



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo y eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift
S.A.C, San Martín de Porres, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Tafur Monterola, Karen Mirella (ORCID: [0000-0003-1791-4178](https://orcid.org/0000-0003-1791-4178))

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (ORCID: [0000-0002-8917-1919](https://orcid.org/0000-0002-8917-1919))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente tesis se lo dedico a mis padres Guillermo Tafur y Ana Monterola por su comprensión y apoyo en cada paso de mi vida, a mi esposo Jorge Bautista Santillán por ser mi compañero de vida y haberme apoyado incondicionalmente a alcanzar mis metas y a mis adorados hijos, Alejandro, André y Abrianna Bautista Tafur, por ser los motivos de impulso a la superación.

Agradecimiento

Gracias a Dios por su bendición y protección que me permiten alcanzar todo lo que me he propuesto, al Dr. Víctor Dávila Arenaza por brindarme sus valiosos conocimientos y asesorías continuas para terminar exitosamente mi tesis y a la Universidad Cesar Vallejo por formarme como profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Variable X: Liderazgo agrupada.....	20
Tabla 2. Variable Y: Eficiencia laboral agrupada	20
Tabla 3. Valores de coeficiente correlación	21
Tabla 4. Prueba de hipótesis general.....	22
Tabla 5. Prueba de hipótesis 1.....	23
Tabla 6. Prueba de hipótesis 2.....	24
Tabla 7. Prueba de hipótesis 3.....	25

Resumen

El objetivo general de la investigación ha sido determinar la relación del liderazgo con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C; la metodología utilizada fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, método hipotético deductivo; la población total estuvo conformada por 60 colaboradores; la técnica para obtener los datos ha sido la encuesta y el instrumento un cuestionario de tipo Likert para las dos variables; el resultado obtenido después de un análisis descriptivo e inferencial se concluye que existe relación significativa de las variables liderazgo y eficiencia laboral.

Palabras clave: liderazgo, eficiencia, laboral, productividad.

Abstract

The general objective of the research has been to determine the relationship of leadership with the labor efficiency of the company Recoval Forklift S.A.C; The methodology used was applied type, quantitative approach, correlational descriptive level, non-experimental cross-sectional design, hypothetical deductive method; the total population was made up of 60 collaborators; The technique to obtain the data has been the survey and the instrument a Likert-type questionnaire for the two variables; The result obtained after a descriptive and inferential analysis concludes that there is a significant relationship between the variables leadership and work efficiency.

Keywords: leadership, efficiency, labor, productivity

.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mundo empresarial ha desarrollado un notorio progreso. La razón del crecimiento empresarial es el resultado visible de las habilidades que puede generar un gerente con liderazgo, dicha capacidad permite llegar a una notable eficiencia del personal conllevando al progreso de la organización. El beneficio empresarial de tener un buen liderazgo asegura que los integrantes de la empresa se sientan identificados y comprometidos en realizar sus funciones eficientemente.

Así mismo, la eficiencia en el trabajo no solo se trata de culminar una tarea, es poder contar con un personal adecuado y motivado por un líder que proporcione de manera asertiva la delegación de funciones que sean adecuadas para cada trabajador, permitiendo que la organización logre la mejora continua, el posicionamiento y se mantenga en el mercado.

En el contexto internacional, Díaz, Roncallo, López y González (2018) en su artículo científico expresan que el liderazgo es considerado una fuente de ventaja competitiva en la medida en que los líderes tienen la capacidad de impactar el desempeño individual y colectivo, impulsando la productividad y la competitividad organizacional. Es de vital importancia que todo negocio tome en cuenta que el liderazgo es un factor que permite mejorar el desempeño laboral del trabajador, organiza el trabajo en equipo y genera el éxito de toda organización. Asimismo, Ganga, Cassinelli, Piñones y Quiroz (2014) indicaron que la eficiencia organizativa se identifica si los propósitos trazados llegan a obtenerse con el menor costo y un tiempo menor al promedio establecido, llegando alcanzar el máximo nivel de calidad tangible.

En el contexto nacional, Campos y Ludeña (2017) propusieron en su investigación desarrollar un plan de soluciones tecnológicas que ayude a reducir el margen de error en la distribución de sus productos y genere un mejor desempeño de sus trabajadores, apoyados en el arte del liderazgo.

En el contexto local, la empresa Recoval Forklift es un negocio comercial dedicado a ventas, alquileres y reparaciones de montacargas, integrado principalmente por el entorno familiar del gerente en puestos gerenciales,

estableciendo un ambiente de confianza, sin embargo, la falta de liderazgo impacta negativamente en el rendimiento del personal de la organización. Por estas razones, la realidad problemática de la empresa Recoval Forklift radica en la ausencia de un líder que potencialice las habilidades de los colaboradores, deficiencia que genera constantes quejas de los clientes por la impuntualidad de sus servicios, desorden dentro del trabajo, carencia de motivación en el ambiente de trabajo y el compromiso de los colaboradores que se requiere para culminar sus tareas. Todos los aspectos señalados hacen que la empresa Recoval Forklift no se encuentre posicionado en el mercado.

Teniendo en cuenta los aspectos señalados, es pertinente realizar una investigación que permita precisar la relación que existe entre el liderazgo y eficiencia laboral; con dicho propósito planteamos el problema general y específicos siguientes:

Problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021?. Problemas específicos: 1) ¿Qué relación existe entre la influencia con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021?. 2) ¿Qué relación existe entre la comunicación con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021?. 3) ¿Qué relación existe entre la motivación con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021?.

Desde el punto de vista teórico, la investigación se ha justificado mediante una búsqueda detallada de las variables: liderazgo y eficiencia laboral con el propósito de conocer la relación existente entre las variables e hicieron sugerencias e hipótesis para futuros estudios. Desde el punto de vista metodológico, se ha diseñado un instrumento de investigación para recolectar datos y analizarlos, asimismo permitió conocer la relación de las variables estudiadas y se han conceptualizado cada variable y dimensiones con el respaldo científicos de autores reconocidos. Desde el punto de vista práctico, se propusieron diferentes estrategias del liderazgo y eficiencia laboral, donde la empresa considere implementar liderazgo que permita fortalecer las habilidades de los colaboradores generando un mejor desempeño para alcanzar los objetivos planteados de la organización.

Fomentando que este negocio, continúe en el mercado de servicios de montacarga. Todo ello en base a la información obtenida y procesada.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación del liderazgo con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021. Objetivos específicos: 1) Determinar la relación de la influencia con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021. 2) Determinar la relación de la comunicación con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021. 3) Determinar la relación de la motivación con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

La hipótesis general y específicas fueron: Existe relación significativa del liderazgo con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021. Hipótesis específicas: 1) Existe relación significativa de la influencia con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021. 2) Existe relación significativa de la comunicación con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021. 3) Existe relación significativa de la motivación con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los artículos científicos considerados como antecedentes de la variable liderazgo son los siguientes: Obal, Morgan, & Joseph (2020) tuvieron como objetivo dar a conocer la importancia que tiene el liderazgo en la cultura organizacional y sustentabilidad de nuevos productos. Concluyeron que el liderazgo mejora la capacidad de producción de los colaboradores alcanzando la eficiencia que se requiere en las organizaciones para integrar nuevos productos en el mercado. Begum & Khan (2020) propusieron como objetivo realizar un análisis del nivel de éxito que proporciona el liderazgo en el entorno empresarial. Concluyeron que el liderazgo alcanza un nivel positivo siendo capaz de direccionar eficientemente una organización.

También, Pasha, Poister, Wright & Thomas (2017) propusieron como objetivo demostrar el impacto que genera contar con el liderazgo transformacional en las organizaciones públicas. Concluyeron que el estilo de liderazgo transformacional es el más indicado para reformar el contexto soporífero de las organizaciones. Raeisi & Amirnejad (2017) tuvieron como objetivo principal indagar el efecto del liderazgo organizacional en la destreza organizacional de la Compañía National Iranian Drilling. Concluyeron que el liderazgo organizacional, adapta fácilmente un entorno vanguardista enfocado en abordar nuevas herramientas tecnológicas que permita un mejor rendimiento empresarial.

Asimismo, Fischer & Schultz (2017) propusieron como objetivo principal profundizar el modelo de empoderamiento que ayude a responder cuales son las ventajas del liderazgo. Concluyeron que emplear investigaciones de bases teóricas enriquece las cualidades del liderazgo organizacional permitiendo transmitir los mensajes de manera eficaz para poder llevar a cabo los objetivos planteados por la empresa. Shafique & Loo-See (2017) tuvieron como objetivo entender los beneficios que otorga contar con estilos distintos de liderazgo en estos tiempos. Concluyeron que los constantes cambios en el entorno empresarial obligan a comprender que cual fuese el estilo de liderazgo y se enfoque en solucionar la necesidad de la empresa siempre resultará fructuoso.

Además, Stor & Haromszeki (2019) quienes tuvieron como objetivo principal dar a conocer la importancia del liderazgo en las empresas multinacionales en

Polonia. Concluyeron que el liderazgo es el factor principal y el modo pertinente de obtener un recurso humano motivado y competente que acompañe y contribuya al continuo éxito de estas compañías. Andreu, Sweet & Carter (2020) propusieron como objetivo dar a conocer tres habilidades bien marcadas que puede desarrollar el liderazgo si se base a experiencias de años anteriores. Concluyeron que el liderazgo son habilidades que generan influencia y mayor impacto si se maneja con autorreflexiones, experiencias y se complementa con el profesionalismo. Ruben & Gigliotti (2017) tuvieron como propósito mostrar aproximaciones teóricas del liderazgo y su vínculo con la comunicación organizacional. Concluyeron que el interés de conocer la psicología social dentro de las organizaciones permitió identificar la influencia que ejercían los líderes en la productividad, además señalan que la comunicación asertiva permite desarrollar una mejor dinámica organizacional.

También, Narayanan & Rajaratnam (2019) tuvieron como objetivo comprender el efecto de los distintos tipos de liderazgo en la calidad del servicio. Concluyeron que debido a los constantes cambios que presenta el entorno empresarial se debe comprender que las necesidades de las organizaciones son distintas a otras por ello es indispensable dirigir la atención en reconocer que tipo de liderazgo es el indicado para mejorar y promover la satisfacción del cliente. Renko, Tarabishy, Carsrud & Brännback, M. (2015) propusieron como objetivo investigar cuales son las razones de los constantes cambios que se somete el liderazgo empresarial. Concluyeron que las organizaciones emprenden distintos retos, construyéndose nuevas oportunidades en el mercado por lo cual requiere de un líder comprometido que acompañe fielmente el espíritu empresarial.

Además, Wei, O'Neil & Zhou (2020) tuvieron como objetivo conocer la eficacia que genera la integridad moral de los gerentes y el liderazgo que se transmite a los colaboradores. Concluyeron que la integridad de una líder afecta directamente al desarrollo de funciones de los trabajadores ya que de acuerdo a sus actos se obtiene el aprecio y la confianza que le permitirá ejecutar estrategias para influenciar al entorno interno de una organización. Zamin & Hussin (2021) propusieron como objetivo demostrar el efecto que genera los estilos de liderazgo y clima laboral en la eficiencia y compromiso organizacional. Concluyeron que

según los estilos de liderazgo que se desarrollen y se mantengan en el entorno laboral genera el éxito o fracaso de toda organización, revelando la importancia de mantener un ambiente agradable y óptimo para los colaboradores ya que depende de ello, se alcanzará los resultados que requiere la empresa.

Asimismo, Voegtlin, Walther & Schwab (2020) propusieron como objetivo desarrollar una nueva teoría del liderazgo considerando la responsabilidad con relación a tres roles principales que permiten destacar la experiencia, orientación y motivación del líder. Concluyeron que el liderazgo responsable aborda efectivamente la percepción de los empleados, impulsando la empatía del líder y posicionando un nuevo modelo en las organizaciones.

Las tesis a nivel internacional consideradas como antecedentes de la variable liderazgo son las siguientes: Calle (2019) propuso como objetivo dar a conocer los rasgos del liderazgo transformacional que existe en un hospital. Concluyó que el ambiente gerencial cuenta con profesionales que efectúan distintas técnicas para generar un trabajo agradable realizando sus funciones cotidianas de labor, sin embargo, se consideró pertinente investigar nuevas estrategias para direccionar la eficiencia de los colaboradores.

Jodar (2014) propuso como objetivo investigar la existencia del liderazgo en directivos de un centro de salud en Barcelona y si existe una relación con la satisfacción laboral. Concluyó que existe distintos estilos de liderazgo por cada área gerencial así mismo los resultados demostraron que el género de los directivos influye en el tipo de liderazgo que puedan ejercer, asumiendo diferencias en la delegación de funciones a su personal a cargo, generando cierto grado de insatisfacción laboral. Cruz (2017) tuvo como objetivo principal identificar la importancia del liderazgo transformacional en las organizaciones. Concluyendo que el entorno empresarial cual sea el rubro que desempeñen, manifiestan constantes cambios, ya sea por las innovaciones o nuevas necesidades del consumidor evidenciando que se requiere con urgencia un estilo de liderazgo que se adapte a ello, centrando toda atención en el liderazgo transformacional porque evidencian que son adaptables a cualquier cambio que pueda surgir, sin embargo, aún no se cuenta con un estudio veraz de este nuevo estilo de liderazgo.

La tesis a nivel nacional consideradas como antecedentes de la variable liderazgo son los siguientes: Peña (2017) planteó como objetivo principal conocer el desarrollo del liderazgo transformacional y el vínculo con el compromiso organizacional. Concluyó que el liderazgo transformacional transmite compromiso dentro de la empresa ZAMM permite mejorar los procesos de abastecimiento y repartición de sus productos en Huaraz. Silva (2018) su investigación tuvo como objetivo analizar la relación de liderazgo y el desempeño laboral. Concluyó que el liderazgo es un método efectivo y necesaria en toda organización porque permite tomar buenas decisiones favoreciendo el rendimiento del personal. Ascencio (2018) su investigación tuvo como objetivo principal analizar el propósito de la relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en las Municipalidades. Concluyó que el propósito del liderazgo es desarrollar una comunicación asertiva, motivación y confianza en los equipos de trabajo formando un mayor compromiso en los colaboradores generando un buen desempeño laboral.

Los artículos científicos considerados como antecedentes de la variable eficiencia laboral son los siguientes: Янченко, Головко-Марченко, Тихомирова, & Ярецъ (2020) tuvieron como objetivo conocer cómo se debe aprovechar el potencial de los empresarios o trabajadores que realizan sus actividades comerciales en un mismo entorno sea en oficina o casa. Concluyeron que mientras los colaboradores puedan sentirse cómodos en su espacio de trabajo su eficiencia aumenta y esto se puede dar a través de la flexibilidad empresarial, acceso a la innovación o creación y el trabajo con personas afines. Lin & Hong (2020) quienes tuvieron como objetivo proponer un modelo de red combinado DEA para desarrollar la eficiencia en las entidades aéreas en China continental y Taiwán. Concluyeron que el modelo que se pretende desarrollar permitirá que las compañías funcionen eficientemente a través de nuevas tecnologías.

También, Arando, Gago, Jones & Kato (2015) tuvieron como objetivo iniciar un análisis de la eficiencia de los trabajadores de Eroski, una empresa cooperativa que cuenta con tres tiendas de distintos mecanismos. Concluyeron que la eficiencia de los colaboradores de estos grupos se ve influenciado por el factor económico, quiere decir que el desempeño que realiza el personal es el reflejo al descontento salarial que perciben. Langemeier (2018) propuso como objetivo dar a conocer la

eficiencia laboral y que productivos son los colaboradores de una granja de cultivo, señalando que la eficiencia y productividad se relacionan dependiendo de las condiciones de trabajo como el tamaño de la finca, las maquinarias empleadas para realizar las labores y la rentabilidad que tengan las granjas. Concluyó que la eficiencia de los granjeros depende y su productividad dependen significativamente, además las empresas del sector granjero o cualquier rubro deben tener en cuenta la edad del operador, tamaño de la finca, la intensidad de las labores de cultivo y disposición de maquinarias agrícolas que hagan más dinámico las funciones de los granjeros.

Además, Nai-Hsin (2017) tuvo como objetivo dar a conocer que la eficiencia en una organización puede medirse a través de una red neuronal artificial que permita que las industrias o empresas de construcción o de cualquier sector puedan tener y medir el desempeño de los colaboradores y que tengan en cuenta que mientras eficientes sean sus colaboradores los resultados de la empresa serán los esperados. Concluyó que la eficiencia en una organización es un proceso de adaptación al personal a comprometerse con la empresa direccionadas por un buen líder que los motive, estructuras de funciones, flexibilidad para que se adapten a cambios, reglas organizativas y también implemento una red neuronal artificial de retro propagación de velocidad de aprendizaje siendo esta una gran herramienta para que las entidades puedan predecir desempeños y eficiencias de cada trabajador.

Asimismo, Rui & Zhemin (2019) propusieron como objetivo investigar sobre la eficiencia laboral de las organizaciones de transportes marítimos. Concluyeron que la eficiencia juega un rol indispensable en el rendimiento de las actividades de las empresas estudiadas, reflejando el poder que representa contar con un personal competente que permita maximizar la producción. Robinson, Dib, Mclarty, Shaikh, Cheeti, Zhou, Ghasemi, Schrader, Wang & Miller (2020) tuvieron como objetivo comparar la eficiencia y rendimiento del personal que trabaja con residentes y el personal que realizan sus trabajos solos en el área de emergencias de un hospital. Concluyeron que la eficiencia por los asistentes que desempeñan sus trabajos solos genera un mejor rendimiento porque permite realizar sus funciones sin cuestionamientos, por otro lado, trabajar con residentes dentro de emergencias

disminuyo el desempeño y eficiencia en el cumplimiento de funciones, demostrando que la eficiencia en el trabajo comprende en la comodidad que el entorno puede brindar al colaborador.

También, De Souza, Monteiro., Dos Santos., Da Silva, Lima & Silveira (2020) tuvieron como objetivo evaluar la eficiencia de diferentes modelos de guantes para reducir la vibración que se transmite por los micro tractores cultivadores de una empresa de agricultura, puesto que estos recursos protegen a los operarios y son también determinantes en el desempeño laboral porque podrían tener riesgos como vibraciones que puedan comprometer su salud especialmente sus manos, brazos y rendimiento de los colaboradores. Concluyeron que ningún modelo de guantes que analizaron en la organización estuvieron en óptimas condiciones. Debido a ello, sugirieron a las empresas ofrecer buenas condiciones de trabajo a sus operarios con equipos de protección y recursos que los ayuden a realizar bien sus funciones, esto generará mayor compromiso y eficiencia en lo que se le encomiende a cualquier operario porque tendrán la seguridad que la empresa también vela por su bienestar.

Además, Horne (2017) tuvo como objetivo brindar diferentes recomendaciones para que los gerentes de las organizaciones puedan evaluar el desempeño y la participación de los colaboradores y por ende determinar qué tan eficientes son. Concluyó que mientras las empresas mantengan motivados a sus trabajadores y con las herramientas necesarias para que puedan cumplir sus tareas asignadas, estos realizaran sus funciones de forma más eficiente, también resaltó que los recursos utilizados por las empresas pueden ser los menos costosos, pero que aseguren cumplir con la calidad del producto, requisitos y expectativas del cliente. Zhang, Tone & Lu (2018) manifestaron como principal objetivo mejorar la capacidad financiera y eficiencia operativa de hospitales en Japón y así mejorar los índices de desempeño de los trabajadores, por ende, generar mayores ganancias. Concluyeron que existe una gran necesidad que las empresas realicen políticas de salud que se adapten a la región de acuerdo con los requerimientos de los hospitalizados y clientes.

Asimismo, Csortan, Ward & Roetman (2020) propusieron como objetivo investigar la productividad, eficiencia de administrar los recursos y ahorros

financieros de los huertos de familias australianas. Concluyeron que el desarrollo de las actividades de jardinería forma un constante crecimiento financiero sin embargo no existe un registro adecuado de medición de las entradas y salidas de los recursos, descubriendo que los jardines más pequeños requieren mayores insumos y registran un mayor rendimiento por unidad de área a su vez la mano de obra es reducida por lo cual la eficiencia del recurso humano es el ideal y no evidencia costos adicionales. Nazarko, & Chodakowska (2017) propusieron como objetivo estudiar la eficiencia técnica de los datos y análisis del método de frontera estocástica en el mercado de la construcción europea, desarrollando los modelos de acuerdo a los productos requeridos por la demanda, con el propósito de observar la eficiencia en los costos de mano de obra y las tasas de rotación de la organización.

Además, Zhang, Wang, Lou & Zhong (2021) propusieron como objetivo investigar la eficiencia de la producción de cereales y la importancia que presenta en la economía China. Concluyeron que la producción de granos manifiesta una disminución significativa en los últimos años, manifestando pérdidas por la descomposición del producto, asociado a una deficiencia en la gestión productiva la sociedad China demostrando que la incapacidad de un área repercute en toda la organización. Xue, & Xiubin (2020) propusieron como objetivo estudiar el impacto de la fragmentación y sistema de cultivo de la tierra en la eficiencia y productividad de granos en el norte de China, recogiendo ejemplos de condados cercanos con el mismo rubro. Concluyeron que la fragmentación de la tierra generó un impacto positivo en la producción y rendimiento de la explotación de granos. Este estudio refleja cuatro modelos que contribuyeron a la eficiencia y el correcto funcionamiento del sistema.

Las tesis a nivel internacional como antecedentes de la variable eficiencia laboral son las siguientes: Muñoz (2015) tuvo como principal objetivo investigar la eficacia del liderazgo y rendimiento en un hospital de Chile. Concluyendo que la eficacia en el manejo de los equipos se debe a la comunicación y acompañamiento de los líderes que intervienen con observaciones constructivas en el rendimiento del personal de cada área. Nieto (2017) tuvo como principal objetivo analizar la relación de ética y eficiencia en organizaciones de inserción laboral. Concluyendo

que la ética profesional es un valor agregado que motiva a establecer buenas relaciones entre colaboradores facilitando la eficiencia en el trabajo. Arbelo (2016) tuvo como principal objetivo analizar la eficiencia de los costos y beneficios de 838 empresas hoteleras españolas. Concluyó que de acuerdo al personal eficiente que gestione las entidades hoteleras influye en la capacidad de producción estableciendo que los ingresos sean mayores que sus costos.

La tesis a nivel nacional consideradas como antecedentes de la variable eficiencia laboral son las siguientes: Palacios y Sánchez (2016) tuvieron como objetivo determinar la optimización de la eficiencia laboral en los empleados de una clínica, se utilizó la metodología de tipo descriptivo explicativo. Concluyendo que el éxito depende del compromiso y la optimización de la eficiencia laboral de los colaboradores. Flores (2016) su investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación del proceso de selección y la eficiencia laboral de los trabajadores de Caja Piura. Concluyeron que el proceso de selección de personal es una herramienta efectiva y necesaria que genera mayor productividad y permite mejorar en la eficiencia laboral. Gardini y Sangama (2018) tuvieron como propósito dar a conocer la importancia de gestión gerencial y como impacta con la eficiencia laboral de los colaboradores. Concluyeron que el crecimiento de toda organización depende de una buena gestión gerencial a través de la comunicación permanente para evitar errores y concluir eficientemente las tareas.

La teoría científica relacionada con la investigación es: Teoría de Contingencia. Fiedler (1964) propuso la teoría para dar a conocer un estudio detallado de las conductas de las personas dentro de las organizaciones, de esta forma identificó las razones por el cual el liderazgo adopta nuevas posturas con el propósito de orientar hacia la eficiencia productiva, frente a los continuos cambios de innovación que adquiere el entorno empresarial.

Los enfoques teóricos, conceptos y definiciones relacionados con la variable liderazgo son los siguientes: Kotter (1999) definió que el liderazgo es una estrategia que genera compromiso al seguidor a involucrarse en la visión de la organización, delegando responsabilidades que permitan vencer las dificultades que se puedan presentar dentro del ámbito organizacional para llegar alcanzar al éxito que se pretende. Tracy (2014) definió que el liderazgo es la visión que inspira y promueve

a mujeres y hombres alcanzar un propósito, permitiendo elevar las capacidades positivamente impulsando en cada persona a tomar acciones que les genere bienestar. Majiluf (2019) refirió que el liderazgo es la capacidad de poder focalizar el bienestar del personal a cargo, influenciando sutilmente en el comportamiento del colaborador sin alterar su identidad, impulsando a continuar los trabajos con efectividad que requiere la empresa.

Por otro lado, Lusthaus (2002) definió eficiencia laboral es la proporción que refleja una comparación entre los resultados logrados y los costos sufragados para el cumplimiento de las metas. Según Andrade (2005) definió la eficiencia como un término que se trabaja para medir la calidad o capacidad del desarrollo de un sistema o bien económico, para cumplir con los objetivos, minimizando el empleo de recursos. Sander (2002) definió que la eficiencia es el criterio económico que enfoca a la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, lo que se sustenta con Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes definieron que la investigación aplicada consiste en dar solución a problemas existentes en el ambiente de estudio.

3.1.2. Enfoque

El enfoque de esta investigación ha sido cuantitativo, el mismo que se sustenta con Hernández et al. (2014), quienes definieron que el enfoque cuantitativo utiliza datos numéricos para que sean procesados estadísticamente y el objetivo que cumple es fijar el comportamiento de las variables para que se prueben teorías.

3.1.3. Nivel

El nivel de la investigación ha sido descriptivo correlacional, dicha aseercción se sustenta con Hernández et al. (2014), quienes definieron que las investigaciones descriptivas buscan detallar características de fenómenos identificados en una determinada población. Es correlacional porque buscará relacionar variables o conceptos determinados en el contexto de estudio.

3.1.4. Diseño

El diseño de investigación ha sido, no experimental, esto se afirma con Hernández et al. (2014) quienes definieron que los diseños no experimentales permiten observar y analizar los fenómenos en su contexto natural del estudio sin realizar manipulación de las variables. Es de corte transversal porque los datos serán conseguidos en un solo momento.

3.1.5. Método

El método de la investigación ha sido hipotético deductivo, el mismo que se sustenta con Bernal (2020) quien expresa que el método de investigación hipotético – deductivo es un procedimiento que permite deducir conclusiones y se probarán hipótesis planteadas en el estudio.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable X: Liderazgo

Según Kotter (1999) define que el liderazgo es una estrategia que genera compromiso al seguidor a involucrarse en la visión de la organización, delegando responsabilidades que permitan vencer las dificultades que se puedan presentar dentro del ámbito organizacional para llegar alcanzar al éxito que se pretende.

Dimensión 1: Influencia

Según Luxor (2017) La influencia es la habilidad de ejercer poder sobre otra persona generando cambios en su conducta.

Indicadores: Logro, Trabajo en equipo, Compromiso.

Logro

Es el alcance exitoso de metas personales.

Trabajo en equipo

Es un grupo humano integrados para alcanzar metas en común.

Compromiso

Es la capacidad de involucrarse con esfuerzo, dedicación y desempeño en el trabajo.

Dimensión 2: Comunicación

Según D'Ambra (2016) La comunicación es un proceso de información con influencia recíproca.

Indicadores: Descendente, Ascendente, Horizontal.

Descendente:

Es una comunicación descendente cuando aborda un mensaje jerárquico, del nivel directivo de la organización al colaborador.

Ascendente:

Es una comunicación ascendente cuando el colaborador dirige un mensaje al jefe inmediato o directivo de la empresa.

Horizontal:

Es una comunicación horizontal cuando se permite desarrollar mensajes por el personal ya sea subordinados y jefes de una organización.

Dimensión 3: Motivación

Según De la Rosa (2019) La motivación es la capacidad de estimular la conducta de una persona para lograr un mejor rendimiento y conseguir los objetivos de la organización.

Indicadores: Reconocimiento, Incentivos, Herramientas.

Reconocimiento:

Es la acción de reconocer el buen trabajo efectuado por el colaborador.

Incentivos:

Es la actividad que puede ofrecer la organización con el fin de motivar al trabajador y mejorar el rendimiento de sus tareas.

Herramientas:

Es el mecanismo que facilita la gestión de una empresa.

3.2.2. Variable Y: Eficiencia laboral

Según Sander (2002) define que la eficiencia es el criterio económico que enfoca a la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.

Dimensión 1: Recursos

Según Rodríguez (2007) Los recursos son los medios disponibles de una empresa que permite producir por medio de tres recursos organizacionales bienes o servicios frente a la necesidad de satisfacer una demanda.

Indicadores: Capital humano, Económico, Tecnológico.

Capital humano:

Es la capacidad que tiene el colaborador de generar valor por su trabajo dentro de una empresa.

Económico:

Es el recurso compuesto por bienes materiales e inmateriales que permite ofrecer valor al proceso productivo de la organización.

Tecnológico:

Es el recurso intangible que genera eficiencia y facilita los procesos productivos que requiere una empresa.

Dimensión 2: Esfuerzo

Según Quirós (2013) El esfuerzo es la acción de emplear gran fuerza ya sea física o mental con el fin de ejecutar un trabajo destacado.

Indicadores: Fisiológico, Emocional, Cognitivo.

Fisiológico:

Es la actividad física que se ve sometida la persona para desarrollar funciones en su jornada laboral.

Emocional:

Es la capacidad de involucrar el estado de ánimo y sentimientos de forma personal dentro de un determinado lugar.

Cognitivo:

Es el desempeño intelectual que nos permite procesar información para desarrollar tareas.

Dimensión 3: Tiempo

Según González (2012) Tiempo es la magnitud física que permite controlar procesos y resultados sujeta a una gestión coordinada dentro de un determinado periodo.

Indicadores: Asistencia, Puntualidad, Organización.

Asistencia:

Es el acto habitual de presentarse en un determinado lugar.

Puntualidad:

Es la cualidad que permite coordinar cronológicamente el cumplimiento de tareas en un determinado tiempo.

Organización:

Sistema de orden que genera facilidad en desarrollar actividades concretas.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: La población para la investigación estuvo constituida por 60 colaboradores de la empresa Recoval Forklift, para efectos de la investigación se consideró la totalidad de los colaboradores de dicha empresa.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) definieron que la población es un conjunto de personas que conforman características similares.

Criterios de inclusión: Personal con contrato indefinido y eventual con cargos directivos, profesionales y técnicos.

Criterios de exclusión: No se consideró personal de limpieza.

3.3.2. Unidad de análisis: Persona natural considerado como colaborador(a) de la empresa Recoval Forklift.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó para la recolección de datos ha sido la encuesta, lo que se sustenta con el libro de Metodología de Investigación Científica de Bernal (2010) quien define que encuesta es una técnica que permite obtener datos de las personas a través de preguntas que se presentan en un cuestionario.

3.4.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó para recoger datos ha sido un cuestionario, el mismo que se sustenta con el libro de Metodología e Investigación Científica de Hernández, Fernández & Baptista (2014) quienes nos indican que un cuestionario debe estar compuesto por un conjunto de preguntas que permitirán medir las variables de investigación.

Validez de instrumento: El instrumento de la investigación ha sido validado por reconocidos expertos. Para este propósito, se solicitó la revisión de tres docentes con grado de maestría o doctorado quienes presentaron su conformidad, lo cual está referenciado en el anexo 3. Lo expresado, se sustenta con los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes definen que la validez es el grado en el que un instrumento de investigación presenta veracidad en las variables que se pretenden medir.

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del instrumento de investigación se obtuvo a través del estadístico del Alfa de Cronbach a 10 sujetos del estudio y se realizó el procesamiento de datos en el programa SPSS para, el resultado de esta acción se muestra en el Anexo 4 y tuvo un índice de confiabilidad de 0.824. Dicho índice es considerado de acuerdo al coeficiente de confiabilidad como: Bueno, que hace comprender que las preguntas fueron entendidas por los encuestados.

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen que la confiabilidad es el grado en el que un instrumento indica resultados que sean congruentes y veraces.

3.5. Procedimientos

3.5.1. Se coordinó con el administrador para solicitar autorización y consentimiento de investigación referido a la empresa quien autorizó mediante un documento, el mismo que se adjunta en el Anexo 5.

3.5.2. La fuente de investigación fueron 60 colaboradores

3.5.3. Los colaboradores fueron localizados en sus áreas de trabajo.

3.5.4. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario que se entregó a los 60 colaboradores manera presencial.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Método descriptivo, consistió en el análisis de las tablas y gráficas de frecuencias obtenidas del programa SPSS a nivel de variables y dimensiones la misma que se sustenta con los siguientes autores Hernández, Fernández & Baptista (2014) quienes afirman que el método descriptivo detalla las puntuaciones, datos y las variables de estudio que comprenden la distribución de frecuencia entre otros.

3.6.2. Método de análisis inferencial, consistió en una revisión detallada y ordenada de las pruebas de hipótesis mediante un estadístico a nivel general y específicos lo que se sustenta con Hernández, Fernández & Baptista (2014) los que definen que el análisis inferencial se puede ordenar de acuerdo a las hipótesis respectivas.

3.7. Aspectos éticos

Conservando la ética en todos los aspectos posibles, teniendo como finalidad asegurar la reserva de los colaboradores para no vulnerar su derecho y preservando la transparencia con la información reglamentada en la guía académica y respetando las normas APA. Es preciso mencionar que esta investigación se desarrolló tomando en cuenta los principios éticos como son: honestidad, respeto, confidencialidad y objetividad. Así como practicando los valores de la Universidad Cesar Vallejo, que son autonomía, justicia, libertad, beneficio y no maleficencia.

IV. RESULTADOS

4.1. Descriptivos

4.1.1. Tabla de frecuencia agrupadas de la variable Liderazgo

Tabla 1

Variable X: Liderazgo agrupada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	1,7	1,7	1,7
	A VECES	58	96,7	96,7	98,3
	SIEMPRE	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los clientes de la empresa Recoval Forklift S.A.C, que muestra la tabla 1, referente a que si en la organización se desarrolla el liderazgo que agrupa las dimensiones: influencia, comunicación y motivación el resultado es el siguiente; El 96,7% consideraron a veces, el 1,7% siempre y el 1,7% casi nunca.

4.1.2. Tabla de frecuencia agrupadas de la variable Eficiencia laboral

Tabla 2

Variable Y: Eficiencia laboral agrupada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	53	88,3	88,3	88,3
	SIEMPRE	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a la información obtenida de la encuesta que se realizó a los clientes de la empresa Recoval Forklift S.A.C, que se observa en la tabla 2, referente a que si en la empresa se desarrolla la eficiencia laboral que agrupa las dimensiones: recursos, esfuerzo y tiempo el resultado es el siguiente; El 88,3% consideraron que a veces y el 11,7% siempre.

4.2. Inferenciales

Coeficiente de correlación, condiciones y regla de decisión

4.2.1. Coeficiente de correlación

Tabla 3

Valores de coeficiente correlación

RANGO	RELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborado en base a Hernández, Fernández & Baptista (2014)

4.2.2. Condiciones:

- Sig. T = 5%
- Nivel de aceptación 95 %, $z = 1,96$
- H_0 = Hipótesis nula
- H_a = Hipótesis alterna

4.2.3. Regla de decisión:

- a) Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .
- b) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

4.2.4. Prueba de Hipótesis general: Existe relación significativa del liderazgo con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

Ho: No existe relación significativa del liderazgo con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

Ha: Existe relación significativa del liderazgo con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

Tabla 4

Prueba de hipótesis general

			X:	Y:
			LIDERAZGO	EFICIENCIA
			(Agrupada)	LABORAL
				(Agrupada)
Rho de Spearman	X:LIDERAZGO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Y:EFICIENCIA LABORAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Elaborado con el Programa IBM Statistical Pachege for the Social Sciences 25

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 4 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.374 y la significancia bilateral es 0.000. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “Coeficiente de correlación” está considerada como correlación positiva media, asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada sig. p < 0.05, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe relación positiva de las variables liderazgo con eficiencia laboral.

4.2.5. Prueba de Hipótesis específica I: Existe relación significativa de la influencia con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

Ho: No existe relación significativa de la influencia con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

Ha: Existe relación significativa de la influencia con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

Tabla 5

Prueba de hipótesis 1

			D1:INFLUENCIA (Agrupada)	Y:EFICIENCIA LABORAL (Agrupada)
Rho de Spearman	D1:INFLUENCIA (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,439**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Y:EFICIENCIA LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,439**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 5 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.439 y la significancia bilateral es 0.000. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “Coeficiente de correlación” está considerada como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada sig. $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe relación positiva de la influencia con eficiencia laboral.

4.2.6. Prueba de Hipótesis específica II: Existe relación significativa de la comunicación con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

Ho: No existe relación significativa de la comunicación con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

Ha: Existe relación significativa de la comunicación con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

Tabla 6

Prueba de hipótesis 2

		D2: COMUNICACIÓN (Agrupada)	Y: EFICIENCIA LABORAL (Agrupada)
Rho de Spearman	D2: COMUNICACIÓN (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,283**
		N	60
	Y: EFICIENCIA LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,283**
		Sig. (bilateral)	,007
		N	60

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 6 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.283 y la significancia bilateral es 0.007. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “Coeficiente de correlación” está considerada como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada sig. $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe relación positiva de la comunicación con eficiencia laboral.

4.2.7. Prueba de Hipótesis específica III: Existe relación significativa de la motivación con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

Ho: No existe relación significativa de la motivación con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

Ha: Existe relación significativa de la motivación con la eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021.

Tabla 7

Prueba de hipótesis 3

		D3: MOTIVACIÓN (Agrupada)	Y:EFICIENCIA LABORAL (Agrupada)
Rho de Spearman	D3: MOTIVACIÓN (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,269**
		N	60
	Y: EFICIENCIA LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,269**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 7 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0,269 y la significancia bilateral es 0.009. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “Coeficiente de correlación” está considerada como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada sig. $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe relación negativa de la motivación con eficiencia laboral.

V. DISCUSIÓN

5.1 Objetivos

5.1.1 El objetivo general de la investigación ha sido determinar la relación del liderazgo con eficiencia laboral y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se ha cumplido con el objetivo e hipótesis planteado; puesto a que existe relación significativa de; liderazgo con eficiencia laboral. Asimismo, se compara con los artículos científicos, tesis, teorías científicas y enfoques teóricos comprendidos en el marco teórico, los mismos que se mencionan a continuación:

Los artículos científicos que tienen coherencia son de Obal, Morgan, & Joseph (2020) quienes concluyeron que el liderazgo favorece la eficiencia productiva de los colaboradores facilitando estrategias rentables, para maximizar la participación de nuevos productos en el mercado, asimismo, Begum & Khan (2020) concluyeron que el liderazgo ayuda a conseguir el nivel de eficiencia requerida para alcanzar el éxito de una organización.

También tiene coherencia con la tesis de Calle (2019) quien concluyó que el liderazgo implementa distintas técnicas, estableciendo un entorno agradable para mejorar la eficiencia de sus empleados; además, Silva (2018) concluyó que el liderazgo es un método eficiente que mejora el rendimiento laboral, permitiendo alcanzar los objetivos de toda organización.

Asimismo, está alineado a la teoría científica “Teoría de Contingencia” de Fiedler (1964) esta teoría hace referencia a distintas acciones que ejecuta un líder de acuerdo a las características que presenta una situación organizacional, proponiendo alternativas que logren la eficiencia productiva, por ello, se utilizó esta teoría para conocer el impacto que genera el liderazgo y los cambios que beneficiarían a la empresa Recoval Forklift S.A.C.

Como también está comprendido dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Kotter (1999) quien definió que el liderazgo es una estrategia que genera influencia, comunicación y motivación que permiten vencer dificultades para alcanzar el éxito de toda organización. Sander (2002) la eficiencia laboral es la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.

5.1.2 El objetivo específico 1 ha sido determinar la relación de influencia con eficiencia laboral y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se ha cumplido con el objetivo e hipótesis planteado; puesto a que existe relación significativa de; liderazgo con eficiencia laboral. Asimismo, se compara con los artículos científicos, tesis, teorías científicas y enfoques teóricos comprendidos en el marco teórico, los mismos que se mencionan a continuación:

Los artículos científicos que tienen coherencia son de Andreu, Sweet & Carter (2020) quienes concluyeron que la influencia del liderazgo permite trabajar de manera eficiente si se considera autorreflexiones, experiencias y se complementa con el profesionalismo; asimismo, Wei, O'Neil & Zhou (2020) concluyeron que las estrategias para influenciar al entorno interno y la eficacia de una organización son los actos de integridad moral y el liderazgo.

También se coincide con la tesis de Arbelo (2016) quien concluyó que un personal eficiente influye en la capacidad de producción, estableciendo que los ingresos sean mayores que los costos de una compañía. Peña (2017) concluyó que el liderazgo orienta y transmite compromiso dentro de una organización, permitiendo mejorar en los procesos productivos.

Asimismo, está alineado a la teoría científica "Teoría de Contingencia" de Fiedler (1964) esta teoría hace referencia a que no existe solo una forma de administrar una organización, ya que hay diferentes necesidades que se pueden presentar y un determinado líder que pueda contrarrestar la problemática, iniciando su capacidad de influenciar para optimizar el sistema laboral, por ello, se utilizó esta teoría para organizar eficientemente las funciones de la empresa Recoval Forklift S.A.C.

Como también está comprendido dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Majiluf (2019) quien definió que el liderazgo es la capacidad de poder focalizar e influenciar sutilmente en el comportamiento del colaborador sin alterar su identidad, promoviendo la eficiencia dentro del ámbito laboral. Tracy (2014) definió que el liderazgo es la visión que inspira y promueve a un grupo de personas actitudes positivas que les permitan tomar acciones que les genere bienestar.

5.1.3 El objetivo específico 2 ha sido determinar la relación de comunicación con eficiencia laboral y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se ha cumplido con el objetivo e hipótesis planteado; puesto a que existe relación significativa de; liderazgo con eficiencia laboral. Asimismo, se compara con los artículos científicos, tesis, teorías científicas y enfoques teóricos comprendidos en el marco teórico, los mismos que se mencionan a continuación:

Los artículos científicos que tienen coherencia son de Fischer & Schultz (2017) quienes concluyeron que emplear investigaciones de bases teóricas enriquece las cualidades del liderazgo permitiendo comunicar de manera eficaz el desarrollo de funciones para llevar a cabo los objetivos planteados por la empresa. Ruben & Gigliotti (2017) concluyeron que el interés de conocer la psicología social dentro de las organizaciones permitió identificar que la comunicación asertiva desarrolla eficiencia y una mejor dinámica organizacional.

También se coincide con la tesis de Muñoz (2015) quien concluyó que la comunicación y acompañamiento eficiente de los líderes interviniendo con observaciones constructivas en el rendimiento del personal de cada área favorece a la organización. Ascencio (2018) concluyó que el propósito del liderazgo es desarrollar una comunicación asertiva, motivación y confianza en los equipos de trabajo, creando compromiso en los colaboradores para lograr la eficiencia laboral que se requiere.

Asimismo, está alineado a la teoría científica “Teoría de Contingencia” de Fiedler (1964) esta teoría hace referencia al comportamiento adecuado que desarrolla un líder para un determinado grupo de trabajo, de manera que permita mejorar la capacidad de transmitir la visión de la empresa, por ello, se utilizó esta teoría para desarrollar una comunicación eficiente capaz de dirigir y gestionar funciones en la empresa Recoval Forklift S.A.C.

Como también está comprendido dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Kotter (1999) quien definió que el liderazgo manifiesta diferentes cualidades destacando la comunicación eficiente que permite transmitir de forma sencilla el desarrollo de funciones favoreciendo el cumplimiento de los objetivos, Tracy (2014) definió que el liderazgo es la visión capaz de producir inspiración a un grupo de personas implicando la comunicación pertinente para impulsar las capacidades que les permita lograr exitosamente su cometido.

5.1.4 El objetivo específico 3 ha sido determinar la relación de motivación con eficiencia laboral y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se ha cumplido con el objetivo e hipótesis planteado; puesto a que existe relación significativa de; liderazgo con eficiencia laboral. Asimismo, se compara con los artículos científicos, tesis, teorías científicas y enfoques teóricos comprendidos en el marco teórico, los mismos que se mencionan a continuación:

Los artículos científicos que tienen coherencia son de Stor & Haromszeki (2019) quienes concluyeron que el liderazgo es el factor principal y el modo pertinente de obtener un recurso humano motivado y competente que acompañe y contribuya al continuo éxito de estas compañías. Voegtlin, Walther & Schwab (2020) concluyeron que el liderazgo responsable aborda efectivamente la percepción de los empleados demostrando experiencia, orientación y motivación para generar eficiencia y logros.

También se coincide con la tesis de Nieto (2017) quien concluyó que la ética profesional es un valor agregado que motiva a establecer buenas relaciones entre colaboradores facilitando la eficiencia en el trabajo. Gardini y Sangama (2018) concluyeron que el crecimiento de toda organización depende de una buena gestión gerencial y una constante comunicación permitiendo concluir eficientemente las tareas.

Asimismo, está alineado a la teoría científica “Teoría de Contingencia” de Fiedler (1964) esta teoría hace referencia al comportamiento de las personas dentro de una empresa, de esta forma identificó las razones por el cual el liderazgo adopta nuevas posturas con el propósito de orientar y motivar hacia las objetivos, por ello, se utilizó esta teoría para conocer los beneficios que genera contar con colaboradores motivados que desarrollen eficientemente sus funciones en la empresa Recoval Forklift S.A.C.

Como también está comprendido dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Kotter (1999) quien definió que el liderazgo es una estrategia que genera influencia, comunicación y motivación que permiten vencer dificultades para alcanzar el éxito de toda organización. Tracy (2014) definió que el liderazgo es la visión que inspira y motiva a un grupo de personas actitudes positivas que les permitan tomar acciones que les genere bienestar.

5.2 Hipótesis

5.2.1. La hipótesis general de la investigación ha sido existe relación significativa del liderazgo con la eficiencia laboral y de acuerdo al análisis inferencial (Prueba de hipótesis) se ha logrado la hipótesis planteada; el mismo que se evidencia en la información siguiente: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 4 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.374 y la significancia bilateral es 0.000. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “Coeficiente de correlación” está considerada como correlación positiva media, asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación positiva de las variables liderazgo con eficiencia laboral.

5.2.2. La hipótesis específica 1 de la investigación ha sido existe relación significativa de la influencia con la eficiencia laboral y de acuerdo al análisis inferencial (Prueba de hipótesis) se ha logrado la hipótesis específica planteada; el mismo que se evidencia en la información siguiente: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 5 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.439 y la significancia bilateral es 0.000. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “Coeficiente de correlación” está considerada como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación positiva de la influencia con eficiencia laboral.

5.2.3. La hipótesis específica 2 de la investigación ha sido existe relación significativa de la comunicación con la eficiencia laboral y de acuerdo al análisis inferencial (Prueba de hipótesis) se ha logrado la hipótesis específica planteada; el mismo que se evidencia en la información siguiente: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 6 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.283 y la significancia bilateral es 0.007. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “Coeficiente de correlación” está considerada como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación positiva de la comunicación con eficiencia laboral.

5.2.4. La hipótesis específica 3 de la investigación ha sido existe relación significativa de la motivación con la eficiencia laboral y de acuerdo al análisis inferencial (Prueba de hipótesis) se ha logrado la hipótesis específica planteada; el mismo que se evidencia en la información siguiente: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 7 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0,269 y la significancia bilateral es 0.009. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “Coeficiente de correlación” está considerada como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación negativa de la motivación con eficiencia laboral.

5.3. Información descriptiva

5.3.1. Liderazgo

De acuerdo a la información obtenida de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Recoval Forklift S.A.C. que se observa en la Tabla 1, referente si en la empresa existe el liderazgo que agrupa las dimensiones: influencia, comunicación y motivación el resultado es el siguiente; El 96.7% consideraron a veces, el 1.7% siempre y el 1.7% casi nunca.

Tras un análisis detallado de los resultados obtenidos referente a las dimensiones tenemos como resultado que en la dimensión influencia el 71.4% de los colaboradores consideraron que a veces se sienten influenciados por el liderazgo, el 15.8% casi siempre, mientras que un 12.8% expresaron que siempre, en la dimensión comunicación un 82.2% expresaron que a veces perciben una buena comunicación en la organización, el 13.6% casi nunca, 13.2% casi siempre, mientras que el 8.8% siempre y en la dimensión motivación el 83.5% indicaron que a veces se sienten motivados al realizar sus funciones, el 27.7% casi siempre y el 18.8% casi nunca, ya que no todos los colaboradores consideran sentirse motivados por la falta de reconocimiento a sus funciones en la empresa Recoval Forklift S.A.C.

5.3.2. Eficiencia laboral

De acuerdo a la información obtenida de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Recoval Forklift S.A.C, que se observa en la tabla 2, referente a que si en la empresa existe la eficiencia laboral que agrupa las dimensiones: recursos, esfuerzo y tiempo el resultado es el siguiente; El 88,3% consideraron que a veces y el 11,7% siempre.

Tras un análisis detallado de los resultados obtenidos referente a las dimensiones tenemos como resultado que en la dimensión recurso un 61.3% de los colaboradores consideraron que a veces las herramientas tecnológicas de trabajos no son suficientes en todas las áreas y en muchas ocasiones tienen que recurrir a otras para culminar los trabajos, el 32.7% siempre , un 6.1% casi siempre, en la dimensión esfuerzo un 87.4% expresaron que a veces el desarrollo de sus funciones les genera agotamiento físico, emocional y cognitivo, el 11.2 % siempre, 1.5% casi siempre, y en la dimensión tiempo el 59.7% indicaron que a veces cumplen puntualmente sus labores, el 40.3% expresaron que siempre cumplen responsablemente sus funciones en la empresa Recoval Forklift S.A.C. Por ello se necesita que el gerente tome las acciones pertinentes en las áreas que requieran más herramientas tecnológicas y personal de apoyo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se ha determinado que existe relación significativa de las variables liderazgo y eficiencia laboral; dicho hallazgo tiene como evidencia en el análisis inferencial.

Segunda: Se ha determinado que existe relación significativa de las variables influencia y eficiencia laboral; dicho hallazgo tiene como evidencia en el análisis inferencial.

Tercera: Se ha determinado que existe relación significativa de las variables comunicación y eficiencia laboral; dicho hallazgo tiene como evidencia en el análisis inferencial.

Cuarta: Se ha determinado que existe relación significativa de las variables motivación y eficiencia laboral; dicho hallazgo tiene como evidencia en el análisis inferencial.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Considerando que existe relación de las variables liderazgo y eficiencia laboral, se propone al gerente general de la empresa capacitar mediante talleres de liderazgo y habilidades directivas a los jefes de todas las áreas contemplando integrarse en las sesiones para transmitir la importancia de adquirir nuevas estrategias gerenciales, implementar evaluaciones semestralmente para identificar las debilidades del personal y corregir a través de capacitaciones en gestión de procesos para generar colaboradores de alto rendimiento y mejorar la eficiencia laboral; Así mismo el método y el instrumento que ha sido utilizado para la investigación han permitido lograr la hipótesis y el objetivo planteado.

Segunda: Considerando que existe relación de las variables influencia y eficiencia laboral, se propone al gerente general de la empresa programar reuniones de trabajo entre los jefes inmediatos y colaboradores para que puedan expresar sus opiniones o sugerencias sobre la mejora continua en los procesos operativos, generando acuerdos de equipo, promoviendo el diálogo y fortaleciendo el compromiso en el personal con el propósito de trabajar en un mejor ambiente laboral que permita lograr los objetivos planteados.

Tercera: Considerando que existe relación de la variable comunicación y eficiencia laboral, se propone al gerente general de la empresa considerar técnicas de comunicación asertiva, porque permite crear una cultura de respeto y garantiza un dialogo vertical descendente más efectiva para integrar la interacción permanente con los jefes de cada área y trascender a los colaboradores, ello permitirá transmitir información clara e idónea que requiere el personal para desarrollar eficientemente funciones dentro de la organización.

Cuarta: Considerando que existe relación de la variable motivación y eficiencia laboral, se propone al gerente general de la empresa desarrollar herramientas de motivación intrínseca en los trabajos destacados, ya que generaría satisfacción personal y fortalecería la lealtad de los colaboradores, también mejorar las condiciones de trabajo de cada área garantizando materiales de trabajo cuando se requiere y equipos tecnológicos adecuados para optimizar el desarrollo de procedimientos operativos y cumplir puntualmente con los trabajos establecidas.

REFERENCIAS

- Andreu, F. S., Sweet, K. M., & Carter, D. H. (2020). Building Leadership Skills through High-Impact Experiences. *Journal of Leadership Education*, 19(4), 134–146. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=146215019&lang=es&site=eds-live>
- Arando, S., Gago, M., Jones, D. C., & Kato, T. (2015). Efficiency in Employee-Owned Enterprises: An Econometric Case Study of Mondragon. *ILR Review: The Journal of Work and Policy*, 68(2), 398–425. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edshol&AN=edsholhein.journals.ilrr68.23&lang=es&site=eds-live>
- Arbelo, M. (2016). Factores determinantes de la eficiencia económica: evidencias de la industria hotelera en España (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/396339/TMAP1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ascencio, G. (2018). Liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas, 2018 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19135>
- Baron, D. (1989) El modelo de contingencia de Fiedler en procesos de fabricación progresiva. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2903563>
- Begum, R., & Khan, M. J. Z. (2020). Organizational Leadership Successfulness: Development and Validation of a Scale. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 13(1), 121–137. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=145450918&lang=es&site=eds-live>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Colombia: Pearson Educación

- Calderón, N. & Álvarez, N. (2016). Liderazgo Responsable: Una revisión de la literatura. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12790>
- Calle, C. (2019). Análisis del modelo de liderazgo en las organizaciones sanitarias del sector público catalán (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/668433#page=1>
- Campos & Ludeña (2017). El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías Crisol S.A.C. en el periodo 2017 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortes, J y Sosa, M (2016) Ética y valores I. Recuperado de <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Cruz, V. (2017). Liderazgo transformacional. Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10803/405452>
- Csortan, G., Ward, J., & Roetman, P. (2020). Productivity, resource efficiency and financial savings: An investigation of the current capabilities and potential of South Australian home food gardens. *PLoS ONE*, 15(4), 1–26. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=142721870&lang=es&site=ehost-live>
- D'Ambra, M. (2016). *Técnicas de comunicación*. ProQuest: Ebook Central Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=4528476&ppg=8>
- De la Rosa, M. (2019). *Paradigmas emergentes en la comunicación*. (2º ed.). Recuperado de <http://www.ebooks7-24.com/?il=11835&pg=49>
- De Souza, J. W. N., Monteiro, L. de A., Dos Santos, V. C., Da Silva, M. P., Lima, I. O., & Silveira, W. M. (2020). Efficiency of anti-vibration gloves in soil

preparation using a micro tractor. *Revista Brasileira de Engenharia Agrícola e Ambiental - Agriambi*, 24(6), 422–427. DOI. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1807-1929/agriambi.v24n6p422-427>

Díaz, C., Roncallo, L., López, M. y González, S. (2018). Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:bUFTeVqRtRUJ:https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/download/47/41/+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Fischer, K. J., & Schultz, J. (2017). Covenant and Empowerment: Integrative Themes for Organizational Leadership and Behavior. *Organization Development Journal*, 35(3), 43–67. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=139730929&lang=es&site=eds-live>

Flores, L. (2016). Proceso de selección de personal y su relación con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura agencia Moyobamba, periodo 2015 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1218242>

Ganga, Cassinelli, Piñones & Quiroz (2014). El concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario. *Revista Líder* Vol. 25 Recuperado de http://ceder.ulagos.cl/lider/images/numeros/25/5_Ganga.pdf

Gardini, K. & Sangama, A. (2019). Gestión gerencial y su relación con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39907>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). Mexico: Mc Graw – Hill Education

Horne, J. R. (2017). The Nine Critical Questions Managers Should Ask - A Proposal for Evaluating Organizational Efficiency. *Journal of Strategic Innovation & Sustainability*, 12(1), 20–32. Recuperado de

[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=egs&AN=124783093
&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=egs&AN=124783093&lang=es&site=eds-live)

Jiménez, A. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. Recuperado de <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/RHS/article/view/399/html>

Jodar i Sola, G. (2014). Análisis mixto de los estilos de liderazgo en atención primaria de salud (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10803/382826>

Kotter, J. (1999). *Que hacen los líderes*. (3ª ed.). Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=iu1GBYsOhJ0C&printsec=frontcover
&dq=kotter+liderazgo&hl=es-
419&sa=X&ved=2ahUKEwi24fvwjp_sAhVmHLkGHQbuDKgQuwUwAXoECAI
QBw#v=onepage&q=kotter%20liderazgo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=iu1GBYsOhJ0C&printsec=frontcover&dq=kotter+liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi24fvwjp_sAhVmHLkGHQbuDKgQuwUwAXoECAIQBw#v=onepage&q=kotter%20liderazgo&f=false)

Langemeier, M. R. (2018). Labor Efficiency and Productivity Benchmarks. *Journal of the American Society of Farm Managers & Rural Appraisers*, 17–28. Recuperado de [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=129935698
&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=129935698&lang=es&site=eds-live)

Lin, Y.-H., & Hong, C.-F. (2020). Efficiency and effectiveness of airline companies in Taiwan and Mainland China. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 13–22. Recuperado de [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselp&AN=S10293
13218302938&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselp&AN=S1029313218302938&lang=es&site=eds-live)

Lusthaus, C. (2002). Evaluación organizacional. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=Ex47GKcteH0C&pg=PA123&dq=eficiencia&hl=es-
419&sa=X&ved=2ahUKEwiJ46WpoavsAhVcHLkGHcQHC2I4MhDoATADeg
QIBBAC#v=onepage&q=eficiencia&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Ex47GKcteH0C&pg=PA123&dq=eficiencia&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiJ46WpoavsAhVcHLkGHcQHC2I4MhDoATADegQIBBAC#v=onepage&q=eficiencia&f=false)

Luxor, J. (2017). *El pequeño libro de la influencia y la persuasión*. Libro electrónico. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=46o3DwAAQBAJ&lpq=PT8&dq=influe
ncia%20social&pg=PT16#v=onepage&q=influencia%20social&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=46o3DwAAQBAJ&lpq=PT8&dq=influencia%20social&pg=PT16#v=onepage&q=influencia%20social&f=false)

- Majluf, N. (2019). *Liderazgo efectivo*. Santiago. Chile: Editorial El Mercurio
Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=djvADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjIxdPk-5btAhVGlbkGHYjCC7s4HhDoAT>
- Muñoz, C. (2015). Liderazgo transformacional en la gestión hospitalaria. un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://www.tdx.cat/handle/10803/668315#page=1>
- Nai-Hsin, P. (2017). A Study of Construction Companies' Organizational Efficiency Performance Measurement Model. *International Journal of Organizational Innovation*, 10(2), 34–51. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=125752440&lang=es&site=eds-live>
- Narayanan, E., & Rajaratnam, S. D. (2019). The Effect of Leadership Styles on Service Quality Improvement: The Mediating Role of Organizational Learning. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality & Tourism*, 8(1), 27–49. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=hjh&AN=142786361&lang=es&site=eds-live>
- Nazarko, J., & Chodakowska, E. (2017). Labour Efficiency in Construction Industry in Europe Based on Frontier Methods: Data Envelopment Analysis and Stochastic Frontier Analysis. *Journal of Civil Engineering & Management*, 23(6), 787–795. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=123920384&lang=es&site=eds-live>
- Nieto, N. (2017). Ética y Eficiencia en Empresas de Inserción Laboral (Tesis de pregrado). Recuperado de: <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/15981>
- Obal, M., Morgan, T., & Joseph, G. (2020). Integrating sustainability into new product development: The role of organizational leadership and culture. *Journal of Small Business Strategy*, 30(1), 43–57. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=142575518&lang=es&site=eds-live>

- Palacios, M. & Sánchez, A. (2014). Programa de gestión del conocimiento en la optimización de la eficiencia laboral de SANNA – 2014. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/346/6/PALACIOS%20LIVIA%2C%20MAHALALEEL%20NOEMI%3B%20SANCHEZ%20GARCIA%2C%20AMBAR%20KRISTHEL.pdf>
- Pasha, O., Poister, T. H., Wright, B. E., & Thomas, J. C. (2017). Transformational Leadership and Mission Valence of Employees: The Varying Effects by Organizational Level. *Public Performance & Management Review*, 40(4), 722–740. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=124637950&lang=es&site=eds-live>
- Peña, I. (2017). Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional de los Trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC de Huaraz, 2017. (tesis de pregrado). Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1209970>
- Quirós, J. (2013) *Etapas de la Pyme: Transforme su esfuerzo en inteligencia directiva*. Madrid., España: Editorial Díaz de Santos, S.A. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=ASEBAQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=esfuerzo+del+personal&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwikhNTMn5ztAhXLHLkGHSxDCwE4HhDoATAEegQICRAC#v=onepage&q=esfuerzo%20del%20personal&f=false>
- Raeisi, N., & Amirnejad, Q. (2017). Investigating the Effect of Organizational Leadership on Organizational Agility: Mediating Role of Organizational Commitment. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 1154–1168. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=139798217&lang=es&site=eds-live>
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54–74. Recuperado de

[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=99886469
&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=99886469&lang=es&site=eds-live)

Robinson, R. D., Dib, S., Mclarty, D., Shaikh, S., Cheeti, R., Zhou, Y., Ghasemi, Y., Rahman, M., Schrader, C. D., Wang, H., & Miller, A. C. (2020). Productivity, efficiency, and overall performance comparisons between attendings working solo versus attendings working with residents staffing models in an emergency department: A Large-Scale Retrospective Observational Study. *PLOS ONE*, 2. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgov&AN=edsgcl.613247727&lang=es&site=eds-live>

Rodríguez, A. & García, G. (2012). Eficacia y Eficiencia, premisas indispensables para la competitividad. Recuperado <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181524338001.pdf>

Rodríguez, J. (2007). Recursos. In *Administración moderna de personal* (7th ed, 134). Cengage Learning. Recuperado de <https://link.gale.com/apps/doc/CX3003100071/GVRL?u=univcv&sid=GVRL&xid=eb78003c>

Ruben, B. D., & Gigliotti, R. A. (2017). Communication: Sine Qua Non of Organizational Leadership Theory and Practice. *International Journal of Business Communication*, 54(1), 12–30. Recuperado de [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=119968722
&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=119968722&lang=es&site=eds-live)

Янченко, Н. В., Головка-Марченко, І. С., Тихомирова, А. О., & Ярець, М. В. (2020). Підвищення ефективності праці за рахунок коворкінг-центрів. *Problems of Economy*, 2, 331–337. Recuperado de [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=145062043
&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=145062043&lang=es&site=eds-live)

Rui Ji, & Zhemin Shan. (2019). Research on the Efficiency of Ocean Shipping Enterprises Based on DEA. *Journal of Coastal Research*, 94, 495–499. Recuperado de

[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=iih&AN=138599358
&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=iih&AN=138599358&lang=es&site=eds-live)

Sander, B. (2002) *Guía Práctica Para Dirigir Rh*. EE.UU: ISBM Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=C5eB92LNqkC&pg=PT80&dq=SANDER+EFICIENCIA+LABORAL&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjQworq3KjsAhVJLkGHeCUALsQ6AEwAXoECAQQAg#v=onepage&q=SANDER%20EFICIENCIA%20LABORAL&f=false>

Shafique, I., & Loo-See, B. (2017). Shifting Organizational Leadership Perspectives: An Overview of Leadership Theories. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(4), 134–143. Recuperado de [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=135858980
&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=135858980&lang=es&site=eds-live)

Silva, R. (2018). Liderazgo y su relación con el desempeño de los trabajadores del complejo comercial Unicachi Comas año 2018 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19313>

Stor, M., & Haromszeki, Ł. (2019). Organizational leadership practices in MNCs: the effect of the HRs value as a competitive factor and the FDI structure. *Journal of Transnational Management*, 24(2), 83–121. Recuperado de [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=hjh&AN=136607479
&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=hjh&AN=136607479&lang=es&site=eds-live)

Trabajadores en la Empresa Inversiones ZAMM SAC. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13262/pe%
c3%b1a_mi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13262/pe%c3%b1a_mi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tracy, B. (2014) *Liderazgo*. México: Editorial Nelson. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=3h2MBQAAQBAJ&lpg=PP1&dq=libro%20de%20liderazgo%20pdf%202015&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

Voegtlin, C., Frisch, C., Walther, A., & Schwab, P. (2020). Theoretical Development and Empirical Examination of a Three-Roles Model of Responsible Leadership. *Journal of Business Ethics*, 167(3), 411–431. Recuperado de [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=147018596
&lang=es&site=ehost-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=147018596&lang=es&site=ehost-live)

- Wei, Y. S., O'Neill, H., & Zhou, N. (2020). How Does Perceived Integrity in Leadership Matter to Firms in a Transitional Economy? *Journal of Business Ethics*, 167(4), 623–641. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=147298490&lang=es&site=ehost-live>
- Xue, W., & Xiubin, L. (2020). Impacts of Land Fragmentation and Cropping System on the Productivity and Efficiency of Grain Producers in the North China Plain: Taking Cangxian County of Hebei Province as an Example. *Journal of Resources & Ecology*, 11(6), 580–588. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eih&AN=146703431&lang=es&site=eds-live>
- Zamin, S. A., & Hussin, F. (2021). Effect of Leadership Styles and Work Climate on Job Performance: A Mediating Role of Organizational Commitment among University Lecturers in Pakistan. *Ilkogretim Online*, 20(2), 497–505. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=150154003&lang=es&site=ehost-live>
- Zhang, D., Wang, H., Lou, S., & Zhong, S. (2021). Research on grain production efficiency in China's main grain producing areas from the perspective of financial support. *PLoS ONE*, 16(3), e0247610. Recuperado de <https://link.gale.com/apps/doc/A655054476/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=9eeb4a24>
- Zhang, X., Tone, K., & Lu, Y. (2018). Impact of the Local Public Hospital Reform on the Efficiency of Medium-Sized Hospitals in Japan: An Improved Slacks-Based Measure Data Envelopment Analysis Approach. *Health Services Research*, 53(2), 896–918. DOI: <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12676>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X: Liderazgo	Según Kotter (1999) definió que el liderazgo es una estrategia que genera compromiso al seguidor a involucrarse en la visión de la organización, delegando responsabilidades que permitan vencer las dificultades que se puedan presentar dentro del ámbito organizacional para llegar alcanzar al éxito que se pretende.	La variable liderazgo se medirá a través de las dimensiones e indicadores Influencia, Comunicación, Motivación.	Influencia	Logro	Sus jefes inmediatos contribuyen en el logro de sus metas en el trabajo	Escala de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
				Trabajo en equipo	Se promueve el trabajo en equipo	
				Compromiso	Esta usted comprometido con la misión de la empresa	
			Comunicación	Descendente	La información de su jefe inmediato es clara y precisa	
				Ascendente	Se permite la opinión del colaborador si desea aportar sugerencias	
				Horizontal	Existe la comunicación adecuada y permanente entre colaboradores	
			Motivación	Reconocimiento	Existe el reconocimiento por trabajos destacados	
				Incentivos	Se incentiva el cumplimiento de metas	
				Herramientas	Cuenta usted con las herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones	
Variable Y: Eficiencia laboral	Según Sander (2002) definió que la eficiencia es el criterio económico que enfoca a la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.	La variable Eficiencia laboral se medirá a través de las dimensiones e indicadores: Recurso, esfuerzo y tiempo.	Recursos	Capital humano	El personal ocupa puestos de acuerdo a su formación profesional	Escala de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
				Económico	La empresa cuenta con el recurso económico para el cumplimiento de objetivos metas	
				Tecnológico	Se cuenta con las tecnologías modernas	
			Esfuerzo	Fisiológico	El desarrollo de sus funciones genera agotamiento físico	
				Emocional	Controla usted sus emociones	
				Cognitivo	Sus conocimientos contribuyen el cumplimiento de sus funciones y actividades	
			Tiempo	Asistencia	Asiste usted puntualmente a su puesto de trabajo	
				Puntualidad	Cumple con sus funciones y responsabilidades en los tiempos establecidos	
				Organización	La estructura orgánica le permite cumplir adecuadamente sus funciones y responsabilidades	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS CLIENTES DE LA EMPRESA RECOVAL FORKLIFT

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada, **Liderazgo y eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martín de Porres, 2021.** por ello se le solicita responder con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

N°	Preguntas	5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	1 Nunca
	VARIABLE X LIDERAZGO					
	DIMENSIÓN: INFLUENCIA					
1	Sus jefes inmediatos contribuyen en el logro de sus metas en el trabajo					
2	Se promueve el trabajo en equipo					
3	Esta usted comprometido con la misión de la empresa					
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN					
4	La información de su jefe inmediato es clara y precisa					
5	Se permite la opinión del colaborador si desea aportar sugerencias					
6	Existe la comunicación adecuada y permanente entre colaboradores					
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN					
7	Existe el reconocimiento por trabajos destacados					
8	Se incentiva el cumplimiento de metas					
9	Cuenta usted con las herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones					

VARIABLE Y EFICIENCIA LABORAL						
DIMENSIÓN: RECURSOS						
10	El personal ocupa puestos de acuerdo a su formación profesional					
11	La empresa cuenta con el recurso económico para el cumplimiento de objetivos metas					
12	Se cuenta con las tecnologías modernas					
DIMENSIÓN: ESFUERZO						
13	El desarrollo de sus funciones genera agotamiento físico					
14	Controla usted sus emociones					
15	Sus conocimientos contribuyen el cumplimiento de sus funciones y actividades					
DIMENSIÓN: TIEMPO						
16	Asiste usted puntualmente a su puesto de trabajo					
17	Cumple con sus funciones y responsabilidades en los tiempos establecidos					
18	La estructura orgánica le permite cumplir adecuadamente sus funciones y responsabilidades					

**Gracias por su
colaboración**

Anexo 3: Validez de los instrumentos de recolección de datos

No	GRADO	APELLIDOS Y NOMBRES	RESULTADO
1	Dr.	Dávila Arenaza, Víctor Demetrio	Aplicable
2	MBA.	Barca Barrientos, Jesús Enrique	Aplicable
3	Mg.	Merino Garcés, José Luis	Aplicable

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Liderazgo y eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martín de Porres, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: Tafur Monterola, Karen Mirella							
Apellidos y nombres del investigador que valida el instrumento: Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
Liderazgo	Influencia	Logro	Sus jefes inmediatos contribuyen en el logro de sus metas en el trabajo	Escala de Likert	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Trabajo en equipo	Se promueve el trabajo en equipo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Compromiso	Contribuye usted con la misión de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Comunicación	Descendente	La información de su jefe inmediato es clara y precisa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Ascendente	Se permite la opinión del colaborador si desea aportar sugerencias		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Horizontal	Existe la comunicación adecuada y permanente entre colaboradores		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Motivación	Reconocimiento	Existe el reconocimiento por trabajos destacados		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Incentivos	Se incentiva el cumplimiento de metas		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Herramientas	Cuenta usted con las herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Eficiencia laboral	Recursos	Capital humano	El personal ocupa puestos de acuerdo a su formación profesional	5= Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Económico	La empresa cuenta con el recurso económico para el cumplimiento de objetivos metas	4= Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Tecnológico	Se cuenta con las tecnologías modernas	3= A veces	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Esfuerzo	Fisiológico	El desarrollo de sus funciones genera agotamiento físico	2= Casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Emocional	Controla usted sus emociones	1= Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Cognitivo	Sus conocimientos contribuyen el cumplimiento de sus funciones y actividades		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Tiempo	Asistencia	Asiste usted puntualmente a su puesto de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Puntualidad	Cumple con sus funciones y responsabilidades en los tiempos establecidos		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Organización	La estructura orgánica le permite cumplir adecuadamente sus funciones y responsabilidades		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Firma del experto		Fecha 29/10/2020		Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> *No aplicable <input type="checkbox"/>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Liderazgo y eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martín de Porres, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: Tafur Monterola, Karen Mirella							
Apellidos y nombres del investigador que valida el instrumento: MBA. Barca Barrientos, Jesús Enrique							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo	Influencia	Logro	Sus jefes inmediatos contribuyen en el logro de sus metas en el trabajo	Escala de Likert. 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Trabajo en equipo	Se promueve el trabajo en equipo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Compromiso	Esta usted comprometido con la misión de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Comunicación	Descendente	La información de su jefe inmediato es clara y precisa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Ascendente	Se permite la opinión del colaborador si desea aportar sugerencias		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Horizontal	Existe la comunicación adecuada y permanente entre colaboradores		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Motivación	Reconocimiento	Existe el reconocimiento por trabajos destacados		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Incentivos	Se incentiva el cumplimiento de metas		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Herramientas	Cuenta usted con las herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Eficiencia laboral	Recursos	Capital humano	El personal ocupa puestos de acuerdo a su formación profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Económico	La empresa cuenta con el recurso económico para el cumplimiento de objetivos metas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Tecnológico	Se cuenta con las tecnologías modernas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Esfuerzo	Fisiológico	El desarrollo de sus funciones genera agotamiento físico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Emocional	Controla usted sus emociones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Cognitivo	Sus conocimientos contribuyen el cumplimiento de sus funciones y actividades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Tiempo	Asistencia	Asiste usted puntualmente a su puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Puntualidad	Cumple con sus funciones y responsabilidades en los tiempos establecidos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Organización	La estructura orgánica le permite cumplir adecuadamente sus funciones y responsabilidades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Firma del experto		Fecha 29/ 10/ 2020	Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> *No aplicable <input type="checkbox"/>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Liderazgo y eficiencia laboral de la empresa Recóvala Forklift S.A.C, San Martín de Porres, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador: Tatur Monterola, Karen Mirella							
Apellidos y nombres del investigador que valida el instrumento: Mg. José Luis Merino Garcés							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo	Influencia	Logro	Sus jefes inmediatos contribuyen en el logro de sus metas en el trabajo	Escala de Likert 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Trabajo en equipo	Se promueve el trabajo en equipo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Compromiso	Esta usted comprometido con la misión de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Comunicación	Descendente	La información de su jefe inmediato es clara y precisa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Ascendente	Se permite la opinión del colaborador si desea aportar sugerencias		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Horizontal	Existe la comunicación adecuada y permanente entre colaboradores		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Motivación	Reconocimiento	Existe el reconocimiento por trabajos destacados		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Incentivos	Se incentiva el cumplimiento de metas		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Herramientas	Cuenta usted con las herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Eficiencia laboral	Recursos	Capital humano	El personal ocupa puestos de acuerdo a su formación profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Económico	La empresa cuenta con el recurso económico para el cumplimiento de objetivos metas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Tecnológico	Se cuenta con las tecnologías modernas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Esfuerzo	Fisiológico	El desarrollo de sus funciones genera agotamiento físico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Emocional	Controla usted sus emociones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Cognitivo	Sus conocimientos contribuyen el cumplimiento de sus funciones y actividades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Tiempo	Asistencia	Asiste usted puntualmente a su puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Puntualidad	Cumple con sus funciones y responsabilidades en los tiempos establecidos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Organización	La estructura orgánica le permite cumplir adecuadamente sus funciones y responsabilidades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha 29/ 10/ 2020	Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/>	*No aplicable <input type="checkbox"/>		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	18

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla de coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach:

VALOR	NIVEL
<0,5	No aceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Fuente: Elaborado en base a Arcos y Castro (2012)

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos con el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa SPSS25, se ha obtenido el coeficiente 0.824, lo que representa de acuerdo al rango establecido en el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach como bueno. Dichos resultados tienen como base una encuesta piloto realizado a 10 trabajadores de la empresa Recoval Forklift, utilizando la técnica de la encuesta y el instrumento conformado por 18 ítems.

Anexo 5: Autorización de la empresa para la investigación (Consentimiento informado)



CONSENTIMIENTO INFORMADO

El que escribe en representación de RECOVAL FORKLIFT SAC, certifica:

Vista la solicitud de la señorita TAFUR MONTEROLA KAREN MIRELLA, portadora del DNI 44811492, estudiante de la carrera profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo. Consideramos pertinente autorizarla para la investigación que desarrolla en nuestra empresa titulada "Liderazgo y eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martin de Porres, 2021".

Se expide la presente constancia, para los fines que estime conveniente.

Lima, 18 de septiembre del 2020

Sr. Carlos Valderrama Espinoza
Gerente General