

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRODUCTIVIDAD  
DEL PERSONAL MILITAR DEL GRUPO DE  
COHETES ANTIAÉREO SGTO 1 JORGE LOLOY  
GUZMÁN N2 ILO – PERU, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

**BUENDIA GUTIERREZ DE PUMA CLAUDIA ELVIRA  
CODIGO ORCID: 0000-0001-6133-2314**

**ASESOR:**

**Mg. GOMEZ ACHOCALLA JOSE LUIS  
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5410-0512**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y  
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

**LIMA, PERÚ**

**ABRIL- 2022**

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis con el corazón en la mano a mis padres y mi esposo quienes me han apoyado para poder llegar a esta etapa de mis estudios, ellos siempre han estado presentes animándome a seguir, celebrando mis triunfos y también con mucho amor se lo dedico a mi hija quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme y llegar a ser un ejemplo para ella.

### **Agradecimientos**

Inicio dando las gracias a Dios por permitirme llegar a esta etapa de mi vida, gracias a mi universidad por convertirme en una líder en mi profesión, gracias a cada uno de mis maestros por sus conocimientos impartidos en este proceso de formación que deja como resultado esta tesis que perdurara en el tiempo para alimentar en conocimientos a las generaciones que están por llegar y finalmente pero no menos importante a mis padres, esposo e hija quienes han sido mi motor y soporte recordándome la meta que tenía que alcanzar cuando los días eran difíciles.

## Resumen

La investigación planteó como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021. Asimismo, la hipótesis general expresa que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021. La metodología implicada fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y tipo de investigación básica. Por otro lado, la población y muestra estuvo conformada por 37 efectivos militares de la entidad Jorge Loloy guzmán, N2. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento aplicado consistió en un cuestionario estructurado de 38 ítems. Los resultados mostraron que el 83,8 % consideró como alto la presencia del liderazgo directivo y el 73 % consideró como alto la presencia de productividad del personal. La conclusión principal evidenció la existencia de una relación significativa entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, debido a que, por medio de la correlación de Spearman, se obtuvo el valor de  $r=0.801$  y la significancia se basa en que  $p$  es menor que 0,05.

**Palabras clave:** Liderazgo, productividad, desempeño laboral, ambiente laboral

### **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between managerial leadership and the productivity of the military personnel of the anti-aircraft rocket group SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021. Likewise, the general hypothesis expresses that there is a significant relationship between managerial leadership and the productivity of the military personnel of the anti-aircraft rocket group SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021. The methodology involved was of quantitative approach, correlational level and basic research type. On the other hand, the population and sample consisted of 37 military personnel of the Jorge Loloy Guzmán, N2 entity. The technique used for data collection was the survey and the instrument applied consisted of a structured questionnaire of 38 items. The results showed that 83.8% considered as high the presence of managerial leadership and 73% considered as high the presence of personnel productivity. The main conclusion evidenced the existence of a significant relationship between managerial leadership and the productivity of the military personnel of the anti-aircraft rocket group SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, due to the fact that by means of Spearman's correlation, the value of  $r=.801$  was obtained and the significance is based on the fact that  $p$  is less than 0.05.

**Keywords:** Leadership, productivity, work performance, work environment

## Tabla de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen .....	iv
Abstract .....	v
Tabla de contenidos.....	vi
Lista de Tablas .....	ix
Lista de Figuras .....	xii
Introducción .....	1
<b>Capítulo I: Problema de la Investigación.....</b>	<b>3</b>
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	3
1.2 Planteamiento del Problema .....	4
1.2.1 Problema General .....	4
1.2.2 Problemas Específicos.....	4
1.3 Objetivos de la Investigación .....	4
1.3.1 Objetivo General .....	4
1.3.2 Objetivos Específicos .....	4
1.4 Justificación e Importancia de la Investigación.....	4
1.5 Limitaciones de la Investigación .....	5
<b>Capítulo II: Marco Teórico .....</b>	<b>6</b>
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	6

2.1.1	Internacionales .....	6
2.1.2	Nacionales .....	7
2.2	Bases teóricas .....	8
2.3	Definición de Términos Básicos.....	16
<b>Capítulo III: Metodología de Investigación .....</b>		<b>21</b>
3.1	Enfoque de la Investigación .....	21
3.2	Variables.....	21
3.2.1	Operacionalización de variables.....	21
3.3	Hipótesis .....	23
3.3.1	Hipótesis general.....	23
3.3.2	Hipótesis específicas .....	23
3.4	Tipo de Investigación .....	24
3.5	Diseño de la investigación.....	24
3.6	Población y Muestra .....	24
3.6.1	Población.....	24
3.6.2	Muestra.....	25
3.7	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	25
<b>Capítulo IV: Resultados.....</b>		<b>27</b>
4.1	Análisis de los Resultados .....	27
4.2	Discusión .....	39

Conclusiones .....	42
Recomendaciones .....	43
Referencias .....	44
Apéndice A: Matriz de Consistencia.....	54
Apéndice B: Instrumento de la Investigación .....	56
Apéndice C: Instrumento de Validación .....	60
Apéndice D: Base de Datos.....	78
Apéndice E: Resultados descriptivos del instrumento de recolección de datos.....	81



## Lista de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables .....	23
Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad del instrumento .....	25
Tabla 3: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos .....	26
Tabla 4: Variable 1 – Liderazgo Directivo.....	27
Tabla 5: Dimensión 1 – Estilo de toma de decisiones.....	28
Tabla 6: Dimensión 2 - Función directiva estratégica.....	29
Tabla 7: Dimensión 3 – Cultura organizacional.....	30
Tabla 8: Variable 2 – Productividad del personal .....	31
Tabla 9: Dimensión 4 – Trabajo en equipo .....	32
Tabla 10: Dimensión 5 – Incentivos financieros.....	33
Tabla 11: Dimensión 6 – Evaluación del desempeño .....	34
Tabla 12: Prueba de normalidad.....	35
Tabla 13: Correlación entre las variables liderazgo directivo y productividad del personal .....	35
Tabla 14: Correlación entre la variable liderazgo directivo y dimensión trabajo en equipo .....	36
Tabla 15: Correlación entre la variable liderazgo directivo y dimensión incentivos financieros ..	37
Tabla 16: Correlación entre la variable liderazgo directivo y dimensión evaluación del desempeño .....	38
Tabla 17: Los activos en una empresa son aquellos que reflejan la estabilidad que esta tiene .....	81
Tabla 18: Se lleva un control de los activos para supervisar que todo se encuentre de manera correcta .....	82
Tabla 19: Los pasivos se relacionan directamente con los activos .....	83
Tabla 20: Los pasivos brindan una mejor perspectiva de la realidad de la empresa.....	84

Tabla 21: Los impulsivos y emocionales se debe saber manejar para no provocar problemas en la empresa.....	85
Tabla 22: Los impulsivos y emocionales buscan opciones para el control de sus emociones ya que estas permiten la toma de decisiones.....	86
Tabla 23: Para la toma de decisiones se emplean mecanismos lógicos que la faciliten .....	87
Tabla 24: Las personas que emplean mecanismos lógicos son las más aptas para liderar .....	88
Tabla 25: El liderazgo democrático es una estrategia para mantener una buena relación entre los colaboradores y el área directiva.....	89
Tabla 26: La persona que ejerza el liderazgo democrático es la más eficiente de todos los colaboradores .....	90
Tabla 27: La autoconfianza es una de las características que posee un líder.....	91
Tabla 28: La autoconfianza se desarrolla constantemente y evoluciona de acuerdo a los cambios en el ambiente laboral .....	92
Tabla 29: Los conocimientos técnicos suman en las estrategias que emplean en la empresa .....	93
Tabla 30: Los conocimientos técnicos se brindan a través de la experiencia y capacitaciones del centro laboral.....	94
Tabla 31: Los valores son importantes ya que demuestran la educación de cada persona.....	95
Tabla 32: Los valores forman parte de la cultura organizacional .....	96
Tabla 33: Las creencias varían de acuerdo al pensamiento de cada persona .....	97
Tabla 34: Las creencias también se encuentran en el área laboral.....	98
Tabla 35: Las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía.....	99
Tabla 36: Las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía.....	100

Tabla 37: La coordinación es un factor clave dentro de todo trabajo equipo. ....	101
Tabla 38: Una adecuada coordinación garantiza resultados eficientes en el desarrollo de actividades. ....	102
Tabla 39: La participación en la toma de decisiones es indispensable. ....	103
Tabla 40: El líder debe velar por tomar en consideración la participación de todos sus subordinados.....	104
Tabla 41: Las mejores ideas se obtienen de un adecuado trabajo en equipo. ....	105
Tabla 42: Las personas con capacidades y destrezas suelen tener las mejores ideas.....	106
Tabla 43: Las bonificaciones son consideradas como incentivos financieros .....	107
Tabla 44: Las bonificaciones son recibidas por el personal de una organización.....	108
Tabla 45: Otorgar licencia de maternidad cuando se requiere es considerado como un incentivo financiero.....	109
Tabla 46: Es indispensable que la compañía otorgue licencia de maternidad a las trabajadoras que lo requieran.....	110
Tabla 47: El seguro de vida es considerado un incentivo financiero. ....	111
Tabla 48: Todas las compañías deben garantizar un seguro de vida a su personal.....	112
Tabla 49: Las vacaciones pagadas son consideradas como incentivos financieros. ....	113
Tabla 50: Las vacaciones pagadas garantizan mayor satisfacción por parte del personal. ....	114
Tabla 51: La retroalimentación es un factor indispensable para mejorar la productividad del personal. ....	115
Tabla 52: La retroalimentación es considerada como una evaluación del desempeño. ....	116
Tabla 53: La reunión de evaluación sirve para medir el desempeño del personal.....	117
Tabla 54: Realizar una reunión de evaluación es obligación de cada organización. ....	118

## Lista de Figuras

Figura 1: Gráfico de barras de la variable “Liderazgo Directivo” .....	27
Figura 2: Gráfico de barras de la dimensión “Estilo de toma de decisiones” .....	28
Figura 3: Gráfico de barras de la dimensión “Función directiva estratégica” .....	29
Figura 4: Gráfico de barras de la dimensión “Cultura organizacional” .....	30
Figura 5: Gráfico de barras de la variable “Productividad del personal” .....	31
Figura 6: Gráfico de barras de la dimensión “Trabajo en equipo” .....	32
Figura 7: Gráfico de barras de la dimensión “Incentivos financieros” .....	33
Figura 8: Gráfico de barras de la dimensión “Evaluación del desempeño” .....	34
Figura 9: Los activos en una empresa son aquellos que reflejan la estabilidad que esta tiene .....	81
Figura 10: Se lleva un control de los activos para supervisar que todo se encuentre de manera correcta .....	82
Figura 11: Los pasivos se relacionan directamente con los activos .....	83
Figura 12: Los pasivos brindan una mejor perspectiva de la realidad de la empresa .....	84
Figura 13: Los impulsivos y emocionales se debe saber manejar para no provocar problemas en la empresa.....	85
Figura 14: Los impulsivos y emocionales buscan opciones para el control de sus emociones ya que estas permiten la toma de decisiones.....	86
Figura 15: Para la toma de decisiones se emplean mecanismos lógicos que la faciliten .....	87
Figura 16: Las personas que emplean mecanismos lógicos son las más aptas para liderar .....	88
Figura 17: El liderazgo democrático es una estrategia para mantener una buena relación entre los colaboradores y el área directiva.....	89

Figura 18: La persona que ejerza el liderazgo democrático es la más eficiente de todos los colaboradores .....	90
Figura 19: La autoconfianza es una de las características que posee un líder.....	91
Figura 20: La autoconfianza se desarrolla constantemente y evoluciona de acuerdo a los cambios en el ambiente laboral .....	92
Figura 21: Los conocimientos técnicos suman en las estrategias que emplean en la empresa .....	93
Figura 22: Los conocimientos técnicos se brindan a través de la experiencia y capacitaciones del centro laboral.....	94
Figura 23: Los valores son importantes ya que demuestran la educación de cada persona.....	95
Figura 24: Los valores forman parte de la cultura organizacional.....	96
Figura 25: Las creencias varían de acuerdo al pensamiento de cada persona.....	97
Figura 26: Las creencias también se encuentran en el área laboral .....	98
Figura 27: Las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía.....	99
Figura 28: Las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía.....	100
Figura 29: La coordinación es un factor clave dentro de todo trabajo equipo .....	101
Figura 30: Una adecuada coordinación garantiza resultados eficientes en el desarrollo de actividades.....	102
Figura 31: La participación en la toma de decisiones es indispensable .....	103
Figura 32: El líder debe velar por tomar en consideración la participación de todos sus subordinados.....	104
Figura 33: Las mejores ideas se obtienen de un adecuado trabajo en equipo.....	105
Figura 34: Las personas con capacidades y destrezas suelen tener las mejores ideas .....	106

Figura 35: Las bonificaciones son consideradas como incentivos financieros .....	107
Figura 36: Las bonificaciones son recibidas por el personal de una organización .....	108
Figura 37: Otorgar licencia de maternidad cuando se requiere es considerado como un incentivo financiero.....	109
Figura 38: Es indispensable que la compañía otorgue licencia de maternidad a las trabajadoras que lo requieran.....	110
Figura 39: El seguro de vida es considerado un incentivo financiero.....	111
Figura 40: Todas las compañías deben garantizar un seguro de vida a su personal .....	112
Figura 41: Las vacaciones pagadas son consideradas como incentivos financieros.....	113
Figura 42: Las vacaciones pagadas garantizan mayor satisfacción por parte del personal.....	114
Figura 43: La retroalimentación es un factor indispensable para mejorar la productividad del personal .....	115
Figura 44: La retroalimentación es considerada como una evaluación del desempeño.....	116
Figura 45: La reunión de evaluación sirve para medir el desempeño del personal .....	117
Figura 46: Realizar una reunión de evaluación es obligación de cada organización.....	118

## Introducción

La presente investigación tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021, asimismo se plantearon tres objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021 b) Determinar la relación entre el liderazgo directivo y los incentivos financieros militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021 y c) Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021. Como hipótesis general se plantea que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021 y las hipótesis específicas son: a) Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021 b) Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y los incentivos financieros militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021 y c) Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.

La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo de tipo básico, lo cual contribuyó a una recolección de datos de manera ordenada y directa, ya que se empleó como técnica de recolección de datos un cuestionario virtual con 38 preguntas respecto a las dos variables de estudio “Liderazgo directivo” y “Productividad del personal”, con el objetivo de establecer una relación entre ambas variables procesando los datos recolectados en el programa

SPSS v21. La investigación tuvo un diseño no experimental correlacional, una población y muestra de 37 efectivos militares de la entidad Jorge Loloy guzmán, N2. 2021.

El capítulo I, comprende el desarrollo y planteamiento del problema de investigación, la descripción de la realidad problemática, los objetivos generales y específicos, la justificación del problema elegido y las limitaciones que se tuvieron en la elaboración de esta investigación.

El capítulo II, desarrolla el Marco Teórico, estableciendo fuentes pertinentes para los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas y la definición de términos básicos de las variables “Liderazgo directivo” y “Productividad del personal”, en base a la recolección de información pertinente para establecer definiciones y su relación con el tema propuesto.

El capítulo III, comprende la metodología elegida para la investigación, en el cual se establece el enfoque, la hipótesis general, las hipótesis específicas y la operacionalización de las variables, el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumento de recolección de datos.

El capítulo IV, desarrolla los resultados de los datos obtenidos producto del instrumento aplicado, así como el análisis del cuestionario realizado. Asimismo, se presenta las discusiones de distintos autores, las conclusiones de la investigación y las recomendaciones pertinentes.



## Capítulo I: Problema de la Investigación

### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El liderazgo directivo desde siempre ha sido un factor indispensable dentro de cualquier equipo, grupo o empresa. Asimismo, este es llevado a cabo por una persona capaz de guiar, organizar e informar de forma adecuada a los trabajadores, con un objetivo en común, que la productividad del personal sea la más eficiente.

Es por esta razón, que cuando falla el liderazgo efectivo, la productividad del personal se ve afectada directamente, ya que, sin una persona capaz de llevar un orden dentro del grupo, los colaboradores no tendrán una tarea asignada ni habrá nadie que los controle y les pueda solventar las discrepancias.

En el país ecuatoriano, Gioconda (2017) precisa que la tarea de un directivo es imprescindible dentro de cualquier organización, puesto que, por medio de su liderazgo se detectan y corrigen las posibles fallas que sus colaboradores puedan cometer. Es entonces que el directivo tiene como objetivo principal el dirigir la organización, y con ella evaluar el desempeño de cada uno de sus empleados, por medio de recursos suficientes y adecuados y también de estrategias, todo ello con el propósito de alcanzar las metas establecidas.

Desde Perú, Arana y Coronado (2018) señalan que la base de toda adecuada gestión es el liderazgo, ya que, por medio de este el líder o directivo logra orientar a sus trabajadores, esto con el objetivo alcanzar metas planteadas por la organización. Además, precisa que el líder es la persona que cuenta con cualidades, pudiendo ser estas profesionales o personales.

De acuerdo a todo lo mencionado, en esta investigación se desea determinar como el liderazgo directivo se relaciona en la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2.

## **1.2 Planteamiento del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- ¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con el trabajo en equipo militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021?
- ¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con los incentivos financieros militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021?
- ¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con la evaluación del desempeño militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.
- Determinar la relación entre el liderazgo directivo y los incentivos financieros militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.
- Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.

## **1.4 Justificación e Importancia de la Investigación**

**Desde el punto de vista teórico**, es conveniente porque ayudará a ampliar lo que se conoce sobre las variables, “liderazgo directivo” y “productividad del personal”, por medio de información recogida de revistas, tesis de repositorios confiables, libros, artículos y otros medios de búsqueda.

### **1.5 Limitaciones de la Investigación**

El factor que represente un reto en el desarrollo a profundidad de la presente investigación es producto de la COVID-19. Es así que, esta problemática dificultó el proceso de recolección de información, debido a que como una medida de seguridad se cerraron los lugares considerados como punto de aglomeración, entre ellos la biblioteca de la facultad.

Por último, otro contratiempo que se presentó fue al momento de realizar las encuestas a los colaboradores, ya que se tenía previsto llevarla a cabo de forma presencial, pero debido a las medidas contra la COVID-19, este método se tuvo que cambiar por encuestas vía Internet, tardando más en la recolección de respuestas por parte de los colaboradores.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1 Internacionales

Para las autoras Molina y Ruíz (2017) en su investigación que tuvo lugar en Ecuador se tuvo como fin estudiar la relevancia del liderazgo directivo en el clima organizacional de la Unidad Educativa Stanford durante los años 2017 y 2018. Asimismo, empleó como diseño metodológico el deductivo e inductivo, por tal motivo empleó las herramientas como entrevista y la encuesta, con una muestra representada por 1 directivo, 16 maestros, 133 representantes legales y 133 alumnos, obteniendo como resultado que un correcto liderazgo directivo incentiva una correcta comunicación entre todos los colaboradores del estudio, también esto permite dar paso a novedad vías de comunicación por medio de roles y funciones que cada uno tiene asignado.

Morales (2016) presentó una investigación realizada en Chile, donde el propósito de estudio determinar el cómo el estilo de liderazgo influye en los centros educativos. Empleando como enfoque de trabajo el cualitativo, en base a entrevistas y cuestionarios, y la muestra estuvo representada por el personal de los centros educativos, con la única condición de que llevaran laborando en los referidos lugares no menos de 6 meses. Finalmente, se obtuvo como resultado que cada estilo de liderazgo llevado a cabo en los centros educativos influye de buena manera en el clima organizacional, lo que refleja que existe un vínculo entre la forma de realizar el liderazgo directivo y su influencia en el en clima organizacional de cada institución educativa.

Para Villón (2020) en su indagación que tomó como lugar el país de Ecuador, tuvo como finalidad general el examinar los factores que delimitan la productividad del personal del IESS de Ancón, debido a la emergencia sanitaria por la llegada de la covid-19. La metodología empleada fue la exploratoria, como herramienta de datos se usó la encuesta, con una muestra

representada por usuarios asegurados y también por los que se encontraban contagiados de covid-19. Finalmente, obtuvo como resultados que los colaboradores se encuentran complacidos con realizar sus funciones, ya que el IESS de Ancón realiza sus capacitaciones cumpliendo con las medidas de seguridad pertinentes para mantener a sus empleados seguros.

Santos (2016) realizó una pesquisa en Ecuador que tuvo como fin principal el examinar los factores que influyen en el desempeño de los empleados referente al clima organizacional que mantienen. La metodología empleada fue descriptiva y analítica, empleando un cuestionario en una muestra representada por trabajadores de la presente empresa, obteniendo finalmente como resultado que el 53,7% de los encuestados señala que no se encuentra satisfecho con el clima organizacional de la empresa, por lo que su productividad en la empresa es baja.

### **2.1.2 Nacionales**

Los autores Arana y Coronado (2018) en su tesis tuvo como fin el establecer el lazo entre los diversos liderazgos directivos y la labor del docente. Asimismo, el diseño empleado en la investigación fue correlacional además de emplearse como instrumento el cuestionario, el cual permitió medir el desempeño de 48 profesores, siendo así que el resultado obtenido confirmó el lazo directo entre el más predominante de liderazgo transformacional y la significativa labor de los profesores en la I.E.

Reategui (2019) en su tesis tuvo como meta el establecer la influencia de la gerencia del talento y los lazos sociales en la productividad del personal de las I.E.P, por el cual se usó un método deductivo, descriptivo con un diseño no experimental debido a su calidad cuantitativa. Asimismo, el autor utilizó una población de 306 colaboradores que laboran en las 3 I.E.P UGEL 05, por ende, la muestra fue tomada de 171 trabajadores de las mismas, por los cuales se usó como técnica la encuesta alcanzándose la medición de las variables gestión de talento y

productividad del personal, el mismo que arrojó como resultado la determinación de la gestión del talento humano y los lazos sociales predominan en la productividad del personal de la UGEL 05.

Cueva, et al (2017), en su tesis estudió la localización de los elementos que generan impacto en la productividad del personal en Samitex. Asimismo, el método utilizado fue el cualitativo con un estudio descriptivo, por el cual se elaboró una encuesta y una revisión documentaria aplicada en 50 operarios de la planta de producción, siendo que como resultado arroja la negatividad que tiene la productividad Samitex con respecto a la alta rotación de los operarios y su nivel de producción se redujo durante el año 2016 dando pase al alza del costo de producción.

Ortiz y Zambrano (2019) en su tesis, tuvo como fin estudiar el control interno de la empresa así como el eficaz funcionamiento del negocio, asimismo se usó como metodología la investigación aplicada así como herramienta que se uso fue la encuesta, la cual se aplicó a 30 trabajadores de la PYME, la misma que brindó como resultado el logro del cumplimiento de metas y objetivos mensuales gracias a la productividad de su personal además de destacar la adaptabilidad de los mismos con los valores propuestos por la PYME.

## **2.2 Bases teóricas**

### ***2.2.1 Bases Teóricas Variable 1: Liderazgo Directivo***

Reyes et al. (2017) precisan que el liderazgo directo actualmente es considerado tanto una estrategia como una competencia, la cual ha emanado de las políticas educativas, las cuales son requeridas por organismos internacionales. Asimismo, este tipo de liderazgo es ejercido por un agente capaz de orientar e instruir a sus subordinados, en este caso el director.

Ordoñez et al. (2020) mencionan que el liderazgo es conocido como un proceso que se encuentra presente en todos los diferentes ámbitos sociales, este se basa en que los individuos denominados como líderes, logran en uso de sus competencias y habilidades guiar e influenciar a cierto grupo de personas, esto con el fin de alcanzar metas planteadas. De igual manera, este liderazgo adquiere un sentido ético y formativo, por lo tanto, el líder posee características que en parte ayudan en parte a mejorar el clima organizacional y la calidad y desarrollo de la misma organización.

Por otro lado, se define como la acción de influir a las demás personas, esto parte del tipo de conducta, habilidades que tenga una persona para orientar, motivar y ser guía de los demás colaboradores dentro del área de trabajo, además el liderazgo influye en las organizaciones y empresas esto debido al papel fundamental que tiene un líder al momento de encaminar a sus compañeros donde el fin fundamental es el cumplimiento de metas y objetivos (Ferreira, 2021).

Asimismo, Fretes (2020) refirió que es un conjunto de procesos que tiene como finalidad de orientar a las personas y a los equipos para el logro de metas que se quiere cumplir en el área laboral con la finalidad de alcanzar sus objetivos en beneficio de uno mismo y de la mejoría de la empresa, esto se realiza con la ayuda del líder el cual utiliza diversas herramientas como son la comunicación, motivación, respeto, empatía y el trabajo en equipo.

Finalmente, el liderazgo se relaciona con la cualidad que posee un ser humano el cual tenga la capacidad de poder ejercer y liderar una organización o empresa, además tiene como objetivo cumplir con el logro de las metas establecidas y planificadas en beneficio de todos los miembros, asimismo se encargar de establecer mecanismos que busquen y generen un ambiente propicio en base a las funciones que cada uno ejerce (Romero Alonso et al., 2020).

#### **2.2.1.1 Estilo de toma de decisiones.**

Zapata et al. (2016) indican que es un proceso indispensable dentro de una organización ya que de esta depende gran parte de la distribución de actividades que desarrollara cada trabajador. Asimismo, para ello se necesita de una persona con nociones, capacitada y autoridad para realizarla.

De igual manera, los antes mencionados autores precisan que esta herramienta permite identificar y en base a ello resolver los problemas en la organización, esto de forma adecuada y eficiente. Es así que, la persona encarga de tomar las decisiones tiene que tomar en consideración la opinión de sus trabajadores y no solo imponer sus ideales.

#### **2.2.1.2 Función directiva estratégica.**

Carrasco et al. (2017) mencionan que la función directiva se conoce como un elemento vital para el adecuado funcionamiento de una organización; no obstante, también es uno de los factores que constantemente se ve involucrado en requerimientos especiales, tales como: eficiencia, competitividad, capacidad, educación de calidad, etc. Asimismo, se necesita actualmente que el individuo con su accionar de líder esté atento a la forma en sus colaboradores realizan sus actividades.

Por otro lado, Córdova et al. (2021) mencionaron que consiste en la capacidad que tiene el líder de poder realizar estrategias con la finalidad de poder alcanzar las metas propuestas y los objetivos necesarios para un mayor beneficio entre ambas partes, además es importante que todos los colaboradores estén dispuestos a trabajar en equipo por el bien de la empresa o la organización.

#### **2.2.1.3 Cultura organizacional.**

La cultura organizacional Valdez et al. (2017) la definen como un modelo de vida o un sistema de ideales, una manera adecuada de aceptación y de vínculos ordinarios de una



terminada organización. Asimismo, determino que esta cultura está integrada por leguajes, actitudes, valores y costumbres de un grupo, por lo que se infiere que esta precisada por un patrón complicado de variables, las cuales al estar tomadas de forma conjunta otorgan a cada grupo cualidades especiales e inigualables.

De igual manera, Vargas et al. (2021) precisan es considerada como un conjunto de buenas prácticas que hacen a una organización única. También esta cultura efectos generalizados, dado que, aparte de dar una autenticidad y definir quiénes son sus trabajadores y sus usuarios, debe definir de igual manera como la misma organización se relacionará con todos ellos.

Palafox et al. (2019) determinan que la cultura organizacional actualmente es un factor clave, esto debido a que se considera imprescindible dentro de una organización, siendo que el autor evidencia que el bienestar laboral, liderazgo, participación, entre demás elementos, influyen en la constancia de las empresas u organizaciones. Asimismo, aconseja que es necesario que se le dé importancia a este aspecto ya que en base a ella se logra que estas puedan desarrollar sus actividades de forma eficiente y adecuada.

#### **2.2.1.4 Elementos del liderazgo directivo.**

El autor Romero (2021) refirió que el liderazgo es fundamental dentro de una organización o empresa la cual tiene como objetivo el cumplimiento de metas y objetivos establecidos, por ende, es importante contar con un líder que posee capacidades y conocimientos la cual este encaminado hacia el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de manera oportuna, por ende, se hace énfasis a cuatro elementos importantes los cuales son:

a) El primer elemento: Es el objetivo el cual es muy importante tener en cuenta los propósitos y metas establecidas a desarrollarse dentro de la organización.

b) El segundo elemento: El poder es una facultad que tiene el líder para conducir y guiar al grupo en una organización donde hace uso de sus capacidades, habilidades y conocimientos dentro de una organización o empresa.

c) El tercer elemento: El estilo se manifiesta en la conducta y forma de relacionarse el líder con el grupo, donde el líder posee un estilo democrático, liberal o autoritario.

d) El cuarto elemento: Los seguidores consiste en las personas del grupo que hay que movilizar, cohesionar y lograr influir para que sigan el camino que traza el líder donde alcanza metas y/o objetivos establecidos.

#### **2.2.1.5 Características del líder directivo.**

Cabe resaltar que las características del líder directivo consisten en poseer diversas cualidades en la cual se demuestra el conocimiento de labora dentro de una organización o empresa, además que tenga la facultad para poder guiar e impulsar a sus compañeros para que pueda realizar una mejor laborar con una visión del futuro (Romero, 2021).

Asimismo, otra característica es la capacidad de gestión que posee el líder esto se relaciona con el cumplimiento de actividades programadas, por ello, es necesario llevar a cabo una adecuada planificación, organización en donde se involucra diversas capacidades del líder para el cumplimiento de objetivos (Simbron Espejo & Sanabria Boudri, 2020).

Finalmente, una característica del líder directivo tiene la capacidad de poder hacer la diferencia entre las oportunidades y debilidades en donde se pueda hacer un balance entre ambas para llevar a cabo una mayor organización en donde se cree un ambiente favorable para todos los trabajadores (Maya et al., 2019).

#### **2.2.2 Bases Teóricas Variable 2: Productividad**

Como se sabe la productividad hace referencia a los productos obtenidos por un personal determinado y los materiales que se usaron para lograr esa producción.

Es así que el autor Yamazaki (2021) identifica a la productividad como un medio económico que contabiliza los bienes y servicios que se han producido por cada factor; por ejemplo, tiempo, empleados, etc., durante un tiempo específico.

Igualmente, los autores Liguori et.al (2016) menciona que la productividad laboral es utilizada cuando se analiza las causas y repercusiones de cada área de trabajo, las diferentes características de los colaboradores, el desarrollo en tecnología e innovación; aparte, manifiesta que crea la relación entre lo producido por las compañías y los recursos que se utilizaron para que este sea hecho.

Para el autor Álvarez (2018) señala que la productividad es una importante y más si va en aumento porque ayuda en la mejora de la calidad de vida de una comunidad, influye en los sueldos de los colaboradores y la rentabilidad de los proyectos, es entonces que permite aumentar la inversión del mismo y el empleo.

También, los autores Gallizo et.al (2017) expone que la productividad deriva del aumento que crea la producción por medio del desarrollo de la capacidad productiva sin hacer uso de la fuerza; en pocas palabras, lo ideal de todos los trabajadores sería que dejen los tiempos de ocio para dedicarse en seguir avanzando progresivamente porque de esa forma se obtendrá una mejor productividad interna.

Para concluir, se entiende que la productividad es usada para calcular los servicios que son realizados junto con los objetos que se usan para asegurar su finalidad como lo son los materiales o los mismos trabajadores.

#### **2.2.2.1 Trabajo en equipo.**

El trabajo en equipo es el factor más importante de una micro o macro empresa porque al trabajar juntos ayuda en una mejor comunicación entre los empleados, líderes y jefes para poder sobrellevar cualquier circunstancia.

Por ello, el autor Matos de Rojas et.al (2018) lo define como aquel acto que ocurre cuando uno o más personas desean cooperar entre sí ya que puede servir de mucho juntar las diferentes destrezas de cada uno; además, considera que es bueno implementar el trabajo en equipo porque ayuda a mejorar el rendimiento o habilidades de algunos, crea una mejor comunicación en el área de trabajo y aporta en la retroalimentación constructiva.

Por otro lado, Montes de Oca (2021) precisa que la importancia de trabajar en equipos es porque mayormente las empresas se ven en situaciones extremas y necesitan contar con personal esencial para el trabajo; dicho esto, al juntar personal con habilidades similares y guiarlos a un mismo objetivo es que se obtendrá mayor productividad en la empresa.

#### **2.2.2.2 Incentivos financieros.**

Los incentivos financieros son aquellos que se incluyen en el salario de un colaborador de la empresa, a través de pagos de comisiones de venta, acciones, buen desempeño en el trabajo. Lo cual ayuda a que los colaboradores sientan que reconocen el esfuerzo al realizar su trabajo y de una u otra manera los motivan para poder conseguir la productividad que buscan y las metas de la misma (Peña y Villón, 2018).

De tal manera que, las empresas toman estos incentivos para mejorar la competitividad dentro del entorno laboral, motivando a los trabajadores a cumplir con las metas asignadas, así como el logro de resultados, también la satisfacción de los clientes y el enriquecimiento tanto de la producción como de lo económico, donde también importa la satisfacción de los colaboradores para seguir trabajando de manera eficiente (Madero, 2020).

### **2.2.2.3 Evaluación de desempeño.**

Es un elemento importante dentro del centro de trabajo ya que el desempeño de las funciones que se les encarga a los colaboradores determina la productividad y los resultados que estos tienen con sus obligaciones, de esta manera se puede determinar la eficacia y eficiencia que estos tengan así como el compromiso que tiene con la empresa, por ello, los colaboradores muestran su conocimiento y habilidades para el puesto de trabajo y deben estar en constante revisión para evitar problemas que afecten directamente a su centro de trabajo (Matabanchoy et.al , 2019).

Asimismo, el desempeño en el trabajo se relaciona con la manera de cumplir con sus actividades, con el compromiso y los efectos que tienen dichas actividades en la empresa, porque de acuerdo a la productividad y desarrollo se puede percibir el potencial que tienen la persona para su futuro. Es así que, los comportamientos y los resultados influyen en el procedimiento sistemático, por ende, la misma empresa puede mejorar el rendimiento que tenga cada uno de sus colaboradores (Rivero, 2019).

### **2.2.2.4 Índice de productividad.**

Prada et al. (2020) mencionaron que dentro del índice de productividad el factor humano es un elemento fundamental ya que si una organización o empresa desea que el personal desempeñe un trabajo con un nivel de calidad y se incremente considerablemente la productividad, es importante que se pueda administrar los recursos que se tienen, para lograr esto se necesita que cada uno de los colaboradores tengan una inteligencia emocional apropiada, ya que de ella influye grandemente en la establecida de la empresa, entre las que se incluyen las de seguridad y salud laboral, además la motivación laboral es otro elemento importante que permite que los trabajadores se puedan desarrollar de una manera óptima dentro del área laboral.

Por otro lado, la participación tiene efectos positivos o negativos sobre la productividad, esto depende de una serie de factores que concurren en cada caso determinado, además que la participación tiene un efecto positivo sobre la productividad ya que permite que todos los colaboradores puedan desarrollar sus capacidades dentro del área laboral (Cáceres, 2018).

Finalmente, al incluir la productividad dentro de una organización o empresa es fundamental ya que permite que la empresa se vuelva más competitivo, ya que cada empresa asume su cuota de responsabilidad consciente de que el resultado final es la consecuencia de los obtenidos en cada una de las etapas del proceso productivo (Baltodano y Leyva, 2020).

#### **2.2.2.5 Beneficios de la productividad**

Según Urgiles et al. (2019) mencionaron que la productividad laboral es de suma importancia en las empresas ya que nos muestra directamente resultados de cómo se va desarrollando el trabajo, dentro de lo más importante estos son los factores que más influyen para el crecimiento de la productividad.

Así mismo, es importante contar con trabajadores que cuenten con las herramientas necesarias para que puedan servir de aporte dentro de la empresa o la organización, además que esto es un beneficio importante para la mejoría de la empresa y de los trabajadores (Gonzales y Becerra, 2021).

Finalmente, el líder es la persona con la capacidad de poder orientar a los trabajadores para poder guiarlos y orientarlos a un mejor cumplimiento de metas y objetivos que se den dentro de la organización (Jiménez y Alvarado, 2018).

### **2.3 Definición de Términos Básicos**

#### ***Activos***

Se refiere a un valor que generará un beneficio en el futuro, este puede ser económico en su mayoría y es adquirido por las empresas (Fierro y Fierro, 2015).

### ***Autoconfianza***

Hace referencia a la seguridad y confianza que tiene una persona consigo misma, sabe lo que vale y de lo que es capaz, no se relaciona con la arrogancia, al contrario, se ve desde una perspectiva realista (Radwan, 2016).

### ***Bonificaciones***

Es la forma en la que se le compensa a un trabajador por haber obtenido los resultados que la empresa esperaba, asimismo, puede superar las metas de la misma. Lo cual constituye una forma de agradecimiento (Melgarejo y Abadía, 2018).

### ***Conocimientos técnicos***

Hace referencia a aquella capacidad para adquirir habilidades y experiencias que apoyen en la ejecución de tareas, por lo cual, se emplea todo ello para la resolución de desafíos y problemas de las actividades (OECD, 2016).

### ***Coordinación***

Esta es aquella capacidad donde permite que exista organización, acuerdos que se dan de manera ordenada y rápida, lo cual ocurre en el trabajo, donde todos trabajan de manera sincronizada para salir adelante (Matas, 2019).

### ***Creencias***

Hace referencia a aquellos principios que tenga una persona, que se relacionan con las acciones, estas pueden ser creencias morales, así como descriptivas (Iza, 2018).

### ***Impulsivos y emocionales***

La impulsividad es aquel rasgo que tiene una reacción desesperada depende de la situación, donde no controlan sus emociones y dejan que estas las guíen sin saber poner los límites (Vera, 2016).

### ***Licencia de maternidad***

Es aquel descanso remunerado que tiene como plazo 18 semanas que la ley le confiere a aquella mujer que tiene un hijo, es pagado y reconocido por el empleador de la empresa donde esta labore (Pérez y Fol, 2021).

### ***Liderazgo democrático***

Hace referencia a la participación que tienes los empleados en cuanto a la toma de decisiones que incluye a todos los colaboradores, estos lo realizan de manera responsable y organizada con el fin de cumplir los objetivos (Ontoria, 2018).

### ***Lógicos***

Es aquella manera de pensar donde se tiene un punto de vista objetivo en el cual se tiene un concepto definido, así como una inferencia con criterio (George, 2020).

### ***Mejores ideas***

Son aquellas que son la mejor opción en este caso, para lo que la empresa este buscando, si son las mejores estas pueden adaptarse a los objetivos que quieran alcanzar (Daisley, 2021).

### ***Normas***

Son aquellos principios que se imponen con el fin de dirigir la conducta para el desarrollo correcto de las actividades, por ende, sirven como límites (Arcos, 2020).

### ***Participación***



Es aquella comunicación que suele ser formal en el cual las personas comunican lo que desean o brindan ideas que aporten a lo que se está debatiendo o comentando (Urcola y Nerea Urcola, 2017).

### ***Pasivos***

Hace referencia al conjunto tanto de deudas como obligaciones pendientes de pago, es por ello que, los bienes y derechos sin los que suman a las obligaciones con el fin de obtenerlos (Wilson, 2019).

### ***Retroalimentación***

Es la información que puede ayudar a los empleados, de acuerdo al desempeño de los colaboradores estos pueden contar con las expectativas de la empresa (OECD, 2020).

### ***Reunión de evaluación***

Hace referencia a aquellas reuniones que van hacia un objetivo claro, se puede dar al colaborador directamente para comentarle lo que se espera de él, así como este le puede comunicar los problemas y buscar soluciones para estar preparados (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2020).

### ***Seguro de vida***

Es un contrato que tiene una entidad aseguradora y un asegurado en el cual la compañía se ofrece a pagar una cantidad de dinero en caso el asegurado fallezca, por ende, también protege a su familia ya sean hijos, pareja, etc (Núñez del Prado, 2017).

### ***Vacaciones pagadas***

Son aquellas vacaciones en las cuales no se les descuenta a los empleados dado que se encuentran en planilla en el lugar en el cual laboran (Pérez y Fol, 2021).

### ***Valores***

Hace referencia a aquellas virtudes y cualidades que resaltan en una persona, son positivos y de gran importancia en la sociedad (Chavez et.al, 2018).

## Capítulo III: Metodología de Investigación

### 3.1 Enfoque de la Investigación

El estudio fue realizado con enfoque cuantitativo, el cual es elaborado mediante la recolección de datos que puedan ser procesados en tablas o gráficos estadísticos, de modo que estos puedan ser interpretados y despejen dudas sobre las hipótesis planteadas y el problema investigado (Hernández et al., 2014).

### 3.2 Variables

#### 3.2.1 Operacionalización de variables

##### **Variable 1 (X-1).**

Liderazgo Directivo.

##### ***Dimensiones e indicadores.***

- Estilo de toma de decisiones
  - Activos
  - Pasivos
  - Impulsivos y emocionales
  - Lógicos
- Función directiva estratégica
  - Liderazgo democrático
  - Autoconfianza
  - Conocimientos técnicos
- Cultura organizacional.
  - Valores

- Creencias
- Normas

**Variable 2 (Y-2).**

Productividad del personal.

*Dimensiones e indicadores.*

- Trabajo en equipo.
  - Coordinación
  - Participación
  - Mejores ideas
- Incentivos financieros.
  - Bonificaciones
  - Licencia de maternidad
  - Seguro de vida
  - Vacaciones pagadas
- Evaluación del desempeño.
  - Retroalimentación
  - Reunión de evaluación

**Tabla 1:***Operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango
<b>Liderazgo directivo</b>	Es aquel que ayuda a incentivar un buen clima institucional dentro de la empresa para que haya crecimiento tanto de los colaboradores como de la misma empresa (Justiniano, 2018).	Este liderazgo es uno de los mejores que se emplea en la empresa porque es democrático y favorece a todos.	Estilo de toma de decisiones	Activos	1, 2	Cuestionario	(5) Totalmente de acuerdo	Baja 20 - 46 Media 47-73 Alta 74-100
				Pasivos	3,4			
				Impulsivos y emocionales	5,6			
				Lógicos	7,8			
			Función directiva estratégica	Liderazgo democrático	9,10	Cuestionario	(4) de acuerdo	
				Autoconfianza	11,12			
				Conocimientos técnicos	13,14			
			Cultura organizacional	Valores	15, 16	Cuestionario	(3) no de acuerdo, ni en desacuerdo	
				Creencias	17,18			
				Normas	19,20			
<b>Productividad del personal</b>	Es aquel rendimiento que tienen los colaboradores de la empresa para desarrollar sus trabajos, así como el trabajo en equipo (Sánchez, 2018).	La productividad del personal hace referencia al desarrollo de las actividades laborales de los colaboradores.	Trabajo en equipo	Coordinación	1,2	Cuestionario	(5) Totalmente de acuerdo	Baja 18 - 42 Media 43- 67 Alta 68 - 90
				Participación	3,4			
				Mejores ideas	5,6			
			Incentivos financieros	Bonificaciones	7,8	Cuestionario	(4) de acuerdo	
				Licencia de maternidad	9,10			
				Seguro de vida	11,12			
				Vacaciones pagadas	13,14			
			Evaluación del desempeño	Retroalimentación	15, 16	Cuestionario	(3) no de acuerdo, ni en desacuerdo	
				Reunión de evaluación	17,18			
					17,18			
						(2) en desacuerdo		
						(1) Totalmente de acuerdo		

**3.3 Hipótesis****3.3.1 Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.

**3.3.2 Hipótesis específicas**

- Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y los incentivos financieros militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.

### **3.4 Tipo de Investigación**

El estudio fue realizado con una investigación básica, según Hernández et al. (2014) es la búsqueda de información pertinente sobre el tema de estudio y las variables, de tal manera que se profundice en lo que se conoce mediante medios académicos y fuentes confiables. También, se aplicó una investigación descriptiva – correlacional, y de acuerdo con Bairagi y Munot (2019) indican que el tipo descriptiva detalla los procesos, objetivos, propiedades o características de las variables de investigación. Con respecto al tipo correlacional Gómez (2020) explican que busca establecer una relación entre dos o más variables para conocer como interfieren e influyen entre sí en un determinado espacio.

### **3.5 Diseño de la investigación**

El análisis fue relacionado con el diseño no experimental, el cual es conocido porque no experimenta o modifica las variables, simplemente las estudia en su lugar de origen; a su vez, transversal porque realiza un análisis observacional sobre los datos obtenidos de las variables de acuerdo a la muestra seleccionada (Iglesias, 2016).

### **3.6 Población y Muestra**

#### **3.6.1 Población.**

Los autores Hernández et al. (2014) determinan que el conjunto población es la agrupación de objetos o sujetos que se encuentran en un mismo espacio demográfico o cumplen características similares, las cuales resultan importantes para la ejecución de un estudio.

La población fue de 37 efectivos militares de la entidad Jorge Loloy guzmán, N2 – 2021.

### **3.6.2 Muestra.**

Los autores Hernández et al. (2014) expresan que la muestra es la unidad significativa extraída de la población, en ella se observa cualidades precisas requeridas por el investigador para obtener resultados concretos y representativos.

La presente investigación tuvo como muestra a 37 efectivos militares de la entidad Jorge Loloy guzmán, N2 – 2021.

## **3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### **3.7.1 Técnica.**

En este estudio se empleó la técnica de la encuesta, con el propósito de recolectar datos de manera más sencilla y ordenada, ya que las respuestas que se buscan son cerradas y puntuales (Hernández et al., 2014).

### **3.7.2 Instrumento de recolección de datos.**

#### **Análisis de fiabilidad del instrumento**

**Tabla 2:**

*Estadísticos de fiabilidad del instrumento*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo directivo	0.806	20
Productividad de personal	0.834	18

El análisis de fiabilidad arrojó que el instrumento tiene a la variable liderazgo directivo con un valor de 0.806 y la variable productividad de personal 0.834, por lo tanto, es fiable y aplicable.

### **Validez del instrumento**

El instrumento fue evaluado y validado por el juicio de expertos.

#### **Tabla 3:**

*Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Resultado</b>
Experto 01	Lujan Cabrera Micaela	Doctora	Aplicable
Experto 02	Salazar Llerena Silvia Liliana	Doctora	Aplicable
Experto 03	Vento Rojas, Juan Francisco	Doctor	Aplicable



## Capítulo IV: Resultados

### 4.1 Análisis de los Resultados

#### 4.1.1 Distribución de frecuencia

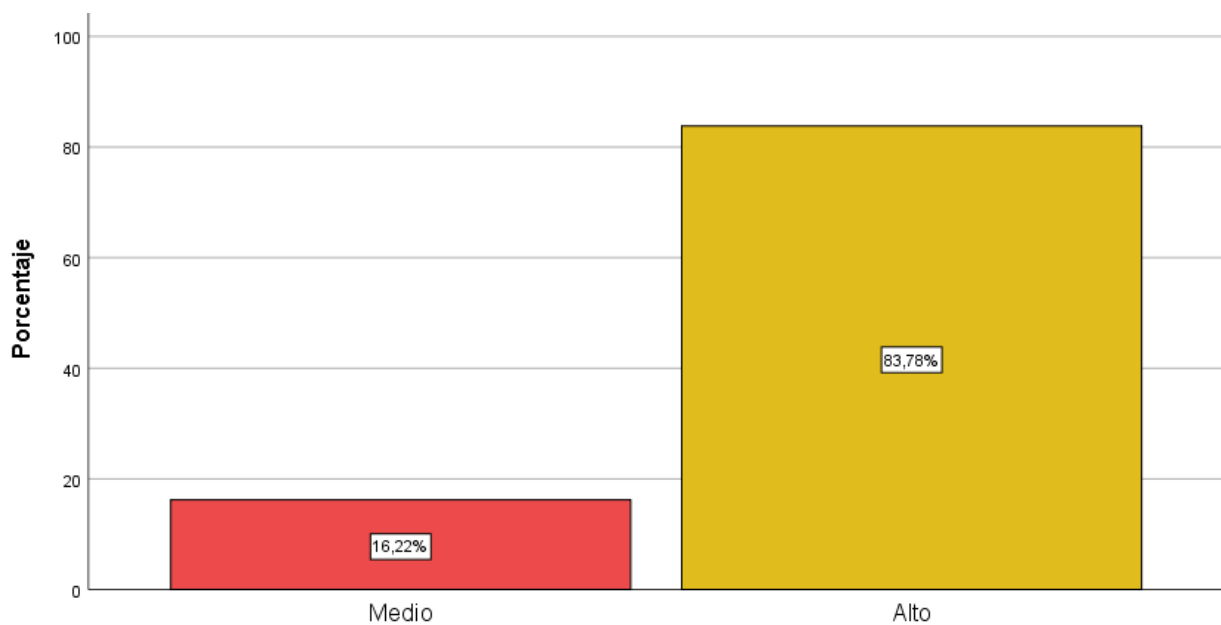
**Tabla 4:**

*Variable 1: Liderazgo Directivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	6	16,2	16,2	16,2
Válido	Alto	31	83,8	83,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

**Figura 1:**

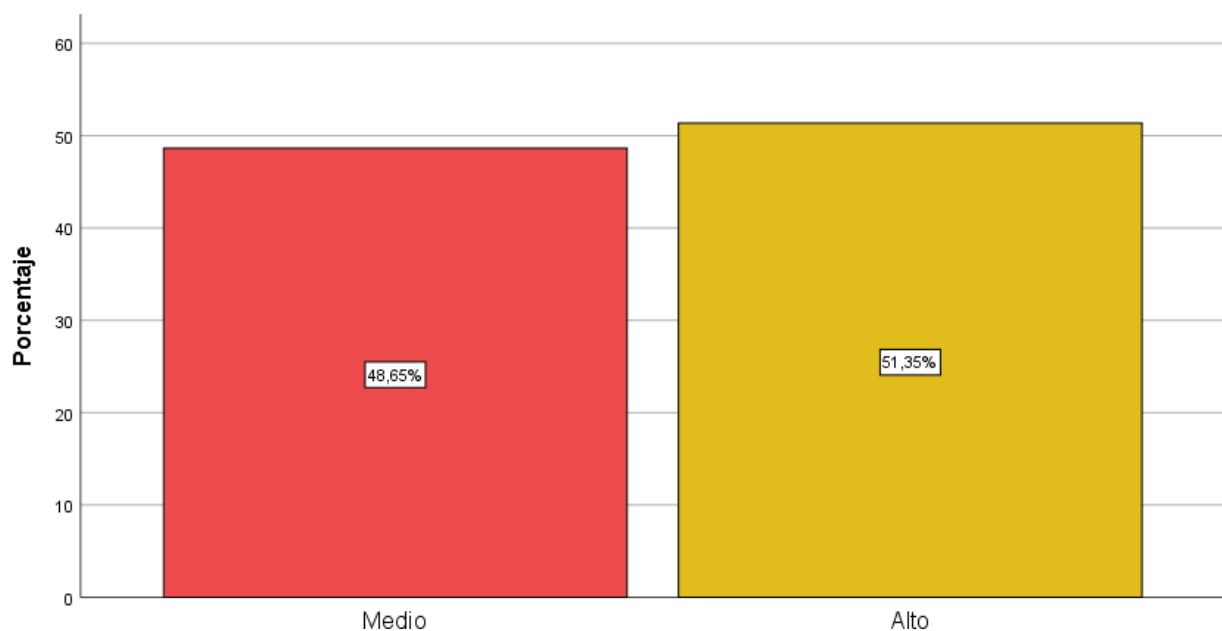
*Gráfico de barras de la variable “Liderazgo Directivo”*



En la tabla 4 y figura 1, el 83,8 % consideró como alto la presencia del liderazgo directivo, sin embargo, el 16,2 % restante determinó que se encuentra en un nivel medio.

**Tabla 5:***Dimensión 1: Estilo de toma de decisiones*

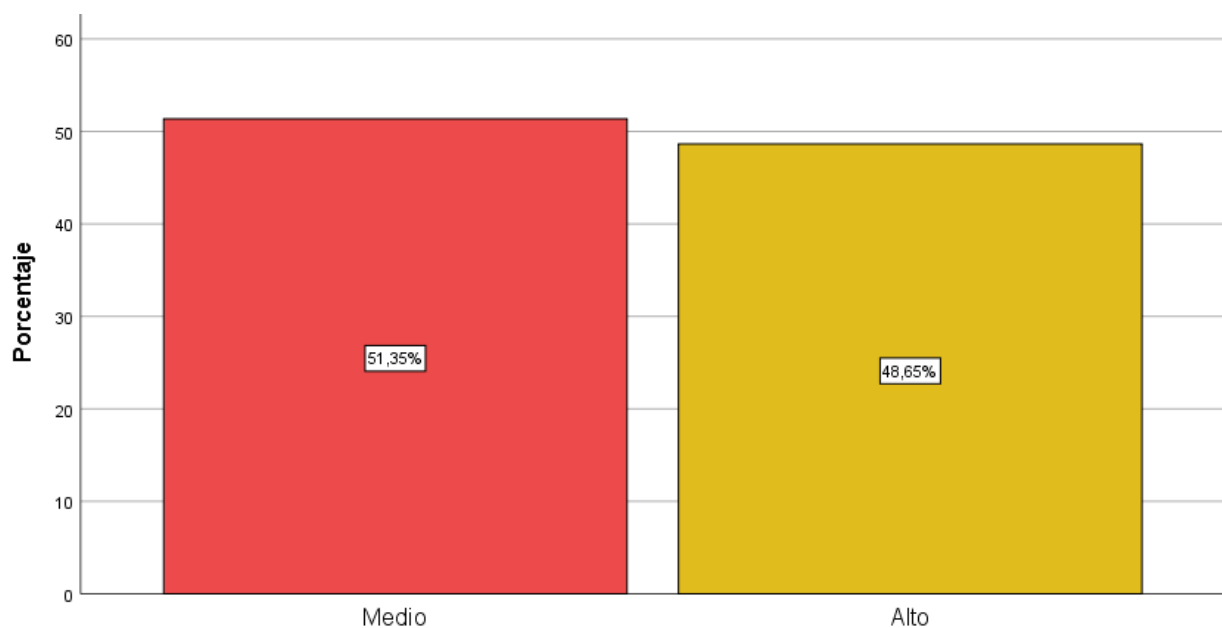
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	18	48,6	48,6	48,6
Válido	Alto	19	51,4	51,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

**Figura 2:***Gráfico de barras de la dimensión “Estilo de toma de decisiones”*

En la tabla 5 y figura 2, el 51,4 % consideró como alto la presencia del estilo de toma de decisiones vinculado al liderazgo directivo, por otro lado, el 48,6 % detalló que se cataloga en un nivel medio.

**Tabla 6:***Dimensión 2: Función directiva estratégica*

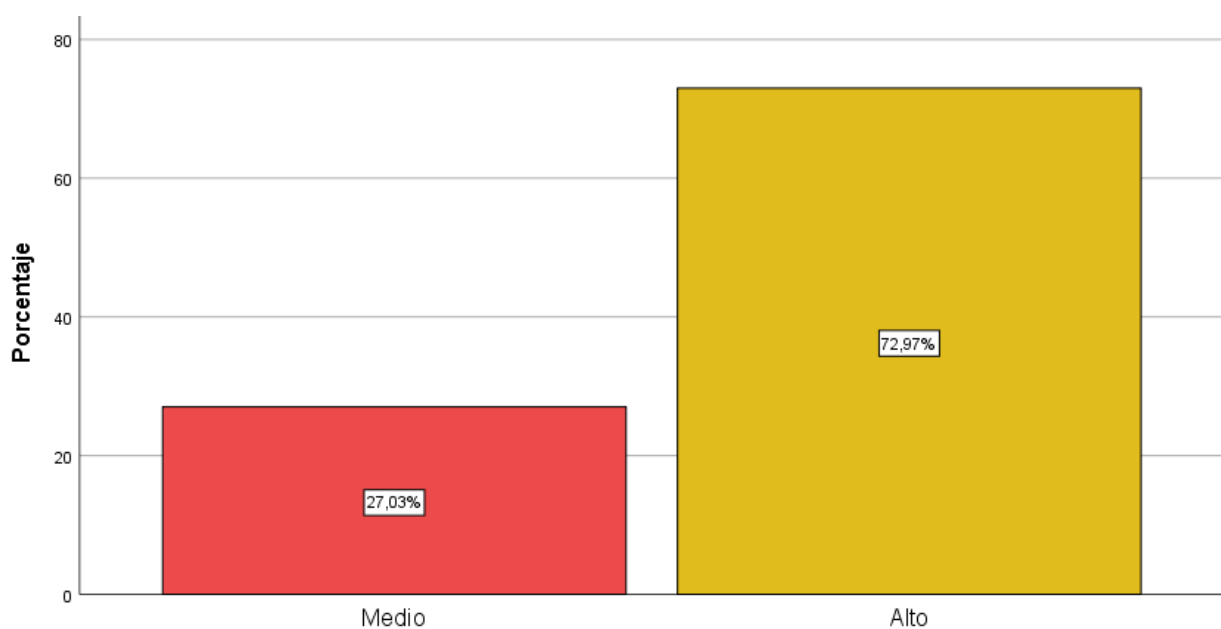
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	19	51,4	51,4	51,4
Válido	Alto	18	48,6	48,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

**Figura 3:***Gráfico de barras de la dimensión “Función directiva estratégica”*

En la tabla 6 y figura 3, el 51,4 % consideró como medio la presencia de la función directiva estratégica vinculado al liderazgo directivo, por otro lado, el 48,6 % detalló que se posiciona en un nivel alto.

**Tabla 7:***Dimensión 3: Cultura organizacional*

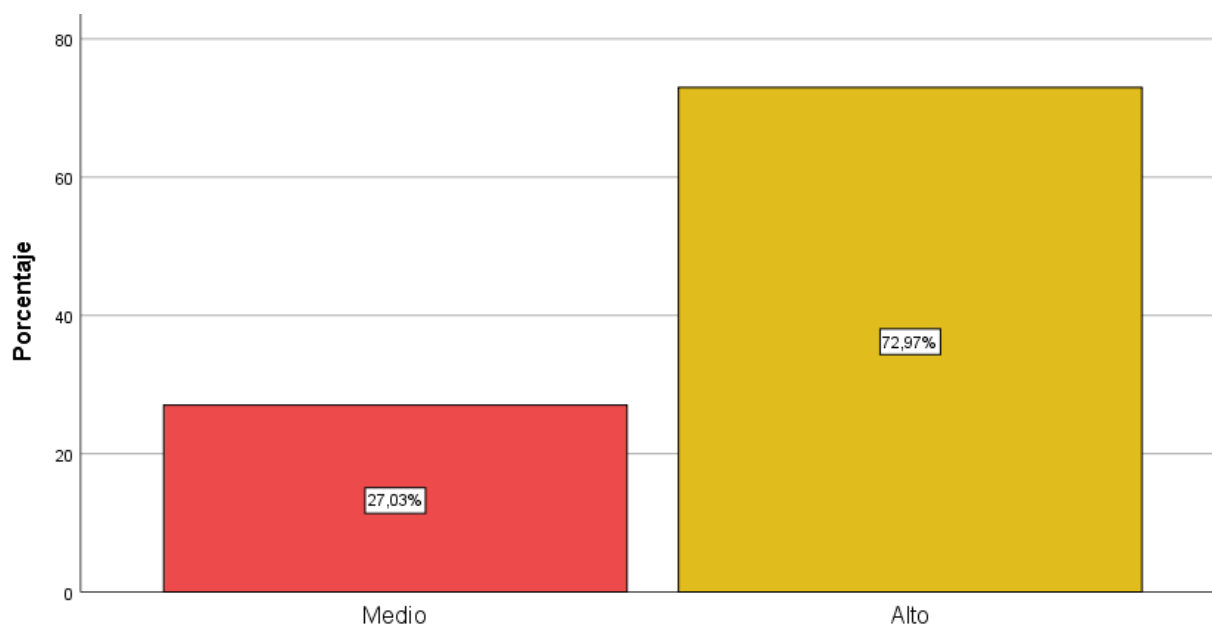
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	10	27,0	27,0	27,0
Válido	Alto	27	73,0	73,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

**Figura 4:***Gráfico de barras de la dimensión “Cultura organizacional”*

En la tabla 7 y figura 4, el 73 % consideró como alto la presencia de la cultura organizacional vinculado al liderazgo directivo, por otro lado, el 27 % detalló que se posiciona en un nivel medio.

**Tabla 8:***Variable 2: Productividad del personal*

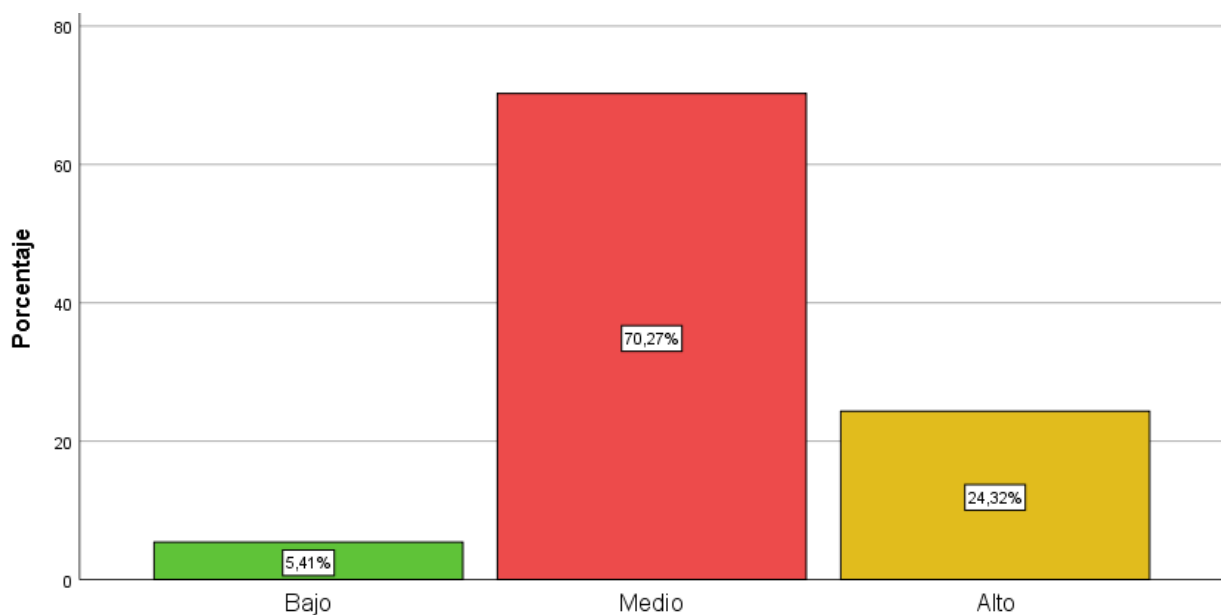
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	10	27,0	27,0	27,0
Válido	Alto	27	73,0	73,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

**Figura 5:***Gráfico de barras de la variable “Productividad del personal”*

En la tabla 8 y figura 5, el 73 % consideró como alto la presencia de productividad del personal, por otro lado, el 27 % detalló que se posiciona en un nivel medio.

**Tabla 9:***Dimensión 4: Trabajo en equipo*

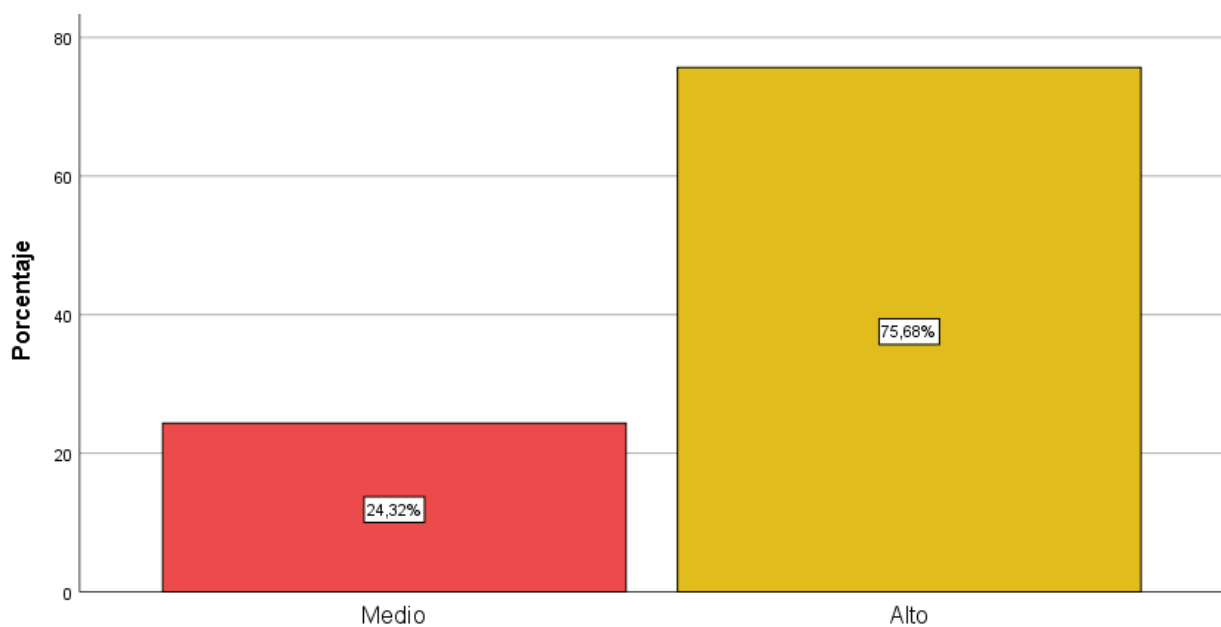
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5,4	5,4
	Medio	26	70,3	70,3
	Alto	9	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0

**Figura 6:***Gráfico de barras de la dimensión “Trabajo en equipo”*

En la tabla 9 y figura 6, el 70,3 % consideró como media la presencia del trabajo en equipo en relación de la productividad del personal, por otro lado, el 24,3 % detalló que se posiciona en un nivel alto y el 5,4 % restante determinó que se encuentra en un nivel bajo.

**Tabla 10:***Dimensión 5: Incentivos financieros*

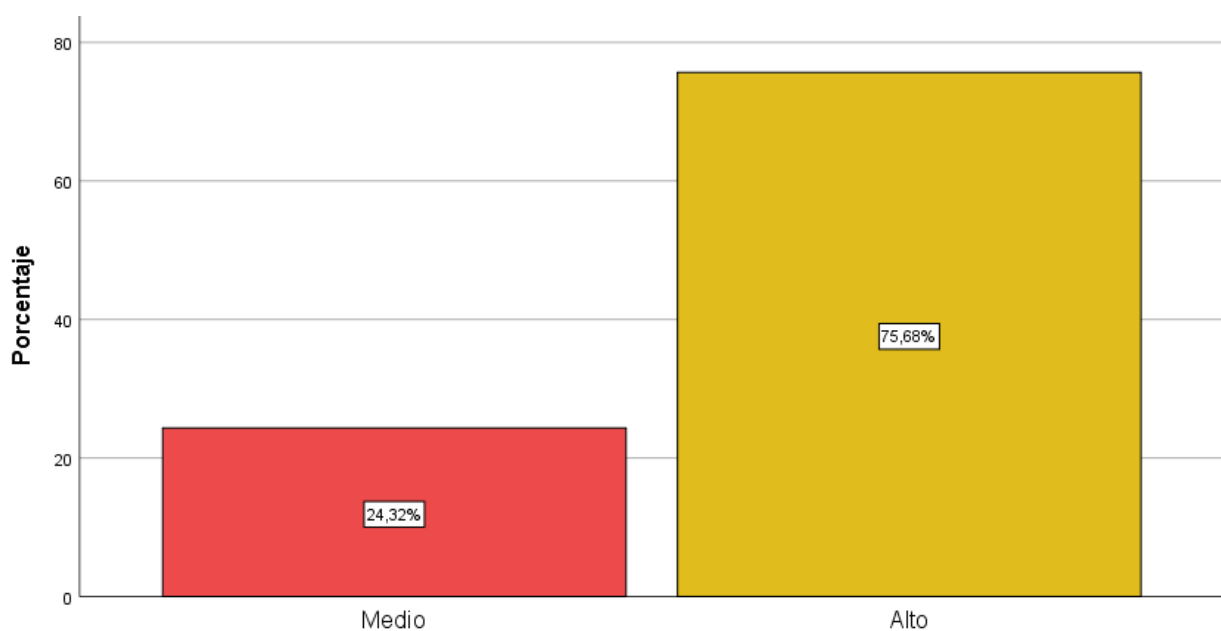
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	9	24,3	24,3	24,3
Válido	Alto	28	75,7	75,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

**Figura 7:***Gráfico de barras de la dimensión “Incentivos financieros”*

En la tabla 10 y figura 7, el 75,7 % consideró como alta la presencia de incentivos financieros en relación de la productividad del personal, por otro lado, el 24,3 % detalló que se posiciona en un nivel medio.

**Tabla 11:***Dimensión 6: Evaluación del desempeño*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	9	24,3	24,3	24,3
Válido	Alto	28	75,7	75,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

**Figura 8:***Gráfico de barras de la dimensión “Evaluación del desempeño”*

En la tabla 11 y figura 8, el 75,7 % consideró como alta la presencia de la evaluación del desempeño en relación de la productividad del personal, por otro lado, el 24,3 % detalló que se posiciona en un nivel medio.



### 4.1.2 Prueba de normalidad

**Tabla 12:**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo directivo	0.868	37	0.000
Productividad del personal	0.929	37	0.021

A. Corrección de significación de Lilliefors

- $H_0$ : La distribución es paramétrica.
- $H_a$ : La distribución no es paramétrica.

Por medio de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, se evidenció que la variable de liderazgo directivo y productividad del personal poseen una distribución no paramétrica.

### 4.1.3 Correlación.

#### Prueba de hipótesis general.

**Tabla 13:**

*Correlación entre las variables liderazgo directivo y productividad del personal*

		Liderazgo directivo	Productividad del personal
	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
Rho de Spearman	Liderazgo directivo		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	37	37
	Coefficiente de correlación	,801**	

Productividad del personal	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	37	37

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

- H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.
- H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.

Mediante la correlación de Spearman, se corroboró estadísticamente que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021. Puesto que  $r=0.801$  y el valor de significancia 0,00 ínfimo a 0,05, de tal modo que se valida la hipótesis planteada en la investigación.

#### Prueba de hipótesis específicas.

#### Tabla 14:

*Correlación entre la variable liderazgo directivo y dimensión trabajo en equipo*

		Liderazgo directivo	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	37

	Coeficiente de correlación	,781**	
Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	37	37

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

- H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.
- H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.

Mediante la correlación de Spearman, se corroboró estadísticamente que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021. Puesto que  $r=0.781$  y el valor de significancia 0,00 ínfimo a 0,05, de tal modo que se valida la hipótesis planteada en la investigación.

### Tabla 15:

*Correlación entre la variable liderazgo directivo y dimensión incentivos financieros*

		Liderazgo directivo	Incentivos financieros
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,779**
		N	.
	Incentivos financieros	Coeficiente de correlación	,779**
			37
			37

Sig. (bilateral)	,000	.
N	37	37

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

- H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y los incentivos financieros militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.
- H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y los incentivos financieros militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.

Mediante la correlación de Spearman, se corroboró estadísticamente que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y los incentivos financieros militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021. Puesto que  $r=0.779$  y el valor de significancia 0,00 ínfimo a 0,05, de tal modo que se valida la hipótesis planteada en la investigación.

**Tabla 16:**

*Correlación entre la variable liderazgo directivo y dimensión evaluación del desempeño*

		Liderazgo directivo	Evaluación del desempeño
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,811**
		N	.
		Coefficiente de correlación	,811**
			,000
			37
			37

Evaluación del desempeño	Sig. (bilateral) N	,000 37	. 37
-----------------------------	-----------------------	------------	---------

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

- H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.
- H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.

Mediante la correlación de Spearman, se corroboró estadísticamente que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021. Puesto que  $r=0.811$  y el valor de significancia 0,00 ínfimo a 0,05, de tal modo que se valida la hipótesis planteada en la investigación.

## 4.2 Discusión

Las autoras Molina y Ruíz (2017) concluyeron que, el liderazgo en las instituciones o entidades influye de forma positiva en los resultados que se busca obtener en materia de calidad y eficiencia, ya que los empleados se sienten motivados al cumplir sus funciones y alcanzar los objetivos establecidos. Entre sus resultados se obtuvo que el 80% de directivos evidencian un buen liderazgo, el mismo porcentaje indicó que el liderazgo influye de manera positiva en el clima organizacional de la entidad. Además, estos resultados se relacionan con los de la presente investigación, ya que se obtuvo un  $r=0.942$  respecto a que el liderazgo influye de manera positiva en la entidad, siendo similares a los de la hipótesis general, existe una relación

significativa entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021, siendo un  $r=0.801$ .

Por su parte Morales (2016) en su investigación obtuvo como resultado que cada estilo de liderazgo llevado a cabo en los centros educativos influye de buena manera en el clima organizacional, lo que refleja que existe un vínculo entre la forma de realizar el liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de cada institución educativa. Asimismo, se obtuvo que un 4.8% de personas respondieron que existe un buen clima laboral en la entidad debido a la motivación que se les trasmite a los trabajadores, así como un 6.7% indicó que el liderazgo por parte de los directivos y empleados permite la mejora continua de la entidad. Además, los directivos al establecer una comunicación fluida y constante con los empleados permiten que el clima laboral se base en confianza y que las metas sean transmitidas efectivamente.

En el mismo lineamiento, Villón (2020) identificó que los empleados se sienten confortables a la hora de realizar sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo dado que el IESS del distrito de Ancón ejecuta capacitaciones cumpliendo con las medidas de seguridad correspondientes para mantener a los colaboradores. Lo cual se asimila con los resultados de esta investigación, ya que se evidenció que, el 73 % posee una alta productividad y el 27% detalló lo describió como medio, es decir que en la entidad se sienten a gusto con sus áreas de trabajo y sus funciones, sin embargo, aún existen trabajadores que no se sienten cómodos.

En los resultados de esta investigación se determinó que, del total de los encuestados, solo el 51.4% determinó que la función directiva estratégica tiene un nivel medio en la relación al liderazgo directivo, asimismo, el 48.6% con respecto a la misma dimensión, mencionan que tiene un rango alto dentro de las compañías en su vinculación de función directiva y liderazgo

directivo. Lo cual se relaciona con el estudio de los autores Arana y Coronado (2017), quienes determinaron que existe un vínculo directo y significativo entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la IE Parroquial de San Isidro ya que el estilo de liderazgo predomina en dicha institución gracias a que el directivo realiza una adecuada gestión. Esto se representa en lo siguiente, el 25.75% indicó que el liderazgo transformacional sobre el 25.69% del liderazgo estratégico permite que exista en la entidad un orden y eficiencia en la realización de las funciones porque el factor humano cumple con lo encomendado debido a la buena práctica motivacional y liderazgo existente entre los distintos directos.

Finalmente, el autor Reategui (2019) especificó en sus conclusiones que la gestión del talento humano y los lazos sociales influyen en la productividad de los trabajadores de la UGEL 05. Entre sus resultados obtuvo que, el 68% posee un nivel medio y el 67% un nivel medio en cuanto a productividad, es decir que el personal que labora en la entidad no es el adecuado para cumplir las labores, por tal motivo necesitan ser capacitados o establecer nuevos parámetros de selección de colaboradores, ya que esto afecta negativamente a la entidad. Esta investigación se diferencia de la presente, ya que con los resultados de este estudio indicaron que, el 75,7 % consideró como alta la evaluación del desempeño en cuanto a la productividad. Lo que quiere decir que, si la productividad en la entidad no es buena y acorde a lo necesitado, se evidenciará una eficiencia baja como entidad en su conjunto y los objetivos no se alcanzarán, sucediendo todo lo contrario si se tuviera una productividad positiva.

## Conclusiones

Como primera conclusión se evidenció que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, debido a que el valor  $r=0.801$  y una simplificación bilateral de 0.000 representan la asociación entre ambas variables. Del mismo modo, se observó que el 83,8 % consideró como alto la presencia del liderazgo directivo y el 73 % consideró como alto la presencia de productividad del personal.

Como segunda conclusión se corroboró estadísticamente que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, puesto que  $r=0.781$  y una simplificación bilateral de 0.000. Asimismo, el 70,3 % consideró como media la presencia del trabajo en equipo.

Adicionalmente, la tercera conclusión permitió identificar que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y los incentivos financieros militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, dado que  $r=0.779$  y una simplificación bilateral de 0.000. Además, el 75,7 % consideró como alta la presencia de incentivos financieros.

Finalmente, se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, debido a que  $r=0.811$  y una simplificación bilateral de 0.000. Igualmente, el 75,7 % consideró como alta la presencia de la evaluación del desempeño.



## **Recomendaciones**

Como primera recomendación es fundamental que el liderazgo influya de manera positiva en las acciones y conductas de los demás colaboradores, para ello se requiere de la conjunción de valores y una actitud responsable por parte del líder; asimismo, realizar constantes actividades que contribuyan a la motivación del personal, con el propósito de aumentar la productividad del personal.

Adicionalmente, es recomendable fortalecer la comunicación y relación en el trabajo en equipo con el fin de que haya un buen ambiente entre los colaboradores, esto por medio de un líder que ayude en cualquier dificultad, apoye a los que aún no tienen conocimiento de algunas actividades y motive a los que cometen errores.

Posteriormente, se sugiere tomar en cuenta los incentivos financieros; sin embargo, no siempre se les debe aumentar, solo en casos de que su trabajo de mayor excelencia, se refleje el esfuerzo en los resultados de la empresa o que indique ciertos factores que pueden beneficiar a la compañía, lo cual un pequeño bono es como una recompensa de su trabajo.

Finalmente, es importante realizar frecuentemente las evaluaciones de desempeño dentro del trabajo y de esto están encargados los líderes de cada área o grupo, con el fin de que se pueda identificar las habilidades o características de cada empleado y se pueda posicionar en un área donde mejor se desempeñe.

## Referencias

- Álvarez Marín, N. (2018). La comunicación productiva: una modelización para la microempresa. *Revista de Ciencias Sociales*, 1(159), 145-162.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15358736009>
- Arana Agüero, L. M., & Coronado Tarrillo, J. M. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. Perú.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7145924.pdf>
- Arana, L. A., & Coronado, J. T. (2017). *Liderazgo Directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*.  
<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Arcos Ramírez, F. (2020). *Aproximación a la Teoría del Derecho*. Edeal.  
[https://books.google.com.pe/books?id=jiPwDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+las+normas&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20las%20normas&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=jiPwDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+las+normas&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20las%20normas&f=false)
- Bairagi, V., & Munot, M. (2019). *Research Methodology: A Practical and Scientific Approach*. CRC Press.  
[https://books.google.com.pe/books?id=5tKFDwAAQBAJ&dq=correlational+research+methodology&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=5tKFDwAAQBAJ&dq=correlational+research+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Baltodano García, G., & Leyva Cordero, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica Y Política*, 6(11), 15-30.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>
- Cáceres, L. (2018). La productividad laboral en América Latina. *Estudios Centroamericanos*, 73(54). <https://doi.org/https://doi.org/10.51378/eca.v73i754.3169>
- Carrasco Lozano, M. E., Carro Olvera, A., & Hernández Hernández, F. (2017). La función directiva y el fortalecimiento de la autonomía de gestión. Un estudio en escuelas

- primarias del estado de Tlaxcala, México. *Indivisa. Boletín de Estudios e Investigación*, 25. <https://www.redalyc.org/pdf/771/77149969003.pdf>
- Chavez, V., Chilisa, M., & Castro, S. (2018). *Estrategia educativa para fortalecer la formación de valores*. Ciencias. [https://books.google.com.pe/books?id=\\_JZeDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+los+valores+2018&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20los%20valores%202018&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=_JZeDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+los+valores+2018&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20los%20valores%202018&f=false)
- Córdova Ramírez, E., Rojas Idrogo, I., & Ruiz, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300231&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300231&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Cueva, E. g., Oliden, R. V., & Vargas, J. B. (2017). *Análisis de los factores que impactan en la productividad del personal operario de una empresa textil peruana: Caso Samitex*. <http://hdl.handle.net/10757/621855>
- Daisley, B. (2021). *Cómo disfrutar en el trabajo: 30 maneras de apasionarte con tu trabajo*. Google Books. <https://books.google.com.pe/books?id=E-ETEAAAQBAJ&pg=PT188&dq=que+son+mejores+ideas+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewilpJyigoX1AhVYSTABHc7WBKsQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=que%20son%20mejores%20ideas%20en%20el%20trabajo&f=false>
- Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Revista Ciencia Latina*, 5(5). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.841](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841)
- Fierro Martínez, Á., & Fierro Celis, F. (2015). *Contabilidad de activos con enfoque NIIF para las pymes*. ECOE. [https://books.google.com.pe/books?id=wPa2DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+los+activos&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20los%20activos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=wPa2DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+los+activos&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20los%20activos&f=false)
- Fretes Ayala, P. (2020). Estilos de liderazgo directivo en educación superior. *Revista Ciencia Latina*, 4(2). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.101](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101)

- Gallizo Larraz, J. L., Moreno Gené, J., & Sanchez Pulido, L. (2017). Productivity and value added distribution in family owned businesses. *Intangible Capita*, 13(1), 4-24.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54949551002>
- George, K. (2020). *El razonamiento lógico en el lenguaje simbólico y en el lenguaje natural*. Unimagdalena.  
[https://books.google.com.pe/books?id=FkvmDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+logicos&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20logicos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=FkvmDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+logicos&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20logicos&f=false)
- Gioconda de la Ece, N. (2017). “Liderazgo directivo y a evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador 2017. *Tesis*. Ecuador.  
<https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/download/1591/1585>
- Gómez, E. (2020). Correlational analysis of an investigation. *Revista Universidad y Sociedad*.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- Gonzales Diaz , R., & Becerra Perez, L. (2021). PYMES en América Latina: clasificación, productividad laboral. *Revista Internacional Multidisciplinaria*, 2(1).  
[https://www.researchgate.net/profile/Luis-Becerra-7/publication/353163344\\_PYMES\\_en\\_America\\_Latina\\_clasificacion\\_productividad\\_laboral\\_retos\\_y\\_perspectivas/links/610d10090c2bfa282a27f086/PYMES-en-America-Latina-clasificacion-productividad-laboral-retos-y-p](https://www.researchgate.net/profile/Luis-Becerra-7/publication/353163344_PYMES_en_America_Latina_clasificacion_productividad_laboral_retos_y_perspectivas/links/610d10090c2bfa282a27f086/PYMES-en-America-Latina-clasificacion-productividad-laboral-retos-y-p)
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R. S., fernandez, c. C., & Baptista, M. L. (2014). *Metodologia de la investigacion* (Vol. 6). Mc Graw Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Iglesias, M. (2016). *Metodologia de la investigacion cientifica*. Buenos Aires, Coleccion Universidad.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=z39EEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA143&d>

q=dise%C3%B1o+de+la+investigacion&ots=0kgFfGeDcU&sig=\_JJf8zwsBF1nGjICofyN2tjhfu8#v=onepage&q&f=false

Iza Villacís, V. A. (2018). *Persona, educación y filosofía: reflexiones desde la educación universitaria*. Google Books.

[https://books.google.com.pe/books?id=iS0MEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+las+creencias+2018&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi\\_tdejIX1AhVKTTABHXwyABwQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=que%20son%20las%20creencias%202018&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=iS0MEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+las+creencias+2018&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi_tdejIX1AhVKTTABHXwyABwQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=que%20son%20las%20creencias%202018&f=false)

Jiménez, J., & Alvarado, R. (2018). Efecto de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador. *Investigaciones Regionales = Journal of Regional Research*, 40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6459717>

Juez, J. (2020). *Productividad Extrema: Como Ser Más Eficiente, Producir Más, y Mejor*. Julio Juez.

[https://books.google.com.pe/books?id=2YznDwAAQBAJ&dq=Productividad+del+personal&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=2YznDwAAQBAJ&dq=Productividad+del+personal&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Justiniano Esteban, L. (2018). Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito De José Crespo y Castillo. Repositorio UNCP.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/51116/Justiniano%20Esteban.pdf?sequence=1>

Liguori, B. T., De Almeida, M. G., & De Rezende, C. E. (2016). Barium and its Importance as an Indicator of (Paleo) Productivity. *Anais da Academia Brasileira de Ciências*, 88(4), 2093-2103. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32748882007>

Madero Gómez, S. M. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194)

- Matabanchoy Tulcán, S., Álvarez Pabón, K., & Riobamba Jiménez, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. *Universidad y Salud*. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Matas Terrón, A. (2019). *Coordinación docente y TFG. Análisis y propuestas en el escenario*. Dykinson.  
[https://books.google.com.pe/books?id=L9SfDwAAQBAJ&pg=PA59&dq=que+es+la+coordinacion+2019&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjphbjV\\_4T1AhUPTTABHRhaAM4Q6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=que%20es%20la%20coordinacion%202019&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=L9SfDwAAQBAJ&pg=PA59&dq=que+es+la+coordinacion+2019&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjphbjV_4T1AhUPTTABHRhaAM4Q6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=que%20es%20la%20coordinacion%202019&f=false)
- Matos de Rojas, Y., Martina Mejia, M., Barreto, Y. A., & Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Telos*, 20(2).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889002>
- Maya, E., Aldana, J., & Argüelles, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *Ciencia Matria*, 5(9). <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Melgarejo Moreno, J., & Abadía Sánchez, R. (2018). *Agroalimentación, agua y sostenibilidad*. Ayuntamiento de Orihuela.  
[https://books.google.com.pe/books?id=jSCADwAAQBAJ&pg=PA261&dq=que+son+las+bonificaciones&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjL7vGp\\_YT1AhXPRTABHc-rAokQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=que%20son%20las%20bonificaciones&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=jSCADwAAQBAJ&pg=PA261&dq=que+son+las+bonificaciones&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjL7vGp_YT1AhXPRTABHc-rAokQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=que%20son%20las%20bonificaciones&f=false)
- Molina Ronquillo, J. K., & Ruíz Andaluz, V. B. (2017). El liderazgo directivo en el clima organizacional. guía de administración educativa con enfoque en roles y funciones. *Proyecto Educativo*. Guayaquil, Ecuador.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25371/1/Molina%20-%20Ruiz.pdf>
- Montes de Oca, H. C. (2021). GESTIÓN DE PROYECTOS COMO ESTRATEGIA PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS. *Scielo*. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2314-37382022000100004&lang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382022000100004&lang=es)
- Morales Saavedra, E. A. (2016). Influencia Del Liderazgo Directivo En El Clima Organizacional De Dos Centros Educativos Pertenecientes A Una Cadena De Jardines Infantiles Y Salas

Cunas De La Región Metropolitana. *Proyecto para ser presentado a la facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile, para optar al grado académico de magíster en ciencias de la educación, mención dirección y liderazgo educacional*. Chile. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21474>

Núñez del Prado, A. (2017). *Los secretos de los seguros*. Google Books.

[https://www.google.com.pe/search?q=que+es+el+seguro+de+vida+2017&hl=es&tbm=bks&sxsrf=A0aemvIaaQLV5b\\_AXgQ88WToJRdgPC\\_iXg%3A1640644218036&ei=ej7KYtWtAYiHwbkPs9KUyAg&ved=0ahUKEwiElcb-g4X1AhWlQzABHTMpBYkQ4dUDCAk&uact=5&oq=que+es+el+seguro+de+vida+2017&gs\\_lcp=](https://www.google.com.pe/search?q=que+es+el+seguro+de+vida+2017&hl=es&tbm=bks&sxsrf=A0aemvIaaQLV5b_AXgQ88WToJRdgPC_iXg%3A1640644218036&ei=ej7KYtWtAYiHwbkPs9KUyAg&ved=0ahUKEwiElcb-g4X1AhWlQzABHTMpBYkQ4dUDCAk&uact=5&oq=que+es+el+seguro+de+vida+2017&gs_lcp=)

OECD. (2016). *Perspectivas de la OCDE sobre la economía digital 2015*. OECD.

[https://books.google.com.pe/books?id=yLq\\_DAAAQBAJ&pg=PA248&dq=que+son+los+conocimientos+tecnicos+2015&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi7s5e4\\_4T1AhXPRTABHc-rAokQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=que%20son%20los%20conocimientos%20tecnicos%202015&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=yLq_DAAAQBAJ&pg=PA248&dq=que+son+los+conocimientos+tecnicos+2015&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi7s5e4_4T1AhXPRTABHc-rAokQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=que%20son%20los%20conocimientos%20tecnicos%202015&f=false)

OECD. (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II) Teachers and School Leaders as Valued*.

OECD.

<https://books.google.com.pe/books?id=73TYDwAAQBAJ&pg=PA166&dq=que+es+la+retroalimentacion+2018&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi24Lqug4X1AhVOTTABHQx5CUIQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=que%20es%20la%20retroalimentacion%202018&f=false>

Ontoria Millán, M. (2018). *Habilidades sociales (2018)*. Editex.

<https://books.google.com.pe/books?id=3BdfDwAAQBAJ&pg=PA89&dq=que+es+el+liderazgo+democr%C3%A1tico+2018&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjX5oPQgYX1AhUCQzABHaxVDOIQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=que%20es%20el%20liderazgo%20democr%C3%A1tico%202018&f=false>

Ordoñez Espinoza, C. G., Castillo Castillo, D. C., Ordoñez Laso, A. L., & Orbe Guaraca, M. P. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal*

ecuatoriano. *Colloquium editorial, Ecuador*, 12.

<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2020). *Evaluación de medio término del proyecto "Manejo integrado de espacios"*. Google Books.

<https://books.google.com.pe/books?id=qkjiDwAAQBAJ&pg=PA36&dq=que+es+la+reunion+de+evaluacion+2018&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjZoZrIg4X1AhV1RjABHYxCDtYQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=que%20es%20la%20reunion%20de%20evaluacion%202018&f=false>

Ortiz, Y. T., & Zambrano, K. L. (2019). *Impacto del sistema de control interno en la productividad del personal de la empresa Idivisa 2019*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12867/2830>

Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., & Jacobo Hernández, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *San Gregorio*, 11.

<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1109>

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>

Pérez Chávez, J., & Fol Olguín, R. (2021). *Compendio Laboral 2020: Correlacionado articulo por articulo*. Google Books.

<https://books.google.com.pe/books?id=XSQVEAAAQBAJ&pg=PT2180&dq=que+es+la+licencia+de+maternidad+2020&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjM0OuMgYX1AhXERzABHalUDnkQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=que%20es%20la%20licencia%20de%20maternidad%202020&f=false>

Pérez Chávez, J., & Fol Olguín, R. (2021). *Practiagenda Laboral 2020*. Tax.

<https://books.google.com.pe/books?id=WSQVEAAAQBAJ&pg=PT104&dq=que+son+las+vacaciones+pagadas+2020&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiKzvGphIX1AhXuRDAB>



HfR6A3sQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=que%20son%20las%20vacaciones%20pagadas%202020&f=false

- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Work climate and its relationship with labor productivity in technology companies. *Revista Espacios*, 41(45).  
<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Radwan, F. (2016). *Aprende a Confiar en Ti Mismo y Recupera Tu Autoestima, Vol. 4: Lecciones 13-16*. Adoro Leer.  
[https://books.google.com.pe/books?id=m0PaDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+la+autoconfianza&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=que%20es%20la%20autoconfianza&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=m0PaDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+la+autoconfianza&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20es%20la%20autoconfianza&f=false)
- Reategui, N. D. (2019). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40486>
- Reyes Romero, V., Trejo Cázares, M. d., & Topete Barrera, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 36. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>
- Rivero Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000200159](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159)
- Romero Alonso, R., Montt Fabres, B., Pino Díaz, B., & Riquelme Plaza, I. (2020). Evaluating the Transfer of Directive Leadership Training: A Chilean Case Study. *Revista electrónica de investigación educativa*, 22.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e19.2683>
- Romero, C. (2021). Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(1).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7744498>

- Sánchez Bultrago, J. O., & Rodríguez Akle, A. (2019). *Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: transiciones paradigmáticas de la gestión educativa*. Editorial Unimagdalena.  
[https://books.google.com.pe/books?id=ZW\\_KDwAAQBAJ&dq=Liderazgo+directivo&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=ZW_KDwAAQBAJ&dq=Liderazgo+directivo&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Sánchez Díaz, S. (2018). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017. Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO\\_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Santos Santillan, W. V. (2016). Influencia del Clima Organizacional sobre la productividad de funcionarios de empresa pública CELEC E.P. *Trabajo de titulación especial*. Ecuador.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/43748/1/INFLUENCIASATISFACCIONLABORALY%20PRODUCTIVIDAD-SANTOS%20WENDY.pdf>
- Simbron Espejo, S., & Sanabria Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Ciencia Matria*, 4(1).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Urcola Tellería, J. L., & Nerea Urcola, M. (2017). *DIRECCIÓN PARTICIPATIVA: Cómo potenciar la participación de los trabajadores*. Libros profesionales de Empresa.  
[https://books.google.com.pe/books?id=5\\_wKDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+la+participacion&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20la%20participacion&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=5_wKDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+la+participacion&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20la%20participacion&f=false)
- Urgiles Urgiles, S., Erazo Alvarez, J., & Narvaez Zurita, C. (2019). El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7440800>
- Valdez-Rodríguez, B. E., Rodríguez-Olivas, M. A., & Hernández-Bernadett, J. (2017). Percepción de la Cultura Organizacional y el Liderazgo en una Institución de Educación

- superior. *Conciencia Tecnológica*, 12.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/944/94453640006/94453640006.pdf>
- Vargas Villacorta, J. C., Barrutia Araujo, L. E., Ruiz-Camus, C. E., Moncada Horna, J. F., & Palomino Alvarado, G. d. (2021). Cultura organizacional en los gobiernos locales. *Ciencialatina*, 12. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/369/461>
- Vera García, R. (2016). *La inteligencia emocional en adultos con trastorno por déficit de atención*. Google Books.  
[https://books.google.com.pe/books?id=YJdUDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+los+impulsivos+y+emocionales&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20los%20impulsivos%20y%20emocionales&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=YJdUDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+los+impulsivos+y+emocionales&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20los%20impulsivos%20y%20emocionales&f=false)
- Villón Rodríguez, K. O. (2020). Análisis de productividad laboral del instituto ecuatoriano de seguridad social de Ancón. *Trabajado para la obtención del título de licenciado en administración de empresas*. Ecuador.  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5488/1/UPSE-TAE-2020-0088.pdf>
- Wilson, A. (2019). *El Manual de los Ingresos Pasivos: Cómo hacer dinero mientras duermes*. Adidas Wilson. [https://books.google.com.pe/books?id=aT-IDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+los+pasivos&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20los%20pasivos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=aT-IDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+los+pasivos&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20los%20pasivos&f=false)
- Yamazaki, A. (2021). Environmental taxes and productivity: Lessons from Canadian manufacturing. *Journal of Public Economics*, 205.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272721001961>
- Zapata Rotundo, G., Sigala Paparella, L., & Mirabal Martínez, A. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas. *Compendium*, 27.  
<https://www.redalyc.org/pdf/880/88046587003.pdf>

## Apéndice A: Matriz de Consistencia

<b>TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL MILITAR DEL GRUPO DE COHETES ANTIAÉREO “SGTO 1 JORGE LOLOY GUZMÁN” N2. 2021</b>						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.	Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.	Variable 1: LIDERAZGO DIRECTIVO			
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>NIVELES</b>
			Estilo de toma de decisiones	Activos	1-2	Bajo: Medio: Alto:
				Pasivos	3-4	
				Impulsivos y emocionales	5-6	
				Lógicos	7-8	
			Función directiva estratégica	Liderazgo democrático	9-10	
				Autoconfianza	11-12	
				Conocimientos técnicos	13-14	
			Cultura organizacional	Valores	15-16	
Creencias	17-18					
Normas	19-20					
<b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	Variable 2: PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL			
¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con el trabajo en equipo militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.	Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>NIVELES</b>
			Trabajo en equipo	Coordinación	1-2	Bajo: Medio: Alto:
				Participación	3-4	
Mejores ideas	5-6					
Incentivos financieros	Bonificaciones	7-8				
	Licencia de maternidad	9-10				
	Seguro de vida	11-12				
¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con los incentivos financieros militar	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y los incentivos financieros militar del	Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y los incentivos financieros militar del				

del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021?	grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.	grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.		Vacaciones pagadas	13-14	
¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con la evaluación del desempeño militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.	Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.	Evaluación del desempeño	Retroalimentación	15-16	
				Reunión de evaluación	17-18	
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>		<b>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</b>
<b>Tipo de investigación:</b> básica <b>Nivel:</b> correlacional <b>Enfoque:</b> cuantitativo		<b>Población:</b> 37 efectivos militares de la entidad Jorge Loloy guzmán, N2. 2021 <b>Muestra:</b> 37 efectivos militares de la entidad Jorge Loloy guzmán, N2. 2021		<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario		SPSS

## Apéndice B: Instrumento de la Investigación

### CUESTIONARIO VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

#### Título: “Liderazgo Directivo Y Productividad Del Personal Militar Del Grupo De Cohetes Antiaéreo “Sgto 1 Jorge Loloy Guzmán” N2. 2021”

La presente es una encuesta que tiene por finalidad determinar la relación entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.

#### Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. Los activos en una empresa son aquellos que reflejan la estabilidad que esta tiene					
2. Se lleva un control de los activos para supervisar que todo se encuentre de manera correcta					
3. Los pasivos se relacionan directamente con los activos					
4. Los pasivos brindan una mejor perspectiva de la realidad de la empresa					
5. Los impulsivos y emocionales se debe saber manejar para no provocar problemas en la empresa					

6. Los impulsivos y emocionales buscan opciones para el control de sus emociones ya que estas permiten la toma de decisiones					
7. Para la toma de decisiones se emplean mecanismos lógicos que la faciliten					
8. Las personas que emplean mecanismos lógicos son las más aptas para liderar					
9. El liderazgo democrático es una estrategia para mantener una buena relación entre los colaboradores y el área directiva					
10. La persona que ejerza el liderazgo democrático es la más eficiente de todos los colaboradores					
11. La autoconfianza es una de las características que posee un líder					
12. La autoconfianza se desarrolla constantemente y evoluciona de acuerdo a los cambios en el ambiente laboral					
13. Los conocimientos técnicos suman en las estrategias que emplean en la empresa					
14. Los conocimientos técnicos se brindan a través de la experiencia y capacitaciones del centro laboral					
15. Los valores son importantes ya que demuestran la educación de cada persona					
16. Los valores forman parte de la cultura organizacional					
17. Las creencias varían de acuerdo al pensamiento de cada persona					
18. Las creencias también se encuentran en el área laboral					
19. Las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía					
20. Las normas las impone cada empresa según lo que quiera lograr					

## CUESTIONARIO VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

### Título: “Liderazgo Directivo y Productividad Del Personal Militar del Grupo de Cohetes Antiaéreo “Sgto 1 Jorge Loloy Guzmán” N2. 2021”

La presente es una encuesta que tiene por finalidad determinar la relación entre el liderazgo directivo y la productividad del personal militar del grupo de cohetes antiaéreo SGTO 1 Jorge Loloy Guzmán N2, 2021.

#### Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. La coordinación es un factor clave dentro de todo trabajo equipo.					
2. Una adecuada coordinación garantiza resultados eficientes en el desarrollo de actividades.					
3. La participación en la toma de decisiones es indispensable.					
4. El líder debe velar por tomar en consideración la participación de todos sus subordinados.					
5. Las mejores ideas se obtienen de un adecuado trabajo en equipo.					
6. Las personas con capacidades y destrezas suelen tener las mejores ideas.					



7. Las bonificaciones son consideradas como incentivos financieros					
8. Las bonificaciones son recibidas por el personal de una organización.					
9. Otorgar licencia de maternidad cuando se requiere es considerado como un incentivo financiero.					
10. Es indispensable que la compañía otorgue licencia de maternidad a las trabajadoras que lo requieran.					
11. El seguro de vida es considerado un incentivo financiero.					
12. Todas las compañías deben garantizar un seguro de vida a su personal.					
13. Las vacaciones pagadas son consideradas como incentivos financieros.					
14. Las vacaciones pagadas garantizan mayor satisfacción por parte del personal.					
15. La retroalimentación es un factor indispensable para mejorar la productividad del personal.					
16. La retroalimentación es considerada como una evaluación del desempeño.					
17. La reunión de evaluación sirve para medir el desempeño del personal.					
18. Realizar una reunión de evaluación es obligación de cada organización.					

### Apéndice C: Instrumento de Validación

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ESTILO DE TOMA DE DECISIONES</b>								
1	Los activos en una empresa son aquellos que reflejan la estabilidad que esta tiene	X		X		X		
2	Se lleva un control de los activos para supervisar que todo se encuentre de manera correcta	X		X		X		
3	Los pasivos se relacionan directamente con los activos	X		X		X		
4	Los pasivos brindan una mejor perspectiva de la realidad de la empresa	X		X		X		
5	Los impulsivos y emocionales se debe saber manejar para no provocar problemas en la empresa	X		X		X		
6	Los impulsivos y emocionales buscan opciones para el control de sus emociones ya que estas permiten la toma de decisiones	X		X		X		
7	Para la toma de decisiones se emplean mecanismos lógicos que la faciliten	X		X		X		
8	Las personas que emplean mecanismos lógicos son las más aptas para liderar	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: FUNCIÓN DIRECTIVA ESTRATÉGICA</b>								

9	El liderazgo democrático es una estrategia para mantener una buena relación entre los colaboradores y el área directiva	X		X		X		
10	La persona que ejerza el liderazgo democrático es la más eficiente de todos los colaboradores	X		X		X		
11	La autoconfianza es una de las características que posee un líder	X		X		X		
12	La autoconfianza se desarrolla constantemente y evoluciona de acuerdo a los cambios en el ambiente laboral	X		X		X		
13	Los conocimientos técnicos suman en las estrategias que emplean en la empresa	X		X		X		
14	Los conocimientos técnicos se brindan a través de la experiencia y capacitaciones del centro laboral	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>								
15	Los valores son importantes ya que demuestran la educación de cada persona	X		X		X		
16	Los valores forman parte de la cultura organizacional	X		X		X		
17	Las creencias varían de acuerdo al pensamiento de cada persona	X		X		X		
18	Las creencias también se encuentran en el área laboral	X		X		X		
19	Las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía	X		X		X		
20	Las normas las impone cada empresa según lo que quiera lograr	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de**

**aplicabilidad:**

Aplicable  [ X ]

Aplicable después de corregir  [ ]

No aplicable  [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Lujan Cabrera, Micaela

**DNI:** 41691632

**Especialidad del validador:** Doctora en administración

**09 de diciembre de 2021**



**Firma**

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

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

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>								
1	La coordinación es un factor clave dentro de todo trabajo equipo.	X		X		X		
2	Una adecuada coordinación garantiza resultados eficientes en el desarrollo de actividades.	X		X		X		
3	La participación en la toma de decisiones es indispensable.	X		X		X		
4	El líder debe velar por tomar en consideración la participación de todos sus subordinados.	X		X		X		
5	Las mejores ideas se obtienen de un adecuado trabajo en equipo.	X		X		X		
6	Las personas con capacidades y destrezas suelen tener las mejores ideas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS FINANCIEROS</b>								
7	Las bonificaciones son consideradas como incentivos financieros	X		X		X		
8	Las bonificaciones son recibidas por el personal de una organización.	X		X		X		
9	Otorgar licencia de maternidad cuando se requiere es considerado como un incentivo financiero.	X		X		X		
10	Es indispensable que la compañía otorgue licencia de maternidad a las trabajadoras que lo requieran.	X		X		X		

11	El seguro de vida es considerado un incentivo financiero.	X		X		X		
12	El seguro de vida es considerado un incentivo financiero.	X		X		X		
13	Todas las compañías deben garantizar un seguro de vida a su personal.	X		X		X		
14	Las vacaciones pagadas son consideradas como incentivos financieros.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>								
15	La retroalimentación es un factor indispensable para mejorar la productividad del personal.	X		X		X		
16	La retroalimentación es considerada como una evaluación del desempeño.	X		X		X		
17	La reunión de evaluación sirve para medir el desempeño del personal.	X		X		X		
18	Realizar una reunión de evaluación es obligación de cada organización.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Lujan Cabrera, Micaela

**DNI:** 41691632

**Especialidad del validador:** Doctora en administración

**09 de diciembre de 2021**

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

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

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

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luis Alberto...' followed by a stylized flourish.

**Firma**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ESTILO DE TOMA DE DECISIONES</b>								
1	Los activos en una empresa son aquellos que reflejan la estabilidad que esta tiene	X		X		X		
2	Se lleva un control de los activos para supervisar que todo se encuentre de manera correcta	X		X		X		
3	Los pasivos se relacionan directamente con los activos	X		X		X		
4	Los pasivos brindan una mejor perspectiva de la realidad de la empresa	X		X		X		
5	Los impulsivos y emocionales se debe saber manejar para no provocar problemas en la empresa	X		X		X		
6	Los impulsivos y emocionales buscan opciones para el control de sus emociones ya que estas permiten la toma de decisiones	X		X		X		
7	Para la toma de decisiones se emplean mecanismos lógicos que la faciliten	X		X		X		
8	Las personas que emplean mecanismos lógicos son las más aptas para liderar	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: FUNCIÓN DIRECTIVA ESTRATÉGICA</b>								
9	El liderazgo democrático es una estrategia para mantener una buena relación entre los colaboradores y el área directiva	X		X		X		



10	La persona que ejerza el liderazgo democrático es la más eficiente de todos los colaboradores	X		X		X		
11	La autoconfianza es una de las características que posee un líder	X		X		X		
12	La autoconfianza se desarrolla constantemente y evoluciona de acuerdo a los cambios en el ambiente laboral	X		X		X		
13	Los conocimientos técnicos suman en las estrategias que emplean en la empresa	X		X		X		
14	Los conocimientos técnicos se brindan a través de la experiencia y capacitaciones del centro laboral	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>								
15	Los valores son importantes ya que demuestran la educación de cada persona	X		X		X		
16	Los valores forman parte de la cultura organizacional	X		X		X		
17	Las creencias varían de acuerdo al pensamiento de cada persona	X		X		X		
18	Las creencias también se encuentran en el área laboral	X		X		X		
19	Las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía	X		X		X		
20	Las normas las impone cada empresa según lo que quiera lograr	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Salazar Llerena Silvia Liliana

**Especialidad del validador:** Metodóloga

**DNI:** 10139161

**09 de Diciembre de 2021**

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

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

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

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



**Firma**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>								
1	La coordinación es un factor clave dentro de todo trabajo equipo.	X		X		X		
2	Una adecuada coordinación garantiza resultados eficientes en el desarrollo de actividades.	X		X		X		
3	La participación en la toma de decisiones es indispensable.	X		X		X		
4	El líder debe velar por tomar en consideración la participación de todos sus subordinados.	X		X		X		
5	Las mejores ideas se obtienen de un adecuado trabajo en equipo.	X		X		X		
6	Las personas con capacidades y destrezas suelen tener las mejores ideas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS FINANCIEROS</b>								
7	Las bonificaciones son consideradas como incentivos financieros	X		X		X		
8	Las bonificaciones son recibidas por el personal de una organización.	X		X		X		
9	Otorgar licencia de maternidad cuando se requiere es considerado como un incentivo financiero.	X		X		X		
10	Es indispensable que la compañía otorgue licencia de maternidad a las trabajadoras que lo requieran.	X		X		X		

11	El seguro de vida es considerado un incentivo financiero.	X		X		X		
12	El seguro de vida es considerado un incentivo financiero.	X		X		X		
13	Todas las compañías deben garantizar un seguro de vida a su personal.	X		X		X		
14	Las vacaciones pagadas son consideradas como incentivos financieros.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>								
15	La retroalimentación es un factor indispensable para mejorar la productividad del personal.	X		X		X		
16	La retroalimentación es considerada como una evaluación del desempeño.	X		X		X		
17	La reunión de evaluación sirve para medir el desempeño del personal.	X		X		X		
18	Realizar una reunión de evaluación es obligación de cada organización.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Salazar Llerena Silvia Liliana

**DNI:** 10139161

**Especialidad del validador:** Metodóloga

**09 de diciembre de 2021**

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

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

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

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



**Firma**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ESTILO DE TOMA DE DECISIONES</b>								
1	Los activos en una empresa son aquellos que reflejan la estabilidad que esta tiene	X		X		X		
2	Se lleva un control de los activos para supervisar que todo se encuentre de manera correcta	X		X		X		
3	Los pasivos se relacionan directamente con los activos	X		X		X		
4	Los pasivos brindan una mejor perspectiva de la realidad de la empresa	X		X		X		
5	Los impulsivos y emocionales se debe saber manejar para no provocar problemas en la empresa	X		X		X		
6	Los impulsivos y emocionales buscan opciones para el control de sus emociones ya que estas permiten la toma de decisiones	X		X		X		
7	Para la toma de decisiones se emplean mecanismos lógicos que la faciliten	X		X		X		
8	Las personas que emplean mecanismos lógicos son las más aptas para liderar	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: FUNCIÓN DIRECTIVA ESTRATÉGICA</b>								
9	El liderazgo democrático es una estrategia para mantener una buena relación entre los colaboradores y el área directiva	X		X		X		

10	La persona que ejerza el liderazgo democrático es la más eficiente de todos los colaboradores	X		X		X	
11	La autoconfianza es una de las características que posee un líder	X		X		X	
12	La autoconfianza se desarrolla constantemente y evoluciona de acuerdo a los cambios en el ambiente laboral	X		X		X	
13	Los conocimientos técnicos suman en las estrategias que emplean en la empresa	X		X		X	
14	Los conocimientos técnicos se brindan a través de la experiencia y capacitaciones del centro laboral	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>							
15	Los valores son importantes ya que demuestran la educación de cada persona	X		X		X	
16	Los valores forman parte de la cultura organizacional	X		X		X	
17	Las creencias varían de acuerdo al pensamiento de cada persona	X		X		X	
18	Las creencias también se encuentran en el área laboral	X		X		X	
19	Las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía	X		X		X	
20	Las normas las impone cada empresa según lo que quiera lograr	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable  [X]      Aplicable después de corregir  [ ]

No aplicable  [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Vento Rojas, Juan Francisco

**DNI:**

**Especialidad del validador:** Doctor

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

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

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

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

**21 de octubre de 2021**

A handwritten signature in black ink, reading "J. Francisco Vento R.", written in a cursive style. The signature is positioned above a horizontal dashed line.

**Firma**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>								
1	La coordinación es un factor clave dentro de todo trabajo equipo.	X		X		X		
2	Una adecuada coordinación garantiza resultados eficientes en el desarrollo de actividades.	X		X		X		
3	La participación en la toma de decisiones es indispensable.	X		X		X		
4	El líder debe velar por tomar en consideración la participación de todos sus subordinados.	X		X		X		
5	Las mejores ideas se obtienen de un adecuado trabajo en equipo.	X		X		X		
6	Las personas con capacidades y destrezas suelen tener las mejores ideas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS FINANCIEROS</b>								
7	Las bonificaciones son consideradas como incentivos financieros	X		X		X		
8	Las bonificaciones son recibidas por el personal de una organización.	X		X		X		
9	Otorgar licencia de maternidad cuando se requiere es considerado como un incentivo financiero.	X		X		X		
10	Es indispensable que la compañía otorgue licencia de maternidad a las trabajadoras que lo requieran.	X		X		X		

11	El seguro de vida es considerado un incentivo financiero.	X		X		X		
12	El seguro de vida es considerado un incentivo financiero.	X		X		X		
13	Todas las compañías deben garantizar un seguro de vida a su personal.	X		X		X		
14	Las vacaciones pagadas son consideradas como incentivos financieros.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>								
15	La retroalimentación es un factor indispensable para mejorar la productividad del personal.	X		X		X		
16	La retroalimentación es considerada como una evaluación del desempeño.	X		X		X		
17	La reunión de evaluación sirve para medir el desempeño del personal.	X		X		X		
18	Realizar una reunión de evaluación es obligación de cada organización.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir

[ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Vento Rojas, Juan Francisco

**DNI:**

**Especialidad del validador:** Doctor

**21 de octubre de 2021**

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

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

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

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

A handwritten signature in black ink, reading "J. Francisco Vento R." with a horizontal line underneath the text.

---

**Firma**

## Apéndice D: Base de Datos

N°	LIDERAZGO DIRECTIVO																			
	Estilo de toma de decisiones								Función directiva estratégica						Cultura organizacional					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4
E2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
E3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4
E4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	2
E5	2	2	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4
E6	4	3	4	4	3	2	1	5	5	5	2	2	4	5	5	2	2	5	4	4
E7	4	3	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4
E8	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4
E9	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4
E10	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3
E11	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4
E12	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
E13	2	2	4	2	2	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4
E14	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4
E15	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4
E16	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	2
E17	2	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4
E18	4	3	4	4	3	2	1	5	5	5	2	5	4	5	5	2	2	5	4	4
E19	4	3	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
E20	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4
E21	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4
E22	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	3
E23	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4
E24	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4
E25	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3
E26	4	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4
E27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
E28	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3
E29	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
E30	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4
E31	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	2
E32	2	2	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4
E33	4	3	4	4	3	2	1	5	5	5	2	2	4	5	5	2	2	5	4	4
E34	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4

E35	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4
E36	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4
E37	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3

PRODUCTIVIDAD PERSONAL																			
N°	Trabajo en equipo						Incentivos financieros								Evaluación del desempeño				
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	
E1	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	
E2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
E3	2	4	2	2	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	
E4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	
E5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	
E6	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	
E7	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	
E8	3	4	4	3	2	1	5	5	5	2	5	4	5	5	2	2	5	4	
E9	3	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
E10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	
E11	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	
E12	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
E13	4	4	2	2	2	5	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	
E14	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	
E15	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E16	3	3	5	2	4	5	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	
E17	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	
E18	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
E19	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	
E20	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	
E21	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	
E22	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	
E23	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	
E24	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	
E25	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	
E26	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	
E27	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	
E28	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	
E29	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
E30	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	4	
E31	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	
E32	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	
E33	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	

E34	4	3	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5
E35	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5
E36	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5

## Apéndice E: Resultados descriptivos del instrumento de recolección de datos

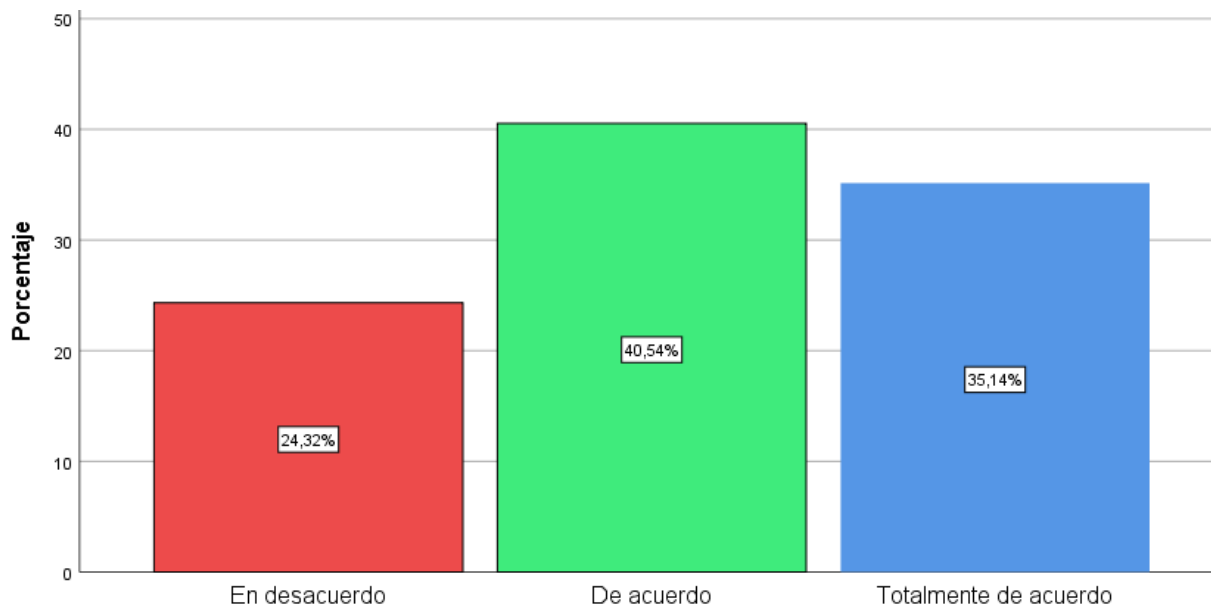
**Tabla 17:**

*Los activos en una empresa son aquellos que reflejan la estabilidad que esta tiene*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	9	24,3	24,3	24,3
De acuerdo	15	40,5	40,5	64,9
Válido Totalmente de acuerdo	13	35,1	35,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 9:**

*Los activos en una empresa son aquellos que reflejan la estabilidad que esta tiene*



En la tabla 17 y figura 9, el 40,5 % estuvo de acuerdo que los activos en una empresa son aquellos que reflejan la estabilidad que esta tiene.

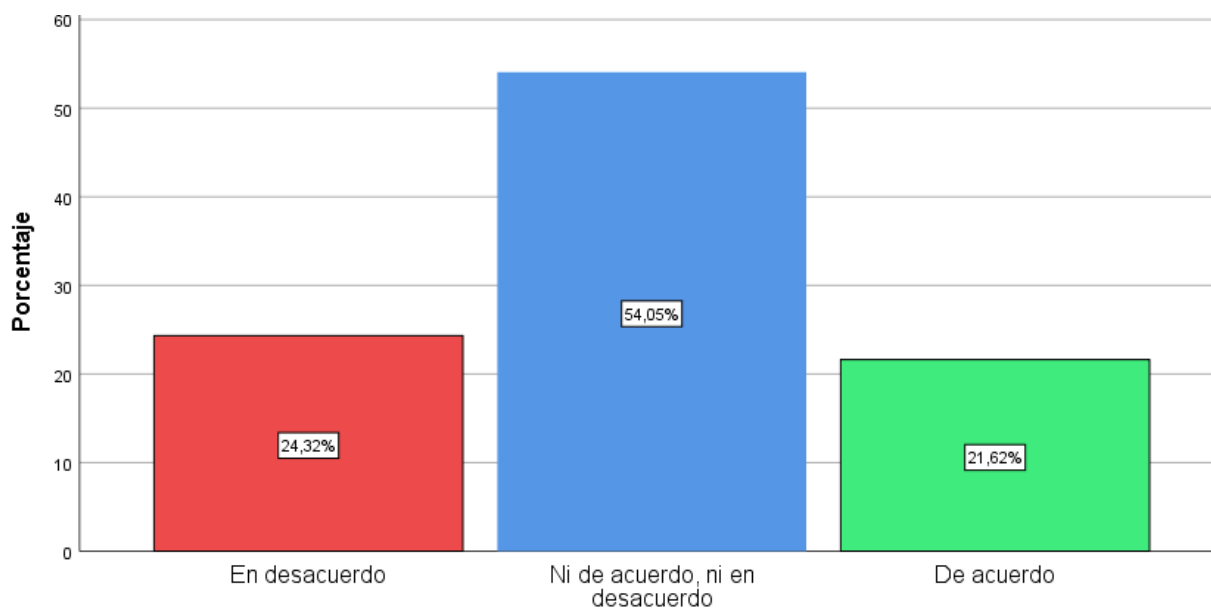
**Tabla 18:**

*Se lleva un control de los activos para supervisar que todo se encuentre de manera correcta*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	9	24,3	24,3	24,3
De acuerdo	20	54,1	54,1	78,4
Válido Totalmente de acuerdo	8	21,6	21,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 10:**

*Se lleva un control de los activos para supervisar que todo se encuentre de manera correcta*



En la tabla 18 y figura 10, el 54,1 % estuvo de acuerdo que se lleva un control de los activos para supervisar que todo se encuentre de manera correcta.



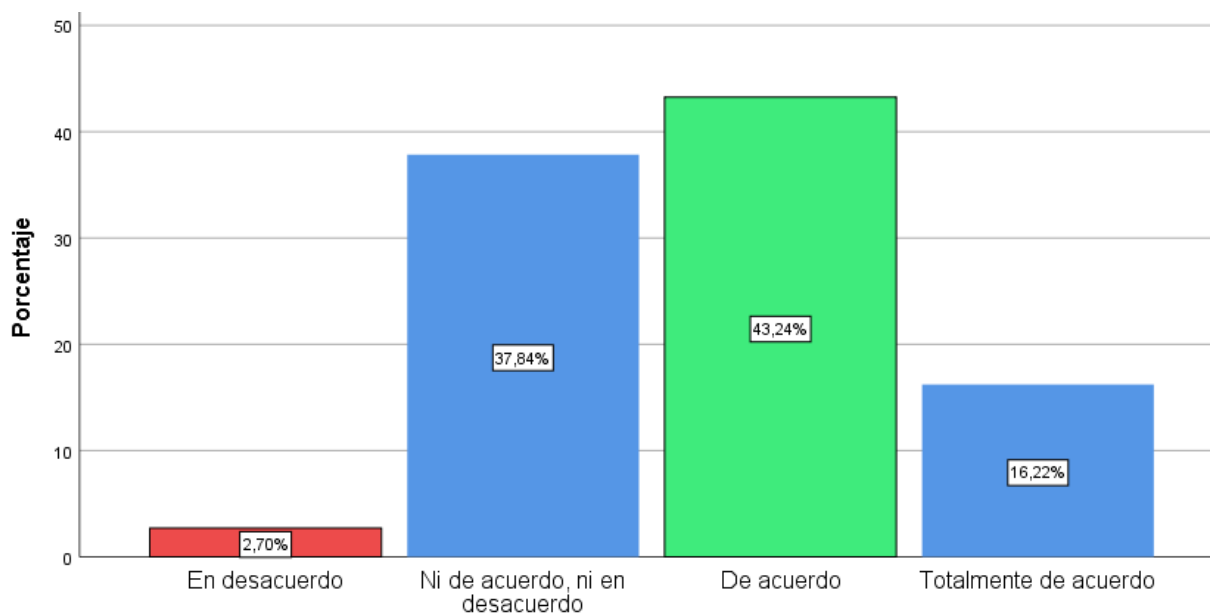
**Tabla 19:**

*Los pasivos se relacionan directamente con los activos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	37,8	37,8	40,5
Válido De acuerdo	16	43,2	43,2	83,8
Totalmente de acuerdo	6	16,2	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 11:**

*Los pasivos se relacionan directamente con los activos*



En la tabla 19 y figura 11, el 43,2 % estuvo de acuerdo que los pasivos se relacionan directamente con los activos.

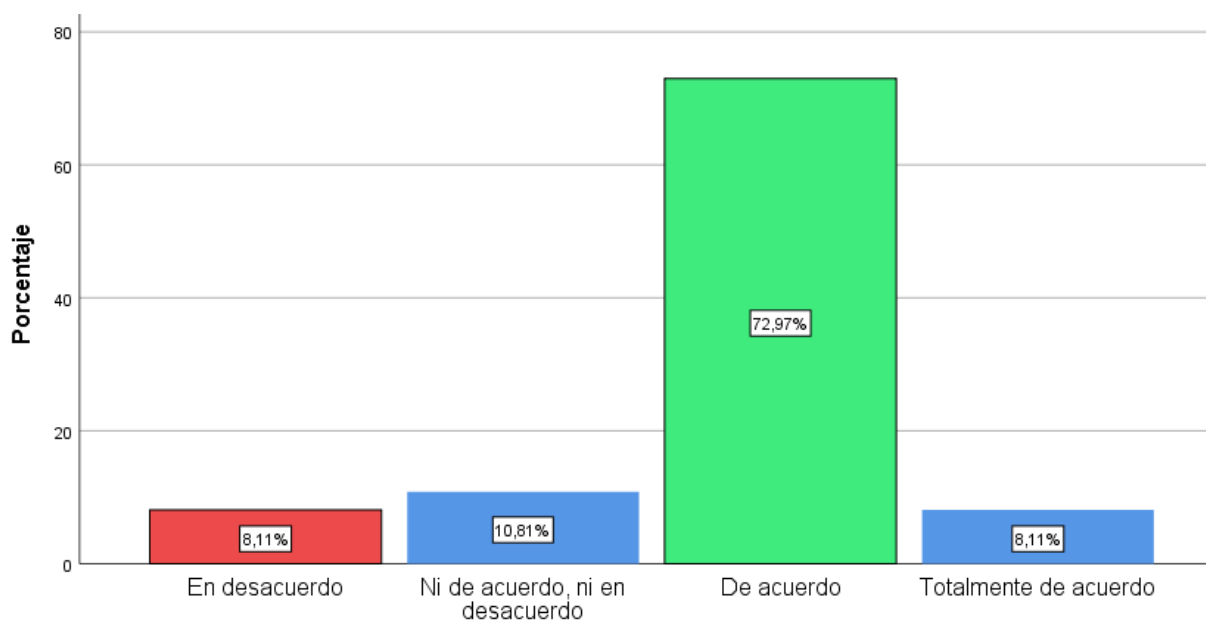
**Tabla 20:**

*Los pasivos brindan una mejor perspectiva de la realidad de la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	10,8	10,8	18,9
Válido De acuerdo	27	73,0	73,0	91,9
Totalmente de acuerdo	3	8,1	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 12:**

*Los pasivos brindan una mejor perspectiva de la realidad de la empresa*



En la tabla 20 y figura 12, el 73 % estuvo de acuerdo que los pasivos brindan una mejor perspectiva de la realidad de la empresa.

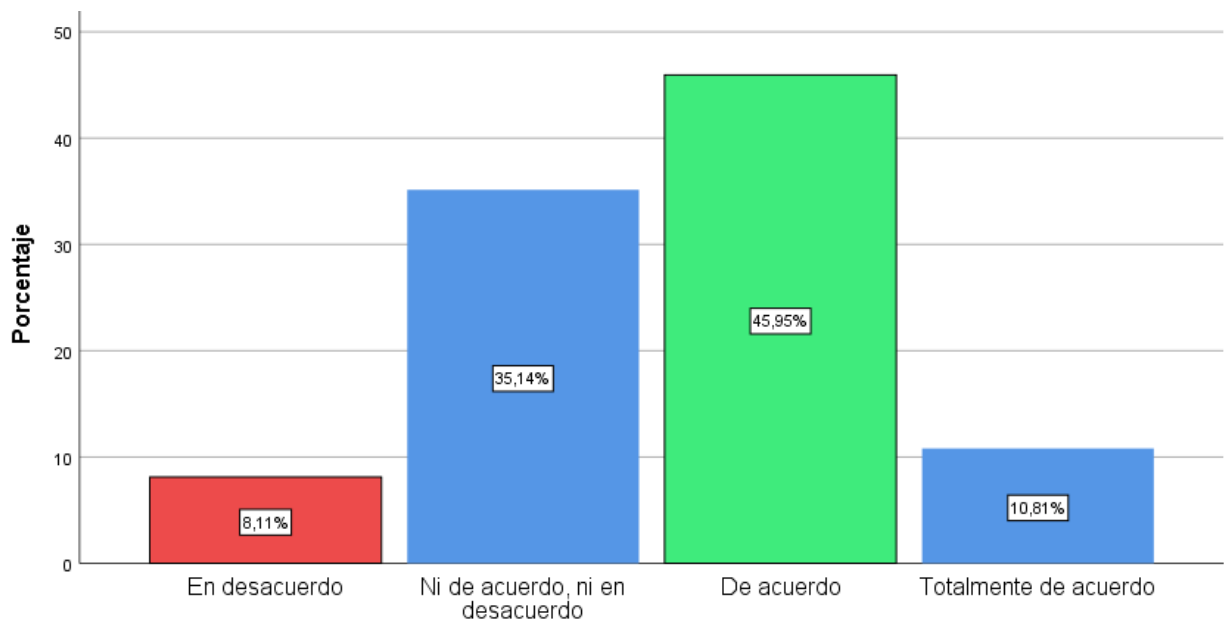
**Tabla 21:**

*Los impulsivos y emocionales se debe saber manejar para no provocar problemas en la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	35,1	35,1	43,2
Válido De acuerdo	17	45,9	45,9	89,2
Totalmente de acuerdo	4	10,8	10,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 13:**

*Los impulsivos y emocionales se debe saber manejar para no provocar problemas en la empresa*



En la tabla 21 y figura 13, el 45,9 % estuvo de acuerdo que los impulsivos y emocionales se debe saber manejar para no provocar problemas en la empresa.

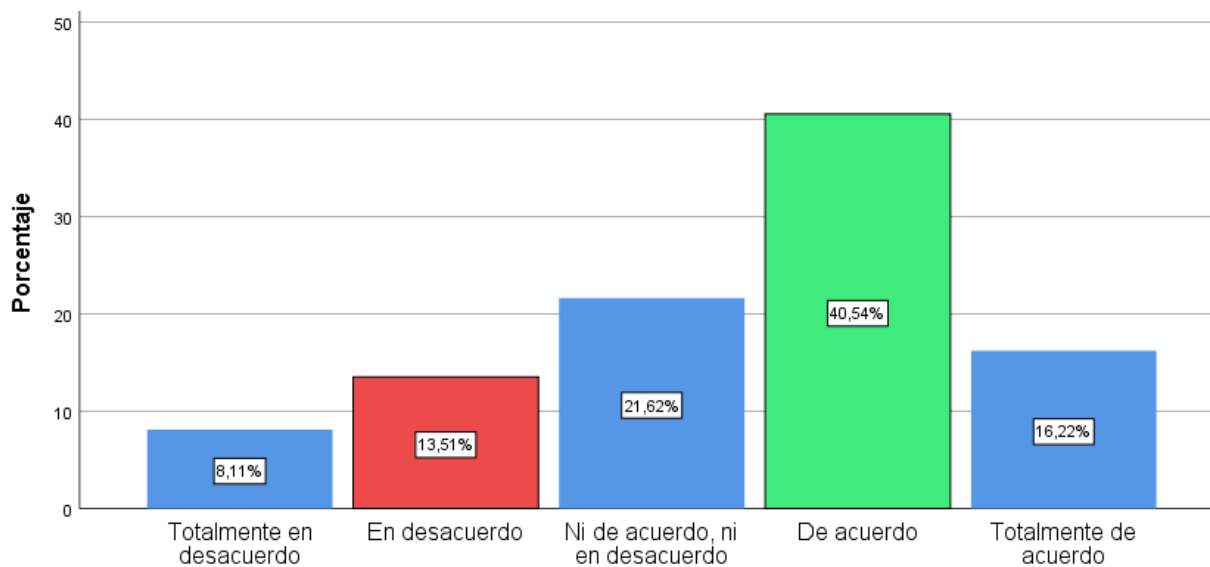
**Tabla 22:**

*Los impulsivos y emocionales buscan opciones para el control de sus emociones ya que estas permiten la toma de decisiones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	8,1	8,1
	En desacuerdo	5	13,5	21,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	21,6	43,2
	De acuerdo	15	40,5	83,8
	Totalmente de acuerdo	6	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 14:**

*Los impulsivos y emocionales buscan opciones para el control de sus emociones ya que estas permiten la toma de decisiones*



En la tabla 22 y figura 14, el 40,5 % estuvo de acuerdo que los impulsivos y emocionales buscan opciones para el control de sus emociones ya que estas permiten la toma de decisiones.

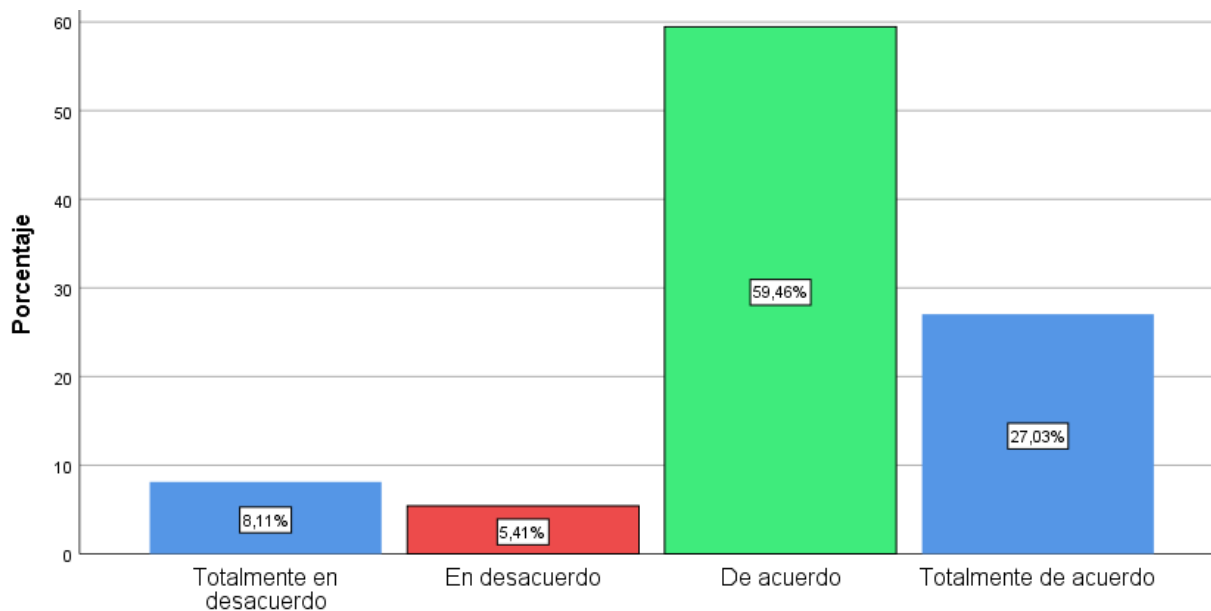
**Tabla 23:**

*Para la toma de decisiones se emplean mecanismos lógicos que la faciliten*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
En desacuerdo	2	5,4	5,4	13,5
Válido De acuerdo	22	59,5	59,5	73,0
Totalmente de acuerdo	10	27,0	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 15:**

*Para la toma de decisiones se emplean mecanismos lógicos que la faciliten*



En la tabla 23 y figura 15, el 59,5 % estuvo de acuerdo que la toma de decisiones se emplean mecanismos lógicos que la faciliten.

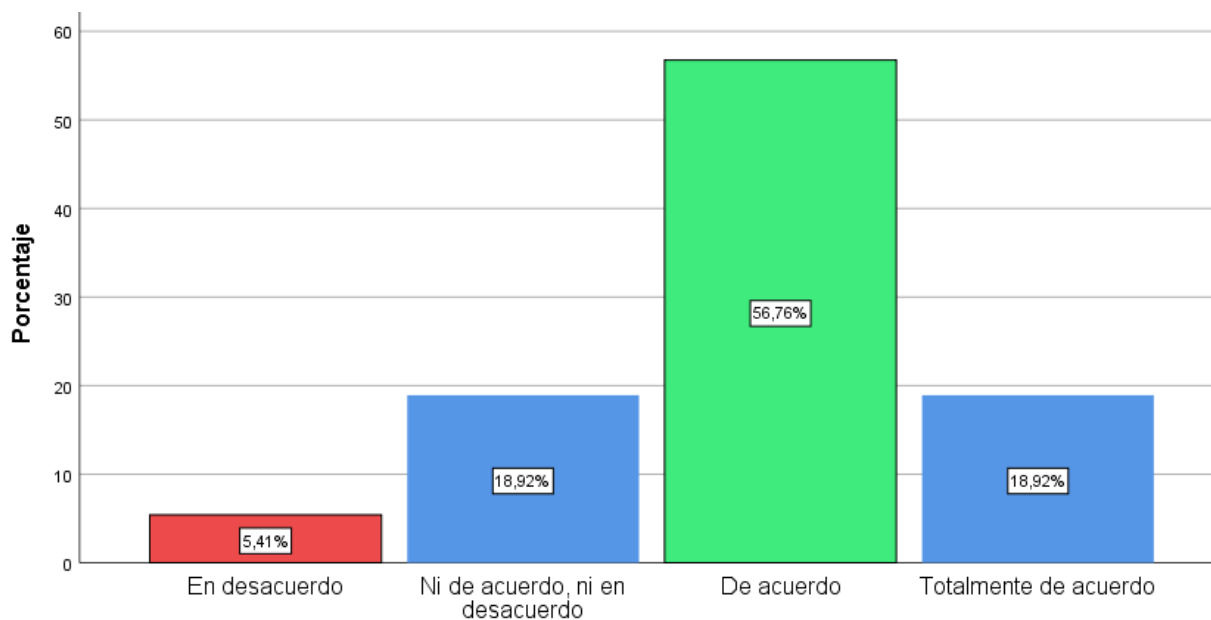
**Tabla 24:**

*Las personas que emplean mecanismos lógicos son las más aptas para liderar*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
	En desacuerdo	7	18,9	18,9	24,3
	De acuerdo	21	56,8	56,8	81,1
	Totalmente de acuerdo	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

**Figura 16:**

*Las personas que emplean mecanismos lógicos son las más aptas para liderar*



En la tabla 24 y figura 16, el 56,8 % estuvo de acuerdo que las personas que emplean mecanismos lógicos son las más aptas para liderar.

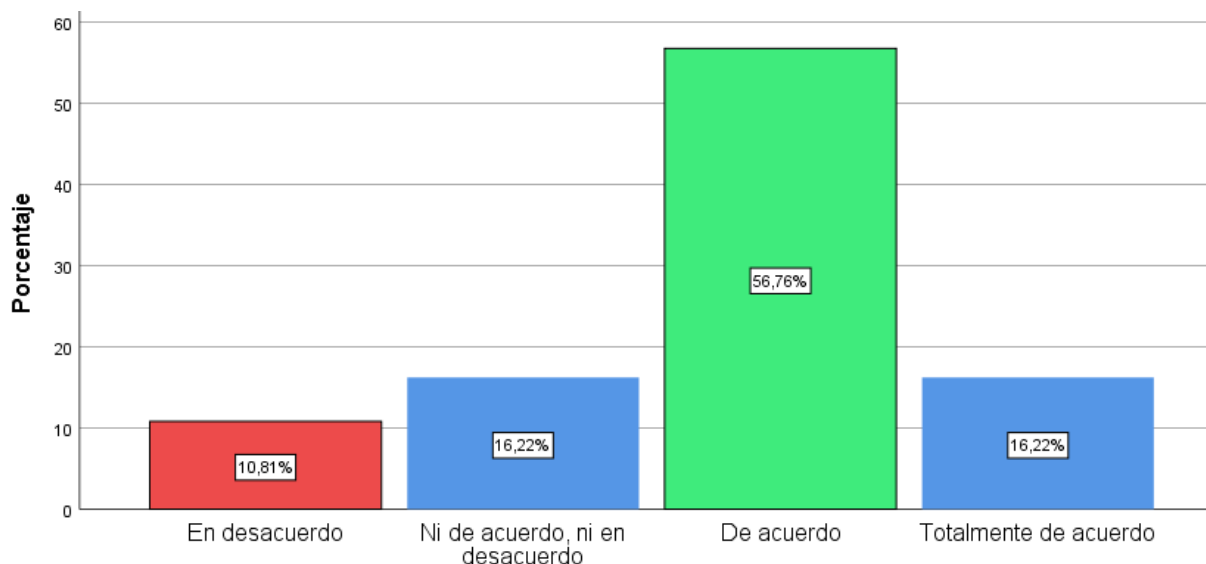
**Tabla 25:**

*El liderazgo democrático es una estrategia para mantener una buena relación entre los colaboradores y el área directiva*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	10,8	10,8	10,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	16,2	16,2	27,0
Válido De acuerdo	21	56,8	56,8	83,8
Totalmente de acuerdo	6	16,2	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 17:**

*El liderazgo democrático es una estrategia para mantener una buena relación entre los colaboradores y el área directiva*



En la tabla 25 y figura 17, el 56,8 % estuvo de acuerdo que el liderazgo democrático es una estrategia para mantener una buena relación entre los colaboradores y el área directiva.

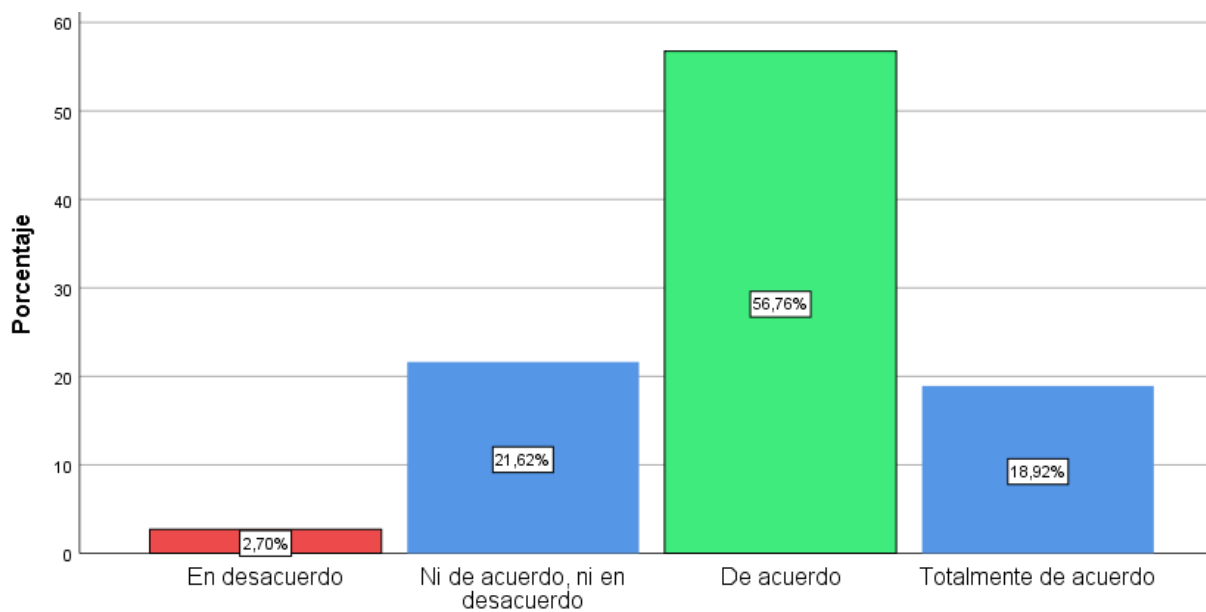
**Tabla 26:**

*La persona que ejerza el liderazgo democrático es la más eficiente de todos los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	21,6	21,6	24,3
Válido De acuerdo	21	56,8	56,8	81,1
Totalmente de acuerdo	7	18,9	18,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 18:**

*La persona que ejerza el liderazgo democrático es la más eficiente de todos los colaboradores*



En la tabla 26 y figura 18, el 56,8 % estuvo de acuerdo que la persona que ejerza el liderazgo democrático es la más eficiente de todos los colaboradores.



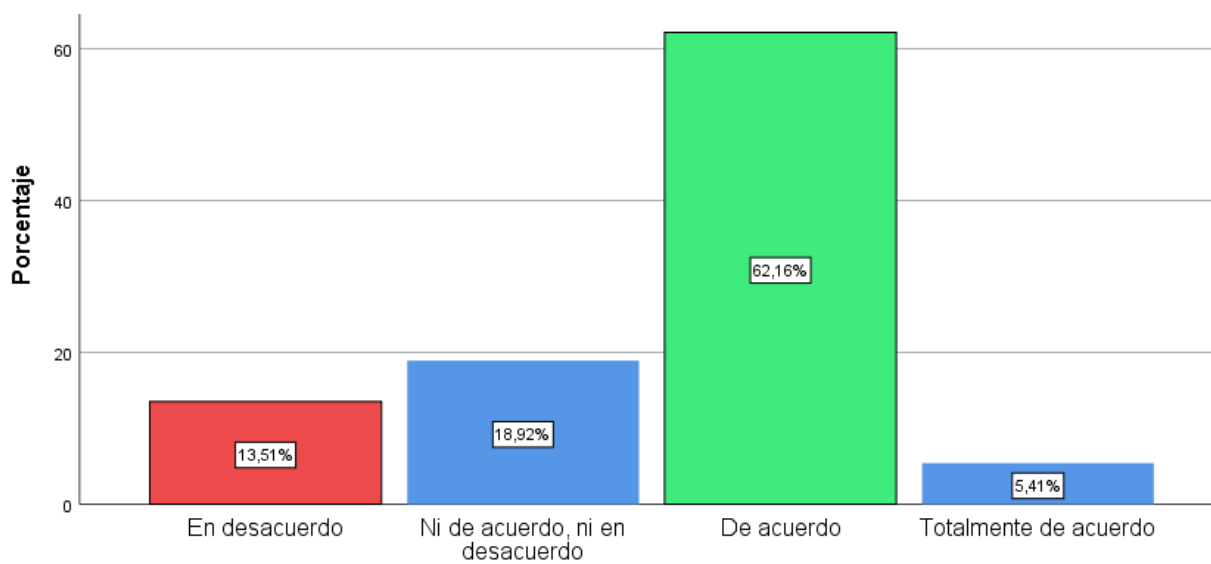
**Tabla 27:**

*La autoconfianza es una de las características que posee un líder*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	13,5	13,5	13,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	18,9	18,9	32,4
Válido De acuerdo	23	62,2	62,2	94,6
Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 19:**

*La autoconfianza es una de las características que posee un líder*



En la tabla 27 y figura 19, el 62,2 % estuvo de acuerdo que la autoconfianza es una de las características que posee un líder.

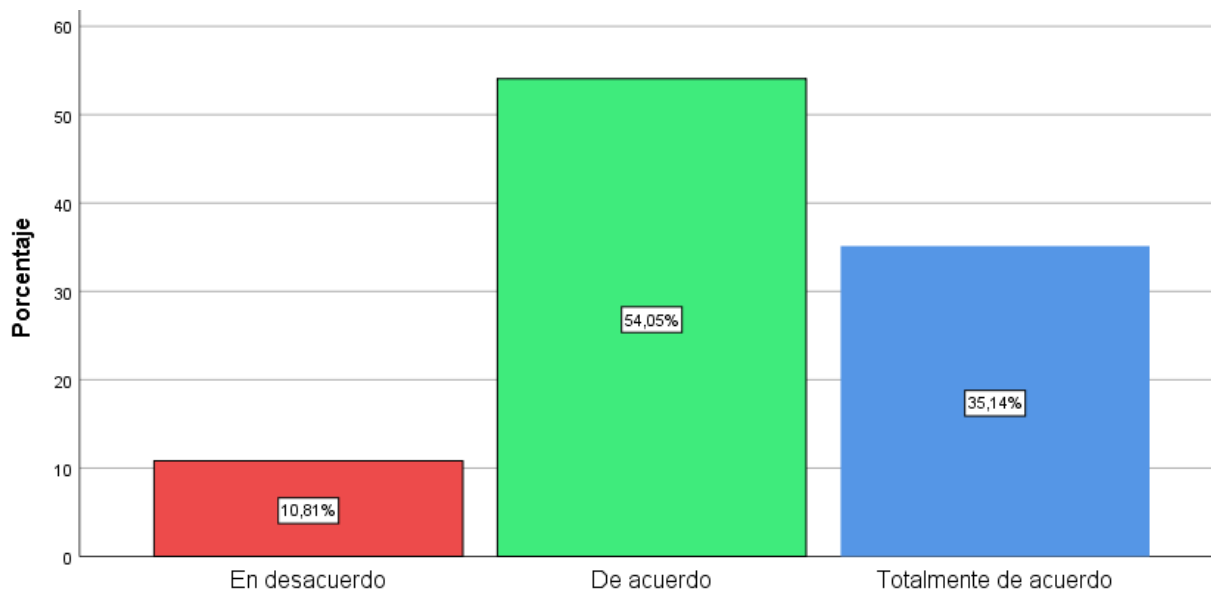
**Tabla 28:**

*La autoconfianza se desarrolla constantemente y evoluciona de acuerdo a los cambios en el ambiente laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	10,8	10,8	10,8
De acuerdo	20	54,1	54,1	64,9
Válido Totalmente de acuerdo	13	35,1	35,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 20:**

*La autoconfianza se desarrolla constantemente y evoluciona de acuerdo a los cambios en el ambiente laboral*



En la tabla 28 y figura 20, el 54,1 % estuvo de acuerdo que la autoconfianza se desarrolla constantemente y evoluciona de acuerdo con los cambios en el ambiente laboral.

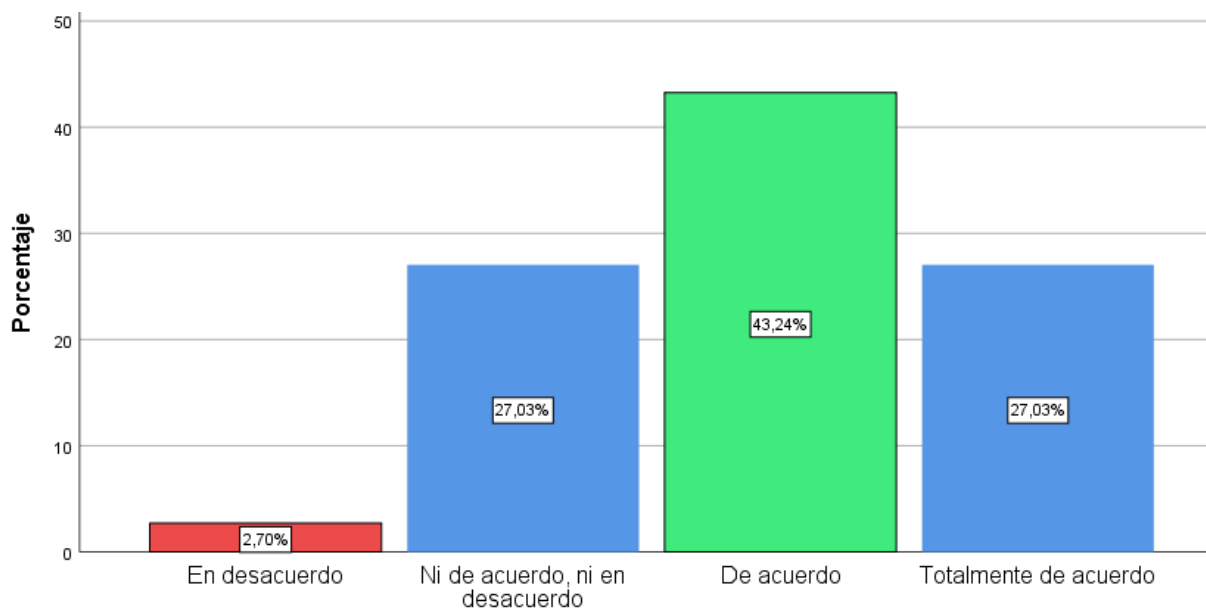
**Tabla 29:**

*Los conocimientos técnicos suman en las estrategias que emplean en la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	27,0	27,0	29,7
Válido De acuerdo	16	43,2	43,2	73,0
Totalmente de acuerdo	10	27,0	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 21:**

*Los conocimientos técnicos suman en las estrategias que emplean en la empresa*



En la tabla 29 y figura 21, el 43,2 % estuvo de acuerdo que los conocimientos técnicos suman en las estrategias que emplean en la empresa.

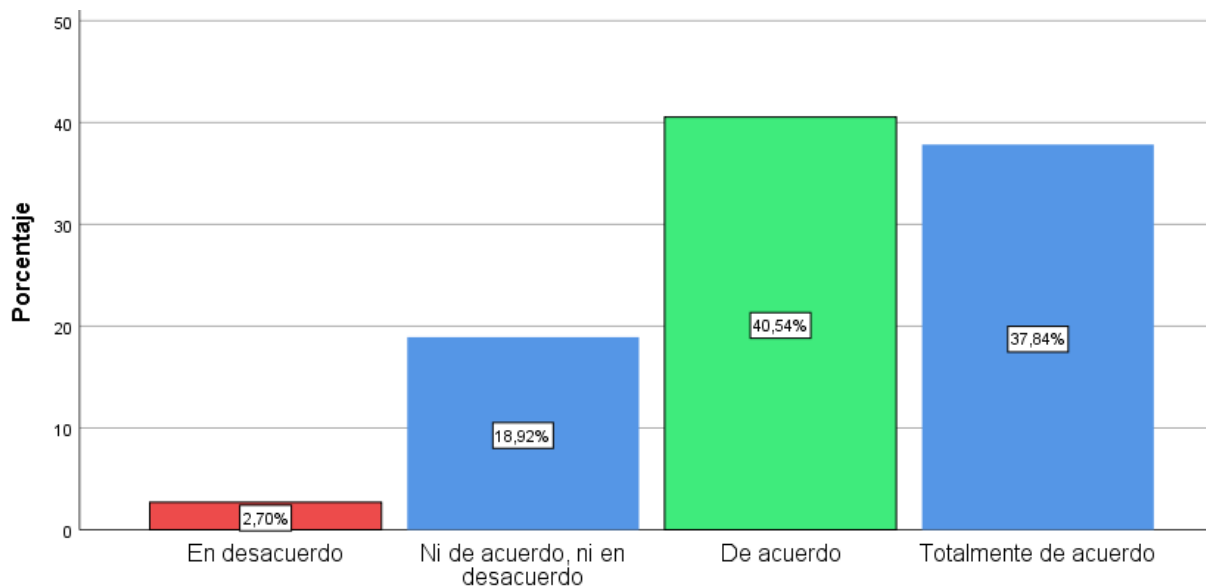
**Tabla 30:**

*Los conocimientos técnicos se brindan a través de la experiencia y capacitaciones del centro laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	18,9	18,9	21,6
Válido De acuerdo	15	40,5	40,5	62,2
Totalmente de acuerdo	14	37,8	37,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 22:**

*Los conocimientos técnicos se brindan a través de la experiencia y capacitaciones del centro laboral*



En la tabla 30 y figura 22, el 40,5 % estuvo de acuerdo que los conocimientos técnicos se brindan a través de la experiencia y capacitaciones del centro laboral.

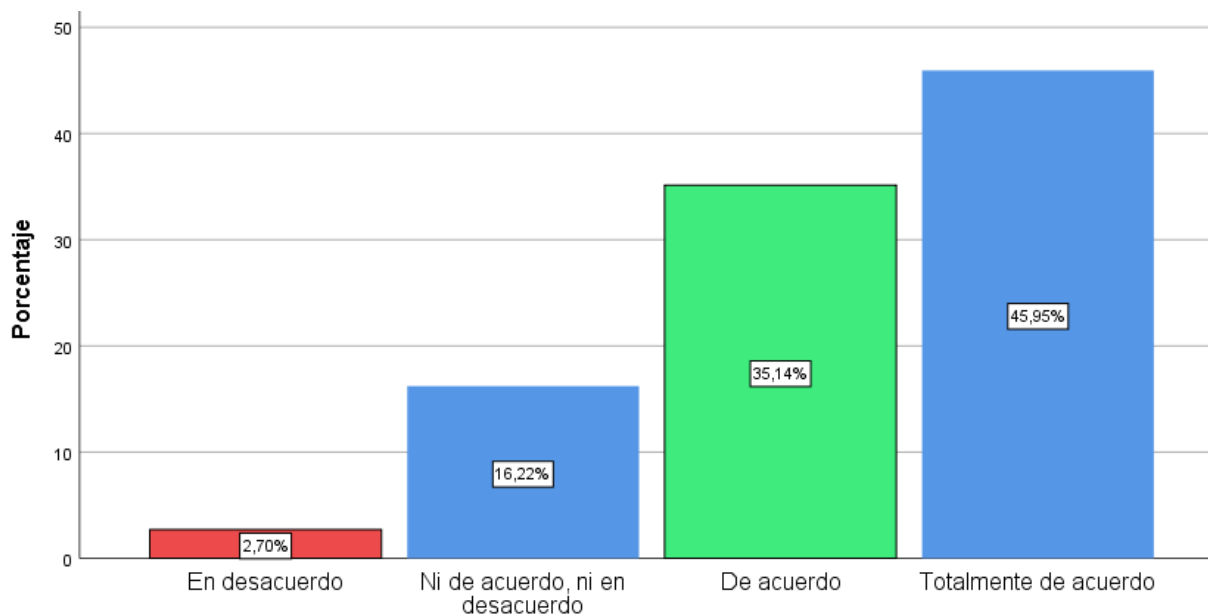
**Tabla 31:**

*Los valores son importantes ya que demuestran la educación de cada persona*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	16,2	16,2	18,9
Válido De acuerdo	13	35,1	35,1	54,1
Totalmente de acuerdo	17	45,9	45,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 23:**

*Los valores son importantes ya que demuestran la educación de cada persona*



En la tabla 31 y figura 23, el 45,9 % estuvo de acuerdo que los valores son importantes ya que demuestran la educación de cada persona.

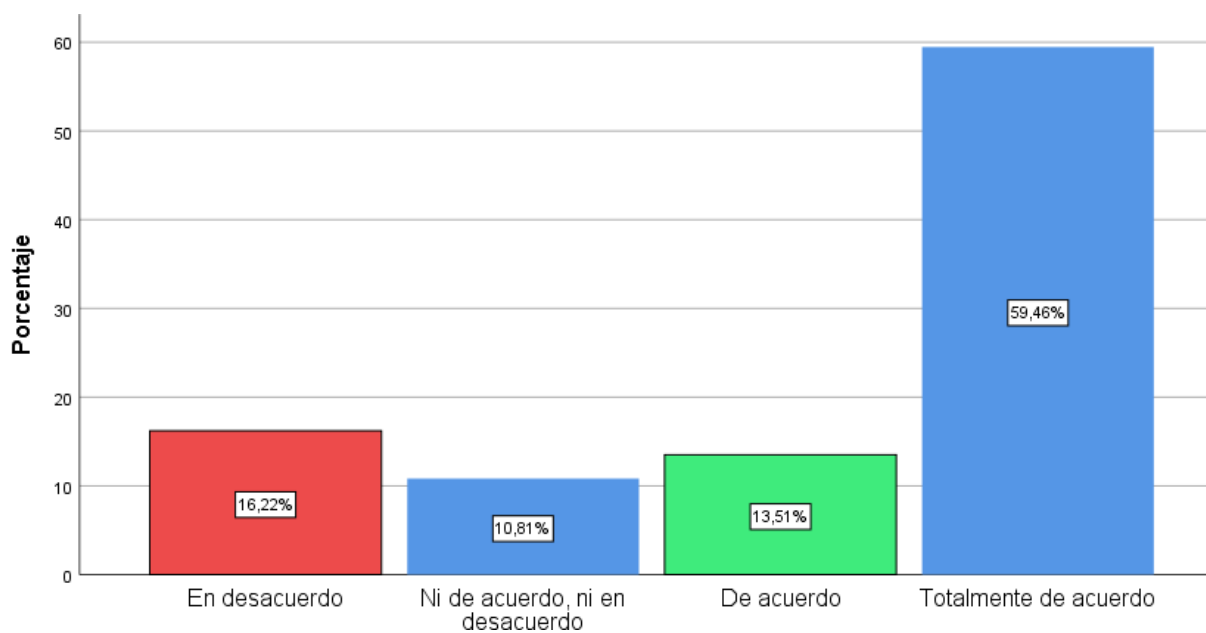
**Tabla 32:**

*Los valores forman parte de la cultura organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	16,2	16,2	16,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	10,8	10,8	27,0
Válido De acuerdo	5	13,5	13,5	40,5
Totalmente de acuerdo	22	59,5	59,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 24:**

*Los valores forman parte de la cultura organizacional*



En la tabla 32 y figura 24, el 59,5 % estuvo de acuerdo que los valores forman parte de la cultura organizacional.

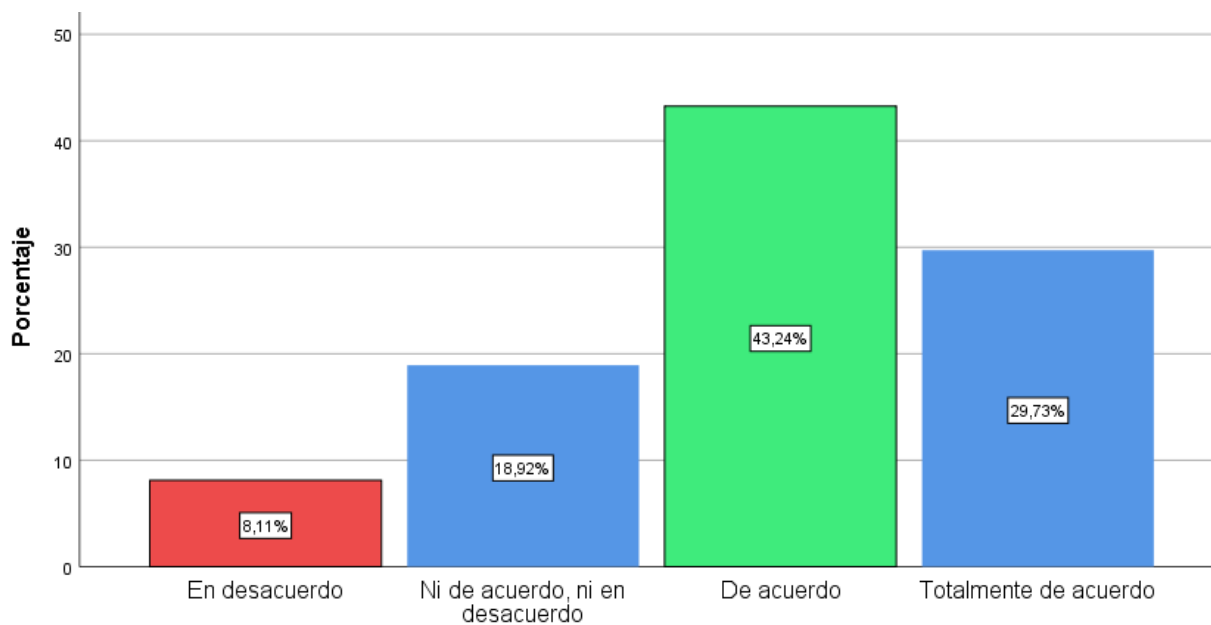
**Tabla 33:**

*Las creencias varían de acuerdo con el pensamiento de cada persona*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	18,9	18,9	27,0
Válido De acuerdo	16	43,2	43,2	70,3
Totalmente de acuerdo	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 25:**

*Las creencias varían de acuerdo al pensamiento de cada persona*



En la tabla 33 y figura 25, el 43,2 % estuvo de acuerdo que las creencias varían de acuerdo al pensamiento de cada persona.

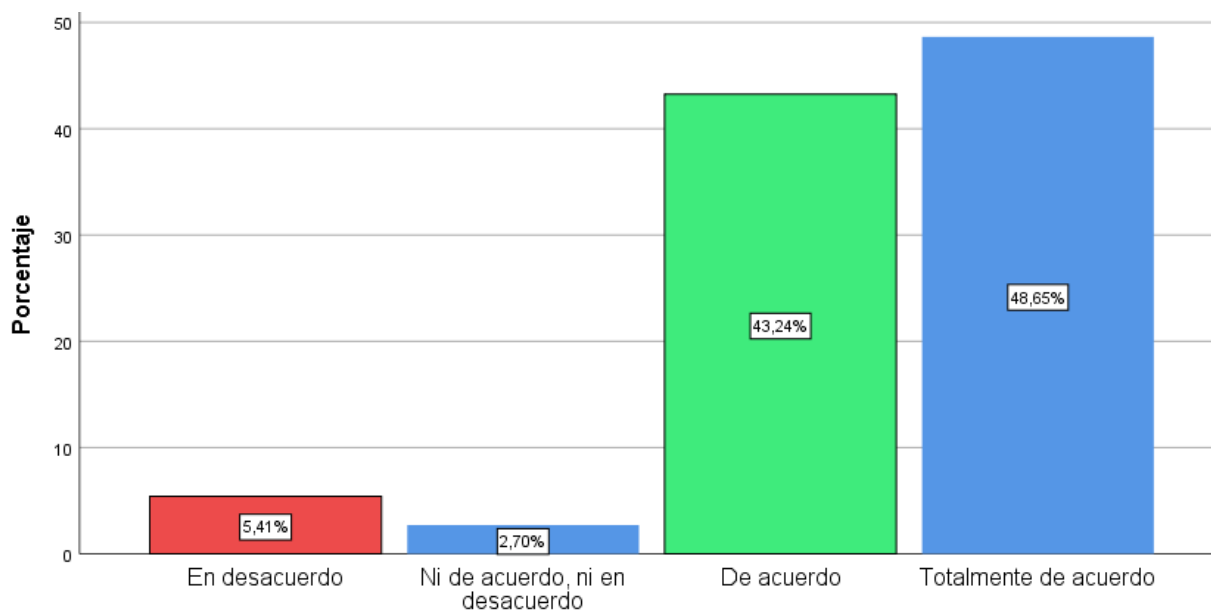
**Tabla 34:**

*Las creencias también se encuentran en el área laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2,7	2,7	8,1
Válido De acuerdo	16	43,2	43,2	51,4
Totalmente de acuerdo	18	48,6	48,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 26:**

*Las creencias también se encuentran en el área laboral*



En la tabla 34 y figura 26, el 48,6 % estuvo de acuerdo que las creencias también se encuentran en el área laboral.



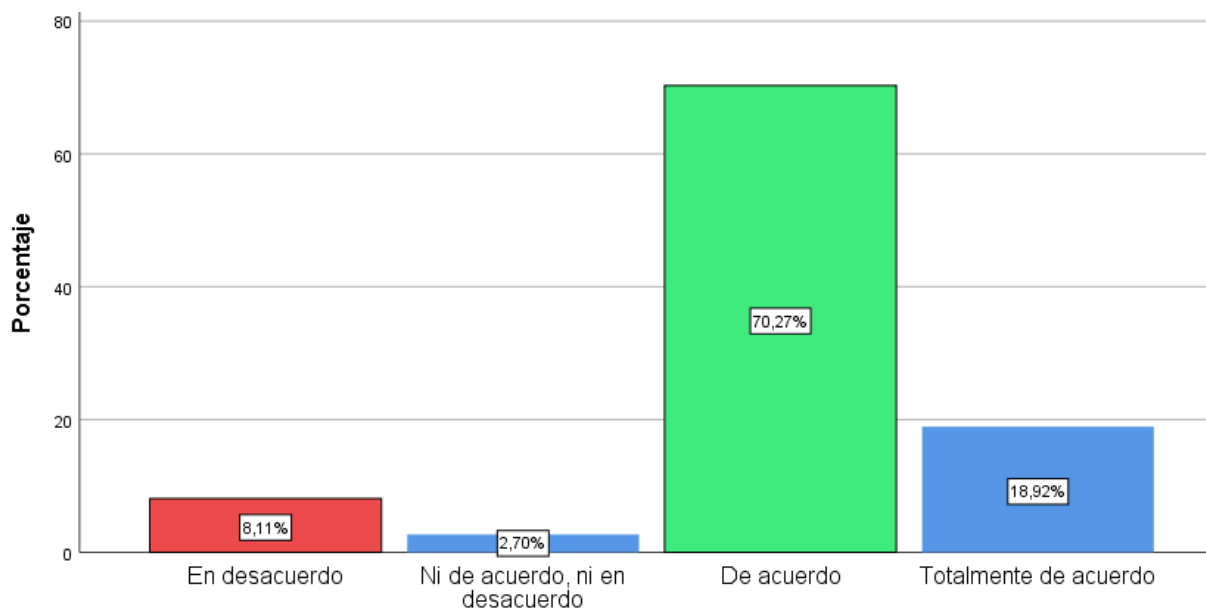
**Tabla 35:**

*Las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2,7	2,7	10,8
Válido De acuerdo	26	70,3	70,3	81,1
Totalmente de acuerdo	7	18,9	18,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 27:**

*Las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía*



En la tabla 35 y figura 27, el 70,3 % estuvo de acuerdo que las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía.

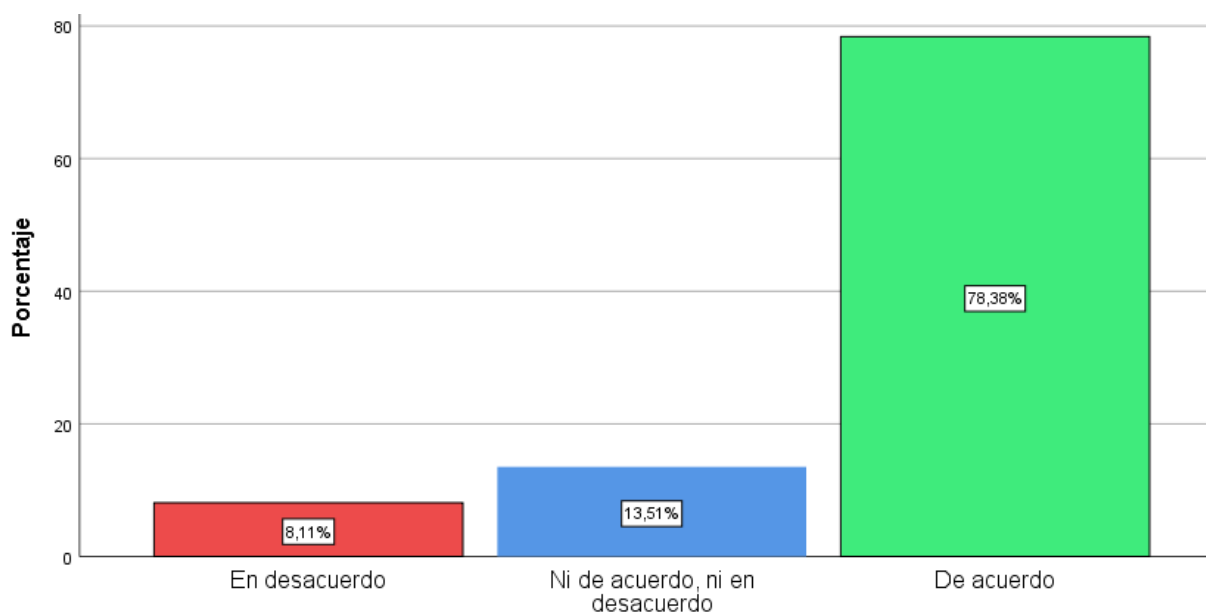
**Tabla 36:**

*Las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	13,5	13,5	21,6
De acuerdo	29	78,4	78,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 28:**

*Las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía*



En la tabla 36 y figura 28, el 78,4 % estuvo de acuerdo que las normas que se imponen en el centro de trabajo se deben cumplir para convivir en armonía.

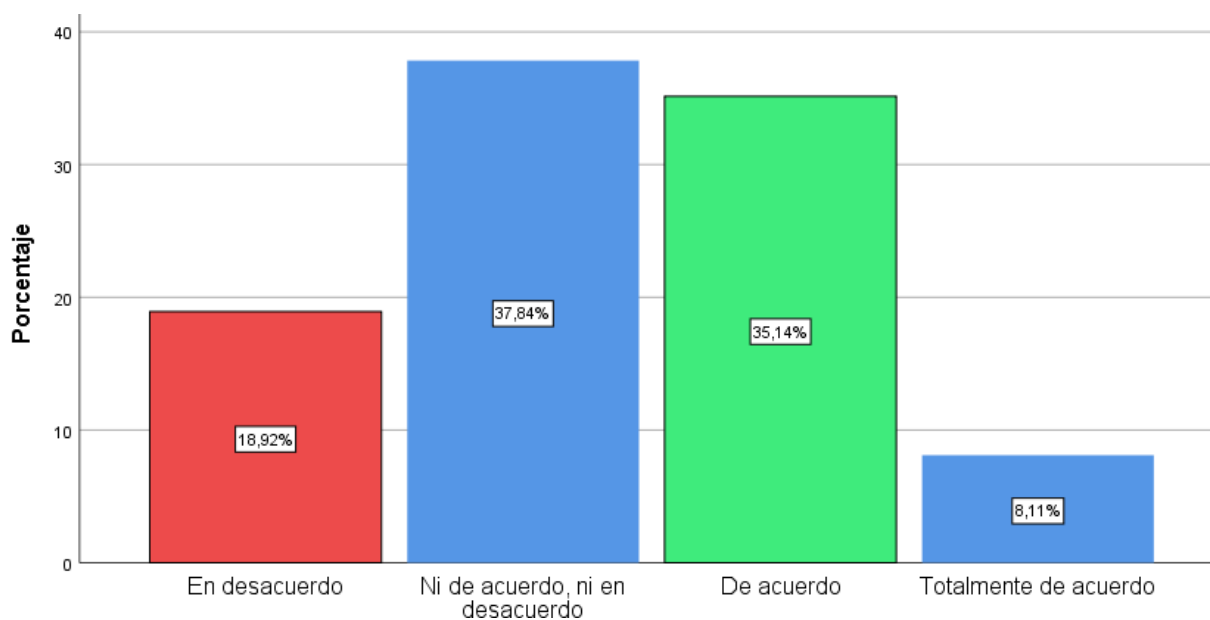
**Tabla 37:**

*La coordinación es un factor clave dentro de todo trabajo equipo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	7	18,9	18,9	18,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	37,8	37,8	56,8
Válido De acuerdo	13	35,1	35,1	91,9
Totalmente de acuerdo	3	8,1	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 29:**

*La coordinación es un factor clave dentro de todo trabajo equipo*



En la tabla 37 y figura 29, el 37,8 % estuvo de acuerdo que la coordinación es un factor clave dentro de todo trabajo equipo.

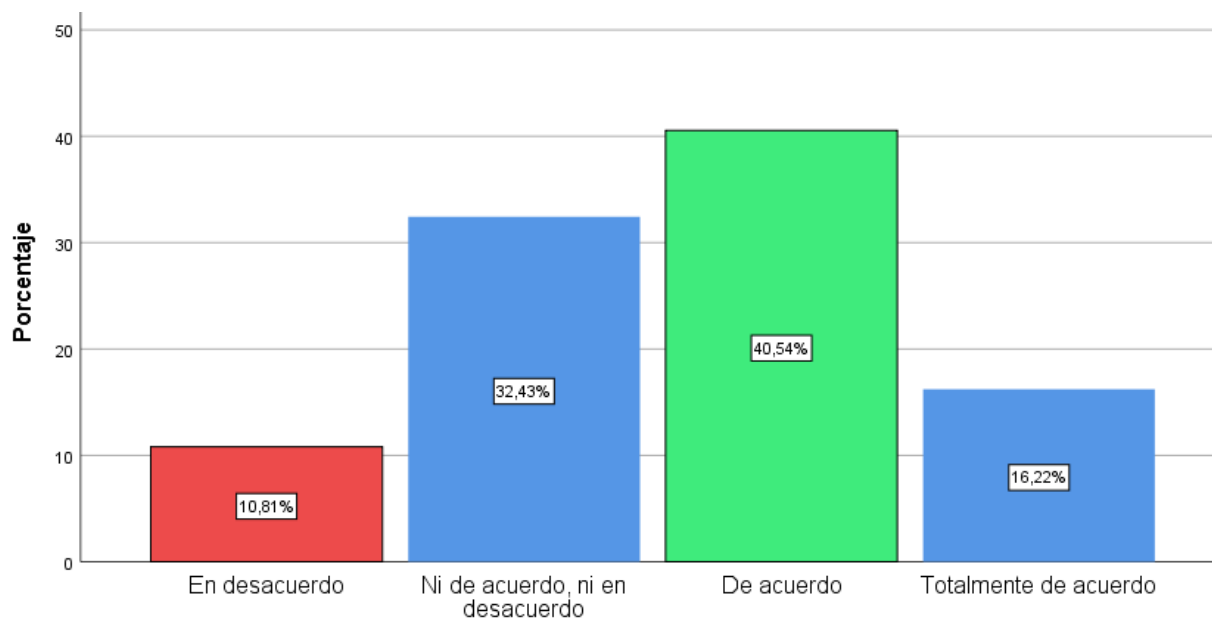
**Tabla 38:**

*Una adecuada coordinación garantiza resultados eficientes en el desarrollo de actividades*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	10,8	10,8	10,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	32,4	32,4	43,2
Válido De acuerdo	15	40,5	40,5	83,8
Totalmente de acuerdo	6	16,2	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 30:**

*Una adecuada coordinación garantiza resultados eficientes en el desarrollo de actividades*



En la tabla 38 y figura 30, el 40,5 % estuvo de acuerdo que una adecuada coordinación garantiza resultados eficientes en el desarrollo de activid

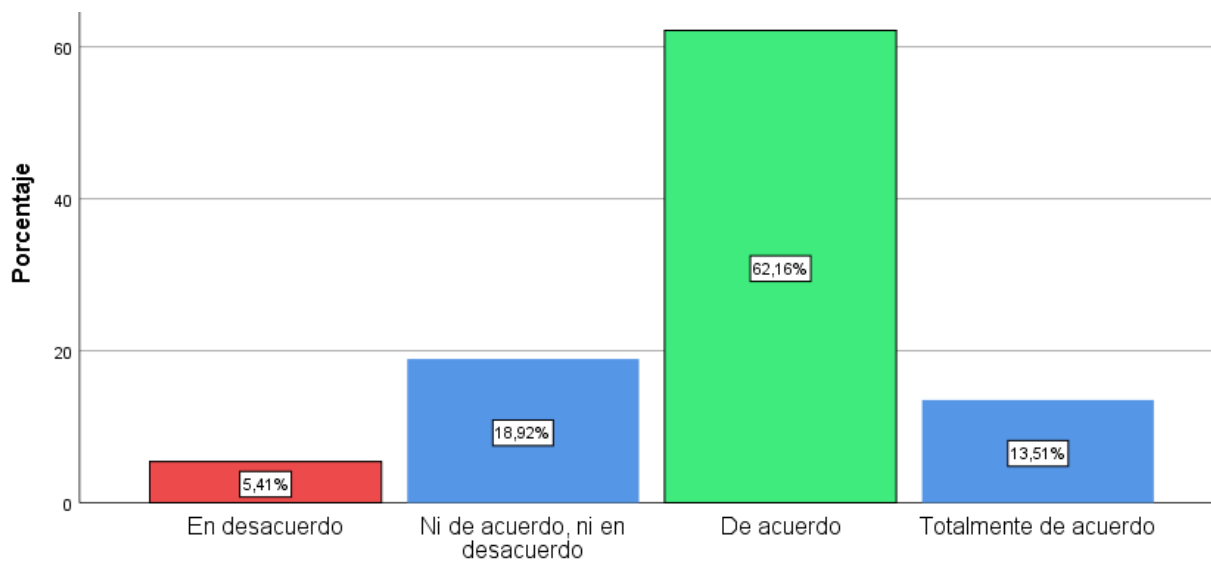
**Tabla 39:**

*La participación en la toma de decisiones es indispensable*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	18,9	18,9	24,3
Válido De acuerdo	23	62,2	62,2	86,5
Totalmente de acuerdo	5	13,5	13,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 31:**

*La participación en la toma de decisiones es indispensable*



En la tabla 39 y figura 31, el 62,2 % estuvo de acuerdo que la participación en la toma de decisiones es indispensable.

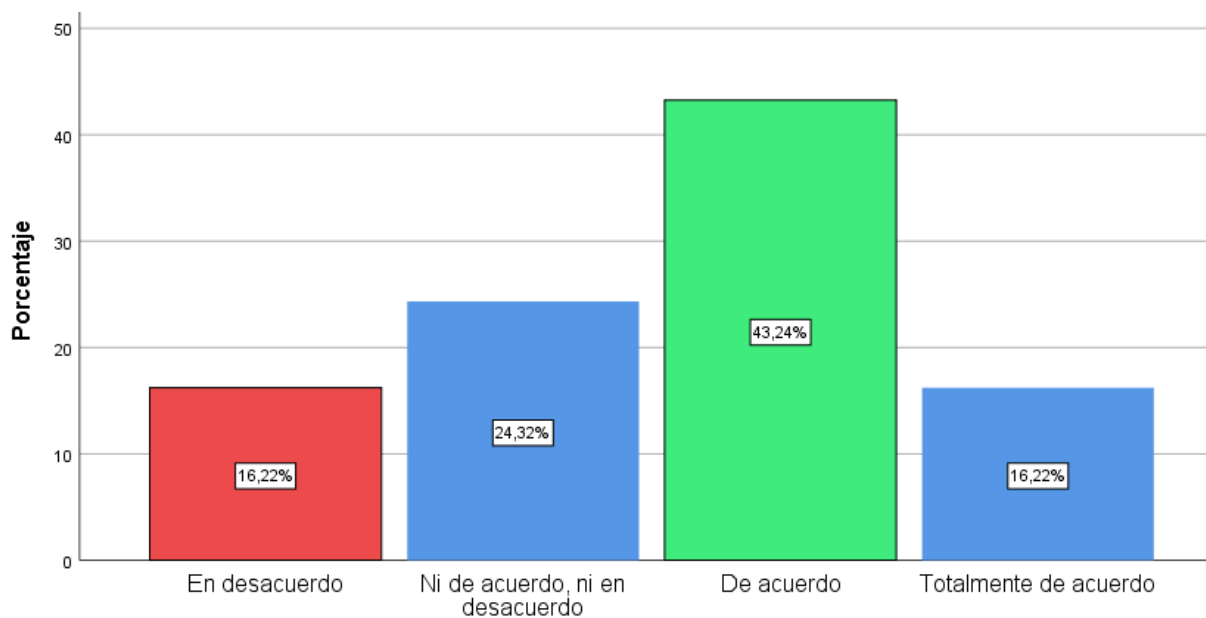
**Tabla 40:**

*El líder debe velar por tomar en consideración la participación de todos sus subordinados*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	16,2	16,2	16,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	24,3	24,3	40,5
Válido De acuerdo	16	43,2	43,2	83,8
Totalmente de acuerdo	6	16,2	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 32:**

*El líder debe velar por tomar en consideración la participación de todos sus subordinados*



En la tabla 40 y figura 32, el 43,2 % estuvo de acuerdo que el líder debe velar por tomar en consideración la participación de todos sus subordinados.

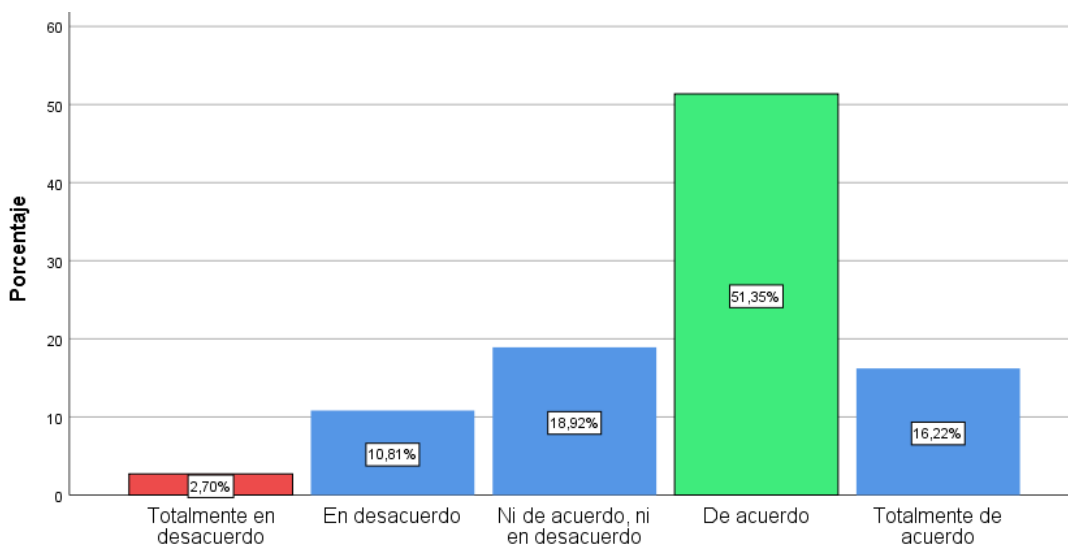
**Tabla 41:**

*Las mejores ideas se obtienen de un adecuado trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
	En desacuerdo	4	10,8	10,8	13,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	18,9	18,9	32,4
	De acuerdo	19	51,4	51,4	83,8
	Totalmente de acuerdo	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

**Figura 33:**

*Las mejores ideas se obtienen de un adecuado trabajo en equipo*



En la tabla 41 y figura 33, el 51,4 % estuvo de acuerdo que las mejores ideas se obtienen de un adecuado trabajo en equipo.

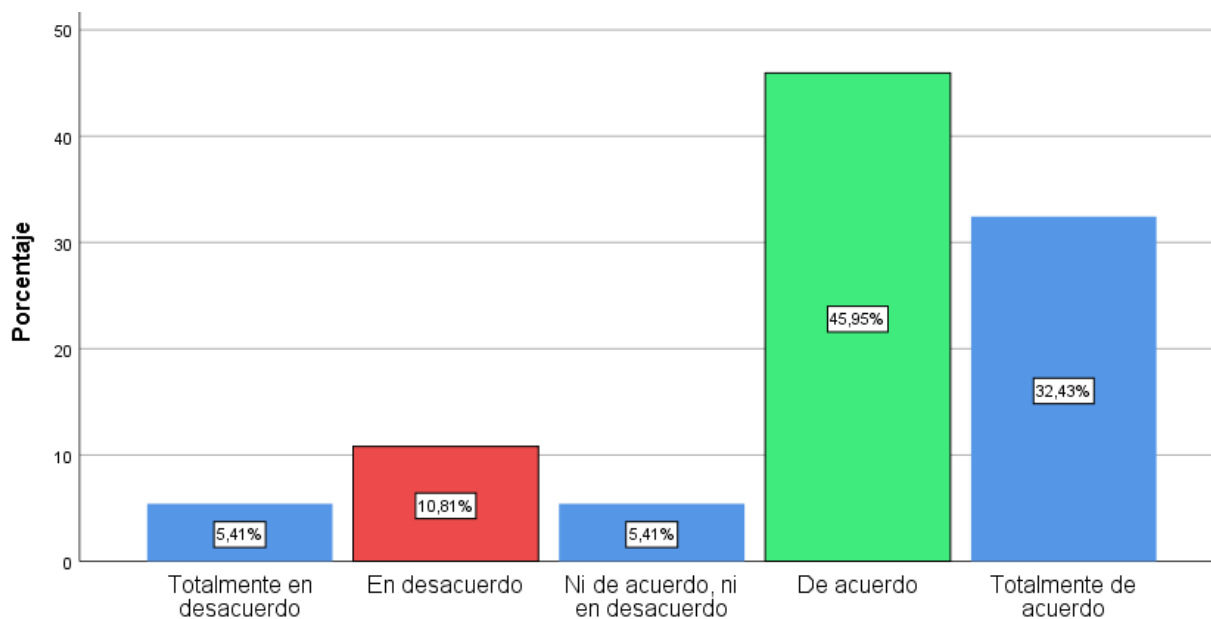
**Tabla 42:**

*Las personas con capacidades y destrezas suelen tener las mejores ideas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	4	10,8	10,8	16,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5,4	5,4	21,6
De acuerdo	17	45,9	45,9	67,6
Totalmente de acuerdo	12	32,4	32,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 34:**

*Las personas con capacidades y destrezas suelen tener las mejores ideas*



En la tabla 42 y figura 34, el 45,9 % estuvo de acuerdo que las personas con capacidades y destrezas suelen tener las mejores ideas.



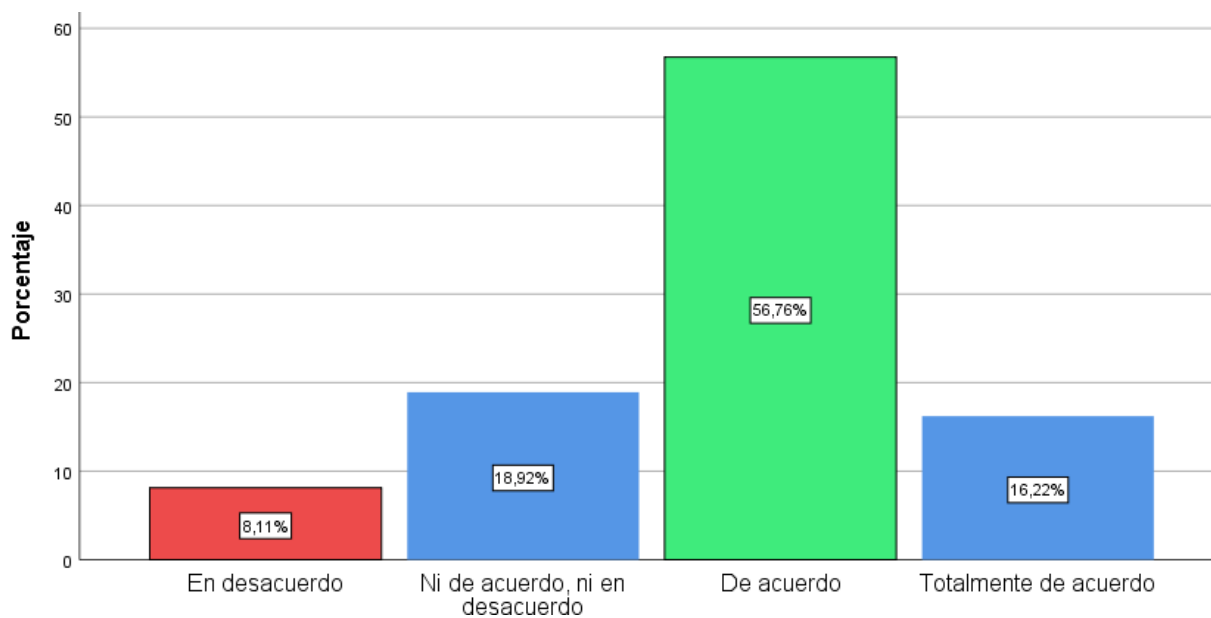
**Tabla 43:**

*Las bonificaciones son consideradas como incentivos financieros*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	18,9	18,9	27,0
Válido De acuerdo	21	56,8	56,8	83,8
Totalmente de acuerdo	6	16,2	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 35:**

*Las bonificaciones son consideradas como incentivos financieros*



En la tabla 43 y figura 35, el 56,8 % estuvo de acuerdo que las bonificaciones son consideradas como incentivos financieros.

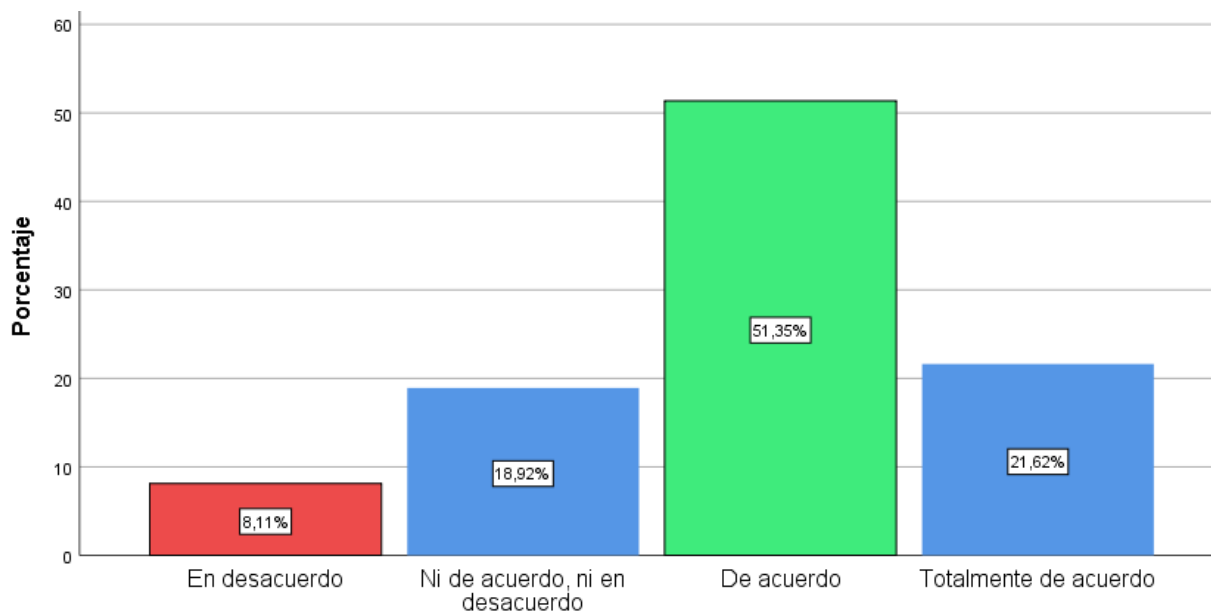
**Tabla 44:**

*Las bonificaciones son recibidas por el personal de una organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	18,9	18,9	27,0
Válido De acuerdo	19	51,4	51,4	78,4
Totalmente de acuerdo	8	21,6	21,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 36:**

*Las bonificaciones son recibidas por el personal de una organización*



En la tabla 44 y figura 36, el 51,4 % estuvo de acuerdo que las bonificaciones son recibidas por el personal de una organización.

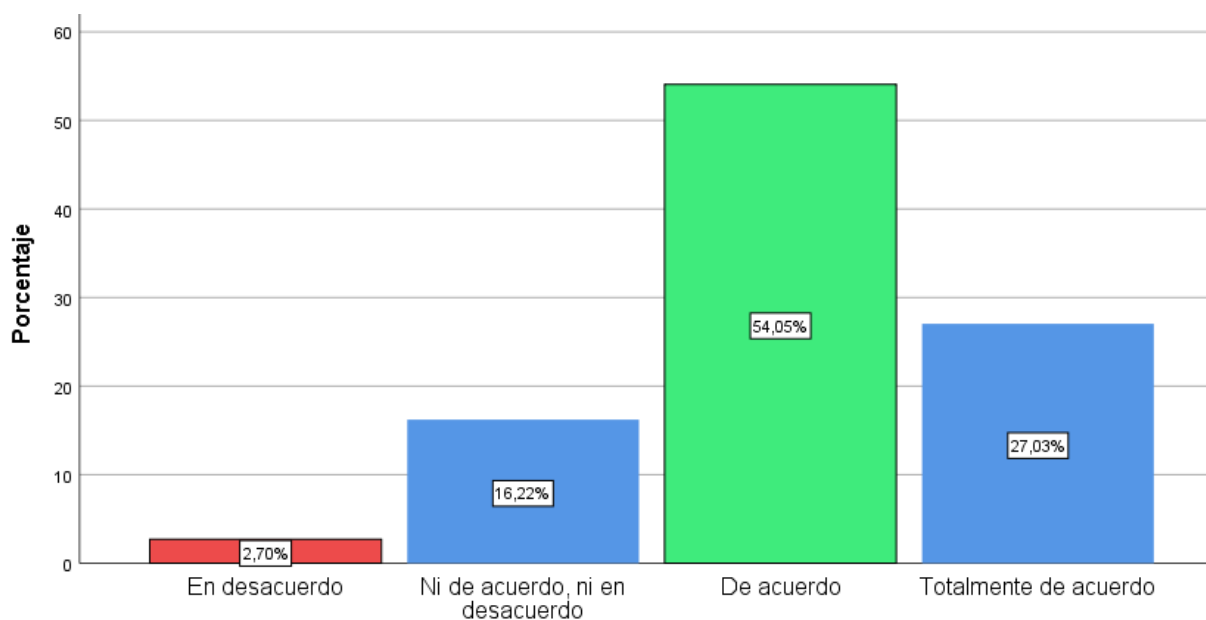
**Tabla 45:**

*Otorgar licencia de maternidad cuando se requiere es considerado como un incentivo financiero*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	16,2	16,2	18,9
De acuerdo	20	54,1	54,1	73,0
Totalmente de acuerdo	10	27,0	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 37:**

*Otorgar licencia de maternidad cuando se requiere es considerado como un incentivo financiero*



En la tabla 45 y figura 37, el 54,1 % estuvo de acuerdo que otorgar licencia de maternidad cuando se requiere es considerado como un incentivo financiero.

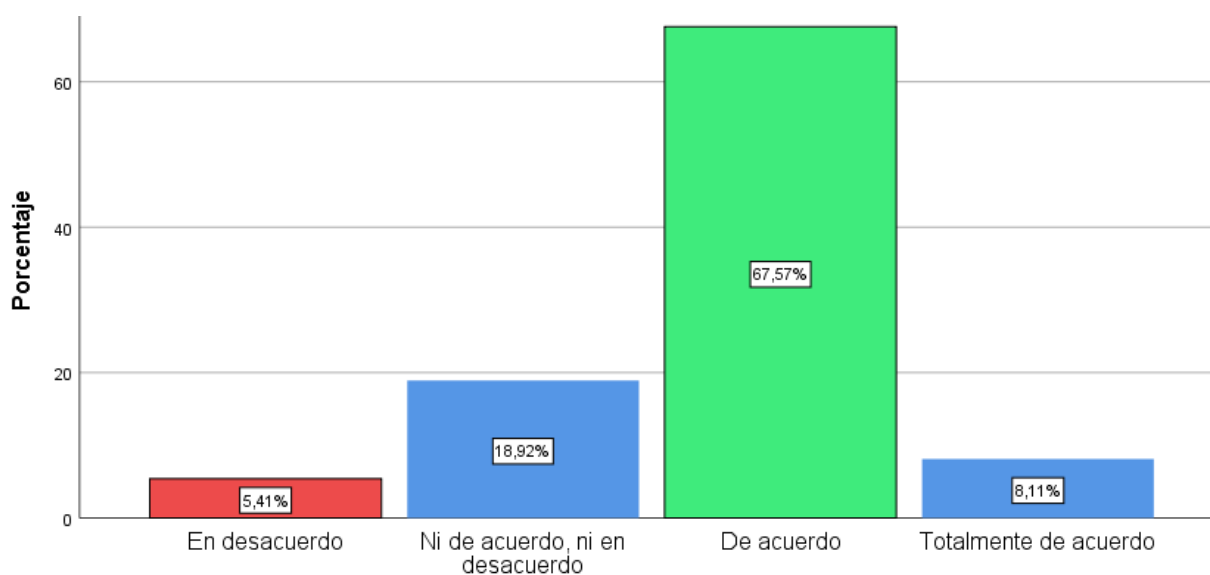
**Tabla 46:**

*Es indispensable que la compañía otorgue licencia de maternidad a las trabajadoras que lo requieran*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	18,9	18,9	24,3
De acuerdo	25	67,6	67,6	91,9
Totalmente de acuerdo	3	8,1	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 38:**

*Es indispensable que la compañía otorgue licencia de maternidad a las trabajadoras que lo requieran*



En la tabla 46 y figura 38, el 54,1 % estuvo de acuerdo que indispensable que la compañía otorgue licencia de maternidad a las trabajadoras que lo requieran.

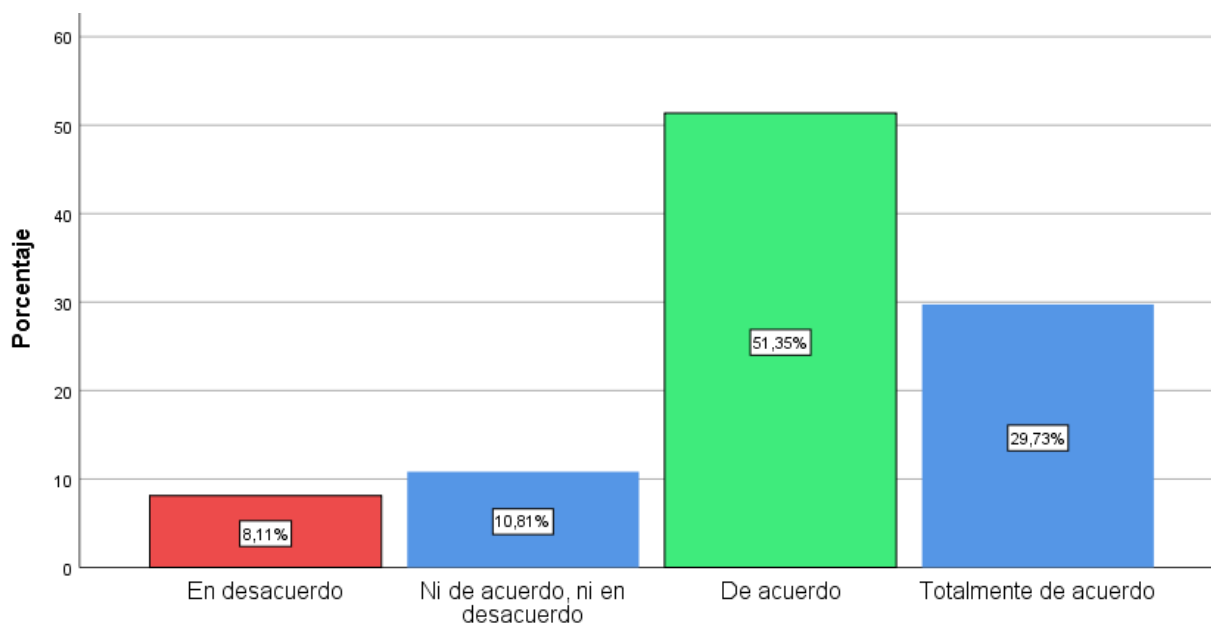
**Tabla 47:**

*El seguro de vida es considerado un incentivo financiero*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	10,8	10,8	18,9
Válido De acuerdo	19	51,4	51,4	70,3
Totalmente de acuerdo	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 39:**

*El seguro de vida es considerado un incentivo financiero*



En la tabla 47 y figura 39, el 51,4 % estuvo de acuerdo que el seguro de vida es considerado un incentivo financiero.

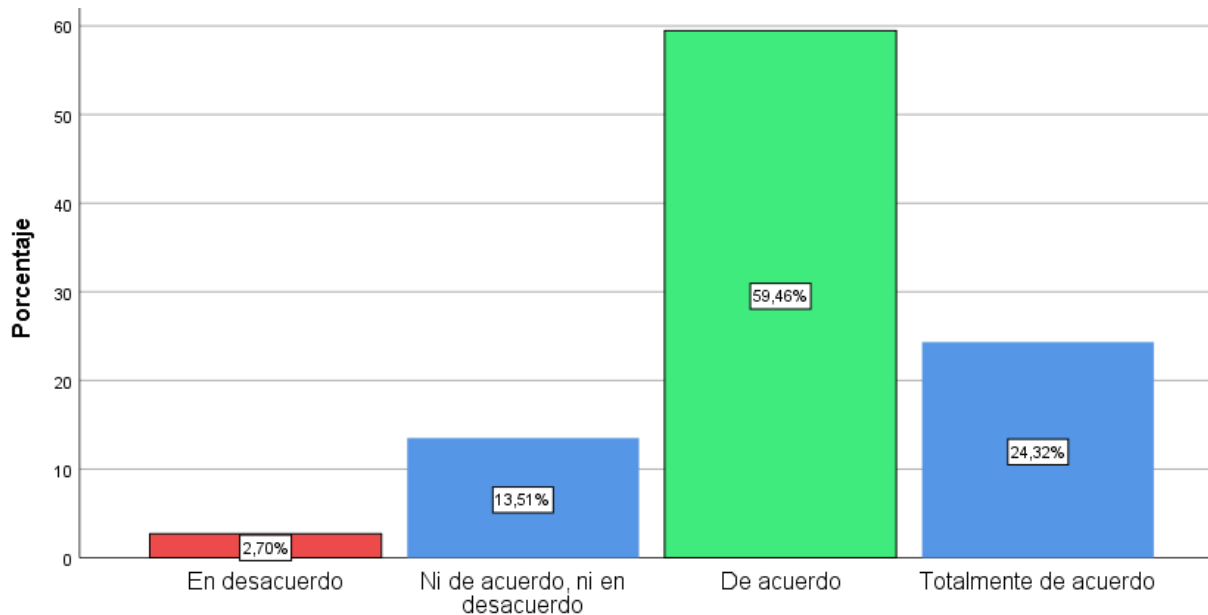
**Tabla 48:**

*Todas las compañías deben garantizar un seguro de vida a su personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	13,5	13,5	16,2
Válido De acuerdo	22	59,5	59,5	75,7
Totalmente de acuerdo	9	24,3	24,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 40:**

*Todas las compañías deben garantizar un seguro de vida a su personal*



En la tabla 48 y figura 40, el 59,5 % estuvo de acuerdo que todas las compañías deben garantizar un seguro de vida a su personal.

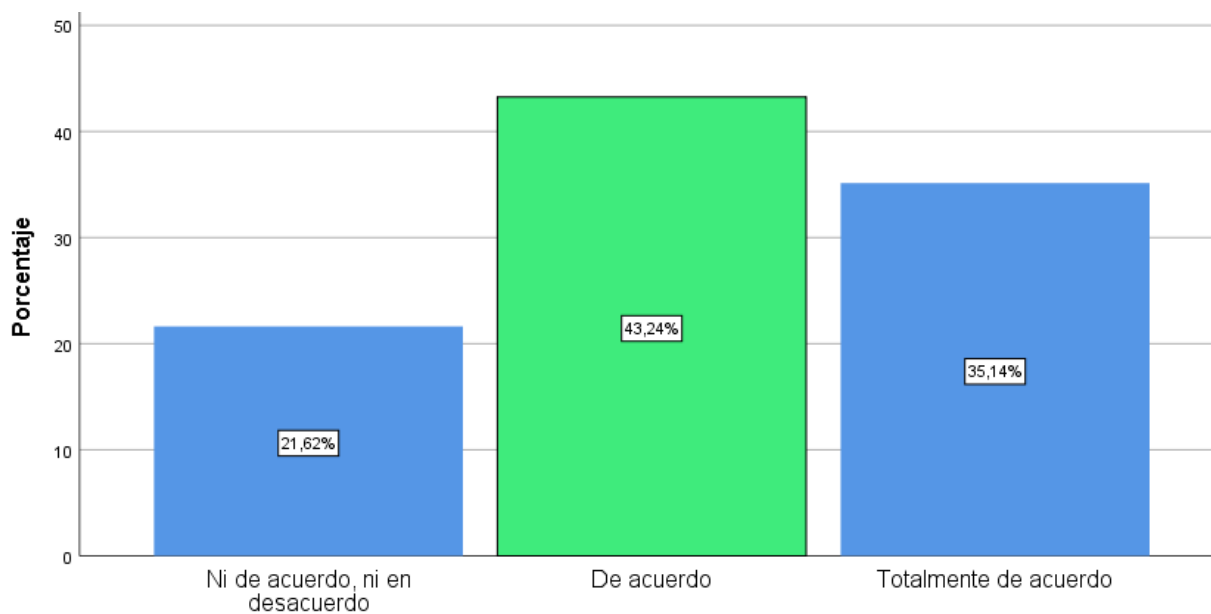
**Tabla 49:**

*Las vacaciones pagadas son consideradas como incentivos financieros*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	21,6	21,6	21,6
De acuerdo	16	43,2	43,2	64,9
Totalmente de acuerdo	13	35,1	35,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 41:**

*Las vacaciones pagadas son consideradas como incentivos financieros*



En la tabla 49 y figura 41, el 43,2 % estuvo de acuerdo que las vacaciones pagadas son consideradas como incentivos financieros.

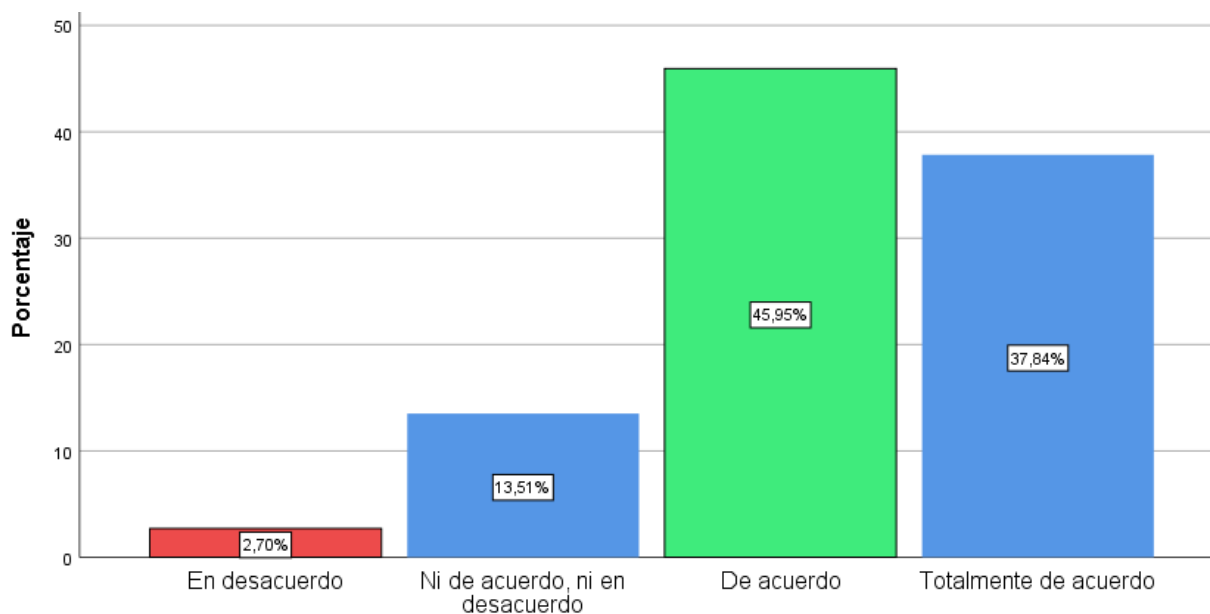
**Tabla 50:**

*Las vacaciones pagadas garantizan mayor satisfacción por parte del personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	13,5	13,5	16,2
Válido De acuerdo	17	45,9	45,9	62,2
Totalmente de acuerdo	14	37,8	37,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 42:**

*Las vacaciones pagadas garantizan mayor satisfacción por parte del personal*



En la tabla 50 y figura 42, el 45,9 % estuvo de acuerdo que las vacaciones pagadas garantizan mayor satisfacción por parte del personal.



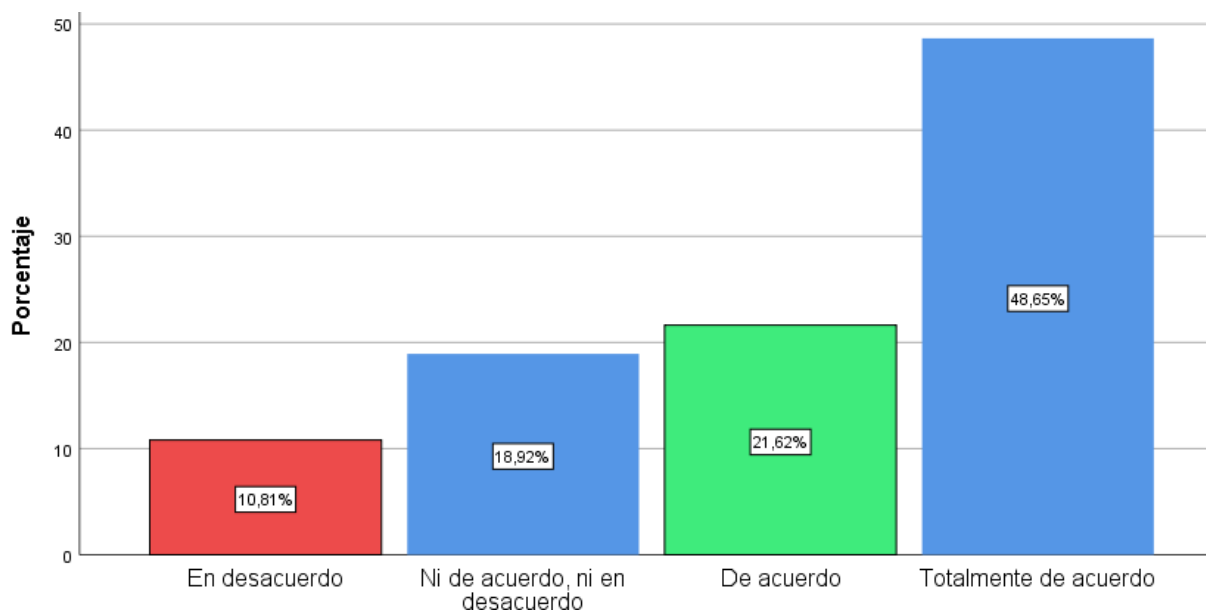
**Tabla 51:**

*La retroalimentación es un factor indispensable para mejorar la productividad del personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	10,8	10,8	10,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	18,9	18,9	29,7
Válido De acuerdo	8	21,6	21,6	51,4
Totalmente de acuerdo	18	48,6	48,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 43:**

*La retroalimentación es un factor indispensable para mejorar la productividad del personal*



En la tabla 51 y figura 43, el 48,6 % estuvo de acuerdo que la retroalimentación es un factor indispensable para mejorar la productividad del personal.

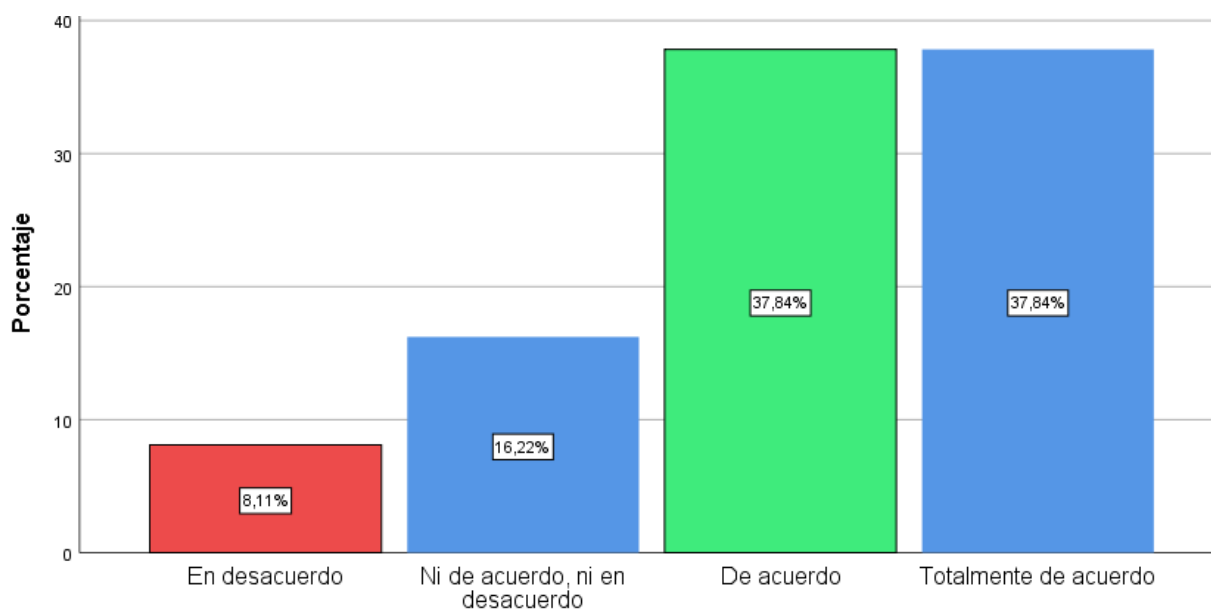
**Tabla 52:**

*La retroalimentación es considerada como una evaluación del desempeño*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	16,2	16,2	24,3
Válido De acuerdo	14	37,8	37,8	62,2
Totalmente de acuerdo	14	37,8	37,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 44:**

*La retroalimentación es considerada como una evaluación del desempeño*



En la tabla 52 y figura 44, el 37,8 % estuvo de acuerdo que la retroalimentación es considerada como una evaluación del desempeño.

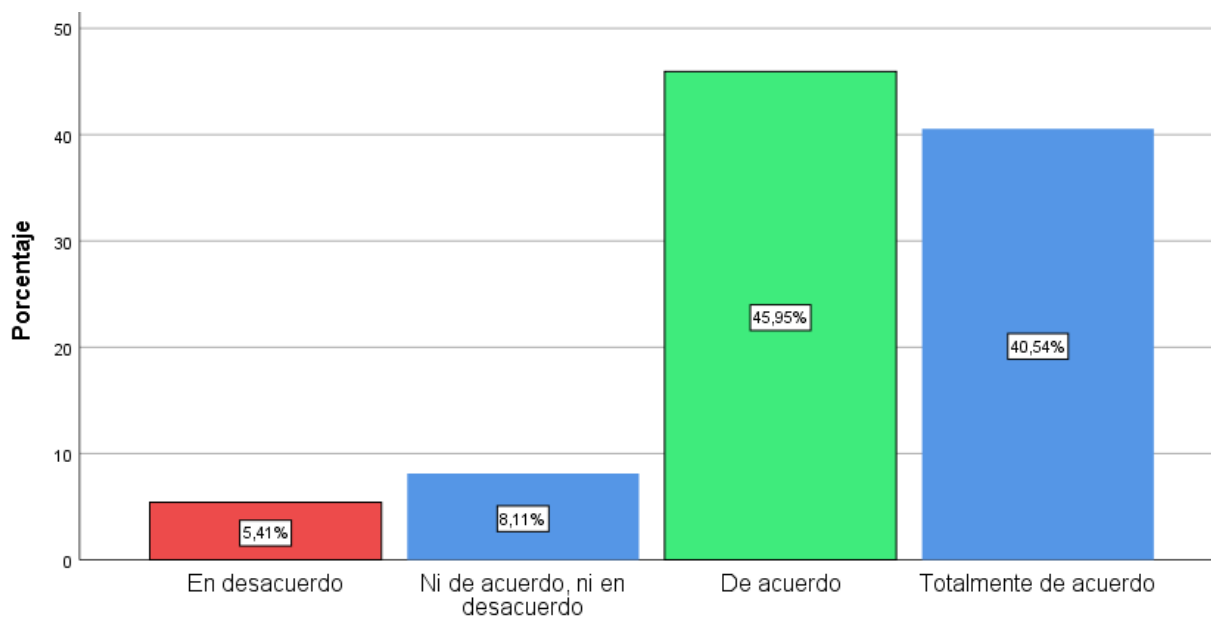
**Tabla 53:**

*La reunión de evaluación sirve para medir el desempeño del personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	8,1	8,1	13,5
Válido De acuerdo	17	45,9	45,9	59,5
Totalmente de acuerdo	15	40,5	40,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 45:**

*La reunión de evaluación sirve para medir el desempeño del personal*



En la tabla 53 y figura 45, el 45,9 % estuvo de acuerdo que la reunión de evaluación sirve para medir el desempeño del personal.

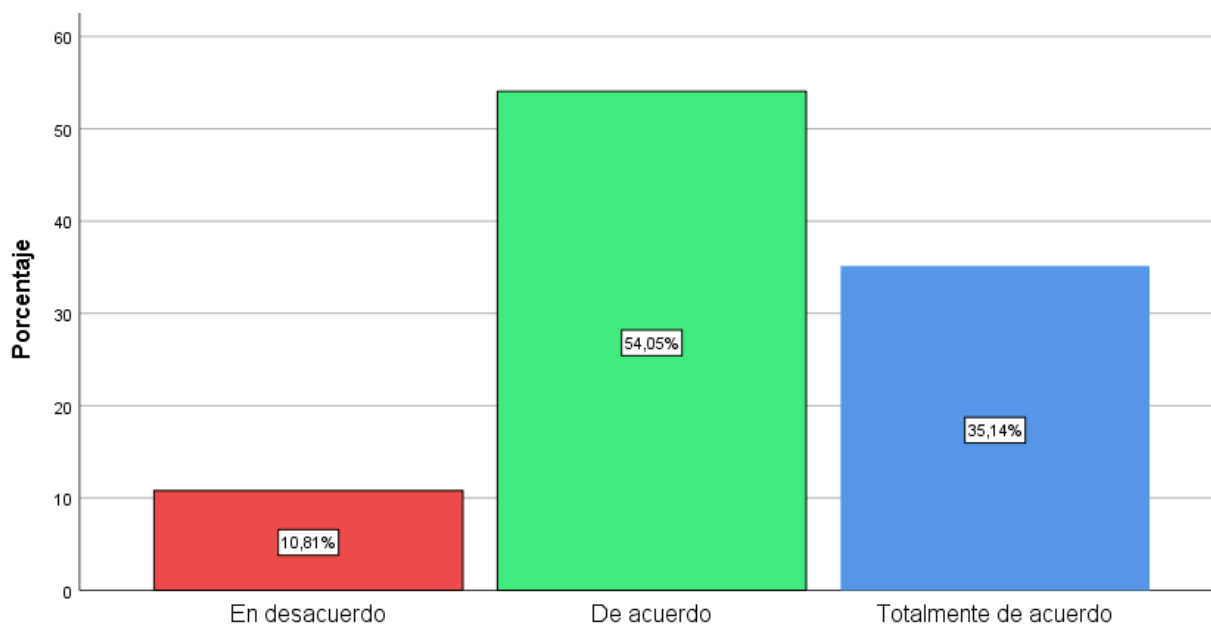
**Tabla 54:**

*Realizar una reunión de evaluación es obligación de cada organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	10,8	10,8	10,8
De acuerdo	20	54,1	54,1	64,9
Válido Totalmente de acuerdo	13	35,1	35,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Figura 46:**

*Realizar una reunión de evaluación es obligación de cada organización*



En la tabla 54 y figura 46, el 54,1 % estuvo de acuerdo que realizar una reunión de evaluación es obligación de cada organización.