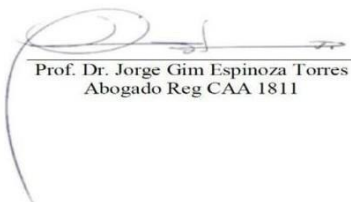
| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Primera variable: Liderazgo responsable

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Comprende lo que lo rodea | 1-2 | 4 | 4 | 4 | |
| Ser racional | 3-4 | 4 | 4 | 4 | |
| Capaz de reflexionar | 5-6 | 4 | 4 | 4 | |
| Vida espiritual | 7-8 | 4 | 4 | 4 | |
| Inspiración | 9-10 | 3 | 4 | 4 | |
| Transforma la realidad | 11-12 | 3 | 4 | 4 | |
| Capacidades cognitivas | 13-14 | 3 | 4 | 4 | |
| Acceso a nuevas fuentes del conocimiento | 15-16 | 4 | 4 | 4 | |
| Ordenar información del conocimiento | 17-18 | 4 | 4 | 4 | |

Segunda variable: Desempeño laboral

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Desempeño a los individuos | 1-5 | 3 | 4 | 4 | |
| Desempeño en la institución | 6-10 | 4 | 4 | 4 | |
| Productividad | 11-14 | 4 | 4 | 4 | |
| Disciplina | 15-18 | 4 | 4 | 4 | |



Prof. Dr. Jorge Gim Espinoza Torres
Abogado Reg CAA 1811

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80

% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 06.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre el liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | Mg. Adina Pamela Castillo Villanueva |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | Magister en administración |
| Institución donde labora: | Ministerio de Educación, Corte Superior de Justicia del Santa, Centro emergencia mujer |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados |

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario sobre el liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023 |
| Autor: | Elaboración propia |
| Procedencia: | Universidad Cesar Vallejo sede Chimbote |
| Administración: | Elaboración propia |
| Tiempo de aplicación: | 1 aplicación |

| | |
|-----------------------|------------------------|
| Ámbito de aplicación: | Empresa Coscimax S.A.C |
| Significación: | Escala de likert |

Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|------------------|---|--|
| Escala de Likert | Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre | La Escala de Likert es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona. |

Presentación de instrucciones para el juez:

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

A continuación, a usted le presento el Cuestionario Servqual para medir las expectativas del servicio elaborado por Bravo Lecca Sayuri Elizabeth y Davila Palomino Roberto Alexander en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Primera variable: Liderazgo responsable

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Comprende lo que lo rodea | 1-2 | 4 | 4 | 4 | |
| Ser racional | 3-4 | 4 | 4 | 4 | |
| Capaz de reflexionar | 5-6 | 4 | 4 | 4 | |
| Vida espiritual | 7-8 | 4 | 4 | 4 | |
| Inspiración | 9-10 | 4 | 4 | 4 | |
| Transforma la realidad | 11-12 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidades cognitivas | 13-14 | 34 | 4 | 4 | |
| Acceso a nuevas fuentes del conocimiento | 15-16 | 4 | 4 | 4 | |
| Ordenar información del conocimiento | 17-18 | 4 | 4 | 4 | |

Segunda variable: Desempeño laboral

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Desempeño a los individuos | 1-5 | 4 | 4 | 4 | |
| Desempeño en la institución | 6-10 | 4 | 4 | 4 | |
| Productividad | 11-14 | 4 | 4 | 4 | |
| Disciplina | 15-18 | 4 | 4 | 4 | |



ADINA PAMELA CASTILLO VILLANUEVA
Maestra de Gestión Pública
Abogada
Lic. En Psicología C.Ps. P 15910

| | |
|----------------|------------------|
| Significación: | Escala de likert |
|----------------|------------------|

Soporte teórico

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|------------------|---|--|
| Escala de Likert | Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre | La Escala de Likert es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona. |

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario Servqual para medir las expectativas del servicio elaborado por Bravo Lecca Sayuri Elizabeth y Davila Palomino Roberto Alexander en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |

| | | |
|--|------------------------------|--|
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Primera variable: Liderazgo responsable

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Comprende lo que lo rodea | 1-2 | 4 | 4 | 4 | |
| Ser racional | 3-4 | 4 | 4 | 4 | |
| Capaz de reflexionar | 5-6 | 4 | 4 | 4 | |
| Vida espiritual | 7-8 | 4 | 4 | 4 | |
| Inspiración | 9-10 | 3 | 4 | 4 | |
| Transforma la realidad | 11-12 | 3 | 4 | 4 | |
| Capacidades cognitivas | 13-14 | 3 | 4 | 4 | |
| Acceso a nuevas fuentes del conocimiento | 15-16 | 4 | 4 | 4 | |
| Ordenar información del conocimiento | 17-18 | 4 | 4 | 4 | |

Segunda variable: Desempeño laboral

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Desempeño a los individuos | 1-5 | 3 | 4 | 4 | |
| Desempeño en la institución | 6-10 | 4 | 4 | 4 | |
| Productividad | 11-14 | 4 | 4 | 4 | |
| Disciplina | 15-18 | 4 | 4 | 4 | |



Lenin A. Espinoza Valerio
ABOGADO
REG. CAL. N° 39276

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

ANEXO 08

Cálculo del tamaño de la muestra



Asesoría Económica & Marketing
Copyright 2009

Calculadora de Muestras

Margen de error:

5%

Nivel de confianza:

95%

Tamaño de Poblacion:

122

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Poblacion: 122

Tamaño de muestra: 93

Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$



ANEXO 09

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos – Liderazgo Responsable

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | | |
|----------------------|---|--------------------------------|---|--|---|--|--------------------------------------|--|--|---|--|---|--|---|---|---|--|--|----------|--|
| Nº ENCUESTADO | Las líderes son capaces de entender la que ocurre en su contexto. | El líder piensa racionalmente. | Las líderes son capaces de reflexionar profundamente. | Las líderes tienen un alto sentido de pertenencia. | El líder conoce claramente sus objetivos. | Tiene capacidad reflexiva sobre las actividades que realiza. | Las líderes son capaces de explicar. | El líder debe conocer de las actividades a lograr. | El líder necesita saber la actividad a realizar y conocer la contribución al logro de las actividades. | Es consciente de las actividades que realiza en su trabajo. | Con las actividades cotidianas se puede transformar la realidad. | Conscientemente en su curso conocer fuentes de información. | Tiene la capacidad de ordenar toda la información que es importante. | Tiene la capacidad de poder resumir lo que lee. | Es una persona capaz de incorporar la información del contexto para mejorar las actividades de trabajo. | Es una persona que voluta la relación con el mundo. | Se relaciona con su entorno real con actitud positiva. | Cuando alguien comparte de trabajo de una opinión diferente de la suya, tiende a discutirlo en su capacidad. | | |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 47 | |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 37 | |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 46 | |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 57 | |
| 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 58 | |
| 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 7 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 54 | |
| 8 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 35 | |
| 9 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 21 | |
| 10 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 54 | |
| 11 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 35 | |
| 12 | 1.12381 | 2.028571 | 1.12381 | 1.028571 | 1.552381 | 1.238095 | 0.495238 | 0.971429 | 1.380952 | 0.638095 | 0.780952 | 1.066667 | 1.695238 | 0.4 | 0.542857 | 0.409524 | 0.780952 | 0.695238 | 115.5949 | |

suma de varítem 17.9524
 k 93
 alfa 0.85388

Para considerar un instrumento confiable, debemos tener un

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α - Alfa de Cronbach
 K - Número de ítems
 Vi - Varianza de cada ítem
 Vt - varianza del total

| α | Interpretación |
|-------|----------------|
| > 0,9 | excelente |
| > 0,8 | bueno |
| > 0,7 | aceptable |
| > 0,6 | cuestionable |
| > 0,5 | malo |
| <=0,5 | inaceptable |

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 18 preguntas y se realizó a una muestra de 93 personas, con una escala de liker de 0 a 4, desde la categoría "Nunca" hasta la categoría "Siempre", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo

LEYENDA DE CODIGOS
 4=Siempre
 3=Casi siempre
 2=A veces
 1=Casi nunca
 0=Nunca



ANEXO 10

Validez y confiabilidad de los instrumentos De recolección de datos- Desempeño Laboral

| Nº ENCUESTADO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | |
|---------------|--|---|--|---|--|---|--|---|--|-------------------------------------|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---|---|---|--|---|----------|
| | Ayuda a otros que han estado ausentes. | Ayuda a otros que llenen fuentes, cargas de | Ayuda al supervisor con su trabajo (aunque no se lo haya | Toma parte de su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones laborales de sus | Deja de hacer lo que está haciendo para ayudar a nuevos empleados. | Tiene un interés personal en los demás empleados. | Comparte información laboral con sus compañeros de | Asiste al trabajo por encima de las normas. | Avisa previamente cuando no pueda asistir al | Se toma descansos en el trabajo, no | Pasa gran cantidad de tiempo manteniendo conversaciones telefónicas personales. | Se queja de cosas insignificantes, en | Conserva y protege la propiedad de la | Se adhiere a las reglas informales concebidas para mantener el orden. | Completa adecuadamente los deberes asignados. | Cumple con las responsabilidades especificadas en la descripción. | Realiza las tareas que se espera de él | Reúne los requisitos formales del puesto de | |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 47 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 37 |
| 90 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 35 |
| 91 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 92 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 54 |
| 93 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 35 |
| | 1.12381 | 2.028571 | 1.12381 | 1.028571 | 1.552381 | 1.238095 | 0.495238 | 0.971429 | 1.380952 | 0.638095 | 0.780952 | 1.409524 | 1.695238 | 0.780952 | 0.980952 | 1.114286 | 1.257143 | 0.809524 | 160.0346 |

| | |
|------------------|-------|
| suma de var/item | 20.41 |
| k | 93 |
| alfa | 0.882 |

Para considerar un instrumento confiable, debemos tener un

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α - Alfa de Cronbach
 K - Número de ítems
 Vi - Varianza de cada ítem
 Vt - varianza del total

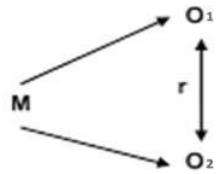
| α | Interpretación |
|-------|----------------|
| > 0,9 | excelente |
| > 0,8 | bueno |
| > 0,7 | aceptable |
| > 0,6 | cuestionable |
| > 0,5 | malo |
| <=0,5 | inaceptable |

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 18 preguntas y se realizó a una muestra de 93 personas, con una escala de liker de 0 a 4, desde la categoría "Nunca" hasta la categoría "Siempre", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo

| LEYENDA DE CODIGOS |
|--------------------|
| 4=Siempre |
| 3=Casi siempre |
| 2=A veces |
| 1=Casi nunca |
| 0=Nunca |

ANEXO 11.

Diseño del proyecto de investigación



Fuente: *Elaboración propia*

Donde:

M: Muestra; O1: Liderazgo responsable; O2: Desempeño laboral; r: Correlación

ANEXO 12

Distribución del personal de Conscimax S.A.C.

Tabla 1 Distribución del personal de Conscimax S.A.C.

| Área de labores | Cantidad (personas) |
|-----------------|------------------------|
| Administrativos | 28 |
| Supervisores | 27 |
| Operativa | 67 |
| Total | 163 |

ANEXO 13

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

| | |
|---|------------------|
| Nombre de la Organización: constructora Conscimax S.A.C | RUC: 20445342239 |
| Nombre del Titular o Representante legal: Alegre Cadillo José Alberto | |
| Nombres y Apellidos: Alegre Cadillo José Alberto | |

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

| | |
|--|---------------------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación: El liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023. | |
| Nombre del Programa Académico: Escuela profesional de administración | |
| Autor: Bravo Lecca Sayuri Elizabeth Davila Palomino Roberto Alexander | DNI: 76265094 72420931 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 13 de junio del 2023. 16:58:57

Firma y sello:



ALEGRE CADILLO JOSÉ ALBERTO

GERENTE GENERAL

ANEXO 14

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: 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, Davila Palomino Roberto Alexander Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Nvo. Chimbote – Perú

| Criterios de evaluación | Alto | Medio | Bajo | No precisa |
|--|---|-------|---|-----------------|
| I. Criterios metodológicos | | | | |
| 1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación. | Cumple totalmente | ---- | No cumple | ----- |
| 2. Establece claramente la población/participantes de la investigación. | La población/ participantes están claramente establecidos | ---- | La población/ participantes no están claramente establecidos | ----- |
| II. Criterios éticos | | | | |
| 1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación. | Los aspectos éticos están claramente establecidos | ---- | Los aspectos éticos no están claramente establecidos | ----- |
| 2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido. | Cuenta con documento debidamente suscrito | ---- | No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa. | No es necesario |
| 3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado. | Ha incluido el anexo | ---- | No ha incluido el anexo | ----- |

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya

Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas

Vicepresidente

Dr. José Germán Linares Cazola

Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon

Vocal 2



ANEXO 15

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Pro de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “El liderazgo responsable y su relación con el desempeño laboral en la constructora Conscimax S.A.C. Chimbote, 2023.”, presentado por los autores Bravo Lecca Sayuri Elizabeth y Davila Palomino Roberto Alexander, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

....., dedel 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya

**Presidente del Comité de Ética en Investigación Escuela Profesional de
Administración**

C/c

*Sr. Bravo Lecca Sayuri Elizabeth y Davila Palomino Roberto Alexander
investigador(es) principal(es).

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.