

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Los estilos de liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores  
de la financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023**

**Tesis para optar título profesional de Licenciado en Administración**

**Autor**

García Talledo, Juan Eugenio

**Código ORCID 0000-0002-5532-9554**

**Asesor**

Luján Torres, Jorge Alejandro

**Código ORCID 0000-0001-7194-2917**

**Piura, Perú**

**2023**

## INDICE

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| Palabras clave                 | ii  |
| Título                         | iii |
| Constancia de originalidad     | iv  |
| Resumen                        | v   |
| Abstract                       | vi  |
| Introducción                   | 1   |
| Metodología                    | 18  |
| Resultados                     | 20  |
| Análisis y discusión           | 37  |
| Conclusiones y recomendaciones | 42  |
| Referencias bibliográficas     | 44  |
| Anexos                         | 45  |

**PALABRAS CLAVE:**

Estilos de liderazgo, productividad laboral

**Línea de investigación**

|                           |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| <b>Línea del programa</b> | Talento humano        |
| <b>Área</b>               | Ciencias Sociales     |
| <b>Sub-área</b>           | Economía y negocios   |
| <b>Disciplina</b>         | Negocios y Management |

**KEYWORDS:**

Leadership styles, work productivity

**Line of research**

|                     |                         |
|---------------------|-------------------------|
| <b>program line</b> | Human talent            |
| <b>Area</b>         | social Sciences         |
| <b>Sub-area</b>     | Economy and business    |
| <b>Discipline</b>   | Business and Management |



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FINANCIERA COMPARTAMOS, AGENCIA PIURA, 2023. " del (a) estudiante: **GARCIA TALLEDO JUAN EUGENIO**, identificado(a) con Código N° **2510100131**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 22 de noviembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
DR. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **TÍTULO**

**Los estilos de liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores de la  
Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023.**

## **RESUMEN**

El objetivo principal de este estudio fue analizar de qué manera los diferentes estilos de liderazgo afectan el desempeño laboral de los empleados de la Financiera Compartamos, específicamente en la sucursal de Piura, durante el año 2023.

La metodología fue de Tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, básico; de diseño descriptivo, correlacional, transversal. La población de estudio fue de 70 trabajadores de la Financiera Compartamos S.A. y como muestra fue el total de la población. Como instrumento se utilizó el cuestionario y como técnica la encuesta.

Mediante este estudio, se ha establecido que existe una relación significativa entre los distintos estilos de liderazgo y el rendimiento laboral de los empleados de Financiera Compartamos S.A. en la Agencia de Piura durante el año 2023. Esto se evidencia en la significancia estadística obtenida, que es menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula

## **Abstract**

The main objective of this study was to analyze how different leadership styles affect the work performance of Financiera Compartamos employees, specifically in the Piura branch, during the year 2023.

The methodology was non-experimental, with a quantitative, basic approach; descriptive, correlational, transversal design. The study population was 70 workers from Financiera Compartamos S.A. and as a sample it was the total population. The questionnaire was used as an instrument and the survey as a technique.

Through this study, it has been established that there is a significant relationship between the different leadership styles and the work performance of the employees of Financiera Compartamos S.A. in the Piura Agency during the year 2023. This is evidenced in the statistical significance obtained, which is less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), which led to the acceptance of the alternative hypothesis and the rejection of the null hypothesis...

## **INTRODUCCIÓN**

Dentro de los antecedentes internacionales, nacionales y locales se tiene a Ponce (2020) investigó la correspondencia entre los estilos de liderazgo y el rendimiento de empleados en un departamento de ventas en una empresa de gestión comercial en el norte del país. Utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional y transversal, encuestando a 20 colaboradores. Los resultados mostraron relaciones significativas entre estilos de liderazgo y rendimiento, con estilos coercitivos y orientativos correlacionando positivamente de manera moderada, y estilos afiliativos y ejemplares con una correlación negativa baja. Por otro lado, los estilos democráticos y de coaching se relacionaron positivamente de manera moderada con la productividad. De acuerdo con Apagueño (2019) investigó la correspondencia entre estilos de liderazgo y niveles de productividad en Furniture Perú S.A.C. Utilizó un enfoque no experimental con diseño descriptivo correlacional, encuestando a 40 colaboradores. Los resultados respaldaron una correspondencia significativa entre las dos variables de la tesis. Conforme a Najjar (2018) examinó cómo los estilos de liderazgo afectaban la eficiencia de los equipos pertenecientes a la generación "Y" en un banco del Perú, ubicado en Tacna. Adoptó un enfoque cuantitativo y de correlación para evaluar tanto los estilos de liderazgo como las pautas de comportamiento de la generación "Y". A pesar de contar con una representación destacada de colaboradores de dicha generación y una predominancia del liderazgo participativo, la productividad en ventas fue considerada de nivel medio, mientras que en operaciones alcanzó niveles más altos. No obstante, el análisis de hipótesis no reveló una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos.

Como señala Ramírez (2022) examinó a vinculación entre los modos de liderazgo y el rendimiento del equipo de ventas en una empresa de Trujillo durante el año 2021. Aplicó un enfoque práctico, no experimental y de carácter descriptivo correlacional, utilizando una muestra compuesta por 25 empleados pertenecientes al departamento de ventas. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y estadísticamente relevante entre los estilos de liderazgo y el desempeño de la fuerza de ventas, resaltando la importancia

fundamental del liderazgo en el desempeño de los colaboradores, Oliva (2021) exploró la dependencia entre los estilos de liderazgo y el rendimiento en operaciones de construcción en Lima Metropolitana en 2020. Utilizó una muestra de 482 colaboradores de E.F. Contratistas S.A.C. con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Los resultados que se obtuvieron respaldaron una correlación altamente positiva entre las variables estudiadas en el sector de la construcción en Lima Metropolitana. Citando a Coronel (2021) se centró en analizar la relación entre la gestión directiva en Grupo e Inversiones Yucra SAC durante el año 2020 y el desempeño efectivo de su personal. Aplicó un enfoque basado en la correlación, empleando un diseño no experimental y contando con una muestra de 40 empleados de distintas áreas. Los resultados señalaron una correlación de intensidad moderada entre el liderazgo empresarial y la eficiencia de los empleados, respaldada por el coeficiente de Rho Spearman (0.562\*\*). Además, se observó que la calificación del liderazgo empresarial se distribuyó en un 55% como regular, 25% como bueno y 20% como malo.

En el estudio de Ruíz (2019), se investigó la interacción entre los diversos estilos de liderazgo y el contexto organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, empleando una muestra conformada por 45 empleados de ambos géneros. Se aplicó un enfoque metodológico práctico, siguiendo un diseño de tipo no experimental y descriptivo correlacional. Los resultados pusieron de manifiesto una correlación positiva y estadísticamente relevante entre el liderazgo de corte democrático y el entorno organizacional, respaldada por un coeficiente de correlación del 0.313, con un nivel de confiabilidad del 95%. En resumen, se identificó una relación moderada y favorable entre el estilo de liderazgo y el ámbito organizacional en los empleados de la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto. En el caso de Gómez (2021), se realizó un estudio de carácter cuantitativo y correlacional enfocada en la satisfacción en el trabajo y los enfoques de liderazgo presentes en la Unidad Administrativa de la Secretaría de Desarrollo Económico y Portuario del Estado de Veracruz. Se adaptaron cuestionarios específicos para evaluar tanto los estilos de liderazgo como la satisfacción en el trabajo de

los empleados. A pesar de las circunstancias derivadas de la pandemia de COVID-19, se recopiló información a través de encuestas presenciales a un grupo de 31 individuos, y se procedió a analizar los datos utilizando el software estadístico SPSS y Excel. Los resultados pusieron de manifiesto una correlación positiva y estadísticamente significativa en el caso de los estilos de liderazgo impositivo y transaccional, si bien no se observó ninguna relación con el estilo *laissez-faire*. Según lo expuesto por Suarez (2022) se centró en identificar y establecer la conexión entre el liderazgo transformacional y el rendimiento de los educadores en la escuela fiscal Antonio José de Sucre, ubicada en la provincia de Guayas, Ecuador, durante el año 2017. La investigación se llevó a cabo como un estudio puramente descriptivo y correlacional con un diseño de tipo transversal. La muestra estuvo compuesta por un total de 50 docentes, a quienes se les administró una encuesta y un cuestionario para evaluar el liderazgo transformacional y la productividad, respectivamente. Para garantizar la fiabilidad de los instrumentos empleados, se efectuó un análisis de confiabilidad utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach. Los resultados estadísticos evidenciaron una relación clara y estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los docentes.

De acuerdo a lo expresado por Cavero (2018) investigó la conexión entre la forma de liderar y el rendimiento académico de los directores de los Departamentos Académicos y las Escuelas Profesionales de Ingeniería Industrial, Sistemas y Civil en un centro universitario del Cuzco. En este estudio, se empleó el modelo desarrollado por Bass y Avolio, además de un cuestionario multifactorial centrado en el liderazgo. Los hallazgos obtenidos validaron una relación positiva y estadísticamente relevante entre el liderazgo y la efectividad en el ámbito académico. Siguiendo la línea argumental de Yachachin (2021) examinó la conexión entre el modo de liderazgo y el rendimiento laboral de empleados administrativos en el hospital de Chancay durante el año 2016. Los hallazgos de esta investigación cuantitativa, basada en un diseño transversal correlacional, pusieron de manifiesto que el liderazgo ejerce una influencia notable en el desempeño en el trabajo, destacando la mayor influencia de los estilos autocrático y liberal.. Tal como menciona

Aquino (2022) investigó el liderazgo y la productividad en el área de ventas de Tropi Motors, destacando la importancia de un liderazgo democrático para promover un entorno laboral favorable y mejorar la productividad del personal. Como señala Carrera (2019) Investigó la conexión entre los modos de liderazgo y la ejecución laboral en los empleados de Automotores MOPAL S.A. en Huánuco durante el año 2019. Los hallazgos ratificaron una correlación sólida y positiva entre el liderazgo y el desempeño laboral, destacando particularmente en aspectos como la implicación, el estímulo y las interacciones entre compañeros de trabajo.

En el estudio de Ramírez (2022) investigó la vinculación entre el liderazgo y el desempeño de los empleados administrativos en una institución educativa ubicada en Tabasco. Utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y correlacional, observando que el liderazgo participativo es predominante y que la implicación de los empleados tiene un impacto en su productividad. No obstante, se detectó una conexión poco sólida entre los diversos estilos de liderazgo y el rendimiento.. De acuerdo con lo planteado por Salcedo (2023) se centró en la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Hexagon Mining Perú S.A.C. en Cajamarca durante 2022. Se aplicó un enfoque aplicado con métodos inductivos y deductivos. Se concluyó que el liderazgo autocrático se asocia negativamente con el desempeño, mientras que el liderazgo democrático y liberal se relacionan positivamente. Las variaciones en los estilos de liderazgo afectan el desempeño laboral. Tal como es presentado por Aguilar et al. (2022) identificaron la interacción entre los estilos de liderazgo aplicados por los supervisores de Operaciones Mina y el rendimiento de los operadores de maquinaria pesada en dos empresas mineras peruanas. El estudio se basó en un diseño de correlación y se administró una encuesta a 26 supervisores. Los resultados indicaron que el liderazgo de tipo transaccional y transformacional guarda una relación positiva con el compromiso de los empleados, mientras que el liderazgo laissez-faire se vincula de manera negativa con la eficiencia en la producción. Como propuesta de mejora, se recomendó fomentar los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, al tiempo que se reduzca la aplicación del liderazgo laissez-faire.

La investigación de Laica (2018) examinó la conexión entre cinco diferentes estilos de liderazgo (burocrático, paternalista, democrático, autoritario y transformador) y el rendimiento de los empleados administrativos en la Universidad de las Américas. Los estilos de liderazgo más comunes en la institución fueron el democrático y el transformador, los cuales se asociaron positivamente con una administración eficiente y resultados satisfactorios en los departamentos administrativos. Además, se planteó un plan de capacitación en liderazgo para el personal que no pertenecía a estos dos estilos predominantes. Quiñones et al. (2021) llevaron a cabo un estudio para evaluar el impacto de cuatro estilos de liderazgo en el bienestar y el rendimiento de los empleados en el contexto laboral generado por la pandemia de COVID-19. La investigación se fundamentó en encuestas en línea dirigidas a 150 trabajadores, y los resultados revelaron una correlación positiva y estadísticamente relevante entre los estilos de liderazgo y el desempeño y bienestar de los empleados. Entre los estilos de liderazgo, el enfoque transformacional se destacó como el más efectivo en el nuevo entorno laboral originado por la pandemia. La investigación de Rodríguez (2019) se centró en la productividad como un objetivo estratégico clave para las organizaciones y su relación directa con los resultados. La revisión literaria abordó la evolución del concepto de productividad a lo largo del tiempo y su vinculación con el recurso humano, destacando especialmente la influencia del liderazgo y sus diversos estilos en la productividad organizacional. Finalmente, Ortega et al. (2018) realizaron un estudio con el propósito de reconocer los distintos estilos de liderazgo y su influencia en la eficiencia en pequeñas y medianas empresas ubicadas en la provincia de Pichincha, Ecuador. Los resultados pusieron de manifiesto que el liderazgo de carácter democrático era predominante y se encontraba estrechamente ligado a la productividad. Estos descubrimientos resaltan la relevancia del liderazgo democrático en la generación de resultados económicos positivos en las compañías de Pichincha.

Como parte de la fundamentación científica para los Estilos de liderazgo, se ha considerado a la Teoría de los Rasgos, según Robbins & Judge (2013) la teoría del liderazgo se enfoca en las cualidades y características personales como el carisma, entusiasmo y valentía. A lo largo del tiempo, la investigación ha buscado identificar rasgos distintivos entre líderes y no líderes, pero los primeros intentos en la década de 1960 identificaron numerosos rasgos, con solo cinco en común en varios estudios. Posteriormente, se adoptó la teoría de los cinco grandes de la personalidad para organizar los rasgos de liderazgo, proporcionando un marco sólido para predecir el liderazgo.

Además de los rasgos, las teorías conductuales del liderazgo sugirieron que era factible entrenar a las personas para que se convirtieran en líderes. Los estudios de Ohio State en la década de 1940 identificaron dos dimensiones clave en la conducta de liderazgo: estructura de iniciación y consideración. La estructura de iniciación se refiere a cómo un líder define y organiza las tareas y expectativas laborales, centrándose en la organización del trabajo y el logro de metas. Esto implica asignar tareas específicas y dar importancia al cumplimiento de plazos. también, se presenta la Teorías basadas en la contingencia, donde se considera que tanto los rasgos como el comportamiento del líder interactúan con las circunstancias del contexto para establecer los resultados. La contingencia de la situación hace referencia a las circunstancias en las que se ejerce el liderazgo. Estas teorías buscan situar el liderazgo en su argumento ambiental, teniendo en cuenta al líder, a los subordinados, las tareas, los objetivos y otros factores. El enfoque propuesto por Fred Fiedler, conocido como el modelo de Fiedler, se destaca dentro de las teorías de la contingencia y plantea que la efectividad del desempeño del grupo está condicionada por la correcta correspondencia entre el estilo de liderazgo y el nivel de control que la situación en particular permite. Según este modelo, es esencial adaptar el estilo de liderazgo a la situación que maximice el logro de metas. Dentro de este marco, se distinguen dos tipos de liderazgo: uno centrado en las relaciones y otro centrado en las tareas. Según Chiavenato (2009) Fiedler esgrime una herramienta de evaluación denominada "Escala de Preferencia del Colaborador (EPC)" para analizar el estilo de liderazgo de un individuo.

En dicho cuestionario, se solicita a los encuestados que describan la persona con la cual les gustaría colaborar. La premisa de Fiedler es que los líderes que obtienen puntajes elevados en la EPC tienden a adoptar un enfoque de liderazgo centrado en las relaciones, mientras que aquellos con puntajes bajos en la EPC tienden a priorizar las tareas. Conforme a esta teoría, el liderazgo orientado a las tareas demuestra ser más efectivo en situaciones caracterizadas por un alto o bajo nivel de control, lo que implica que en situaciones intermedias de control, podría ser necesario un enfoque que combine de manera equilibrada aspectos relacionados con las relaciones y las tareas. La Teoría del intercambio, para Robbins & Judge (2013) la Teoría del Intercambio Líder-Miembro (TILM) sugiere que, debido a limitaciones de tiempo, los líderes forman vínculos especiales con un pequeño grupo de seguidores llamado el círculo interno, a quienes brindan más atención y beneficios, dejando a los demás en el círculo externo. Estas relaciones se originan en las primeras etapas de la interacción y tienden a persistir con el tiempo. Los líderes promueven la TILM al recompensar a los seguidores con quienes desean una relación más cercana y al sancionar a los demás. Aunque no se entiende completamente el proceso de selección, hay indicios de que los del círculo interno comparten similitudes con el líder en términos de características personales o demográficas, o demuestran una alta competencia en comparación con los del círculo externo.

Por otro lado, se presenta los Nuevos enfoques del liderazgo, según Chiavenato (2009) dada la notable aceptación de las teorías relacionadas con las contingencias del liderazgo y la creciente cantidad de investigaciones en este campo, se puede inferir que el liderazgo es un concepto complejo que se está examinando desde diversas perspectivas, abarcando teorías, enfoques de investigación y aplicaciones. Como resultado, la diversidad de enfoques y teorías en este ámbito ha ido aumentando de manera progresiva. Se muestran algunos de ellos: Liderazgo carismático, de acuerdo con Chiavenato (2009) el carisma se refiere a cualidades personales que causan un impacto profundo en seguidores de líderes. Robert House estudió líderes políticos y religiosos que destacaban por su autoconfianza,

altas expectativas de sus seguidores, visión ideológica y ejemplo personal. El carisma se origina en atributos excepcionales y un atractivo personal influyente. Seguidores de líderes carismáticos se identifican con ellos, expresan lealtad extrema, adoptan sus valores y comportamientos, y su autoestima se relaciona estrechamente con su vínculo con el líder.

El liderazgo se divide en dos categorías, según Chiavenato (2009): el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. El liderazgo transaccional se basa en una relación de intercambio entre líderes y seguidores, mientras que el liderazgo transformacional se fundamenta en la modificación de los valores, creencias y necesidades de los seguidores. Tichy y Devanna han identificado rasgos distintivos en los líderes transformacionales, como su identificación como agentes de cambio, valentía, fe en las personas y motivación basada en valores personales. Estudios han respaldado estas características al demostrar que los líderes transformacionales emplean estrategias que fomentan la identificación, internalización y un mayor rendimiento entre sus seguidores. Además, se ha observado que el liderazgo transformacional influye en el comportamiento cívico organizacional de los subordinados y está vinculado a la percepción de justicia, confianza y ciertos atributos de personalidad, como la extroversión y la amabilidad. De acuerdo con Koontz et al. (2008), la gestión implica la realización efectiva y eficiente de las responsabilidades de la alta dirección. Esto engloba tanto la dirección general como el liderazgo, y se pueden identificar dos categorías de líderes: los líderes transaccionales y los líderes transformacionales. Los líderes transaccionales se centran en establecer roles y responsabilidades organizativas, definir la estructura de la organización, recompensar el rendimiento y abordar las necesidades sociales de sus seguidores. Su objetivo principal es el funcionamiento eficiente de la organización. Por otro lado, los líderes transformacionales comunican una visión inspiradora, motivan, influyen en la cultura organizativa y crean un ambiente propicio para el cambio. Empresas como IBM y AT&T implementan programas de liderazgo transformacional para adaptarse con agilidad a los cambios del entorno. Los líderes transformacionales comparten similitudes con los líderes carismáticos, quienes impulsan la innovación y el cambio.

Según Ojeda (2017) se describen dos estilos de liderazgo basados en el uso de la autoridad: el líder autocrático y el líder democrático. El líder autocrático es aquel que toma todas las decisiones sin considerar las opiniones de los demás. Se caracteriza por su dominación constante, establecimiento de metas específicas, falta de delegación, recompensas por eficiencia y castigos por retrasos, monopolio de la información importante y falta de espacio para las opiniones de los demás. Este enfoque tiene ventajas como la eficiencia, calidad del trabajo y capacidad para tomar decisiones rápidas. Por otro lado, el líder democrático implica la participación de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones. Se caracteriza por considerar y alentar las sugerencias e ideas de los seguidores, delegar decisiones, no excluir a nadie de las actividades en grupo, escuchar las opiniones de todos, buscar beneficios equitativos y ofrecer orientación. El liderazgo democrático promueve la iniciativa, el desarrollo personal, la creación de vínculos, la participación y la identidad de las personas en el grupo.

También se tiene el líder liberal, también conocido como estilo Laissez-faire, permite a sus colaboradores una gran libertad y confía en que tomen decisiones importantes por sí mismos, como se señala en Ojeda (2017). La ventaja de este enfoque es que es eficaz cuando se trabaja con individuos altamente experimentados para alcanzar una meta específica. Sin embargo, presenta desventajas ya que estos líderes brindan una supervisión mínima, lo que puede llevar a errores y, en última instancia, al fracaso en la consecución de los objetivos. Delegar tareas es importante, pero es fundamental contar con un grado de control para evitar situaciones de caos y demora.

Como parte de la fundamentación científica de la Productividad laboral; se muestra los factores para optimar la productividad; Según Prokopenko (1989) se sostiene que la mejora de la productividad se encuentra ligada a la capacidad de reconocer y aplicar eficazmente los elementos fundamentales del sistema de producción en la sociedad. Hay dos factores primordiales que tienen influencia en la mejora de la productividad: factores internos y factores externos.

Los Factores Internos según Prokopenko (1989) Indica que algunos factores internos son más susceptibles de cambio que otros, y resulta beneficioso categorizarlos en dos grupos: factores rígidos o duros (resistentes al cambio) y factores flexibles o blandos (modificables con facilidad). Factores duros; se tiene a los siguientes: Producto, se refiere a la complacencia de las necesidades de producción a través de productos de alta calidad, lo que es una prioridad para las empresas en todo el mundo, impulsando la excelencia técnica. La eliminación de las divisiones entre investigación, marketing y ventas es vital para mejorar la productividad. Planta y Equipo, la mejora de la productividad aquí implica considerar la utilización, modernización, costos, inversión, mantenimiento y planificación de la producción, entre otros aspectos, para maximizar la eficiencia. Tecnología, la innovación tecnológica es una fuente clave de incremento de la productividad, permitiendo un mayor volumen de bienes y servicios, mejor calidad y el preámbulo de nuevas metodologías de comercialización por medio de la automatización y la tecnología de la información. Materiales y Energía, la reducción del consumo de materiales y energía, incluso en pequeña escala, puede tener un impacto significativo. Esto incluye desde materias primas hasta materiales secundarios, como productos químicos, lubricantes, combustibles y repuestos. Factores Blandos: Recursos Humanos: Las personas desempeñan un papel central en este proceso, ya sean trabajadores, ingenieros, gerentes, empresarios o miembros de sindicatos. La dedicación y eficacia de cada individuo son esenciales. Estructura Organizativa y Procesos: La adaptabilidad de la organización y su capacidad para responder a los cambios del mercado son cruciales. Esto implica estar al tanto de las nuevas habilidades de la fuerza laboral, las innovaciones tecnológicas y mantener una comunicación efectiva en todos los niveles. Métodos de Trabajo: La mejora de los métodos de trabajo, especialmente en economías en desarrollo con recursos limitados, representa una oportunidad prometedora para acrecentar la productividad. Estilos de Gestión: La dirección de la empresa juega un papel importante en la gestión efectiva de los recursos, influyendo en la estructura organizativa, políticas de recursos humanos, planificación y control operativo, adquisiciones, costos de capital y otras áreas relacionadas con la productividad.

Los Factores Externos; según Prokopenko (1989) La productividad de las empresas se ve afectada por factores externos que no pueden ser controlados directamente por las organizaciones. Estos factores incluyen cambios en la estructura social, transformaciones económicas que afectan al empleo y la competitividad, modificaciones demográficas y sociales, recursos naturales como la mano de obra y materias primas, y políticas gubernamentales y regulaciones que influyen en la productividad a través de prácticas y medidas estatales. Estos elementos impactan tanto a nivel nacional como empresarial, y a menudo, los cambios en la productividad pueden influir en la estructura de la sociedad a largo plazo.

Según Rivilla y Tayupanda (2014), la importancia de la productividad laboral reside en su capacidad para optimizar el uso de recursos materiales, financieros y tecnológicos en un entorno laboral, generando bienes y servicios que fomenten la competitividad nacional, mejoren la sostenibilidad de la empresa, mantengan y expandan la producción nacional, y aumenten los ingresos de los trabajadores. En esencia, la productividad laboral refleja la relación entre la producción y los recursos laborales empleados en su obtención. En las empresas, la productividad laboral se considera crucial, y factores clave para su crecimiento incluyen evaluar la distribución y procesos, proporcionar herramientas de trabajo efectivas y vincular cada tarea con la calidad y la complacencia del cliente.

Finalmente, Prokopenko (1989) destaca que la importancia de la productividad para elevar el bienestar a nivel nacional es ampliamente reconocida en la actualidad. Prácticamente todas las actividades humanas se ven beneficiadas por un aumento en la productividad. Esto es significativo debido a que una parte significativa del incremento en el Producto Nacional Bruto (PNB) proviene de la mejora en la eficiencia y calidad del trabajo, en lugar de depender únicamente de una mayor inversión de trabajo y capital. En resumen, el crecimiento del ingreso nacional o el PNB supera el aumento de los insumos cuando se mejora la productividad.

Se presenta la Teoría de la productividad de Burga (2016) quien la define como la proporción entre productos e insumos, convirtiendo este indicador en una evaluación de la eficiencia en la utilización de recursos para la creación de bienes finales. En el contexto de las entidades económicas, es frecuente cuantificar la productividad en términos físicos al relacionar unidades físicas de insumos. Una métrica habitual compara la cantidad de productos con el trabajo empleado, estableciendo la productividad como la cantidad de bienes o servicios generados por cada unidad de insumos utilizada. En todos los casos, la productividad evalúa la eficiencia, y a veces se confunde con el rendimiento. La productividad parcial se refiere al rendimiento de un factor productivo individual, mientras que la productividad en su total evalúa la utilidad de la totalidad de los elementos aplicados al proceso de producción. Los marcadores de eficiencia total son más exhaustivos al evaluar la productividad, ya que toman en cuenta el progreso tecnológico y el contexto económico y social. Es importante destacar que, para valorar la eficiencia de una compañía, es preferible utilizar indicadores de productividad total. Además, las expresiones productividad promedio y productividad marginal se emplean de manera intercambiable para los indicadores basados en los conceptos de productividad parcial o total. La productividad promedio se define como la producción total dividida por los recursos totales durante un período específico, mientras que la productividad marginal se calcula dividiendo el incremento en la producción entre el incremento de los insumos o factores de producción. Estos términos tienen interpretaciones distintas: la productividad promedio representa la eficiencia acumulada desde el inicio de la empresa hasta el momento de la medición, mientras que la productividad marginal refleja la eficiencia alcanzada en un intervalo temporal concreto.

Referente a la justificación del estudio, se ha considerado: La Justificación práctica, se tiene que esta investigación, está encaminada a evaluar las dimensiones de los estilos de liderazgo que se relacionan con la productividad laboral, con el propósito de ofrecer consejos a la empresa que le permitan tomar las decisiones adecuadas, las cuales beneficien a sus empleados y al mismo tiempo aumenten la rentabilidad de la compañía.

Se Justificación en lo social, puesto que en primera instancia lo beneficiados directos de las acciones que se tomen luego de culminado el presente trabajo serán los colaboradores de la empresa en estudio, porque es seguro que por parte de los líderes de la empresa se ejerza un estilo adecuado de liderazgo. Estos al sentirse liderados es más seguro que desarrollaren sus labores con más compromiso generando mayor productividad en la financiera Compartamos S.A. Agencia Piura. Así mismo, este estudio servirá de fuente secundaria para otros trabajos sobre el mismo tema para profundizarlos y/o criticarlos. La Justificación a nivel metodológico, este estudio utiliza métodos relacionados con los enfoques de liderazgo con el objetivo de proporcionar hallazgos que puedan ser considerados por la empresa en lo que respecta a la eficiencia en el trabajo. Además, los datos proporcionados por los gerentes de la compañía Financiera Compartamos S.A., Agencia Piura, son particularmente valiosos, ya que permitirán la comparación de la información recopilada al final de la investigación con los datos previamente suministrados.

En la formulación del problema, se observa que, en la actualidad, el progreso de las organizaciones es crucial debido a la competitividad requerida en un mundo globalizado. Las empresas buscan mantenerse estables y cumplir con las expectativas necesarias para un crecimiento laboral y eficaz. El liderazgo y sus diversas perspectivas desempeñan un papel esencial en el desarrollo de habilidades, directamente relacionado con la eficiencia en la productividad empresarial. Hoy en día, el liderazgo es un tema de gran relevancia, ya que impulsa el potencial humano en las empresas, tanto a nivel nacional como internacional. La rivalidad entre empresas impone una creciente demanda para que sus empleados desempeñen sus funciones con eficacia, agilidad, entusiasmo, dedicación y habilidades de liderazgo, lo que contribuye al bienestar y avance de la empresa. En el caso particular de la entidad financiera Compartamos agencia Piura encontramos en cuanto al liderazgo, que los jefes de cada área no logran aplicar el estilo adecuado para alcanzar el desempeño adecuado de su personal. En cuanto a la productividad en la empresa en estudio, esta variable es un aspecto que está en constante evaluación a través de un

continuo monitoreo para que se alcancen las metas propuestas por cada trabajador, llevando consigo en algunas ocasiones que el trabajador se sienta hostigado y hasta estresado por cumplir con lo establecido. Por lo anterior es preciso plantear ¿De qué manera los estilos de liderazgo se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos, Agencia Piura 2023?

En el proceso de conceptualización y definición operativa de las variables, se aborda la comprensión conceptual de los estilos de liderazgo. Según la descripción de Robbins y Judge (2013), el liderazgo se concibe como la habilidad para ejercer influencia sobre un grupo con el propósito de alcanzar una visión o establecer metas. Esta influencia puede originarse de manera oficial, como la que emana de una posición jerárquica dentro de una organización. (p. 385) además, Stoner et al. (1996) describen el estilo de liderazgo como las distintas pautas que los líderes eligen para influir y guiar a los trabajadores. (p. 518), asimismo Ojeda (2017) indica que el estilo de liderazgo se refiere a la forma en que los líderes orientan a su personal, siendo una expresión personal de cómo ejercen la autoridad, establecen métodos y gestionan las relaciones entre jefes y subordinados. Esta manifestación puede tomar diversas formas a través de varios tipos de estilos. (P. 5). Por último, Cuadrado (2001) destaca que el estilo de liderazgo implica la configuración de las acciones de liderazgo, y subraya la importancia de no confundirlo con la conducta de liderazgo, ya que esta última es más detallada y específica que el estilo. (P. 134).

Se define de manera operacional a los estilos de liderazgo como las formas que un líder adopta para influir en los individuos, con el propósito de conducirlos para conseguir diversos objetivos. Esta variable se medirá a través de las sucesivas dimensiones: Liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo transformacional. La Definición conceptual de las dimensiones se presenta: Liderazgo democrático; de acuerdo con Sánchez (2017) el liderazgo autoritario se caracteriza por una persona que emite instrucciones y vigila su ejecución, mostrando rigidez y autoritarismo. Su enfoque de dirección se basa en la capacidad de controlar y decidir sobre recompensas y sanciones. (p. 46). El Liderazgo autocrático; de acuerdo con Sánchez (2017) se caracteriza como el

líder que tiende a comprometer a su equipo en la toma de decisiones, ceder autoridad, fomentar la participación en la definición de métodos y objetivos laborales, y utiliza el feedback como una vía para orientar a sus colaboradores. (p.47). y el Liderazgo transformacional, según Najjar (2018) es un procedimiento mediante el cual los líderes y sus seguidores interactúan para elevar su nivel de moral y motivación. La evaluación clave de este enfoque de liderazgo se basa en su capacidad para influir en los miembros del equipo y desbloquear su potencial. Este estilo se basa en la motivación a través de la estimulación intelectual, el carisma y la atención personalizada. (p. 39). La Definición conceptual de Productividad laboral; según Hernández y Pulido (2011) la productividad se basa en la eficiente utilización de recursos en relación con los productos y servicios producidos. La búsqueda de competitividad implica mejorar el uso de recursos económicos, materiales y técnicos. Los administradores deben medir la productividad y evaluar la rentabilidad financiera para lograr competitividad en mercados exigentes que valoran calidad y servicio. (p. 11). Además, Drucker (1999) afirma que la productividad representa un balance óptimo entre todos los elementos de la producción, generando la máxima producción con el menor esfuerzo necesario (p. 48). También, Pernaut (2008) define la productividad como la proporción entre la producción de bienes y servicios y el uso de recursos. En el ámbito de la manufactura, se utiliza para medir el desempeño de talleres, maquinaria, equipos de trabajo y empleados. (p. 15). Y Porter (1999), expresa que se trata del valor de la producción por cada unidad de mano de obra o capital invertido. La productividad se ve influenciada por la calidad y las particularidades de los productos, que a su vez determinan sus precios, así como por la eficacia en su proceso de fabricación. (p.25). La Definición operacional de la productividad viene a ser la relación de lo que se obtiene a través de un sistema de producción con los recursos que se han manejado para conseguir obtener esta producción. Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia, efectividad. La concepción conceptual de las dimensiones: Eficiencia, según lo señalado por Andrade (2005), se refiere a la medida utilizada para evaluar la capacidad o habilidad de un sistema o entidad económica para alcanzar objetivos específicos, reduciendo al mínimo el uso de recursos. (p.253). Eficacia,

Conforme a Drucker (1978), establece que el éxito se fundamenta en la eficacia, mientras que la eficiencia es un requisito esencial para mantenerse tras haber alcanzado el éxito. La eficiencia se concentra en la ejecución adecuada de las tareas, mientras que la eficacia aborda la realización de las tareas apropiadas. (p.33); y Efectividad; de acuerdo con Gaither y Frazier (2000), la efectividad se refiere a la comparación entre los resultados alcanzados y los resultados previamente establecidos. Evalúa en qué medida se han cumplido los objetivos planificados, y no se limita únicamente a la cantidad, poniendo mayor énfasis en el logro exitoso, sin considerar los costos. La efectividad se relaciona con la productividad mediante su influencia en la mejora de los productos y sus resultados. (p. 120)

En lo que concierne a la operacionalización de las variables., se tiene la Variable 1: Estilos de liderazgo y Variable 2: Productividad

De acuerdo al problema planteado, se ha considerado como hipótesis alternativa  $H_1$ : Existe una correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral. de los colaboradores de la Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023. y la Hipótesis nula  $H_0$ : No existe una correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral. de los colaboradores de la Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023.

Se plantea como Objetivo General; Determinar de qué manera los estilos de liderazgo se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023. Y como Objetivos específicos: Describir los estilos de liderazgo en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023. Detallar la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023. Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral

de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023. Analizar la relación entre el liderazgo democrático y la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023. Describir la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.

## METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

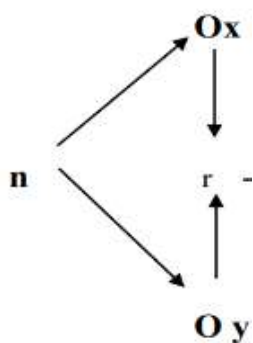
### Tipo y diseño de la investigación

#### Tipo

Con base en el problema delineado y los objetivos definidos, se adoptó un enfoque de carácter no experimental, dado que se llevaron a cabo observaciones y descripciones de las variables sin intervenir directamente en ellas.

#### Diseño

El enfoque de diseño aplicado en este estudio fue de naturaleza descriptiva y correlacional, con un alcance transversal. Fue de carácter correlacional ya que se examinó la relación entre las variables, y transversal porque los datos se recopilaron en un único punto en el tiempo sin modificar las condiciones existentes.



#### DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Estilos de liderazgo)

Oy = Variable 2 (Productividad laboral )

r = Relación entre las dos variables

#### Población y muestra

La población y la muestra de la tesis fue 70 colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023

## **Técnicas e Instrumentos de Investigación**

### **Técnica**

La técnica empleada consistió en la realización de una encuesta diseñada específicamente para recopilar información de los elementos bajo investigación.

### **Instrumento**

Como instrumento, se empleó un cuestionario elaborado de manera adecuada, que contenía preguntas diseñadas para adquirir información relacionada con las variables de interés en el estudio.

La validación se realizó mediante la valoración de expertos, y para evaluar su confiabilidad se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach.

### **Procesamiento y análisis de la información**

Los datos recolectados se sometieron al análisis en el software SPSS, versión 25, y los resultados se presentaron en tablas y gráficos estadísticos. Microsoft Excel se empleó para la presentación de estos resultados, que respaldaron las conclusiones y las recomendaciones.

Para evaluar la relación entre las variables, se aplicó el análisis estadístico del Chi Cuadrado, mientras que el estadístico Tau b de Kendall se utilizó para analizar la correlación entre las variables.

## RESULTADOS

### 7.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 1**

Descrip. de los estilos de liderazgo en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.

| Nivel        | Encuest.  | Porc. Vál.   | Porc. Acum. |
|--------------|-----------|--------------|-------------|
| Malo         | 28        | 40.0         | 40.0        |
| Regular      | 28        | 40.0         | 80.0        |
| Bueno        | 14        | 20.0         | 100.0       |
| <b>Total</b> | <b>70</b> | <b>100.0</b> |             |

#### **Interpretación:**

Acorde a la tabla 1, el 40% de los recursos humanos que se encuestó señalan que los estilos de liderazgo, en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, tiene un nivel regular; el 40% opinan que posee un nivel malo; y el 20% opinan que posee un nivel bueno.

**Tabla 2**

Descrip. de la dimensión Liderazgo autocrático en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.

| Nivel        | Encuest.  | Porc. Vál.   | Porc. Acum. |
|--------------|-----------|--------------|-------------|
| Malo         | 29        | 41.4         | 41.4        |
| Regular      | 34        | 48.6         | 90.0        |
| Bueno        | 7         | 10.0         | 100.0       |
| <b>Total</b> | <b>70</b> | <b>100.0</b> |             |

**Interpretación:**

Acorde a la tabla 2, el 48.6% de los trabajadores que se encuestó señalan que el liderazgo autocrático, en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, posee un nivel regular; el 41.4% señalan que posee un nivel malo; y el 10% señalan que posee un nivel bueno.

**Tabla 3**

Descripción de la dimensión Lideraz. Democrat. en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.

| <b>Nivel</b> | <b>Encuest.</b> | <b>Porc. Vál.</b> | <b>Porc. Acum.</b> |
|--------------|-----------------|-------------------|--------------------|
| MALO         | 49              | 70.0              | 70.0               |
| REGULAR      | 7               | 10.0              | 80.0               |
| BUENO        | 14              | 20.0              | 100.0              |
| <b>Total</b> | <b>70</b>       | <b>100.0</b>      |                    |

**Interpretación:**

Acorde a la tabla 3, el 70% de los trabajadores que se encuestó señalan que el liderazgo democrático, en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, posee un nivel malo; el 20% señalan que posee un nivel bueno; y el 10% señalan que posee un nivel regular.

**Tabla 4**

Descrip. de la dimensión Liderazgo Transformacional en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.

| Nivel        | Encuest.  | Porc. Vál.   | Porc. Acum. |
|--------------|-----------|--------------|-------------|
| Malo         | 28        | 40.0         | 40.0        |
| Regular      | 21        | 30.0         | 70.0        |
| Bueno        | 21        | 30.0         | 100.0       |
| <b>Total</b> | <b>70</b> | <b>100.0</b> |             |

**Interpretación:**

Acorde a la tabla 4, el 40% de los trabajadores que se encuestó señalan que el liderazgo transformacional, en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, posee un nivel malo; el 30% señalan que posee un nivel bueno; y el 30% señalan que posee un nivel regular.

**Tabla 5**

Detalle de la Productividad en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.

| Nivel        | Encuest.  | Porc. Vál.   | Porc. Acum. |
|--------------|-----------|--------------|-------------|
| Bajo         | 22        | 31.4         | 31.4        |
| Medio        | 39        | 55.7         | 87.1        |
| Alto         | 9         | 12.9         | 100.0       |
| <b>Total</b> | <b>70</b> | <b>100.0</b> |             |

**Interpretación:**

Acorde a la tabla 5, el 55.7% de los trabajadores que se encuestó señalan que la productividad, en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, posee un nivel medio; el 31.4% señalan que posee un nivel bajo; y el 12.9% señalan que posee un nivel alto.

**Tabla 6**

Detalle de la dimensión Eficiencia en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.

| Nivel        | Encuest.  | Porc. Vál.   | Porc. Acum. |
|--------------|-----------|--------------|-------------|
| Bajo         | 21        | 30,0         | 30,0        |
| Medio        | 32        | 45,7         | 75,7        |
| Alto         | 17        | 24,3         | 100,0       |
| <b>Total</b> | <b>70</b> | <b>100.0</b> |             |

**Interpretación:**

Acorde a la tabla 6, el 45.7% de los recursos humanos que se encuestó señalan que la Eficiencia, en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, posee un nivel medio; el 30% señalan que posee un nivel bajo; y el 24.3% señalan que posee un nivel alto.

**Tabla 7**

Detalle de la dimensión Eficacia en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.

| Nivel        | Encuest.  | Porc. Vál.   | Porc. Acum. |
|--------------|-----------|--------------|-------------|
| Bajo         | 35        | 50.0         | 50.0        |
| Medio        | 28        | 40.0         | 90.0        |
| Alto         | 7         | 10.0         | 100.0       |
| <b>Total</b> | <b>70</b> | <b>100.0</b> |             |

**Interpretación:**

Acorde a la tabla 7, el 50% de los trabajadores que se encuestó señalan que la Eficacia, en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, posee un nivel bajo; el 40% señalan que posee un nivel medio; y el 10% señalan que posee un nivel alto.

**Tabla 8**

Detalle de la dimensión Efectividad en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.

| <b>Nivel</b> | <b>Encuest.</b> | <b>Porc. Vál.</b> | <b>Porc. Acum.</b> |
|--------------|-----------------|-------------------|--------------------|
| Baja         | 21              | 30.0              | 30.0               |
| Media        | 21              | 30.0              | 60.0               |
| Alta         | 28              | 40.0              | 100.0              |
| <b>Total</b> | <b>70</b>       | <b>100.0</b>      |                    |

**Interpretación:**

Acorde a la tabla 7, el 40% de los trabajadores que se encuestó señalan que la Efectividad, en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, posee un nivel alto; el 30% señalan que posee un nivel medio; y el 30% señalan que posee un nivel bajo.

## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

**Tabla 9**

Determinación de la correspondencia entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral de los recursos humanos de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.

| Prueb. Chi-Cuadr.         |                      |    |                      |
|---------------------------|----------------------|----|----------------------|
| CONCEPTOS                 | V.                   | df | Sig asint.<br>(bill) |
| Chi-cuad. Pear.           | 257,201 <sup>a</sup> | 40 | 0.000                |
| Raz. de veros.            | 196.246              | 40 | 0.000                |
| Asoc. lineal x lineal     | 18.750               | 1  | 0.000                |
| <b>N de casos válidos</b> | <b>70</b>            |    |                      |

### Interpretación:

Acorde con la información presentada en la tabla 9, se puede inferir que el nivel de significancia es menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). En consecuencia, se respalda la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Esto indica que existe de manera efectiva una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral del personal de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura durante el año 2023

**Tabla 10**

Correlación de los estilos de liderazgo con la productividad laboral del personal de la Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023.

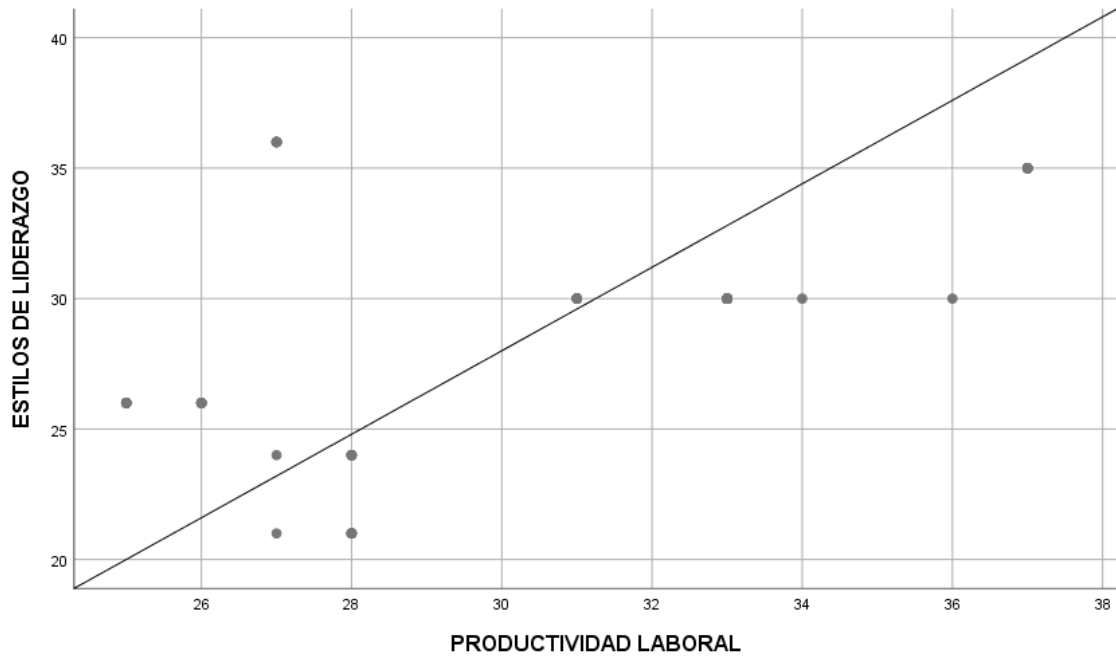
|                  |                             | <b>Estilos de liderazgo</b> | <b>Productividad laboral</b> |
|------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Tau_b de Kendall | <b>Estilos de liderz.</b>   | Coef. de correlac.          | 1.000                        |
|                  |                             | Sig. (bilal)                | ,378**                       |
|                  |                             | N                           | 70                           |
|                  | <b>Productividad labor.</b> | Coef. de correlac.          | ,378**                       |
|                  |                             | Sig. (bilal)                | 1.000                        |
|                  |                             | N                           | 70                           |
|                  |                             | <b>70</b>                   | <b>70</b>                    |

**Interpretación:**

De igual manera, al examinar la tabla 10, se evidencia que el coeficiente de reciprocidad es de 0.378. Esto indica que existe una reciprocidad positiva baja entre las variables de estilos de liderazgo y productividad laboral. Sin embargo, considerando el nivel de significancia inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), se puede concluir que efectivamente existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral en la Financiera Compartamos, Agencia Piura, durante el año 2023

**Figura 1**

Diagrama de Dispersión entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023



**Interpretación**

De acuerdo con la figura 1, entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral, existe una reciprocidad positiva baja de ,378; indica que ambas variables siguen una trayectoria común.

**Tabla 11**

Establecimiento de la relación entre el lideraz. Autocrát. y la productividad lab. de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.

| <b>Prueb. Chi-Cuadr.</b>  |                      |           |                              |
|---------------------------|----------------------|-----------|------------------------------|
| <b>CONCEPTOS</b>          | <b>V.</b>            | <b>df</b> | <b>Sig asint.<br/>(bill)</b> |
| Chi-cuad. Pear.           | 175,371 <sup>a</sup> | 32        | 0.000                        |
| Raz. de veros.            | 143.879              | 32        | 0.000                        |
| Asoc. lineal x lineal     | 27.938               | 1         | 0.000                        |
| <b>N de casos válidos</b> | <b>70</b>            |           |                              |

**Interpretación:**

Conforme con la información proporcionada en la tabla 11, se puede observar que el nivel de significancia es inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). En consecuencia, esto sugiere que existe una correspondencia significativa entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral de los empleados de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura en el año 2023.

**Tabla 12**

Correlación del liderazgo autocrático con la product. Lab. Del personal de la Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023.

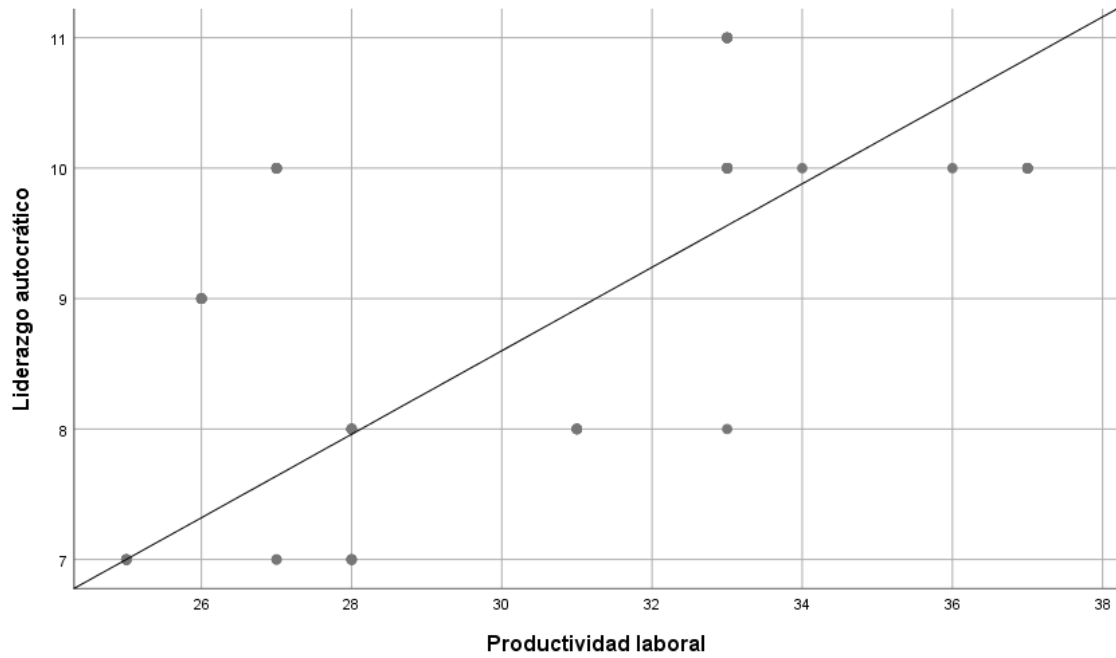
|                  |                              | <b>Liderazgo autocrático</b> | <b>Productividad laboral</b> |           |
|------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------|
| Tau_b de Kendall | <b>Liderazgo autocrático</b> | Coef. de correlac.           | 1.000                        | ,509**    |
|                  |                              | Sig. (bilal)                 |                              | 0.000     |
|                  |                              | N                            | 70                           | 70        |
|                  | <b>Productividad laboral</b> | Coef. de correlac.           | ,509**                       | 1.000     |
|                  |                              | Sig. (bilal)                 | 0.000                        |           |
|                  |                              | N                            | <b>70</b>                    | <b>70</b> |

**Interpretación:**

De igual manera, al examinar los datos en la tabla 12, se constata que el factor de correlación se sitúa en 0.509, lo que refleja una reciprocidad positiva de magnitud moderada entre el liderazgo de tipo autocrático y la productividad laboral. No obstante, considerando un nivel de significancia por debajo de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), se puede concluir que el liderazgo autocrático mantiene una correspondencia significativa con la productividad laboral en la Financiera Compartamos, Agencia Piura, en el año 2023..

**Figura 1**

Diagrama de Dispersión entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral del personal de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023



**Interpretación**

De acuerdo con la figura 2, entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral, existe una reciprocidad positiva moderada de 0,509; indica que ambas variables siguen una trayectoria común..

**Tabla 13**

Análisis de la relación entre el liderazgo Democrático y la prod. Lab. Del personal de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.

| <b>Prueb. Chi-Cuadr.</b>  |                      |           |                              |
|---------------------------|----------------------|-----------|------------------------------|
| <b>CONCEPTOS</b>          | <b>V.</b>            | <b>df</b> | <b>Sig asint.<br/>(bill)</b> |
| Chi-cuad. Pear.           | 259,162 <sup>a</sup> | 40        | 0.000                        |
| Raz. de veros.            | 179.449              | 40        | 0.000                        |
| Asoc. lineal x lineal     | 6.791                | 1         | 0.009                        |
| <b>N de casos válidos</b> | <b>70</b>            |           |                              |

**Interpretación:**

Conforme a los datos brindados en la tabla 13, se puede constatar que el nivel de significancia es inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Subsiguientemente, se puede afirmar que el liderazgo democrático guarda una correspondencia significativa con la productividad laboral del personal de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura en el año 2023.

**Tabla 14**

Correlación del liderazgo Democrático con la Prod. Lab. del personal de la Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023.

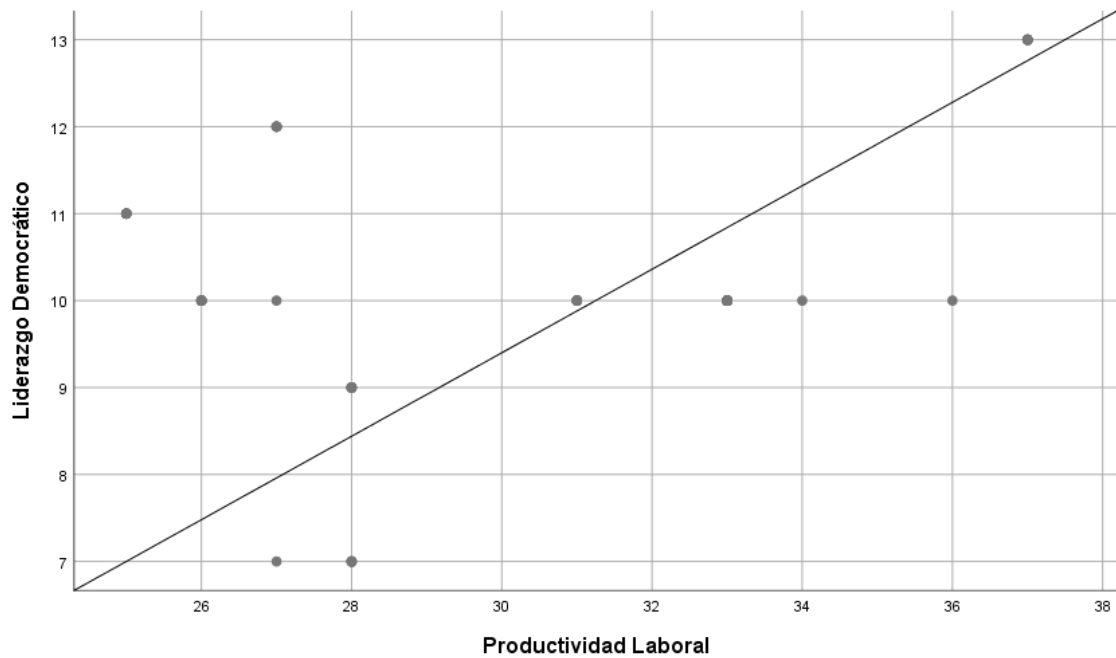
|                  |                              | <b>Liderazgo Democrático</b> | <b>Productividad laboral</b> |
|------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Tau_b de Kendall | <b>Liderazgo Democrático</b> | Coef. de correlac.           | 1.000                        |
|                  |                              | Sig. (bilal)                 | 0.258                        |
|                  |                              | N                            | 70                           |
|                  | <b>Productividad laboral</b> | Coef. de correlac.           | 0.109                        |
|                  |                              | Sig. (bilal)                 | 0.258                        |
|                  |                              | N                            | <b>70</b>                    |

**Interpretación:**

De igual forma, al examinar la tabla 14, se evidencia que el factor de reciprocidad es de 0.109, lo que indica una correlación positiva de magnitud muy baja entre el liderazgo democrático y la productividad laboral en la Financiera Compartamos, Agencia Piura, en el año 2023.

**Figura 3**

Diagrama de Dispersión entre el liderazgo democrático y la Prod. Lab. del personal de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023



**Interpretación**

De acuerdo con la figura 3, entre el liderazgo democrático y la productividad laboral, existe una reciprocidad positiva muy baja de 0.109; indica que ambas variables siguen una trayectoria común..

**Tabla 15**

Descripción de la relación entre el liderazgo Transformacional y la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.

| <b>Prueb. Chi-Cuadr.</b>  |                      |           |                              |
|---------------------------|----------------------|-----------|------------------------------|
| <b>CONCEPTOS</b>          | <b>V.</b>            | <b>df</b> | <b>Sig asint.<br/>(bill)</b> |
| Chi-cuad. Pear.           | 255,009 <sup>a</sup> | 40        | 0.000                        |
| Raz. de veros.            | 194.920              | 40        | 0.000                        |
| Asoc. lineal x lineal     | 11.916               | 1         | 0.001                        |
| <b>N de casos válidos</b> | <b>70</b>            |           |                              |

**Interpretación:**

Acorde a la tabla 15, se puede afirmar que el nivel de significancia es inferior que 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Consecuentemente, podemos concluir que el liderazgo transformacional está significativamente conexo con la productividad laboral del personal de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura en el año 2023.

**Tabla 16**

Correlación del liderazgo Transformacional con la Prod. Lab del personal de la Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023.

|                  |                              | <b>Lid. Transf.</b> | <b>Prod. Lab</b> |           |
|------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-----------|
| Tau_b de Kendall | <b>Lid. Transf.</b>          | Coef. de correlac.  | 1.000            | ,311**    |
|                  |                              | Sig. (bilal)        |                  | 0.001     |
|                  | <b>Productividad laboral</b> | N                   | 70               | 70        |
|                  |                              | Coef. de correlac.  | ,311**           | 1.000     |
|                  |                              | Sig. (bilal)        | 0.001            |           |
|                  |                              | <b>N</b>            | <b>70</b>        | <b>70</b> |

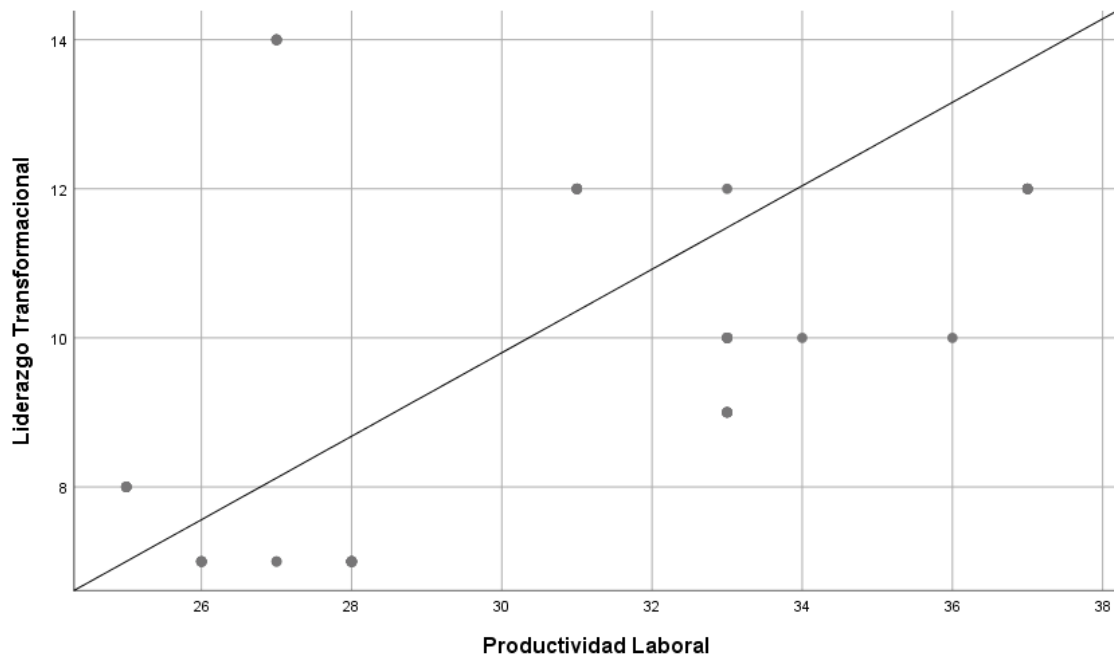
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación:**

De igual manera, en la tabla 16 se puede evidenciar que el coeficiente de correlación es 0.311, lo que indica que existe una correlación positiva de magnitud baja entre el liderazgo Transformacional y la productividad laboral. Sin embargo, considerando el nivel de significancia inferior a 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), se puede deducir que hay una conexión importante entre el liderazgo Transformacional y el rendimiento laboral en la Financiera Compartamos, Agencia Piura, durante el año 2023..

**Figura 4**

Diagrama de Dispersión entre el liderazgo Transformacional y la Prod. Lab del personal de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023



**Interpretación**

De acuerdo con la figura 4, entre el liderazgo Transformacional y la productividad laboral, existe una reciprocidad baja muy baja de 0.311; esto implica que ambas variables presentan una dirección similar en su comportamiento.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### **Análisis y discusión del objetivo general: Determinar de qué manera los estilos de liderazgo se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023.**

Conforme con la información observada en la tabla 9, se puede concluir que el nivel de significancia es menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Por lo tanto, se respalda la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. Esto sugiere que efectivamente existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral del personal de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura durante el año 2023. Estos resultados coinciden con Ponce (2020), Apagueño (2019), Ramírez (2022), Oliva (2021), Cavero (2018), Yachachin (2021), Carrera (2019) y Quiñones et al. (2021) quienes encontraron en sus estudios que los estilos de liderazgo se relacionan con la productividad en las entidades donde realizaron la investigación; sin embargo, no concuerdan con Najjar (2018) quien no encontró una correspondencia significativa entre las mismas variables abordadas. Estos resultados se fundamentan con Robbins y Judge (2013) quien define al liderazgo como la capacidad de influir en un grupo con el propósito de alcanzar una visión o establecer objetivos. Esta influencia puede originarse de manera formal, a través de la posición jerárquica en una organización, entre otros factores. Prokopenko (1989) sostiene que la mejora de la productividad está vinculada a la identificación y uso eficiente de los elementos fundamentales en el sistema de producción social. Estos elementos pueden agruparse en dos clases principales: elementos internos y elementos externos, ambos desempeñando un papel crucial en dicho mejoramiento. Debemos considerar que aplicar un estilo de liderazgo oportuno permite optimizar la gestión y promover un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio para sus colaboradores.

**Análisis y discusión del O. E. 1: Describir los estilos de liderazgo en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.**

Como señala la tabla 1, el 40% de los trabajadores que se encuestaron opinan que los estilos de liderazgo, en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, tiene un nivel regular; el 40% opinan que tiene un nivel malo; y el 20% opinan que tiene un nivel bueno. Estos resultados no muestran coincidencia con los de Najjar (2018) quien encontró que el liderazgo fue considerado alto en el Banco Financiero del Perú en Tacna. Se fundamenta en Stoner et al. (1996) quienes caracterizan el estilo de liderazgo como una variedad de modelos que los líderes eligen para ejercer influencia en los empleados y guiarlos., y Ojeda (2017) indica que el estilo de liderazgo hace referencia a cómo los líderes orientan a sus colaboradores. Este toque personal que aportan a su dirección, el formato o enfoque a través del cual el líder ejerce su autoridad, y también cómo se reflejan las relaciones entre jefes y subordinados, se pueden manifestar en diversas modalidades de estilos. Se debe considerar que el liderazgo es esencial para la toma de decisiones efectivas, la dirección de las personas y la consecución de metas y objetivos. Un líder eficaz tiene la capacidad de impactar en la cultura de la empresa, en el bienestar de su equipo y en la promoción de la innovación.

**Análisis y discusión del O. E. 2: Detallar la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.**

como señala la tabla 5, el 55.7% de los trabajadores que se encuestaron opinan que la productividad, en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, presenta un nivel medio; el 31.4% opinan que tiene un nivel bajo; y el 12.9% opinan que tiene un nivel alto. Estos resultados coinciden con los de Najjar (2018) quien obtuvo niveles regulares de productividad y según Prokopenko (1989) sostiene que la mejora de la productividad está vinculada a la capacidad de reconocer y emplear de manera efectiva los elementos clave del sistema de producción en la sociedad. Se distinguen dos factores fundamentales para incrementar la productividad: los de origen interno y los de origen externo., y Hernández y Pulido (2011) la productividad depende de una adecuada administración de recursos en

la producción de bienes y servicios. Las organizaciones emplean recursos económicos, materiales y tecnológicos en diversos sistemas de producción. En la búsqueda de la competitividad, optimizar la utilización de recursos es crucial. Por lo tanto, los administradores deben medir y comprender la productividad y evaluar la rentabilidad financiera para lograr competitividad en mercados con poca competencia, donde la calidad y el servicio son esenciales. Se debe tener en cuenta que la productividad en una compañía es un factor calificador para el éxito, la competitividad y su crecimiento sostenible. Permite a las empresas maximizar su eficiencia, compensar lo que necesitan los clientes y conservar una ventaja en el mercado.

**Análisis y discusión del O. E. 3: Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023**

Conforme con la información proporcionada en la tabla 11, se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). En consecuencia, esto sugiere que existe una correspondencia significativa entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral de los empleados de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura en el año 2023. Estos resultados coinciden con los de Yachachin (2021) quien señala que los estilos autocrático y liberal tuvieron un efecto más influyente con el desempeño profesional en el Hospital de Chancay; a diferencia de Salcedo (2023) quien reveló que el liderazgo autocrático guarda una relación inversa con el rendimiento de los empleados en una empresa en Cajamarca. Se fundamenta con Ojeda (2017) quien menciona indica que el liderazgo autocrático se caracteriza por la toma de decisiones exclusiva del líder, sin tomar en cuenta las opiniones de los demás; por otro lado, según Drucker (1999) opina que la productividad se refiere a la armonización de la totalidad de los factores de la producción para conseguir el mayor rendimiento con el menor esfuerzo. El liderazgo autocrático, aunque no es adecuado en todos los contextos, puede desempeñar un papel importante en una empresa en ciertas situaciones y bajo ciertas condiciones

**Análisis y discusión del O. E. 4: Analizar la relación entre el liderazgo democrático y la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023**

Los datos proporcionados en la tabla 13 indican que el nivel de significancia es menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), se establece una correlación significativa entre el liderazgo democrático y el rendimiento laboral del personal de Financiera Compartamos S.A. en la Agencia Piura., 2023. Estos resultados tienen coincidencia con los de Ortega et al. (2018) concluyó que liderazgo democrático era el estilo más utilizado (50%) y estaba fuertemente correlacionado (0.742) con la productividad y Ruíz (2019) cuyos resultados revelaron una correspondencia positiva entre el liderazgo democrático y el ambiente de la organización. Además, Aquino (2022) sus resultados mostraron que los guías eligen por un estilo de liderazgo democrático para promover un ambiente laboral favorable y mejorar la productividad de los empleados; asimismo Laica (2018) concluye que los resultados mostraron que el estilo de liderazgo preponderante en la institución en estudio era democrático y transformador. Se fundamenta con Salcedo (2023) manifestó que el liderazgo autocrático guarda una relación inversa con el rendimiento en el trabajo, al tiempo que el liderazgo democrático y el liderazgo liberal están positivamente vinculados con el desempeño laboral. se fundamenta con Sánchez (2017) que afirma que el liderazgo democrático se distingue por un líder que busca involucrar a su equipo en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la participación en la definición de métodos y objetivos de trabajo, y utiliza la retroalimentación como una herramienta para guiar a sus colaboradores.; y Pernaut (2008) la productividad la define como la evaluación de la eficiencia en la creación de bienes y servicios, representando la relación entre la cantidad de productos o servicios generados y la cantidad de recursos empleados en ese proceso. En el ámbito de la manufactura, se utiliza para valorar el rendimiento de talleres, maquinaria, equipos de trabajo y empleados, posibilitando la medición de la eficiencia y la utilización efectiva de los recursos en la producción. Desempeña un papel crucial en una empresa al fomentar la participación activa de los miembros del equipo en la toma de decisiones y en la resolución de problemas.

**Análisis y discusión del O. E. 5; Describir la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.**

Conforme con los resultados exhibidos en la tabla 15, se concluye que el nivel de significancia es menos de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). En resumen, se evidencia una conexión significativa entre el liderazgo Transformacional y el rendimiento laboral del personal de la Agencia Piura de Financiera Compartamos S.A. en el año 2023. Estos resultados coinciden Suarez (2022) cuyos resultados estadísticos revelaron una correspondencia directa y de significancia entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los docentes; al igual que Aguilar et al. (2022) cuyos resultados expusieron que el liderazgo transaccional y el transformacional están positivamente relacionados con el engagement, mientras que el liderazgo laissez-faire se corresponde inversamente con la productividad. Se fundamenta con Najjar (2018) quien sostiene que El liderazgo transformacional implica una dinámica en la cual los líderes y sus seguidores colaboran para elevar la moral y la motivación. Principalmente, se evalúa este estilo de liderazgo por su capacidad de influir en los miembros del equipo y su habilidad para potenciar su desarrollo. Este enfoque de liderazgo se distingue por motivar mediante la estimulación intelectual, el carisma y la atención individualizada; y Porter (1999), se refiere al valor de la producción en relación con la mano de obra o el capital invertido por unidad. La productividad se ve afectada por la calidad y las particularidades de los productos, que influyen en los precios que pueden obtener, así como por la eficiencia con la que se lleva a cabo la producción. El liderazgo transformacional desempeña un papel fundamental en la promoción del cambio positivo, la estimulación de la innovación y el fomento del crecimiento de los empleados en una empresa. Contribuye a que la empresa alcance sus objetivos a largo plazo y a mantener su competitividad en un entorno empresarial en constante cambio.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Según los hallazgos del objetivo general, se observa una correspondencia significativa entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores de la Agencia Piura de Financiera Compartamos S.A. en 2023. Esto se debe a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). En consecuencia, se ha respaldado la hipótesis alternativa y se ha descartado la hipótesis nula.

De acuerdo con los resultados del primer objetivo específico, un 40% de los empleados encuestados considera que los estilos de liderazgo en la Agencia Piura de Financiera Compartamos S.A. se ubican en un nivel regular, mientras que otro 40% opina que se sitúan en un nivel deficiente.

Igualmente, basándonos en los resultados del segundo objetivo específico, un 55.7% de los empleados encuestados considera que la productividad en la Agencia Piura de Financiera Compartamos S.A. se encuentra en un nivel medio, mientras que el 31.4% opina que se sitúa en un nivel bajo.

Según lo reflejado en el tercer objetivo específico, se confirma una conexión relevante entre el liderazgo autocrático y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Agencia Piura de Financiera Compartamos S.A. en 2023. Esta relación se evidencia porque el nivel de significancia es menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ).

Según lo reflejado del cuarto objetivo específico, se evidencia una conexión significativa entre el liderazgo democrático y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Agencia Piura de Financiera Compartamos S.A. en 2023. Esto se atribuye a que el nivel de significancia es inferior a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ).

En última instancia, basándonos en obtenido del quinto objetivo específico, se demuestra una correspondencia significativa entre el liderazgo Transformacional y la productividad

laboral de los colaboradores de la Agencia Piura de Financiera Compartamos S.A. en 2023. Esto se debe a que el nivel de significancia es menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ).

## **Recomendaciones**

Se sugiere el monitoreo constante de la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad laboral a lo largo del tiempo, para ajustar las estrategias de liderazgo de manera proactiva y asegurarse de que estén alineadas con las necesidades cambiantes de los colaboradores y la organización en general.

Se recomienda realizar programas de adiestramiento en liderazgo para los supervisores y gerentes. Estos programas pueden ayudar a desarrollar habilidades de liderazgo efectivas y mejorar la relación entre los líderes y sus equipos.

Efectuar una exploración exhaustiva de los procesos de trabajo y la eficiencia operativa en toda la organización. Identificar áreas donde se pueden realizar mejoras y optimizar los flujos de trabajo.

Brindar programas de capacitación y desarrollo de liderazgo que promuevan estilos de liderazgo más participativos y colaborativos. Ayudar a los líderes a adquirir habilidades de liderazgo más efectivas que fomenten la motivación y el compromiso de los colaboradores.

Implementar un sistema de seguimiento de la productividad laboral que esté alineado con el liderazgo democrático. Evaluar continuamente cómo este estilo de liderazgo impacta en los resultados y realizar ajustes según sea necesario.

Promover una cultura de aprendizaje perenne en la que la mejora y la invención sean valores fundamentales. Establecer programas de formación y desarrollo para mantener a los empleados comprometidos y en constante crecimiento

## Referencias bibliográficas

- Aguilar, C., Andoa, A., Mendoza, L., Rojas, R. (2022). *Relación entre los estilos de liderazgo y engagement de los supervisores de operaciones mina, y la relación entre los estilos de liderazgo de los supervisores y productividad de los operadores de maquinaria pesada de operaciones mina de dos empresas mineras peruanas*. Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Dirección de Personas. Universidad del Pacífico. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3556/Aguilar%2c%20Claudia\\_Trabajo%20de%20investigacion\\_Maestria\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3556/Aguilar%2c%20Claudia_Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andrade, S. (2005). *Diccionario de economía* (3ra. ed.). México: Ed. Andrade. Recuperado de <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Apagueño, L. (2019) *Estilos de liderazgo y su relación con los niveles de productividad en la empresa Furniture Perú S.A.C. de Villa El Salvador – 2017*. Tesis obtener el título de licenciada en administración de empresas. Universidad Autónoma del Perú. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/762/Apagueno%20Azalde%2c%20Luisa%20Nataly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aquino, E. (2022). *El liderazgo y la productividad del área de ventas en la empresa Tropi Motors ubicada en el cantón la libertad, provincia de santa elena*. Trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de licenciado en administración de empresas. Universidad estatal península de santa elena. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7526/1/UPSE-TAE-2022-0033.pdf>

- Burga, C. (2016). *Productividad total*. Lima, Perú: Macro. Recuperado de: <https://editorialmacro.com/wp-content/uploads/2021/02/9786123044152.pdf>
- Carrera, A. (2019). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en automotores Mopal S.A. Huánuco – 2019*. Tesis para optar el título profesional de: licenciada en administración. Universidad de Huánuco. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2251/CARRERA%20CARPIO%2c%20Angela%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cavero, S.V (2018). *Estilos de liderazgo y productividad académica de los directores de departamentos académicos y escuelas profesionales de la Universidad Andina Del Cusco, 2015*. Tesis para optar el grado académico de doctor en administración. Universidad andina del cusco. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2482/RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)
- Coronel, R. (2021). *Liderazgo empresarial y la productividad del personal en grupo e inversiones Yucra S.A.C., 2020*. Para optar el título profesional de licenciado en administración y negocios internacionales. Universidad Alas Peruanas. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10312/Tesis\\_LiderazgoEmpresarial\\_Productividad\\_Personal\\_Inversiones%20Yucra%20SAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10312/Tesis_LiderazgoEmpresarial_Productividad_Personal_Inversiones%20Yucra%20SAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cuadrado, I. (2001). *Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo*. Revista de Psicología Social. Vol.16 (nº2), Pág.131-155. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111965>
- DRUCKER, P. (1978). *La gerencia*. Tareas, responsabilidades y prácticas (2ª. ed.). Buenos Aires, Argentina: El Ateneo. Recuperado de:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552018000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006)

Drucker, P. (1999). *Management y liderazgo*. Distrito Federal de México, México: Gestión. Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/2/6/1/1/pd0000012611.pdf>

Gaither, N., & Fraizer, G. (2000). *Administración de Producción y Operaciones*. México: International Thomson Editores. Recuperado de: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/2f63e2eb5f8d66b336d65b3947975b33.pdf>

Gómez, E. (2021). *El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz*. Tesis para obtener el grado de: maestro en administración. Universidad Veracruzana. México. Recuperado de: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50943/GomezSosaEden.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, S., & Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial*. México D.F.: Mc Graw Hill. Recuperado de: [https://www.academia.edu/37509708/Fundamentos de Gestion Empresa](https://www.academia.edu/37509708/Fundamentos_de_Gestion_Empresa)

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2008) *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Decimocuarta edición. México: Mc Graw Hill. Recuperado de: [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)

Laica, V. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador*. Tesis para optar por el título de magister en Desarrollo del Talento Humano. Universidad Andina Simón Bolívar. Bolivia. Recuperado de: <file:///C:/Users/karin/Downloads/T2756-MDTH-Laica-El%20estilo.pdf>

- Najar, E. (2018). *Estilos de liderazgo y productividad de los equipos generación (y) millenials del banco financiero del Perú de la ciudad de Tacna, 2017*. Para optar el Grado Académico de: maestro en ciencias con mención en gestión empresarial. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna. Perú. Recuperado de: [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3496/176\\_2018\\_najar\\_ojeda\\_er\\_espg\\_maestria\\_gestion\\_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3496/176_2018_najar_ojeda_er_espg_maestria_gestion_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ojeda, L. (2017) *teorías de los estilos de liderazgo*. Universidad Autónoma Del Estado De México. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/154797604.pdf>
- Oliva, X. (2021). *Estilos de liderazgo y productividad del área de operaciones del sector construcción en Lima Metropolitana, Perú, 2020*. Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en Administración de Empresas. Universidad Científica del Sur. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2334/TL-Oliva%20X-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega, W., Cuascota, A., Pilataxi, J., Gualotuña, A. (2018). *Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador*. Instituto Tecnológico Superior Cordillera. Ecuador. Recuperado de: <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/843/338>
- Pernaut, M. (2008). *Introducción a la teoría económica*. Caracas: Editorial Texto, C.A. Recuperado de: <https://ancevenezuela.org.ve/wp-content/uploads/2022/10/INTROD-A-LA-TEOR-ECON.-21-9-1.pdf>
- Ponce, J. (2020). *Estilos de liderazgo y productividad de los colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial del norte del país*. Tesis para optar el grado de Maestro en: Gerencia de Marketing y Gestión Comercial. Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24088/TESIS%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Porter, M (1999). *Ser competitivo: Nuevas aportaciones y conclusiones*. Barcelona: Deusto S.A, Ediciones. Recuperado de:

[https://www.academia.edu/43090742/SER\\_COMPETITIVO Edici%C3%B3n actualizada y aumentada](https://www.academia.edu/43090742/SER_COMPETITIVO_Edici%C3%B3n_actualizada_y_aumentada)

Prokopenko, J. (1989). *La Gestión de la Productividad* (Primera ed.). Ginebra, Suiza: Copyright.

Recuperado de:

[https://www.academia.edu/27514933/IA\\_GESTION\\_DE\\_LA\\_PRODUCTIVIDAD Manual pr%C3%A1ctico](https://www.academia.edu/27514933/IA_GESTION_DE_LA_PRODUCTIVIDAD_Manual_pr%C3%A1ctico)

Quiñones, A., Núñez, D., Osorio, L. (2021). *Liderando en tiempo de crisis: un análisis del estilo de liderazgo y su efecto en la productividad y el bienestar de los empleados durante la pandemia del covid-19*. Universidad ICESI. Colombia.

Recuperado de:

[https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/92034/1/TG03375.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/92034/1/TG03375.pdf)

Ramírez, S. (2022). *Estilos de Liderazgo y Productividad de la Fuerza de Ventas de una Empresa Comercial de la Ciudad de Trujillo Año 2021*. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de Negocios – MBA.

Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85357/Ram%C3%ADrez\\_GSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85357/Ram%C3%ADrez_GSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramírez, V. (2022). *Estilos de liderazgo y su relación con la productividad en una institución de educación media superior tecnológico en el Estado de Tabasco*. Tesis para obtener el grado de: maestro en administración y dirección estratégica.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México. Recuperado de:

[https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/4057/1/TESIS\\_RAMIREZ%20SANCHEZ%20VERONICA.pdf](https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/4057/1/TESIS_RAMIREZ%20SANCHEZ%20VERONICA.pdf)

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15a ed.). México:

Pearson. Recuperado de:

[https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)

Rodríguez, Y. (2019). *La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones*. Tesis para obtener la especialización en alta gerencia.

- Universidad militar nueva granada. Colombia. Recuperado de:  
<https://core.ac.uk/download/pdf/286064039.pdf>
- Ruíz, W. (2019). *Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración y gestión de empresas. Universidad Peruana de las Américas. Recuperado de:  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/888/Tesis.%20Ruiz%20Chumpitaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salcedo, J. (2023). *Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca, 2022*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad Nacional De Cajamarca. Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5559/LOS%20ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20LA%20EMPRESA.pdf?sequence=1>
- Sánchez, I. (2009). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones. Propuesta de un modelo para su caracterización y análisis*. Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle. Recuperado de:  
[https://books.google.com.pe/books?id=GjmnEAAAQBAJ&hl=es&source=gbs\\_book\\_other\\_versions](https://books.google.com.pe/books?id=GjmnEAAAQBAJ&hl=es&source=gbs_book_other_versions)
- Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D. (1996) *Administración*. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. Recuperado de:  
[https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod\\_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf](https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf)
- Suarez, E. (2022). *Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Universidad Nacional

Mayor de San Marcos. Perú. Recuperado de:  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18058/Suarez\\_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18058/Suarez_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yachachin, M. (2021). *El estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Chancay en el año 2016*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5364/YACHACHIN%20CORSINO%20MARTHA%20LISETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **1. Anexos**

- 1) Matriz de operacionalización de las variables
- 2) Matriz de Consistencia
- 3) Anexos:

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

| Variables            | Definición conceptual   | Definición Operacional  | Dimensiones                | Indicadores                             | Items   | Escala   |
|----------------------|---|---|----------------------------|---|---------|--|
| Estilos de liderazgo | Ojeda (2017) escribe que el estilo de liderazgo es la manera en que los líderes guían a sus colaboradores. Ese sello personal que imprimen al dirigir, forma o método con que el jefe ejerce la autoridad y de igual forma también cómo se manifiestan las relaciones entre jefes y subordinados, se pueden expresar en varios tipos de estilos. (p. 5) | Los estilos de liderazgo son las formas que un líder adopta para influir en las personas, con la finalidad de conducirlos para lograr diversos propósitos. Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: Liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo transformacional. | Liderazgo autocrático      | Toma decisiones sin avisar.             | Preg 1  | Escala de Likert   |
|                      |   |   |                            | Falta de confianza                      | Preg 2  |  |
|                      |   |   |                            | Relaciones interpersonales restringidas | Preg 3  |  |
|                      |   |   | Liderazgo democrático      | Toma decisiones consultadas             | Preg 4  |  |
|                      |   |   |                            | Brinda confianza en los trabajadores    | Preg 5  |  |
|                      |   |   |                            | Mayor participación                     | Preg 6  |  |
|                      |   |   | Liderazgo Transformacional | Consideración individualizada           | Preg 7  |  |
|                      |   |   |                            | Estimulación intelectual                | Preg 8  |  |
|                      |   |   |                            | Motivación inspiracional                | Preg 9  |  |
| Productividad        | Drucker (1999) menciona: que la productividad significa ese equilibrio entre todos los factores de la producción que suministra el más elevado producto con el mínimo esfuerzo (p. 48).   | La productividad viene a ser la relación de lo que se obtiene a través de un sistema de producción con los recursos que se han utilizado para lograr obtener esta producción. Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia, efectividad.                      | Eficiencia                 | Logro de objetivos                      | Preg 10 | 1. Nunca<br>2. Casi nunca<br>3. A veces<br>4. Casi siempre<br>5. Siempre |
|                      |   |   |                            | Nivel de conocimientos                  | Preg 11 |  |
|                      |   |   |                            | Responsabilidades                       | Preg 12 |  |
|                      |   |   | Eficacia                   | Calidad                                 | Preg 13 |  |
|                      |   |   |                            | Responsabilidad                         | Preg 14 |  |
|                      |   |   |                            | Puntualidad                             | Preg 15 |  |
|                      |   |   | Efectividad                | Resultados esperados                    | Preg 16 |  |
|                      |   |   |                            | Confianza                               | Preg 17 |  |
|                      |   |   |                            | Personal altamente comprometido         | Preg 18 |  |

## Anexo 2: Matriz de consistencia

| Problema  | Variables                    | Objetivos   | Hipótesis   | Metodología   |
|---|------------------------------|---|---|---|
| <p>¿De qué manera los estilos de liderazgo se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023?</p> | <p>Estilos de liderazgo</p>  | <p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar de qué manera los estilos de liderazgo se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Describir los estilos de liderazgo en la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.</li> <li>- Detallar la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.</li> <li>- Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023</li> <li>- Analizar la relación entre el liderazgo democrático y la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023</li> <li>- Describir la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos S.A. Agencia Piura, 2023.</li> </ul> | <p><b>Hipótesis alternativa</b></p> <p><b>H1:</b> Los estilos de liderazgo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023.</p> <p><b>Hipótesis nula</b></p> <p><b>H0:</b> Los estilos de liderazgo no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023.</p> | <p><b>Tipo y diseño</b></p> <p><b>Tipo</b></p> <p>No experimental, cuantitativo y básico</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>Descriptivo, correlacional, transversal</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>70 trabajadores</p> <p><b>Técnica e instrumento</b></p> <p><b>Técnica</b></p> <p>La encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>El cuestionario</p> |
|   | <p>Productividad laboral</p> |   |   |   |

## Anexo N°3 Cuestionario



### UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Programa de estudios de Administración

### ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la influencia de los estilos de liderazgo, en la productividad laboral de los colaboradores de la Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

### I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

#### **Sexo:**

1. Masculino ( )
2. Femenino ( )

#### **Edad:**

1. De 20 a 25 años ( )
2. De 26 a 35 años ( )
3. De 36 a 45 años ( )
4. De 46 años a más ( )

#### **Años de permanencia en la empresa.**

1. De 1 a 2 años ( )
2. De 2 a 3 años ( )
3. De 3 a 4 años ( )
4. De 4 a 5 años ( )
5. De 5 años a más. ( )

## II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a los **Estilos de Liderazgo**; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

### Escala de valoración:

|                          |               |                                |            |                       |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 1                        | 2             | 3                              | 4          | 5                     |
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

### VARIABLES 1: ESTILOS DE LIDERAZGO

| N°        | <b>DIMENSION 1: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO</b>   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|---|---|---|---|---|---|
| <b>1.</b> | ¿Su jefe toma todo tipo de decisiones de manera autoritaria sin consultar a sus trabajadores?                               |   |   |   |   |   |
| <b>2.</b> | ¿Su jefe no muestra confianza hacia sus trabajadores en el trabajo realizado?   |   |   |   |   |   |
| <b>3.</b> | ¿Existe Relaciones interpersonales restringidas, en su centro de labores?   |   |   |   |   |   |
|           | <b>DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO</b>   |   |   |   |   |   |
| <b>4.</b> | ¿Su jefe consulta a sus colaboradores antes de tomar algunas decisiones en bien de la empresa?                              |   |   |   |   |   |
| <b>5.</b> | ¿Los trabajadores sienten que el jefe les brinda confianza lo que permite realizar mejor su trabajo?                        |   |   |   |   |   |
| <b>6.</b> | ¿Su jefe promueve la participación de sus colaboradores para que desarrollen sus labores cada día mejor?                    |   |   |   |   |   |
|           | <b>DIMENSIÓN 3 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>   |   |   |   |   |   |
| <b>7.</b> | ¿Su jefe fomenta un clima favorable en la empresa donde labora?   |   |   |   |   |   |
| <b>8.</b> | ¿Su jefe transmite y comparte la visión de la empresa para que los trabajadores la hagan propia y logren alcanzarla?        |   |   |   |   |   |
| <b>9.</b> | ¿Identificas a tu jefe como agente de cambio y permite que los trabajadores se adapten al entorno que se viene presentando? |   |   |   |   |   |

### III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Productividad; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

#### **Escala de valoración:**

|       |            |         |              |         |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

#### **VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD.**

| N° | DIMENSION 4: EFICIENCIA  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | ¿Se esfuerza por alcanzar las metas de la empresa en el menor tiempo posible?                      |   |   |   |   |   |
| 2. | ¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?                              |   |   |   |   |   |
| 3. | ¿Conoce y asume de manera organizada sus responsabilidades individuales?                           |   |   |   |   |   |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: EFICACIA</b>   |   |   |   |   |   |
| 4. | ¿Las actividades que realiza aseguran un servicio de calidad?                                      |   |   |   |   |   |
| 5. | ¿Asume la responsabilidad cuando su jefe no se encuentra presente?                                 |   |   |   |   |   |
| 6. | ¿Cumple con las actividades precisas en el tiempo oportuno?  |   |   |   |   |   |
|    | <b>DIMENSIÓN 5: EFECTIVIDAD</b>  |   |   |   |   |   |
| 7. | ¿Considera que su trabajo contribuye al crecimiento de la empresa obteniendo resultados esperados? |   |   |   |   |   |
| 8. | ¿Cómo miembro del equipo expresa confianza y comprensión en las actividades de la empresa?         |   |   |   |   |   |
| 9. | ¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?                                   |   |   |   |   |   |

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: LUIS ALBERTO VIGO BARDALES  
 Fecha: 28.08.2023 Especialidad: Administración y finanzas  
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario  
 Autor del instrumento: García Talledo, Juan Eugenio

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FINANCIERA COMPARTAMOS, AGENCIA PIURA, 2023.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

| Indicadores de evaluación del instrumento               | Criterios cualitativos – cuantitativos                                 | Deficiente | Regular | Bueno       | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|------------|---------|-------------|-----------|-----------|
|   |  | (1-9)      | (10-13) | (14-16)     | (17-18)   | (19-20)   |
| <b>Claridad</b>   | ¿Está formulado con lenguaje apropiado?                                |            |         |             |           | 19        |
| <b>Objetividad</b>                                      | ¿Está expresado con conductas observadas?                              |            |         |             |           | 19        |
| <b>Actualidad</b>                                       | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?                           |            |         |             |           | 19        |
| <b>Organización</b>                                     | ¿Existe una organización lógica del instrumento?                       |            |         |             |           | 19        |
| <b>Suficiencia</b>                                      | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?                            |            |         |             |           | 19        |
| <b>Intencionalidad</b>                                  | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos?                              |            |         |             |           | 19        |
| <b>Consistencia</b>                                     | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?         |            |         |             |           | 19        |
| <b>Coherencia</b>                                       | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?                       |            |         |             |           | 19        |
| <b>Propósito</b>  | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio?                   |            |         |             |           | 19        |
| <b>Conveniencia</b>                                     | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? |            |         |             |           | 19        |
| <b>Sumatoria parcial</b>                                |  |            |         |             |           | 190       |
| <b>Sumatoria Total</b>                                  |  |            |         | <b>190</b>  |           |           |
| <b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b> |  |            |         | <b>0.95</b> |           |           |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo

respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos  | Resultados        |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula      |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89  | Validez buena     |
| 0,90-1,00   | Validez muy buena |

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{190} = \boxed{0.95}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**LUIS ALBERTO VIGO BARDALES**

**Magister  
DNI 32949499**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. Información General:**

Nombre y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez  
 Fecha: 10.10.2023 Especialidad: ADMINISTRACIÓN  
 Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar los estilos de liderazgo y productividad**  
 Autor del instrumento: García Talledo, Juan Eugenio

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Los estilos de liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores de la  
 Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II. Aspectos a evaluar:**

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cuantitativos  | Deficiente | Regular | Buena   | Muy Buena  | Excelente |
|---|--|------------|---------|---------|------------|-----------|
|   |  | (1-5)      | (10-11) | (14-16) | (17-18)    | (19-20)   |
| <b>Claridad</b>                           | ¿Está formulado con lenguaje apropiado?                                |            |         |         | <b>18</b>  |           |
| <b>Objetividad</b>                        | ¿Está expresado con conductas observables?                             |            |         |         | <b>18</b>  |           |
| <b>Actualidad</b>                         | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?                           |            |         |         | <b>18</b>  |           |
| <b>Organización</b>                       | ¿Existe una organización lógica del instrumento?                       |            |         |         | <b>18</b>  |           |
| <b>Suficiencia</b>                        | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?                            |            |         |         | <b>18</b>  |           |
| <b>Intencionalidad</b>                    | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos?                              |            |         |         | <b>18</b>  |           |
| <b>Consistencia</b>                       | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?          |            |         |         | <b>18</b>  |           |
| <b>Coherencia</b>                         | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?                       |            |         |         | <b>18</b>  |           |
| <b>Propósito</b>                          | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio?                   |            |         |         | <b>18</b>  |           |
| <b>Conveniencia</b>                       | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? |            |         |         | <b>18</b>  |           |
| <b>Sumatoria parcial</b>                  |  |            |         |         | <b>180</b> |           |
| <b>Sumatoria Total</b>                    |  |            |         |         | <b>180</b> |           |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

| Intervalos  | Resultados        |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula      |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89  | Validez buena     |
| 0,90-1,00   | Validez buena     |

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Valdiviezo Pérez Karina T.**  
Magister  
02874217

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE**  
**EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Yesenia M. ãvila Alcalde

Fecha: 20.10.2023 Especialidad: Administracion

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: . García Talledo, Juan Eugenio

Teniendo como base los criterios que a continuaci3n se presenta, requerimos su opini3n sobre el instrumento de la investigaci3n titulada:

**Los estilos de liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores de la  
Financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023**

El cual debe calificar con una valoraci3n correspondiente a su respect respect a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificaci3n cuantitativa).**

| Indicadores de evaluaci3n del instrumento               | Criterios cualitativos – cuantitativos                                 | Deficiente | Regular | Bueno   | Muy Bueno  | Excelente    |  |
|---|--|------------|---------|---------|------------|--------------|--|
|   |  | (1-9)      | (10-13) | (14-16) | (17-18)    | (19-20)      |  |
| <b>Claridad</b>   | ¿Est3 formulado con lenguaje apropiado?                                |            |         |         | 17         |              |  |
| <b>Objetividad</b>                                      | ¿Est3 expresado con conductas observadas?                              |            |         |         | 17         |              |  |
| <b>Actualidad</b>                                       | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?                           |            |         |         | 17         |              |  |
| <b>Organizaci3n</b>                                     | ¿Existe una organizaci3n l3gica del instrumento?                       |            |         |         | 17         |              |  |
| <b>Suficiencia</b>                                      | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?                            |            |         |         | 17         |              |  |
| <b>Intencionalidad</b>                                  | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos?                              |            |         |         | 18         |              |  |
| <b>Consistencia</b>                                     | ¿Basado en el aspecto te3rico cientifico del tema de estudios?         |            |         |         | 18         |              |  |
| <b>Coherencia</b>                                       | ¿Entre las hip3tesis, dimensiones e indicadores?                       |            |         |         | 18         |              |  |
| <b>Prop3sito</b>  | ¿Las estrategias responden al prop3sito del estudio?                   |            |         |         | 18         |              |  |
| <b>Conveniencia</b>                                     | ¿Genera nuevas pautas para la investigaci3n y construcci3n de teorías? |            |         |         | 18         |              |  |
| <b>Sumatoria parcial</b>                                |  |            |         |         | <b>180</b> |              |  |
| <b>Sumatoria Total</b>                                  |  |            |         |         |            | <b>175</b>   |  |
| <b>Valoraci3n cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b> |  |            |         |         |            | <b>0.875</b> |  |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos  | Resultados        |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula      |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89  | Validez buena     |
| 0,90-1,00   | Validez muy buena |

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{175} = \boxed{0.875}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

**Yesenia M. ávila Alcalde**  
**MBAAdministración de empresas y negocios**  
**DNI 32974960**

### Estadísticas de fiabilidad

#### Estilos de liderazgo

|                  |                |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,806             | 9              |

### Estadísticas de total de elemento

#### Estilos de liderazgo

|          | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 25,40  | 18,267  | ,543                                     | ,781  |
| VAR00002 | 25,90  | 24,544  | -,243                                    | ,856  |
| VAR00003 | 25,70  | 17,789  | ,653                                     | ,767  |
| VAR00004 | 25,40  | 21,156  | ,220                                     | ,819  |
| VAR00005 | 25,40  | 20,044  | ,518                                     | ,788  |
| VAR00006 | 24,80  | 17,733  | ,620                                     | ,770  |
| VAR00007 | 25,50  | 14,056  | ,879                                     | ,721  |
| VAR00008 | 25,20  | 15,956  | ,841                                     | ,735  |
| VAR00009 | 25,50  | 20,722  | ,451                                     | ,795  |

### BASE DE DATOS

#### Estilos de liderazgo

|    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1  | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 2  | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 3  | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 4  | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 5  | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 6  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7  | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 8  | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 9  | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| <b>Productividad</b>              |                |
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,779                              | 9              |

**Estadísticas de total de elemento**

**Productividad**

|          | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00010 | 27,10  | 13,878  | ,686                                     | ,723  |
| VAR00011 | 27,40  | 15,156  | ,478                                     | ,756  |
| VAR00012 | 26,40  | 18,711  | -,011                                    | ,802  |
| VAR00013 | 27,50  | 14,944  | ,438                                     | ,763  |
| VAR00014 | 27,60  | 13,378  | ,742                                     | ,712  |
| VAR00015 | 27,30  | 17,567  | ,144                                     | ,797  |
| VAR00016 | 27,70  | 14,678  | ,568                                     | ,742  |
| VAR00017 | 27,30  | 16,011  | ,323                                     | ,779  |
| VAR00018 | 27,30  | 13,789  | ,703                                     | ,720  |

**BASE DE DATOS**

**Productividad**

|           | <b>10</b> | <b>11</b> | <b>12</b> | <b>13</b> | <b>14</b> | <b>15</b> | <b>16</b> | <b>17</b> | <b>18</b> |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>1</b>  | 3         | 2         | 4         | 4         | 2         | 3         | 4         | 2         | 4         |
| <b>2</b>  | 4         | 3         | 4         | 4         | 3         | 2         | 2         | 2         | 3         |
| <b>3</b>  | 3         | 2         | 4         | 2         | 2         | 4         | 3         | 4         | 3         |
| <b>4</b>  | 2         | 4         | 4         | 2         | 3         | 4         | 2         | 4         | 2         |
| <b>5</b>  | 3         | 3         | 5         | 2         | 2         | 3         | 2         | 3         | 2         |
| <b>6</b>  | 4         | 3         | 5         | 3         | 4         | 4         | 3         | 3         | 4         |
| <b>7</b>  | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>8</b>  | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 3         | 3         | 4         | 4         |
| <b>9</b>  | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 3         | 4         | 4         |
| <b>10</b> | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         |

**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

| 1. Información del Autor   |   |   |   |
|--|---|---|---|
| García Talledo, Juan Eugenio   |   | 43431915  | henrygarcia123@hotmail.com  |
| Apellidos y Nombres  |   | DNI   | Correo Electrónico  |
| 2. Tipo de Documento de Investigación  |   |   |   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Tesis  | <input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional | <input type="checkbox"/> Trabajo Académico  | <input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación                       |
| 3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>   |   |   |   |
| <input type="checkbox"/> Bachiller   | <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional      | <input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad  | <input type="checkbox"/> Maestría<br><input type="checkbox"/> Doctorado |
| 4. Título del Documento de Investigación   |   |   |   |
| Los estilos de liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores de la financiera Compartamos, Agencia Piura, 2023 |   |   |   |
| 5. Programa Académico  |   |   |   |
| Administración   |   |   |   |
| 6. Tipo de Acceso al Documento   |   |   |   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Abierto a Público <sup>2</sup> ( <a href="#">info:eu-repo/semantics/openAccess</a> )   |   | <input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>3</sup> ( <a href="#">info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) <sup>(*)</sup> |   |
| (*) En caso de restringido sustentar motivo  |   |   |   |

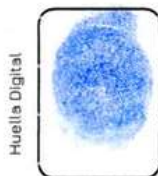
**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS<sup>5</sup>**

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.<sup>6</sup>

| Lugar   | Día | Mes | Año |
|---------|-----|-----|-----|
| Chimbué | 09  | 09  | 24  |



Firma



**Importante**

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 003-2019-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 6, inciso B.2.
2. Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-PCM.
3. Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo a la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2018-CONYTEC-DEEC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2 del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RENATI) Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales prestando al son de acceso abierto o restringido los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI a través del Repositorio ALICIA<sup>4</sup>.

**Nota:** - En caso de falencias en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27944, art. 32, núm. 32.3).

## LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FINANCIERA COMPARTAMOS, AGENCIA PIURA, 2023.

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b><br>Fuente de Internet               | <b>8%</b> |
| <b>2</b> | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                     | <b>3%</b> |
| <b>3</b> | <b>hdl.handle.net</b><br>Fuente de Internet                             | <b>2%</b> |
| <b>4</b> | <b>core.ac.uk</b><br>Fuente de Internet                                 | <b>1%</b> |
| <b>5</b> | <b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b><br>Fuente de Internet            | <b>1%</b> |
| <b>6</b> | <b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b><br>Trabajo del estudiante | <b>1%</b> |
| <b>7</b> | <b>www.coursehero.com</b><br>Fuente de Internet                         | <b>1%</b> |
| <b>8</b> | <b>repositorio.autonoma.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                | <b>1%</b> |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 9  | Submitted to Universidad Privada San Pedro<br>Trabajo del estudiante     | 1 %  |
| 10 | www.dspace.unitru.edu.pe<br>Fuente de Internet                           | 1 %  |
| 11 | 1library.co<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 12 | repositorio.udh.edu.pe<br>Fuente de Internet                             | <1 % |
| 13 | Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 14 | repositorio.cientifica.edu.pe<br>Fuente de Internet                      | <1 % |
| 15 | repositorioacademico.upc.edu.pe<br>Fuente de Internet                    | <1 % |
| 16 | repository.icesi.edu.co<br>Fuente de Internet                            | <1 % |
| 17 | Submitted to Universitas PGRI Yogyakarta<br>Trabajo del estudiante       | <1 % |
| 18 | Submitted to consultoriadeserviciosformativos<br>Trabajo del estudiante  | <1 % |
| 19 | repositorio.up.edu.pe<br>Fuente de Internet                              | <1 % |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 20 | <a href="http://repositorio.utp.edu.pe">repositorio.utp.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                     | <1 % |
| 21 | Submitted to Universidad Continental<br>Trabajo del estudiante   | <1 % |
| 22 | <a href="http://repositorio.escolamilitar.edu.pe">repositorio.escolamilitar.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE<br>Trabajo del estudiante                    | <1 % |
| 24 | <a href="http://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a><br>Fuente de Internet           | <1 % |
| 25 | Submitted to Universidad Peruana de Las Americas<br>Trabajo del estudiante                                   | <1 % |
| 26 | Submitted to Universidad Alas Peruanas<br>Trabajo del estudiante   | <1 % |
| 27 | <a href="http://archive.org">archive.org</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 28 | <a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 29 | <a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                     | <1 % |
| 30 | <a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a><br>Fuente de Internet                         | <1 % |

|    |   |      |
|----|---|------|
| 31 | <a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a><br>Fuente de Internet                                       | <1 % |
| 32 | <a href="https://repositorio.unprg.edu.pe:8080">repositorio.unprg.edu.pe:8080</a><br>Fuente de Internet       | <1 % |
| 33 | <a href="https://iquatroeditores.org">iquatroeditores.org</a><br>Fuente de Internet                           | <1 % |
| 34 | <a href="https://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                   | <1 % |
| 35 | <a href="https://repositorio.unprg.edu.pe">repositorio.unprg.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                 | <1 % |
| 36 | <a href="https://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                     | <1 % |
| 37 | Submitted to Aliat Universidades<br>Trabajo del estudiante  | <1 % |
| 38 | Submitted to National University College - Online<br>Trabajo del estudiante                                   | <1 % |
| 39 | <a href="https://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 40 | <a href="https://ciencia.lasalle.edu.co">ciencia.lasalle.edu.co</a><br>Fuente de Internet                     | <1 % |
| 41 | <a href="https://cdigital.uv.mx">cdigital.uv.mx</a><br>Fuente de Internet                                     | <1 % |
| 42 | <a href="https://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a>                                   |      |

|    |   |      |
|----|---|------|
|    | Fuente de Internet  | <1 % |
| 43 | Submitted to Universidad del Norte, Colombia<br>Trabajo del estudiante  | <1 % |
| 44 | cybertesis.unmsm.edu.pe<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 45 | renatiqa.sunedu.gob.pe<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 46 | repositorio.continental.edu.pe<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 47 | repositorio.unapiquitos.edu.pe<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 48 | repositorio.upla.edu.pe<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 49 | repositorio.uwiener.edu.pe<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 50 | Deevia Bhana. "Childhood sexuality and rights in the context of HIV/AIDS", Culture, Health & Sexuality, 2007<br>Publicación | <1 % |
| 51 | repositorio.uap.edu.pe<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 52 | repositorio.usmp.edu.pe<br>Fuente de Internet   | <1 % |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 53 | <a href="http://www.iri.cl">www.iri.cl</a><br>Fuente de Internet                               | <1 % |
| 54 | <a href="http://www.prnewswire.com">www.prnewswire.com</a><br>Fuente de Internet               | <1 % |
| 55 | <a href="http://filadd.com">filadd.com</a><br>Fuente de Internet                               | <1 % |
| 56 | <a href="http://issuu.com">issuu.com</a><br>Fuente de Internet                                 | <1 % |
| 57 | <a href="http://moam.info">moam.info</a><br>Fuente de Internet                                 | <1 % |
| 58 | <a href="http://repositorio.unab.edu.pe">repositorio.unab.edu.pe</a><br>Fuente de Internet     | <1 % |
| 59 | <a href="http://repositorio.undac.edu.pe">repositorio.undac.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 60 | <a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 61 | <a href="http://repositorio.urp.edu.pe">repositorio.urp.edu.pe</a><br>Fuente de Internet       | <1 % |
| 62 | <a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a><br>Fuente de Internet       | <1 % |
| 63 | <a href="http://www.todo1.com">www.todo1.com</a><br>Fuente de Internet                         | <1 % |
| 64 | "Perspectivas sobre los métodos de<br>priorización en áreas de exploración minera,             | <1 % |

estudio de caso: Distrito Minero de Til Til,  
Chile", Pontificia Universidad Catolica de  
Chile, 2022

Publicación

|    |  |      |
|----|--|------|
| 65 | <a href="http://biblioteca.utb.edu.co">biblioteca.utb.edu.co</a><br>Fuente de Internet       | <1 % |
| 66 | <a href="http://cathi.uacj.mx">cathi.uacj.mx</a><br>Fuente de Internet                       | <1 % |
| 67 | <a href="http://doku.pub">doku.pub</a><br>Fuente de Internet                                 | <1 % |
| 68 | <a href="http://dspace.uazuay.edu.ec">dspace.uazuay.edu.ec</a><br>Fuente de Internet         | <1 % |
| 69 | <a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a><br>Fuente de Internet               | <1 % |
| 70 | <a href="http://repositorio.unan.edu.ni">repositorio.unan.edu.ni</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 71 | <a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 72 | <a href="http://repositorio.unjbg.edu.pe">repositorio.unjbg.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 73 | <a href="http://repositorio.utc.edu.ec">repositorio.utc.edu.ec</a><br>Fuente de Internet     | <1 % |
| 74 | <a href="http://sidofqa.segob.gob.mx">sidofqa.segob.gob.mx</a><br>Fuente de Internet         | <1 % |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 75 | <a href="http://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a><br>Fuente de Internet                                     | <1 % |
| 76 | <a href="http://www.asired.es">www.asired.es</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 77 | <a href="http://www.derecho.uba.ar">www.derecho.uba.ar</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 78 | <a href="http://www.losrecursoshumanos.com">www.losrecursoshumanos.com</a><br>Fuente de Internet                         | <1 % |
| 79 | <a href="http://www.prevencionintegral.com">www.prevencionintegral.com</a><br>Fuente de Internet                         | <1 % |
| 80 | <a href="http://www.utn.ac.cr">www.utn.ac.cr</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 81 | <a href="http://baixardoc.com">baixardoc.com</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 82 | <a href="http://entrelidereswordpresscom.wordpress.com">entrelidereswordpresscom.wordpress.com</a><br>Fuente de Internet | <1 % |

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo