

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN



**LAS EMOCIONES COGNITIVAS Y LA PERCEPCIÓN DEL
LIDERAZGO COMO INSTRUMENTO PARA EL IMPULSO
DE LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR
CONSTRUCCIÓN PARA LOS GOBIERNOS LOCALES Y
CENTRAL MOQUEGUA- PERÚ – 2022**

TESIS

Presentada por:

Mtro. Fabrizio Del Carpio Delgado
ORCID: 0000-0002-6334-7867

Asesor:

Dr. Edmundo Rafael Casavilca Maldonado
ORCID: 0000-0001-8625-9811

Para obtener el grado académico de:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

TACNA—PERÚ

2024

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

TESIS

**“LAS EMOCIONES COGNITIVAS Y LA PERCEPCIÓN DEL
LIDERAZGO COMO INSTRUMENTO PARA EL IMPULSO
DE LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR
CONSTRUCCIÓN PARA LOS GOBIERNOS LOCALES Y
CENTRAL MOQUEGUA- PERÚ – 2022”**

Presentado por:

Mtro. Fabrizio Del Carpio Delgado

**Tesis sustentada y aprobada el 26 de junio de 2024; ante el siguiente jurado
examinador:**

PRESIDENTE: Dr. Ascención Américo FLORES FLORES

SECRETARIO: Dr. Gerardo Renato ARIAS VÁSCONES

VOCAL: Dra. Gretty Paola ROSSI ESTEBAN

ASESOR: Dr. Edmundo Rafael CASAVILCA MALDONADO

Declaración Jurada de Originalidad

Yo, Fabrizio Del Carpio Delgado, en calidad de egresado del Doctorado en Administración, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI N° 42331830. Soy autor de la tesis titulada:

LAS EMOCIONES COGNITIVAS Y LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO COMO INSTRUMENTO PARA EL IMPULSO DE LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN PARA LOS GOBIERNOS LOCALES Y CENTRAL MOQUEGUA- PERÚ – 2022, con asesor: Dr. Edmundo Rafael Casavilca Maldonado.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Doctor en Administración, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Asimismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 17% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto original que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y

a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de tercero con motivos de acciones, reclamaciones o conflicto derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 26 de junio de 2024.



Fabrizio Del Carpio Delgado
DNI N° 42331830.

Dedicatoria

Es con profunda gratitud y emoción que dedico esta tesis de doctorado en administración a cada uno de ustedes colaboradores que con su apoyo inquebrantable y la formación que me brindaron a lo largo de los años han sido fundamentales en este viaje académico y personal.

A ti, María Guadalupe, mi esposa amada, agradezco tu paciencia, comprensión y amor incondicional. Tu apoyo constante y aliento moral me han impulsado a perseguir mis sueños y metas, incluso en los momentos más desafiantes.

A mis padres, quienes me brindaron una base sólida de valores, educación y apoyo emocional desde mi infancia, les debo todo lo que soy. Vuestra dedicación y sabiduría han sido la piedra angular de mi desarrollo académico y personal. Esta tesis es también un testimonio de su inquebrantable apoyo y amor.

Cada página de este trabajo es un tributo a ustedes, porque sin su influencia positiva y guía constante, no habría llegado hasta aquí. Espero que esta tesis sea un reflejo de la gratitud que siento hacia cada uno de ustedes, con cariño y agradecimiento infinitos,

Agradecimientos

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a mi asesor Dr. Edmundo Rafael Casavilca Maldonado, por su valiosa orientación y apoyo constante, así como a todos los alcaldes de los distritos y provincias de la Región Moquegua y al Gobernador de dicha región por proporcionar las facilidades necesarias para mi investigación. Reconozco también a los residentes de obra y su personal técnico, administrativo y obrero, que participaron en mi estudio. Finalmente, a mis encuestadores quienes pasamos por días calurosos, así como días muy gélidos soportando los viajes en toda la región les estoy muy agradecido, con este esfuerzo colectivo les dedico mi más sincero agradecimiento.

Índice de Contenidos

	Pág.
Dedicatoria	vi
Agradecimientos	vii
Índice de Contenidos.....	viii
Índice de Tablas	xi
Índice de Figuras	xiii
Índice de Apéndices	xiv
Resumen.....	xv
Abstract	xvi
Introducción	1
CAPÍTULO I EL PROBLEMA	3
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Formulación del Problema	8
1.2.1 Interrogante Principal	8
1.2.2 Interrogantes Secundarias:.....	8
1.3 Justificación de la Investigación	9
1.4 Objetivos de la Investigación	10
1.4.1 Objetivo General.....	10
1.4.2 Objetivos Específicos	10
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	12
2.1 Antecedentes de la Investigación	12
2.2 Bases Teóricas.....	14
2.2.1 Variable Innovación Organizacional	14
2.2.1.1 Concepto de Innovación Organizacional.	14
2.2.1.2 Teoría de la Innovación Organizacional como Complemento de la Innovación Tecnológica.	16
2.2.1.3 Teoría del Clima para la Innovación Organizacional	17
2.2.1.4 Inventario de Clima Organizacional (TCI) de Anderson y West.....	18
2.2.2 Variable Emociones Cognitivas	20
2.2.2.1 Concepto de Emociones Cognitivas.....	20

2.2.2.2 Teorías Cognitivas de las Emociones.	23
2.2.2.3 Teoría de Moldes.....	26
2.2.2.4 Emociones Cognitivas, Liderazgo y productividad	31
2.2.2.5 Clasificación de las Emociones Cognitivas	32
2.2.3 Variable Liderazgo	33
2.2.3.1 Concepto de Liderazgo	33
2.2.3.2 Teoría Leader Member Exchange (LMX)	34
2.2.3.3 Estilos de Liderazgo.....	38
2.3 Definición de Conceptos	39
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	42
3.1 Hipótesis.....	42
3.1.1 Hipótesis General	42
3.2 Operalización de Variables	43
3.2.1 Identificación de la Variable Independiente	44
3.2.1.1 Indicadores	44
3.2.1.2 Escala para la Medición de la Variable.....	46
3.2.2 Identificación de la Variable Dependiente	46
3.2.2.1 Indicadores.	46
3.2.2.2 Escala para la Medición de la Variable.....	47
3.3 Tipo de Investigación.....	47
3.4 Nivel de Investigación.....	47
3.5 Diseño de Investigación	48
3.6 Ámbito y Tiempo Social de la investigación	48
3.7 Población y Muestra.....	48
3.7.1 Unidad de Estudio	48
3.7.2 Población	48
3.7.3 Muestra.	49
3.8 Procedimiento, Técnicas e Instrumentos	50
3.8.1 Procedimiento.....	50
3.8.2 Técnicas	50
3.8.3 Instrumentos	51

CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	56
4.1 Descripción del Trabajo de Campo.....	56
4.2 Diseño de la Presentación de Resultados.....	57
4.2.1 Estructuración de Datos.....	57
4.2.2 Análisis por Indicadores.....	58
4.2.3 Tabulación y Representación de los Datos.....	59
4.2.4 Contrastación de Hipótesis de Investigación.....	59
4.2.5 Desarrollo del Modelo Estadístico.....	59
4.3 Resultados.....	60
4.3.1 Emociones Cognitivas y Percepción del Liderazgo.....	63
4.3.2 Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional.....	68
4.4 Prueba Estadística.....	73
4.4.1 Emociones Cognitivas y Percepción del Liderazgo.....	73
4.4.1.1 Prueba de Normalidad.....	73
4.4.2 Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional.....	75
4.4.2.1 Prueba de Normalidad.....	75
4.5 Comprobación de Hipótesis.....	78
4.5.1 Prueba de Hipótesis General.....	78
4.5.1.1 Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional.....	78
4.5.1.2 Emociones Cognitivas y Percepción de Liderazgo.....	79
4.6 Discusión de Resultados.....	80
CONCLUSIONES.....	82
REFERENCIAS.....	86
APÉNDICES.....	106

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Elementos Esenciales del Concepto de Innovación Organizacional en la Literatura.....	15
Tabla 2 Clima Organizacional para la Promoción de Conductas Innovadoras.....	17
Tabla 3 Operacionalización de la Variable	43
Tabla 4 Distribución de la Población	49
Tabla 5 Instrumento para la Medición de Innovación Organizacional	52
Tabla 6 Instrumento para la Medición de Percepción del Liderazgo, LMX y Clima Organizacional	54
Tabla 7 Instrumento para la Medición de Percepción del Liderazgo. Bienestar y Compromiso.....	55
Tabla 8 Estructura de los Cuestionarios de acuerdo a Variable.....	56
Tabla 9 Indicadores Analizados en el Diseño de Resultados.....	58
Tabla 10 Características Generales de las Entidades Incluidas en el Estudio.....	60
Tabla 11 Edad de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.	61
Tabla 12 Sexo de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.	61
Tabla 13 Cargo de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.	62
Tabla 14 Emociones Cognitivas de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.....	64
Tabla 15 Dimensiones de Emociones Cognitivas de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.....	65
Tabla 16 Percepción de liderazgo de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.....	66
Tabla 17 Dimensiones de Percepción de Liderazgo de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.....	67

Tabla 18 Emociones Cognitivas de los Trabajadores Residentes del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.	68
Tabla 19 Dimensiones de las Emociones Cognitivas de los Trabajadores Residentes del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.....	70
Tabla 20 Innovación Organización de los Trabajadores Residentes del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.	71
Tabla 21 Dimensiones de Innovación Organizacional de los Trabajadores Residentes del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.	72
Tabla 22 Prueba de normalidad entre Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional	73
Tabla 23 Correlación de las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo del Sector Construcción para los Gobiernos Locales y Central en Moquegua, Perú en el año 2022.	74
Tabla 24 Correlación de las Emociones Cognitivas y las Dimensiones de la Percepción del Liderazgo del Sector Construcción para los Gobiernos Locales y Central en Moquegua, Perú en el año 2022.	75
Tabla 25 Prueba de normalidad entre Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional	76
Tabla 26 Correlación de las Emociones Cognitivas y la Innovación Organizacional del Sector Construcción para los Gobiernos Locales y Central en Moquegua, Perú en el Año 2022.	77
Tabla 27 Correlación de las Emociones Cognitivas y las Dimensiones de Innovación de Organización del Sector Construcción para los Gobiernos Locales y Central en Moquegua, Perú en el Año 2022.	78
Tabla 28 Prueba de Correlación de Spearman para Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional	79
Tabla 29 Prueba de Correlación de Spearman para Emociones Cognitivas y Percepción de Liderazgo	80

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 PBI de los Principales Países de América Latina	4
Figura 2 Proyección del PBI de los principales países de América Latina.....	5
Figura 3 Teoría de la Complementariedad entre Innovación Organizacional y Tecnológica.....	16
Figura 4 Team Climate Inventory de Anderson y West (1996).....	19
Figura 5 División Teórica del Estudio de las Emociones Cognitivas.....	21
Figura 6 Teorías Cognitivas de las emociones.....	25
Figura 7 Esquema de encuadres focales y dimensiones focales de acuerdo al modelo de moldes mentales.	27
Figura 8 Interacciones en el Lugar de Trabajo de acuerdo a la Teoría LMX	35
Figura 9 Instrumento para la Medición de Emociones Cognitivas	53
Figura 10 Sexo de los trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.	62
Figura 11 Cargo de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.	63
Figura 12 Emociones Cognitivas de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.	64
Figura 13 Percepción de Liderazgo de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.	67
Figura 14 Emociones Cognitivas de los Trabajadores Residentes del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.	69
Figura 15 Innovación Organizacional de los Trabajadores Residentes del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.	71

Índice de Apéndices

	Pág.
APÉNDICE 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	106
APÉNDICE 02: INSTRUMENTOS	107
APÉNDICE 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS	110
APÉNDICE 04: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	120
APÉNDICE 05: BAREMO DE INSTRUMENTO	124

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo demostrar cómo las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo se relacionan con la Innovación Organizacional en el sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022, mediante el uso de técnicas de investigación cuantitativas. Se utilizaron tres cuestionarios de escala Likert: test Moldes para Emociones Cognitivas de 10 indicadores, Team Climate Inventory para Innovación Organizacional y para la medición de Percepción de Liderazgo se utilizó un cuestionario de 4 indicadores incluyendo LMX, Clima de Comunicación, Bienestar y Compromiso. La muestra abarcó trabajadores de 14 entidades del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua. Para evaluar Emociones Cognitivas y Percepción de Liderazgo se aplicaron cuestionarios a 376 trabajadores, mientras que para evaluar Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional se aplicaron cuestionarios a 66 trabajadores. Se encontró una relación significativa entre emociones cognitivas y la percepción del liderazgo (p -valor=0.022), sin embargo, la relación entre estas variables es baja (Rho Spearman=0.118). No se encontró una relación significativa entre Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional (p -valor=0.884), y la relación entre estas variables es débil (Rho Spearman=0.018). Se determinó que el Clima de Comunicación y el Bienestar tienen una relación significativa con las Emociones Cognitivas, mientras que la Relación Jefe-subordinado y el Compromiso no se relacionan con las Emociones Cognitivas. Las dimensiones de Innovación Organizacional no se relacionan significativamente con las Emociones cognitivas de los trabajadores.

Palabras Clave: Emociones Cognitivas, Percepción del Liderazgo, Innovación Organizacional, test Moldes, LMX, Team Climate Inventory.

Abstract

This research aims to demonstrate how Cognitive Emotions and Perception of Leadership are related to Organizational Innovation in the construction sector for local and central governments in Moquegua, Peru, in the year 2022, using quantitative research techniques. Three Likert scale questionnaires were employed: the Moldes Test for Cognitive Emotions with 10 indicators, the Team Climate Inventory for Organizational Innovation, and a 4-indicator questionnaire for measuring Perception of Leadership, including LMX, Communication Climate, Well-being, and Commitment. The sample included employees from 14 organizations in the construction sector of local and central governments in Moquegua. To assess Cognitive Emotions and Perception of Leadership, questionnaires were administered to 376 employees, while questionnaires were given to 66 employees to assess Cognitive Emotions and Organizational Innovation. A significant relationship was found between cognitive emotions and the perception of leadership (p -value=0.022); however, the relationship between these variables is weak (Spearman's Rho=0.118). No significant relationship was found between Cognitive Emotions and Organizational Innovation (p -value=0.884), and the relationship between these variables is weak (Spearman's Rho=0.018). It was determined that Communication Climate and Well-being have a significant relationship with Cognitive Emotions, whereas the Leader-Subordinate Relationship and Commitment are not related to Cognitive Emotions. The dimensions of Organizational Innovation are not significantly related to workers' cognitive emotions.

Keywords: Cognitive Emotions, Leadership Perception, Organizational Innovation, Moldes Test, LMX, Team Climate Inventory.

Introducción

Esta investigación titulada “Las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo como Instrumento para el Impulso de la Innovación Organizacional en el Sector Construcción para los Gobiernos Locales y Central Moquegua” ha considerado como periodo de estudio el año 2023. La población de estudio está compuesta por las empresas del sector construcción de los Gobiernos Locales y Central de la región Moquegua.

El problema de estudio que se busca abarcar es la falta de conocimiento acerca de la relación entre el componente social de una organización y la Innovación Organizacional, especialmente cuando se la compara con la amplia información disponible acerca del estudio de la Innovación Tecnológica. Debido a que la innovación es uno de los principales motores del sistema económico moderno, es un factor relevante en el sector construcción el cual se caracteriza en la actualidad por una demanda en crecimiento.

En efecto, el componente emocional en las empresas es un tema cada vez más importante en tanto el dinamismo del mercado requiere de cambios constantes en las organizaciones afectando el componente humano y la sociedad. Es más, cada vez es más evidente la relación entre el desempeño del trabajador y las emociones, con el estudio del estrés, la ansiedad y el clima laboral. En este sentido, el principal objetivo del presente estudio es conocer cómo las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo se relacionan con la Innovación Organizacional en el sector construcción.

El tema de estudio es importante en tanto el sector construcción es uno de los principales sectores económicos del país, no solo por el valor económico de la infraestructura producida sino porque es esta misma la que permite la transición de la sociedad hacia la modernidad. La competitividad mediante la Innovación Organizacional no deja de ser clave, puesto que mejora la eficiencia de los procesos, reduce los costos, mejora la calidad de los proyectos, lo que a su vez impacta directamente en la generación de empleos directos.

La estructura de este estudio se divide en cuatro capítulos, siendo que el primer capítulo abarca el planteamiento del problema, el objetivo de la investigación y las interrogantes. El capítulo segundo, Marco Teórico, detalla los principales antecedentes relevantes, así como el estado actual de las teorías acerca de las variables estudiadas. Por último, el cuarto capítulo presenta las actividades de campo realizadas, el diseño de la presentación de los datos, y los resultados obtenidos para hallar la relación entre Percepción del Liderazgo y Emociones Cognitivas, y la relación entre estas últimas y la Innovación Organizacional. A su vez se realiza la inferencia estadística mediante análisis de Rho de Spearman y “p” valor.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

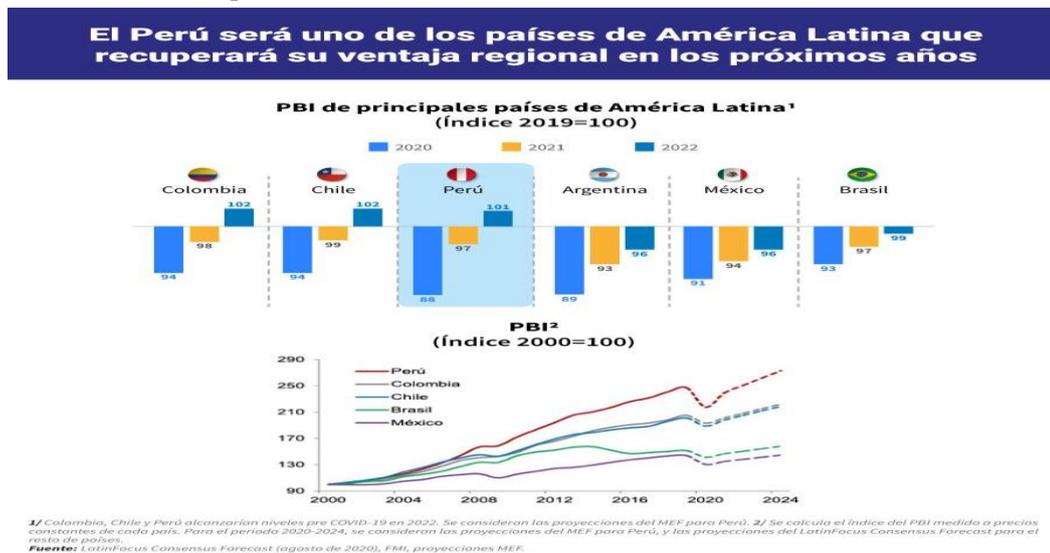
1.1 Planteamiento del Problema

La innovación es el principal motor de la competitividad, una constatación que caracteriza al mercado contemporáneo, tanto nacional como mundial (Cainelli et al., 2006). Sin embargo, si bien la innovación tecnológica ha sido estudiada y desarrollada ampliamente, la innovación organizacional ha sido poco explorada en relación al componente social existente en la organización de una empresa (Río-Cortina et al., 2022; Da Costa et al., 2018). La innovación desde las posiciones de Morcillo (2007) y Baregheh et al. (2009), se evidencia en todos los campos y sectores económicos, ocupando por tanto un alto interés en el mundo empresarial. Por su parte West y Farr (1989) la consideran como un fenómeno empresarial evidenciado en estudios mundiales; por su parte Looise y Riemsdijk (2004) indican que las empresas que han innovado reciben beneficios significativos para su organización, revelando que la innovación es crucial para la supervivencia y desarrollo a largo plazo de las entidades.

A la mirada de Seaden et al. (2003) la innovación se expresa como la implementación de nuevos procesos, productos o enfoques de administración que incrementan la eficiencia (mejorar la calidad y reducir el costo de producción), y la efectividad (obtener mayor segmento de mercado y mejorar la satisfacción de los clientes). Damanpour (1996) y Van de Ven (1986) definen la innovación como un proceso que incluye la generación, desarrollo, e implementación de nuevas ideas o comportamientos dentro de un orden institucional.

La innovación en el caso del sector económico construcción es de particular importancia debido a que el escenario actual se caracteriza por una creciente demanda de infraestructura y por ende en la competitividad, especialmente en torno al desarrollo urbano. Según el estudio reciente de Hunt (2020), el sector construcción en el país es uno de los motores más importantes de la economía, dado que genera gran cantidad de empleos directos e indirectos y consume gran cantidad de productos y servicios relacionados. Llama la atención que en Perú aún no se haya logrado la puesta en escena de procesos de innovación organizacional como una herramienta que aporta a la mejora de los procesos estratégicos en las empresas constructoras. A su vez, se espera que el PBI peruano aumente y con este la inversión pública, mediante la asignación de recursos disponibles en proyectos de infraestructura pública para generar un mayor bienestar en el futuro.

Figura 1
PBI de los Principales Países de América Latina

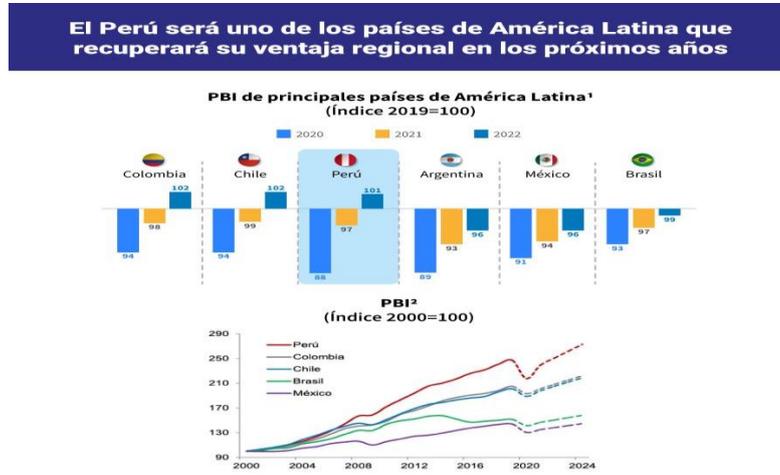


Nota. Tomado de LatinFocus Consensus (agosto, 2020), FMI, proyecciones MEF.

Índice 2019=100.

Figura 2

Proyección del PBI de los principales países de América Latina



Nota. Tomado de LatinFocus Consensus (agosto, 2020), FMI, proyecciones MEF.

Índice 2000=100.

Ante estas proyecciones, para que las empresas del sector construcción existentes y futuras tengan mayores probabilidades de éxito, es necesario que adopten una cultura de innovación y superen las dificultades de conexión con las partes externas y de obtención de información del entorno y mercado (Eftekhari y Bogers, 2015). No obstante, en la industria de la construcción se ha detectado que el nivel de tecnología existente es limitado con respecto a otros sectores industriales en Perú. Son pocas las empresas constructoras que han adoptado las innovaciones tecnológicas como oportunidades de negocio y se estima que irán perdiendo competitividad lentamente (Ghio y Bascuñán, 2006). La dirección de las empresas de construcción debe abogar explícitamente las ideas innovadoras, tomar decisiones estratégicas conscientes sobre la dirección de la actividad de innovación de la empresa y proporcionar apoyo metódico y jerárquico durante el proceso de innovación (Hartmann, 2006).

En este contexto se presenta un primer reto pues la innovación no se trata de una serie de eventos aislados que ocurren de manera accidental dentro de las organizaciones, tiene que ver más bien con una destreza que las mismas deben desarrollar, fortalecer y mantener de manera juiciosa y sistemática (Correa et al., 2007). Para que ocurra la innovación organizacional y tenga éxito, debe existir una base sólida en pilares fundamentales como la planeación estratégica, una cultura organizacional orientada a la innovación, la gestión del conocimiento organizacional, la vigilancia tecnológica del entorno, pero sobre todo orientada a la consecución del fortalecimiento del recurso humano. Cuando esto ocurre puede decirse que la organización se encuentra preparada para dar un salto cualitativo y competir de manera más sólida.

En tanto la innovación organizacional es vital para la competitividad, existen evidencias de la relación entre las emociones y los procesos que dan origen a la innovación organizacional. Chonchol (1998) argumenta que, debido a que las organizaciones se encuentran en constantes cambios, donde situaciones del contexto como la globalización, desempleo, inestabilidad de la economía, entre otros, llevan a los líderes a tomar decisiones de manera dinámica, configurando el trabajo, y con ello afectando a los trabajadores como foco principal, se genera un impacto importante en la sociedad en su totalidad. Es ese contexto caracterizado por el dinamismo, es que surgen complicaciones a nivel organizacional, destacándose lo que sucede con las personas frente a los procesos de cambio, donde sus emociones entran en juego, lo cual tiene un impacto en el comportamiento de las personas, la estructura organizacional y sobre todo la producción.

Durante años, las emociones no se tomaron en cuenta en los entornos laborales porque las empresas eran consideradas lugares severos, diseñados únicamente para fabricar productos o prestar servicios y generar ganancias. Tenían una atmósfera de trabajo racional y distante, en la que no había espacio para las emociones (Pérez, 2012). No obstante, en tiempos recientes se ha progresado mucho en comprender cómo éstas impactan la organización, en su clima y en la innovación.

Es por esta razón, es que puede afirmarse que las emociones poseen un rol dentro de las organizaciones y especialmente en los procesos de cambio dado que estos influyen en el desempeño de los trabajadores. Valdés (2008) expresa que cualquier cambio ocasiona ansiedad, estrés, miedo ante la pérdida del equilibrio, y que estas mismas emociones son fundamentales para contrarrestar y restablecer nuevamente el equilibrio.

El rol de las emociones cognitivas en la organización ha sido poco explorado en Perú, lo cual representa un detrimento para el potencial empresarial nacional, en tanto este aspecto es vital cuando se desea crear un ambiente propicio para la innovación. Para , las organizaciones están acostumbradas a trabajar en forma estandarizada, de ahí que sus empleados estén orientados hacia actividades rutinarias que les generan seguridad en su desempeño. Es por esto que, en los procesos de transformación, cuando se desea innovar afloran una serie de estados emocionales a los que se debe prestar atención para evitar efectos negativos dentro del ambiente de trabajo. En este sentido, si bien las emociones en sí no son ni positivas ni negativas como para intentar censurarlas, sí es importante canalizarlas, dirigiendo cada situación y estado emocional hacia el beneficio del trabajador y de la organización. De lo contrario, al no ser bien canalizadas, las emociones pueden obstruir la comunicación, producir conflictos y deteriorar las relaciones interpersonales, lo que finalmente afecta el desempeño de las personas y baja el

nivel de productividad en la empresa. Por todo este panorama es que se torna necesario la realización de un estudio donde se evidencia el papel que tienen las emociones cognitivas como instrumento para el impulso de la innovación organizacional en la industria de la construcción en la región de Moquegua- Perú.

Al respecto se debe señalar el papel del liderazgo en la innovación organizacional. Por ejemplo, Mejía (2013) identifica que la responsabilidad de toda empresa es apuntar por el fortalecimiento del recurso humano con el cual cuenta, no solo porque este le genera el desarrollo económico y le permite competir en el sector donde se encuentre ubicado, sino que además esto le brinda la posibilidad de conocer mejor a su personal, profundizar en las variables que contribuyen al desarrollo emocional del recurso más valioso con el que puede contar la empresa y partiendo de esta premisa enfocarse en gestionar la producción y alcanzar el cumplimiento de las metas proyectadas a nivel empresarial y del sector. Como resultado de este proceso se produce un cambio organizacional de un estado anterior menos competitivo a uno superior, lo que constituye innovación organizacional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Interrogante Principal

¿Cómo se relaciona las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo en la Innovación Organizacional en el sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el 2022?

1.2.2 Interrogantes Secundarias

¿Qué relación existe entre las Emociones Cognitivas y la Innovación Organizacional en el sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022?

¿Cómo dependen las dimensiones estudiadas de la Percepción del Liderazgo (Clima de Comunicación, Bienestar, Relación Jefe-Subordinado y Compromiso) en las Emociones Cognitivas del personal del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022?

¿En qué medida se relaciona la Innovación Organizacional con las diez dimensiones analizadas de las Emociones Cognitivas en el sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022

1.3 Justificación de la Investigación

La investigación tiene importancia social, al centrarse en el sector construcción, que es fundamental para el desarrollo de la sociedad y la economía del país. La investigación se enfoca en comprender el papel de las emociones cognitivas y la percepción del liderazgo en la innovación organizacional dentro del sector construcción, tal como señala Qiang (2022), lo que permitirá desarrollar nuevas estrategias para impulsar la modernización de los procesos y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y las comunidades organizacionales. Según Li et al. (2023) liderazgo e innovación se definen como cambios en las reglas y estructuras que caracterizan los métodos de comunicación y el trabajo de los empleados dentro de una organización, al fomentar un ambiente laboral más saludable y productivo, se logrará una mayor satisfacción y motivación en los trabajadores, lo que se traducirá en una mejor calidad de los proyectos.

Es importante desde el punto de vista económico, ya que el sector construcción es uno de los más importantes en la economía del Perú y la región Moquegua. Para González et al. (2005) la construcción proporciona la infraestructura necesaria para el progreso de las sociedades modernas y responde favorablemente a la dinámica económica mundial al ser un soporte como dinamizador de la producción en tiempos de crisis. La innovación organizacional es clave para la competitividad y el crecimiento económico de las empresas y los países, en el caso del sector construcción, la innovación puede mejorar la eficiencia

en los procesos constructivos, reducir costos, mejorar la calidad de los proyectos y generar nuevas oportunidades de empleo. Para Mathieu et al. (2008) El liderazgo transformacional es una disciplina que guía a las organizaciones en el proceso de gestión del capital humano que propicie entornos mucho más productivos, generadores de ventajas competitivas únicas e inimitables, el impacto positivo en la economía local y en el bienestar de la población al contribuir a la modernización y a la mejora de su competitividad.

La investigación se enfoca en el estudio de las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo en el sector construcción, es un tema poco explorado en la literatura académica. Se busca comprender cómo estos aspectos se relacionan en la innovación organizacional, lo que contribuirá al avance del conocimiento en el campo de la gestión organizacional y de liderazgo en el sector construcción, ofreciendo un enfoque innovador y riguroso para comprender cómo las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo pueden ser utilizadas como herramientas para impulsar la innovación y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y las comunidades beneficiadas por la actividad constructiva en la región.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Demostrar cómo las Emociones Cognitivas y Percepción del Liderazgo se relacionan con la Innovación Organizacional en el sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022, mediante el uso de técnicas de investigación cuantitativas.

1.4.2 Objetivos Específicos

Hallar la relación que tienen las Emociones Cognitivas en la Innovación Organizacional en el contexto del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022.

Identificar la conexión de las cuatro dimensiones de Percepción del Liderazgo (Clima de Comunicación, Bienestar, Relación Jefe-Subordinado y Compromiso) en las Emociones Cognitivas de los trabajadores del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022.

Evaluar el nivel de las diez dimensiones de las Emociones Cognitivas en la Innovación Organizacional en el sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

El artículo científico de Jia et al. (2018) “How leadership matters in organizational innovation: a perspective of openness”, tiene como propósito encontrar la relación que tienen los estilos de liderazgo sobre la innovación organizacional y hallar los mecanismos por los cuales diferentes estilos de liderazgo influyen sobre esta. Para esto se recolectaron datos a través de encuestas a estudiantes de posgrado (MBA) de dos universidades de China con una conexión vigente a una compañía y trabajando en áreas cercanas a la alta dirección. Los participantes fueron voluntarios y se obtuvieron 163 respuestas y la escala utilizada fue tipo Likert para 10 ítems. Entre los principales hallazgos se encuentra que el estilo de liderazgo transformacional tuvo una marcada influencia positiva en la innovación organizacional mientras que el estilo de liderazgo transaccional tuvo una influencia negativa. El principal aporte de esta investigación radica en la interpretación de los resultados, en tanto explica que los líderes que reaccionan ante las necesidades intrínsecas de los empleados, actúan como mentores y empoderan a los demás, facilitan la generación y la implementación de la innovación organizacional. A su vez se argumenta que el clima de la compañía es un factor que puede inspirar a todos los miembros a contribuir con ideas innovadoras y que un liderazgo transaccional basado en metas específicas, predecibles y actividades diarias rígidas reducen el desempeño de la innovación organizacional.

En “Innovative work behaviors, employee engagement, and surface acting: A delineation of supervisor-employee emotional contagion effects”, artículo científico de Wu y Wu (2019), se tiene como objetivo explorar un tema poco estudiado, la relación entre las emociones de los supervisores y empleados en el lugar de trabajo y las conductas innovadoras, así como el efecto intermediario del compromiso entre estas variables. Para esto se utiliza un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual estuvo emparejado en sets de tres, un supervisor y dos empleados directos. La muestra estuvo compuesta por los supervisores y empleados de todas las subsidiarias del área de marketing de China Mobile y se obtuvieron 263 respuestas emparejadas, es decir 131 supervisores y 263 empleados. Entre los principales hallazgos se encuentra que existe una relación de doble sentido entre las emociones positivas de los supervisores y empleados y el compromiso de los empleados, mientras que el compromiso como agente intermediario tiene una relación positiva con las conductas innovadoras. No obstante, esta relación de doble sentido no se da en el caso de emociones negativas, en tanto las emociones negativas de los empleados tenían un bajo nivel de influencia en las emociones negativas del supervisor hacia los empleados. Por tanto, la importancia de esta investigación se basa en que la influencia de las emociones en el lugar de trabajo tiene una relación indirecta en las conductas que generan innovación y que el liderazgo (supervisores) tiene un rol clave y mediador.

En el artículo científico titulado “Knowledge transfer and organizational innovation: Impacts of quality and environmental management” de Hamdoun et al. (2018), se propone como objetivo explorar el efecto conjunto de la gestión de calidad y ambiental en la innovación organizacional y hallar la influencia de la transferencia del conocimiento en este proceso. Parte de la premisa que la comunicación del conocimiento dentro de una compañía es crucial para la generación de ideas innovadoras y, en consecuencia, el éxito de la organización. Para esto, a través de un muestreo dirigido, seleccionaron compañías tunecinas con un sistema de gestión de calidad o ambiental en marcha, en la mayoría de casos con certificación internacional ISO, a las cuales se les aplicó un cuestionario cerrado

obteniendo un total de 136 respuestas. Como resultado del estudio se encontró que existe una fuerte relación entre los sistemas de gestión de calidad y ambiental y la transferencia de conocimiento en una empresa, y a su vez entre esta última y la innovación organizacional. El principal aporte de este artículo a esta investigación es la metodología aplicada a través del instrumento aplicado, cuestionario cerrado seccionado por cada variable y el análisis de los datos obtenidos, así como la estructura de la relación entre variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable Innovación Organizacional

2.2.1.1 Concepto de Innovación Organizacional.

En la revisión de la literatura de innovación organizacional se encuentra que las definiciones y términos utilizados para referirse a esta son diversos y no hay unicidad en el medio académico (Perilla y González, 2021; Kahn, 2018; Fernandes et al. 2018). Por esta razón, la literatura sobre la misma se encuentra dispersa y no es posible enmarcarla dentro de un marco teórico único. Aun cuando en la última década se ha notado un incremento acerca del interés por estudiar la innovación organizacional, falta mucho por explorar sobre este tipo de innovación, en relación con otros temas gerenciales, como la estrategia, la estructura, el aprendizaje y conocimiento organizacional, entre otros.

En este sentido, el concepto innovación organizacional se usa transversalmente y se encuentra en constante desarrollo, debido a que el aspecto de innovación más prevalente en la investigación es aquella referida a la tecnología, es decir, la innovación tecnológica. Es más, la innovación organizacional también se utiliza intercambiamente con el término innovación administrativa (Damanpour, 2014). Para Birkinshaw et al. (2008), la innovación tecnológica es un conjunto de actividades novedosas de administración asociadas a establecer objetivos, motivar a los empleados, coordinar actividades y tomar decisiones producto de nuevas relaciones interorganizacionales con la meta de extender los objetivos de la organización. Para la OCDE (2005), la innovación organizacional

es la implementación de nuevos métodos organizacionales en las prácticas de un negocio, lugar de trabajo o relaciones externas. No obstante, algunos revisores de la literatura han identificado tres elementos principales y comunes al uso del término innovación organizacional, (1) Prácticas empresariales, nuevos métodos para organizar procesos y procedimientos, (2) Organización del lugar de trabajo, nuevas formas de distribuir responsabilidades respecto a empleados y, (3) Relaciones externas, nuevas formas de organizar las relaciones con otras organizaciones privadas y públicas (Fernandes et al., 2018; Kahn, 2018). En la Tabla 1, se disgregan los elementos comunes en la investigación científica con respecto a este concepto.

Tabla 1

Elementos Esenciales del Concepto de Innovación Organizacional en la Literatura

Concepto: Innovación Organizacional	
Elementos Esenciales	Autor
(1) Cambios, (2) estructura, (3) procedimientos internos.	Damanpour y Aravind (2012)
(1) Innovación administrativa	Damanpour (2014). Su et al., (2018)
(1) Actividad novedosa, (2) empleados, (3) relaciones interorganizacionales.	Birkinshaw et al. (2008). Hollen et al. (2013)
(1) Prácticas de negocio, (2) organización del trabajo, (3) relaciones externas.	OCDE (2005)
(1) Nuevos métodos, (2) organización del trabajo, (3) relaciones externas.	Fernandes et al. (2018)

Por tanto, para el fin de esta investigación se define la innovación organizacional como la implementación de cambios en los productos, los servicios, los procesos y los aspectos administrativos de la organización. La cual guarda y

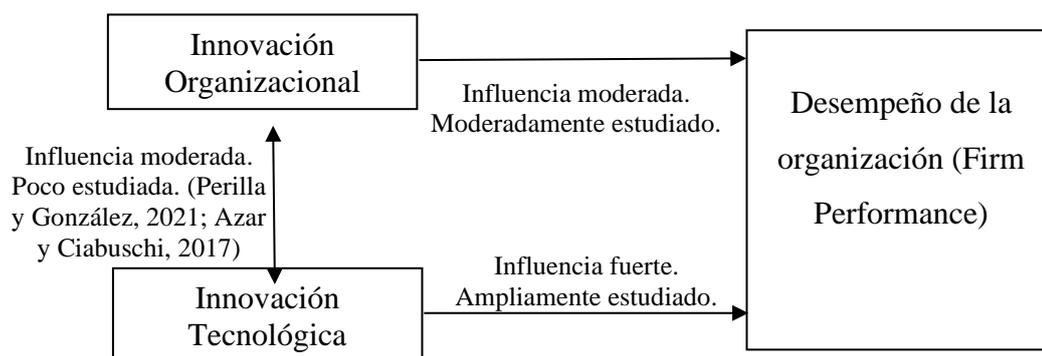
toma en consideración los elementos esenciales usados en las investigaciones más relevantes en esta materia.

2.2.1.2 Teoría de la innovación organizacional como complemento de la innovación tecnológica.

Como resultado del análisis de la literatura, se ha encontrado con recurrencia la interrelación entre la innovación tecnológica y organizacional. En el estudio de Perilla y González (2021), la innovación organizacional ha sido considerada como lo *soft* de la innovación, en comparación con la innovación tecnológica, sin embargo, la innovación organizacional generalmente implica una relación de complementariedad para la innovación tecnológica, teniendo en cuenta que en la organización, luego de la implementación de ciertas innovaciones, es necesaria la modificación de la estructura y otros tipos de actividades que aseguren la sostenibilidad de dichas innovaciones. Así también Revunova et al., (2017) argumentan que el análisis de los modelos existentes de gestión de proyectos ha demostrado que los principales problemas relacionados con el modelado de las innovaciones organizacionales pueden reducirse a enunciados formales de la teoría de grafos.

Figura 3

Teoría de la Complementariedad entre Innovación Organizacional y Tecnológica



Nota. Elaborado en base a las relaciones establecidas en los estudios de Perilla y González, (2021), Azar y Ciabuschi, (2017) y Fernandes et al. (2018)

Así también, en la extensa investigación de la relación entre innovación y desempeño, la mayoría de estudios se enfocan en la innovación tecnológica y dejan de lado a la innovación organizacional, incluso cuando incluyen en sus estudios características y elementos esenciales de esta última (Arranz et al., 2019). Azar y Ciabusch (2017) encuentran que la innovación organizacional mejora el desempeño de las exportaciones, de manera directa e indirecta, apoyando a la innovación tecnológica. Es decir, solo en los últimos años, con un análisis más detallado de la innovación y de su categorización se revela que la innovación organizacional tiene efectos positivos en la radicalidad y extensión de la innovación tecnológica, aunque solamente la extensión influye en el desempeño.

2.2.1.3 Teoría del Clima para la Innovación Organizacional

Existe una relación positiva entre el clima organizacional y la generación de innovación en las organizaciones (Chatzoglou y Chatzoudes, 2018). El clima, en el contexto de las organizaciones, se refiere a la situación contextual en un tiempo dado y su relación con los pensamientos, sentimientos y el comportamiento de los individuos de una organización. En el nivel organizacional, el clima se refiere a las percepciones, sentimientos y los valores del personal en relación al lugar de trabajo. Yendo más allá, el clima para la innovación es una percepción referida a las prácticas, procedimientos y conductas que promueven la generación de nuevas ideas y prácticas (Dabic et al., 2018).

Tabla 2

El Clima Organizacional para la Promoción de Conductas Innovadoras.

Variable Independiente	Variable Dependiente	Autores
Clima Organizacional	Conductas Innovadoras de trabajo	Shanker et al. (2017), Sethibe et al. (2018) y Acosta (2020)
Promoción de la creatividad y el cambio	Clima Organizacional para la Innovación	Isaksen y Ekvál (2010)

Intercambio de información. Liderazgo que brinda soporte. Promoción y apoyo a las nuevas ideas.	Conductas Innovadoras de trabajo	Bos y Veenendaal (2017)
--	-------------------------------------	-------------------------------

Cultura Organizacional	Innovación Organizacional	Apsalone (2018)
------------------------	---------------------------	-----------------

También se encontró una influencia significativa del grado en que el liderazgo influye en el clima de la organización y promueve que los subordinados intenten nuevas cosas y tomen riesgos sin miedo a los prejuicios. Se estima que el clima para la innovación está tomando cada vez más protagonismo a fin de motivar empleados para pensar creativamente e incrementar el desempeño de las organizaciones a través del desarrollo de productos innovadores (Sethibe, 2018). Boada et al. (2011) en su conclusión quinta indica que sería de interés tener en cuenta la relación entre el clima de equipo para la innovación con las conductas normativas del mismo (Sánchez et al., 2007). Así también, existen efectos del liderazgo en el clima de equipo para la innovación (Molero et al., 2007), el cual se examina más adelante.

2.2.1.4 Inventario de Clima Organizacional (TCI) de Anderson y West

A fin de evaluar el clima organizacional partimos de Houston et al. (2020) los cuales definen al Inventario de Clima Organizacional como una medición estructurada de monitoreo diseñada con el propósito de evaluar el clima para la innovación dentro de los grupos de trabajo, y se basa en Anderson y West (1994, 1996) que propone cuatro dimensiones: Visión, seguridad participativa, apoyo a la innovación y orientación a la tarea. Este instrumento parte de la proposición de que el clima para la innovación dentro de los grupos de trabajo está ligada a factores que pueden ser evaluados a través de la percepción compartida de los miembros del grupo.

Visión se refiere al concepto una fuerza motivadora hacia un meta de un orden superior o un objetivo que posee un valor; mientras que seguridad

participativa es el grado de participación dentro de un equipo en los procedimientos de toma de decisiones y la seguridad psicológica de los miembros para proponer nuevas ideas; soporte a la innovación es el grado de apoyo a los intentos por innovar en contraste con la retórica del liderazgo acerca de innovar; y, orientación a la tarea es el compromiso del equipo para alcanzar los más altos estándares de desempeño laboral, incluyendo el uso de procedimientos de monitoreo del progreso de manera constructiva.

Figura 4

Team Climate Inventory de Anderson y West (1996)

Team Climate Inventory	
Factores	Ítems
1. Visión	1. ¿En qué medida estás de acuerdo con estos objetivos?
	2. ¿Hasta qué punto consideras que los compañeros de tu equipo tienen claros los objetivos del equipo?
	3. ¿Hasta qué punto crees que verdaderamente se pueden alcanzar los objetivos de tu equipo?
	4. ¿En qué medida crees que estos objetivos son beneficiosos para la organización?
2. Seguridad en la participación	5. Tenemos una actitud solidaria: “en esto estamos juntos”
	6. Las personas del equipo se mantienen mutuamente informadas acerca de temas relacionados con el trabajo.
	7. La gente se siente comprendida y aceptada por los demás.
	8. En el equipo hay un intento real de compartir información.
3. Orientación a la tarea	9. ¿Están preparados los miembros del equipo para cuestionar el fundamento de lo que el equipo está haciendo?
	10. ¿Valora el equipo críticamente potenciales y debilidades en lo que está haciendo para lograr los mejores resultados posibles?
	11. ¿Construyen los miembros del equipo sobre las ideas de los demás para conseguir los mejores resultados posibles?
4. Ayuda a la innovación	12. Las personas del equipo están siempre buscando nuevas formas de ver los problemas.
	13. En el equipo nos tomamos el tiempo necesario para desarrollar nuevas ideas.
	14. Las personas del equipo cooperan para ayudar a desarrollar y aplicar nuevas ideas.

Nota. Versión en español por Boada et al. (2011, p.308), basado en el TCI de Anderson y West (1996).

No obstante, existe un cierto nivel de debate acerca de las dimensiones para medir el Inventario del Clima para la Innovación. Antino et al. (2014) señalan resultados coherentes con los hallazgos de los ingleses (Anderson y West, 1998), noruego (Mathisen et al., 2004), italiano (Ragazzoni et al., 2002), finlandés (Kivimaki et al., 1997) y canadiense (Loo y Loewen, 2002) e indican que el modelo debe revisarse para mostrar una estructura de cinco factores. Además, estos resultados podrían apoyar la proposición de Anderson y West (1996) de que las diferencias en las estructuras de los factores pueden resultar de los efectos de confusión de la complejidad del trabajo. Se encontró que todas las escalas estaban intercorrelacionadas positivamente, replicando el patrón de resultados obtenido en las escalas originales de TCI. Similar a la versión noruega de TCI [Team Climate Inventory] (Mathisen et al., 2004), la relación más notable existía una relación entre el apoyo a la innovación y la seguridad participativa ($r = .729$; $p < .001$). Claramente, la versión en español del TCI demuestra la robustez del instrumento en términos de confiabilidad y constructos de medición del clima de equipo.

2.2.2 Variable Emociones Cognitivas

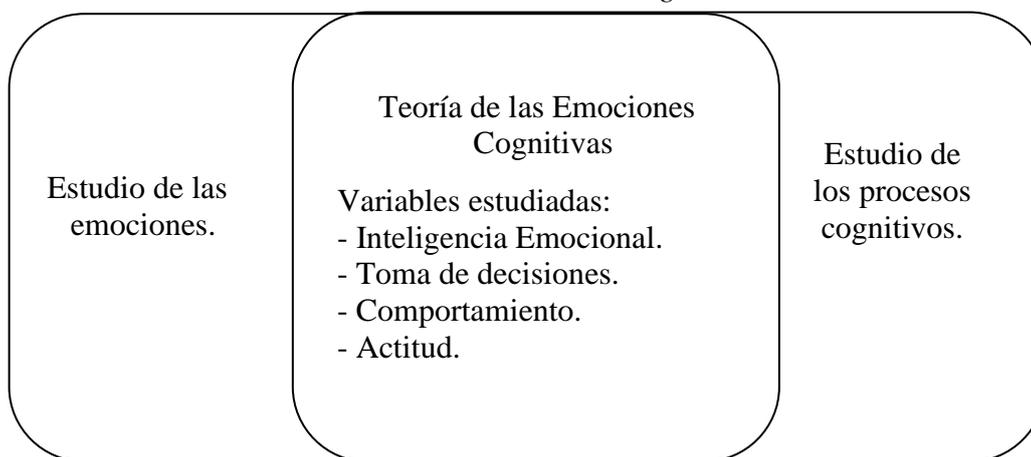
2.2.2.1 Concepto de Emociones Cognitivas.

Antes de definir las emociones cognitivas, debemos partir de la premisa que las emociones son multidimensionales en tanto poseen tres características fundamentales durante su manifestación: comportamiento, respuesta fisiológica y sensación. El comportamiento emocional se manifiesta generalmente a través de la expresión de las emociones, tal como el sonreír. La respuesta fisiológica son reacciones que se manifiestan en el cuerpo a través del sudor, el aumento del ritmo cardíaco, y otros comúnmente controlados por el sistema nervioso autónomo. Por su parte las sensaciones que se producen durante la manifestación de una emoción son privadas y subjetivas, y son definidas como estados mentales que pueden ser negativos o positivos, con un cierto grado de intensidad (Kaye, 2005, pp. 496-502). Las emociones regulan nuestro comportamiento, nuestra manera de actuar y percibir el mundo, por el ejemplo la preocupación es una emoción ampliamente

estudiada y tiene múltiples efectos, físicos, psicológicos y cognitivos, tiene su origen en la evolución y la supervivencia, tiene beneficios y perjuicios.

Figura 5

División Teórica del Estudio de las Emociones Cognitivas



Nota. Las emociones cognitivas son una categorización meramente teórica, debido a que las emociones y los procesos cognitivos, en la realidad, están interrelacionados en diversos niveles. Basado en Ortony et al. (2022), Oatley y Johnson (2014) y Clark (2009).

No obstante cuando hablamos de emociones cognitivas nos referimos a la dimensión de la emoción en torno a los procesos cognitivos, por ejemplo la preocupación puede llevar al individuo a evitar catástrofes, a prevenir, eliminando las causas de un evento catastrófico, a distraerse de temas emocionales profundamente arraigados y motivar al individuo a cumplir con lo que se debe hacer; por otro lado la preocupación puede causar una actividad lingüística dificultosa (expresar preocupaciones), la cual, por sí misma, puede generar eventos catastróficos. La preocupación también puede conllevar a pensamientos de preocupación adicionales e intrusivos, además, los intentos por suprimir la preocupación pueden ser inefectivos e incrementar el sentimiento de preocupación, consecuentemente puede generar ansiedad y depresión (Yiend, 2004, pp. 33-39).

En este sentido el estudio de las emociones desde el punto de vista cognitivo es transversal al estudio de las emociones y al estudio de los procesos cognitivos,

autores como Griffith (2003) argumentan que existen emociones básicas que no están relacionadas a procesos cognitivos y si lo están es superficialmente, por otra parte Clark (2009) estima que la frontera entre las emociones básicas y las emociones altamente cognitivas no es definida y que existen emociones básicas que poseen emociones homólogas que sí están ligadas a procesos cognitivos. No obstante, otros autores, como Lazarus, Kanner y Folkman (1980) consideran que las emociones son una fusión de formas altamente desarrolladas de valoración cognitiva, acciones impulsivas y cambios fisiológicos; y que la separación teórica de procesos emocionales, procesos cognitivos y procesos motivacionales es meramente una forma práctica de análisis. Las emociones cognitivas son el nexo entre la inteligencia emocional con referencia a la esencia del concepto, a los componentes innatos o aprendidos, a los factores relacionales con la inteligencia racional, a la relación entre rendimiento y EQ, enfoque cognitivo y estructural tanto a nivel personal como organizacional. Por ejemplo, el estrés, la autoimagen, la actitud, el comportamiento representan determinantes del éxito con un impacto significativamente mayor que las habilidades innatas o desarrolladas (Popescu y Stoica, 2015).

Es así que el concepto de las Emociones Cognitivas parte del estudio de las emociones y su interacción con algunos procesos cognitivos. R.S Peters, de acuerdo a Yob (1997), relaciona las emociones con procesos cognitivos, establece que las emociones tienen una conexión cognitiva, describe que las actitudes y valoraciones son formas apasionadas del razonamiento y los sentimientos no pueden separarse de su núcleo cognitivo. En esta teoría la moralidad tiene un papel central, pensar racionalmente sobre la ética de una acción motiva al sujeto a internalizar una decisión dentro de su sistema moral y modifica su conducta en un proceso único. Estas “pasiones racionales” vendrían a ser principios o valoraciones productos de un proceso racional o valoraciones internalizadas como motivos para la acción. Israel Scheffler de acuerdo a Bowyer (1992), concibió las Emociones Cognitivas como algunas emociones que tienen un papel racional, las categoriza en Pasiones racionales, Sentimientos perceptivos, Imaginación teórica y Emociones cognitivas,

las cuales son cognitivas en origen y sirven funciones cognitivas. En este modelo la cognición y las emociones influyen entre sí y son separables únicamente en la teoría, no obstante, la cognición es el engranaje central alrededor del cual las emociones giran.

Yob (1997, pp. 45-55), por su parte afirma que el pensamiento humano está conformado por el raciocinio, pasión, intuición, imaginación, y especulación y se manifiesta en la construcción de ideas y soluciones, así como en la expresión de emociones, actitudes y aspiraciones. Las Emociones Cognitivas son la relación de dos aspectos del ser humano, la razón y la emoción, la mente y el corazón, los cuales se enriquecen y empoderan entre sí. Los procesos cognitivos son sensibilizados, enfocados, fortalecidos, dirigidos, expandidos y renovados por las emociones. A su vez los procesos emocionales son informados, seleccionados, comunicados, valorados, mejorados y cultivados por el análisis racional y el juicio. Para Oatley y Johnson (2014), las Emociones Cognitivas son emociones fuente de valoraciones originadas en la cognición. La cognición realiza valoraciones de eventos, pueden ser reales basados en la realidad, imaginarios producto de la ficción o abstractos producidos, por ejemplo, por la música.

En tal sentido se define las Emociones Cognitivas como la comprobación en la investigación acerca de la manera en que los contenidos del pensamiento son importantes, pero más aún los pensamientos o el modo de expresarlos según la experiencia del ser humano investigado

2.2.2.2 Teorías Cognitivas de las Emociones.

Las teorías cognitivas de las emociones han expandido el estudio de la psicología y su influencia se ha extendido a muchos campos como la Neurociencia y la Administración. Los debates acerca del estudio de las emociones son constantes, sobre todo respecto a su definición, la mejor forma de medirlas y si efectivamente se les puede considerar estados psicológicos.

Las ventajas de la aproximación cognitiva de las emociones frente a otras teorías psicológicas, es que ofrecen una perspectiva clara ya que se enfocan en cómo las emociones son causadas y cuáles son sus efectos. De acuerdo a estas teorías, las emociones son importantes porque relacionan eventos externos con pensamientos internos, y se basan en el principio de que las emociones son juicios de valor. Un ejemplo de esto es la evaluación y valoración de un evento como importante, o el considerar que estar cerca de una persona particular es agradable. Estos juicios son importantes para la vida cotidiana en tanto habilitan al individuo para navegar en una realidad caracterizada por ser impredecible, les da significado a los eventos del día a día y ayuda a seleccionar qué personas son centrales en la vida del individuo (Oatley y Johnson, 2014, p. 134). La teoría cognitiva nos permite predecir el aprendizaje, diseñar programas de aprendizaje, la conducta en las aulas, la valoración de profesores y estudiantes, de la enseñanza y el aprendizaje, la calidad y el tipo de relaciones interpersonales entre los miembros de una comunidad de aprendizaje (Yob, 1997, p. 55.)

2.2.2.2.1 Teoría de las tendencias a la acción.

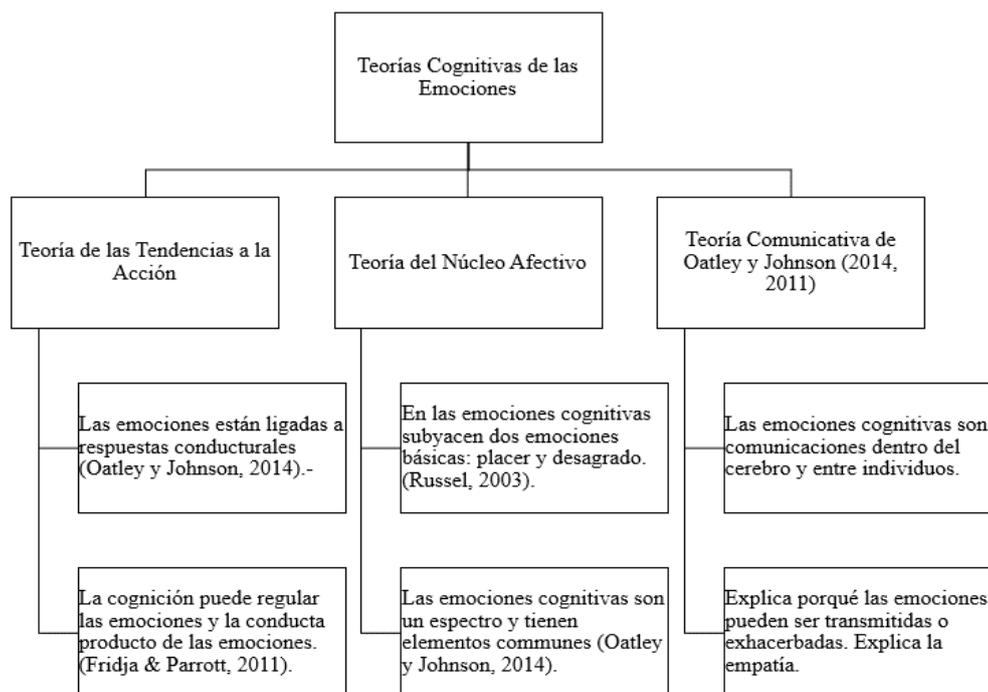
Esta es una de las teorías cognitivas de las emociones más desarrolladas por los científicos sociales y sostiene que las emociones se construyen a partir de elementos no emocionales, estímulos que incitan una respuesta o tendencias a ciertas acciones que le dan prioridad a una meta. Estas tendencias a la acción tienen componentes motivacionales, adjudican una urgencia por establecer, mantener o modificar las relaciones de la persona con eventos o individuos que causan una emoción a través de una acción dirigida a producir un estado emocional. Cada tendencia a la acción está relacionada a un estado emocional, y son generados por valoraciones acerca de qué aspectos del evento deberían ser resaltados (Oatley y Johnson, 2014, p.135).

Un ejemplo de estado emocional puede ser la alegría, cuyo objetivo es incrementar la interacción con la situación actual, mientras que el miedo busca disminuir la interacción con aquel evento. Esta teoría concibe que las emociones son un proceso, es decir que tienen fases y que la cognición puede regular cada una

de ellas, en este sentido, cada emoción puede preparar al individuo a muchos tipos de acciones, a nivel individual y social (Fridja y Parrott, 2011).

Figura 6

Teorías Cognitivas de las emociones



2.2.2.2.2 Teoría del núcleo afectivo

Esta teoría propone que cualquier emoción subyacente tiene un núcleo afectivo conformado por dos dimensiones: Excitación-placer y desagrado, sentirse bien o mal (Russell, 2003). El núcleo afectivo tiene origen en causas externas e internas y es una valoración constante en términos de las dos dimensiones, si bien se pueden dar libremente también pueden estar sujetas a un objeto. Esta teoría también considera que después de la valoración núcleo afectivo se puede dar un segundo paso, el constructo social. En este sentido la emoción está constituida por la valoración núcleo afectivo (placer-desagrado), atribución hacia un objeto, valoración continua de este objeto y acción hacia el objeto. La premisa básica de esta teoría considera que, aunque las personas hablan de emociones como enojo y

miedo, aquellos estados no son distintos ni constantes universales, pues se entrelazan (Oatley y Johnson, 2014).

2.2.2.2.3 Teoría comunicativa

Postula que las emociones son comunicaciones internas de la mente y entre los individuos, que son producto de adaptaciones en mamíferos sociales. Las valoraciones de una situación, de acuerdo a esta teoría, son cognitivas, aunque no siempre conscientes, son señales que preparan el cuerpo y la mente hacia ciertos estados modelados por la evolución y la experiencia personal para estimular a la persona a realizar una acción apropiada al evento e impartir urgencia en ejecutarla. Estas valoraciones ocurren en cualquier nivel de jerarquía de los procesos mentales y pueden ser básicas como la alegría, la tristeza, el enojo, miedo, amor, odio, o complejas cuando representan una combinación de estas como los celos. Las emociones, en este modelo, cumplen una función de comunicación con otras personas, a través de las expresiones faciales, verbalizaciones y otras externalizaciones, producen empatía en los otros y pueden crear o mantener relaciones de cooperación o conflicto (Oatley y Johnson, 2011, 2014).

2.2.2.3 Teoría de Moldes

Los moldes mentales es un modelo que busca una establecer una teoría más concreta que la teoría de la Inteligencia Emocional y un mayor poder de predicción respecto a características como rendimiento y bienestar subjetivo (Hernández-Guanir, 2006, 2010). Su relación con la inteligencia emocional es estrecha en tanto esta se refiere a la motivación y placer del sujeto por las cosas, es así que el individuo forma pensamientos de manera inconsciente a fin de interpretar la realidad, entenderla y reaccionar. Esto permite interpretar la realidad de tal forma que habilita al individuo a ver una oportunidad en sucesos negativos, comprometerse en proyectos apartando las dificultades que estos pudieran presentar o adjudicar culpa a factores y sujetos externos. De esta manera los moldes mentales sirven como una herramienta con alto potencial para el desarrollo de estudios que

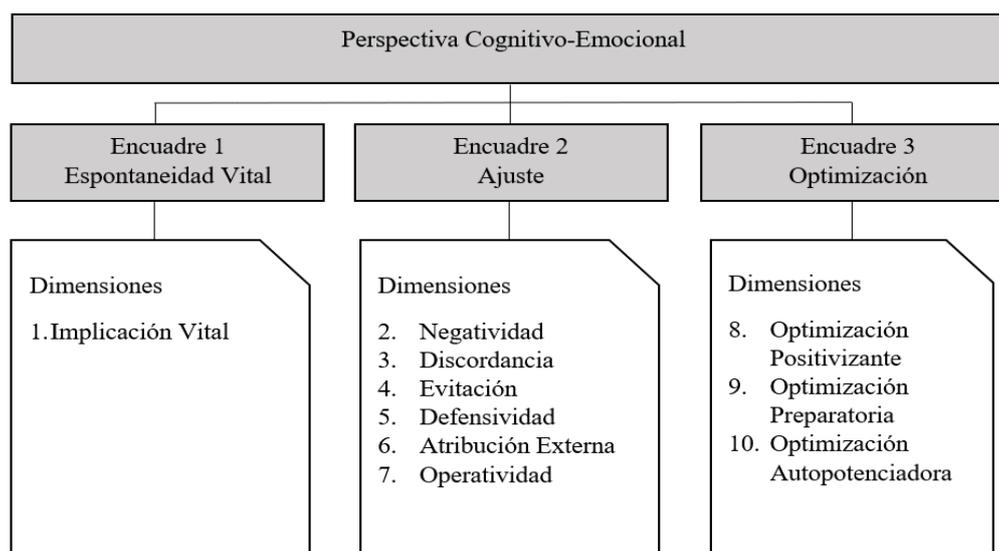
relacionen variables de personalidad, inteligencia emocional y el desempeño laboral (Torrecillas et al., 2016, p. 297).

2.2.2.3.1 Dimensiones del Test de Moldes

El Test de Moldes consta de 10 dimensiones categorizadas en tres encuadres: Espontaneidad Vital, Ajuste y Optimización (Hernández-Guanir, P., 2010b). Espontaneidad Vital agrupa la dimensión referida a cómo la persona se sitúa en el mundo ante un evento e interactúa con este, y su puntuación indicará el modo de acción que puede ser implicative, si es espontáneo, activo y fluido; o reflexivo, si es analítico, previsor y calculador. Por su parte el encuadre Ajuste trata el enfoque de la persona sobre la vida y puede ser equilibrado, si es positivo y ponderado; o inestable, si es negativista y distorsionado. Este encuadre permite indicar el grado de ajuste emocional, satisfacción y eficiencia. Por último, el encuadre Optimización trata del enfoque del individuo sobre la vida y puede ser constructivo si este es rentabilizador, superador y optimista, o improductivo si es inerte, limitado y pesimista. Indica el grado de capacidad de superación, iniciativa y proyectos.

Figura 7

Esquema de encuadres focales y dimensiones focales de acuerdo al modelo de moldes mentales.



Nota. Basado en Hernández-Guanir, P. (2010b, p.16).

Implicación vital

Responde a preguntas como ¿Cómo nos situamos ante el vivir? ¿Nos situamos implicándonos, actuando y reflexionando? Representa el proceso de acercarse al mundo y actuar en este y está relacionado a la extraversión-introversión, pero con un sesgo individual más que social. En esta dimensión se observa la dicotomía de la persona entre vivir y pensar el mundo, y un valor alto indicará espontaneidad, emocionalidad, vivencia, impulsividad, imprudencia e ineficacia. Por otra parte, un valor bajo indicará reflexión, sensatez, precaución y eficacia, con inconvenientes como el no disfrutar la vida, favorecer el pensar más que vivir y el pensamiento como defensa (Hernández-Guanir, P., 2010b).

Negatividad

Responde a ¿Cómo evaluamos la realidad? ¿Seleccionamos y remarcamos lo negativo? Representa la característica del individuo a ser influido por lo negativo, y se manifiesta en las ideas que anticipamos y cómo nos juzgamos. Por un lado, expresa la tendencia a identificar errores, inconvenientes y fallos, a imaginar y juzgar de manera negativa la realidad y la intención de las personas. Es un mecanismo de prudencia y cautela, que sirve para anticipar peligros, fracasos, desconsideraciones y malas intenciones, no obstante, también es un mecanismo de perfeccionamiento que permite una evaluación constructiva y un enfoque inquisitorio. Un valor bajo en esta dimensión se manifestará en la tendencia a desconsiderar fallos, a no anticipar eventos adversos y no mostrar desconfianza hacia los demás (Hernández-Guanir, P., 2010b).

Discordancia

Busca responder ¿Dónde apoyamos nuestros juicios ante las contrariedades? ¿Apoyamos nuestros juicios en las demandas subjetiva o en los requerimientos de la realidad? Representa la importancia que asignamos a los reclamos propios y lo que la realidad requiere y es un nexo entre la subjetividad manifiesta en lo que esperamos y deseamos y la objetividad referida a lo que conseguimos. En esta dimensión encontramos la decepción, la focalización en la carencia y el apego por

lo imposible, y expresa un ímpetu interno que se opone a aceptar la realidad como es. No obstante, contiene distorsiones, insatisfacciones, rechazo, abandono, marginación, perfeccionismo hostil, carencia afectiva y una percepción de exceso en la normatividad de la educación familiar. Un valor alto se manifestará en la tendencia a imponer los deseos propios, a no aceptar la realidad, generar distorsiones y a insatisfacciones, mientras que un valor bajo en esta dimensión representa tendencia a aceptar la realidad y tomando acción en aspectos que se puedan mejorar (Hernández-Guanir, P., 2010b).

Evitación

En esta dimensión respondemos a ¿Cómo nos conectamos con los problemas? ¿Escapamos de los problemas o los afrontamos? Manifiesta tendencias a restar importancia a un suceso futuro, a desconectar las emociones para no sentirse afectado, desconectarse del pensamiento y de la atención, olvido o refugio dentro de fantasías, desconexión del mundo, refugio en sí mismo y autotortura. Una puntuación alta en evitación se manifestará en huir de los problemas, borrar de la mente lo incómodo y formular razones para no actuar, por su parte, un valor bajo manifestará la tendencia a afrontar directamente los problemas y a no formular mecanismos de escape (Hernández-Guanir, P., 2010b).

Defensividad

Responde a ¿Cómo encajamos las frustraciones? ¿Nos justificamos y desplazamos la culpa a los demás o a nosotros mismos? Afecta el mecanismo de entender y actuar ante las contrariedades, sea a través de acciones directas, mediante el autoengaño, encajándolas, buscando alternativas y bien puede derivar en evitar la responsabilidad con autoengaños o aceptar los fallos buscando soluciones. Un valor alto representa tendencias al autoengaño, justificación de los fallos y atribución de la culpa a los demás, mientras que una puntuación baja se manifiesta en la tendencia a aceptar los fallos propios, encajar las contrariedades y generar alternativas (Hernández-Guanir, P., 2010b).

Atribución externa

Busca responder ¿Cómo explicamos los resultados, en especial, los fracasos? En esta dimensión encontramos la convicción de que nuestros éxitos y fracasos se deben a la suerte o factores desconocidos, que se deben al interés y la ayuda de los demás o que se deben al temperamento, las propias incapacidades o una fuerza externa. Una puntuación alta en atribución externa se manifiesta en tendencias a atribuir los fracasos a fuerzas ajenas como la suerte, los demás o el propio temperamento, una puntuación baja representa tendencias a sentirse libre, no depender de fuerzas externas, explicar los éxitos y los fracasos (Hernández-Guanir, P., 2010b).

Operatividad

En esta dimensión se busca responder a ¿Cómo nos aplicamos mentalmente? Aquí encontramos la inoperancia compuesta por la falta de esfuerzo, la cual es generalmente cuantificable, cualitativamente, por otro lado, tenemos la capacidad de planificar, ser detallista y encontrar y resolver detalles finales. Un valor alto en esta dimensión representa la tendencia a esforzarse, a planificar, a ser preciso y a supervisar lo hecho. Por otra parte, una puntuación baja se manifiesta en improvisar, imaginar esfuerzos y dar por supuesto hechos no resueltos (Hernández-Guanir, P., 2010b).

Optimización positivizante

Responde a ¿Cómo abordamos lo positivo? Tiene que ver con la capacidad de seleccionar, resaltar lo agradable y lo positivo, transformar los inconvenientes en ventajas. Una puntuación alta representa la tendencia a seleccionar lo positivo de la realidad y transformar lo negativo en positivo, mientras que una puntuación baja se manifestará en la tendencia a no considerar o desatender los aspectos positivos (Hernández-Guanir, P., 2010b).

Optimización preparatoria

Busca responder ¿Cómo optimizamos lo que va a venir? Un valor bajo en optimización preparatoria representa el construir hacia adelante, prever las

reacciones emocionales y cargarse de razones, mientras que una puntuación baja representa la tendencia a no considerar razones y reacciones emocionales ante situaciones (Hernández-Guanir, P., 2010b).

Optimización autopotenciadora

En esta dimensión respondemos ¿Cómo optimizamos nuestro propio poder? Tiene que ver con la capacidad de ganar confianza y autoeficacia, lo cual incrementa a su vez la serenidad y la satisfacción. Permite reconocer las cualidades propias y valorar los éxitos alcanzados. No obstante, también se considera aquí la habilidad de crecer de forma realista, analizar los fallos, realizar autocríticas y darnos ánimos. Una puntuación alta en optimización autopotenciadora representa la tendencia a fortalecerse, analizar los resultados fallidos, darse ánimos, prever ventajas, inconvenientes y valorar resultados logrados, por otra parte, un valor bajo en esta dimensión se manifestará en tendencia a desconsiderar los análisis, motivaciones y autovaloraciones que fortalezcan el yo (Hernández-Guanir, P., 2010b).

2.2.2.4 Emociones Cognitivas, Liderazgo y productividad

La aplicación del conocimiento entorno a las Emociones Cognitivas puede ayudar a las organizaciones a predecir o estimular ciertos patrones de comportamiento dentro los miembros, también puede predecir la calidad y el tipo de relaciones interpersonales entre los miembros (Yob, 1997, p. 55). Los resultados obtenidos en esta investigación empírica están en línea con la Teoría de Recursos basada en Capacidades Dinámicas (Teece, D. et al., 2005) y las contribuciones de (González et al., 2015), quien argumentó que la clave para lograr ventajas competitivas sostenibles radica en saber combinar conocimientos y que los recursos humanos pueden ser una fuente potencial de ventaja competitiva sostenible (Wright et al., 2001) porque poseen características únicas, que se demuestran en sus atributos, para convertirse en una fuente de ventaja competitiva por ser factores de producción valiosos, raros, no imitables y heterogéneos. Las empresas españolas deben traducir la GC (Gestión del Conocimiento) y la IE (Inteligencia Emocional) de los ejecutivos en nuevos procesos que conduzcan a nuevos productos y servicios. Esta acción

aumentará el bienestar personal y organizacional, lo que mejora su ventaja competitiva. Las empresas deben desarrollar en sus trabajadores las habilidades de la IE para desarrollar un sentido compartido para la mejora del trabajo en equipo y la mejora de la toma de decisiones en situaciones complejas e inciertas.

Lo descrito por (Balog y Demidova, 2021) señala el cambio en los programas educativos de acuerdo con las tendencias de desarrollo digital de la economía, la formación de clusters educativos y la intensificación de la movilidad académica internacional están determinados por las áreas clave de la eficiencia del capital humano en aumento en la etapa actual de digitalización. Las herramientas digitales modernas deben introducirse activamente en la educación, la salud y la vida cotidiana. La transformación digital también requiere que los poseedores de capital humano tengan competencias no solo profesionales, sino también cognitivas, sociales y de comportamiento, digitales, financieras y legales. Por esta razón, la adquisición de nuevos conocimientos, la actualización de habilidades y el desarrollo personal se convierten en una necesidad permanente para que todo individuo sea competitivo en las condiciones modernas.

2.2.2.5 Clasificación de las Emociones Cognitivas

Scheffler propone una de las primeras clasificaciones de las Emociones Cognitivas (Yob, 1997) y establece tres categorías principales: las Pasiones Racionales, los Sentimientos Perceptivos y la Imaginación Teórica. Esta categorización tiene como objetivo dar un orden de acuerdo al efecto o interrelación de las emociones con los procesos cognitivos, la dificultad y necesidad de establecer estas fronteras teóricas radica en que existen emociones que son radicalmente indistinguibles de los procesos cognitivos, a pesar de que teóricamente se pueda realizar o estudiar de manera independiente una de otra. En primer lugar, las Pasiones Racionales son aquellas predisposiciones emocionales que conforman la “consciencia intelectual”, se manifiestan en el amor por la verdad, desprecio por las mentiras, preocupación por la exactitud de la observación y la inferencia, desagrado por el error en la lógica y los hechos, desagrado por la distorsión, admiración por el logro teórico y respeto por los argumentos de las otras personas. Estas emociones son internalizadas, son

indispensables para conservar la integridad de las actividades de la razón, están estructuradas de manera inteligente y para llevarlas a la práctica deben ser razonadas mediante un proceso de internalización. Algunas de estas emociones e impulsos no pueden ser controlados por medio de principios de la razón, sino que son reestructurados por las mismas emociones. Por tanto, las emociones acompañan a la razón y se vuelven más disciplinados a través de un proceso de desarrollo mutuo.

En segundo lugar, Scheffler considera dentro de su categorización de las Emociones Cognitivas a los Sentimientos Perceptivos, estos son filtros emocionales a través de los cuales nosotros observamos el mundo, interpretamos los objetos y evaluamos sus principales características. Guardan relación con ver las cosas como beneficiosas o dañinas, prometedoras o amenazadoras; y se manifiestan empoderando al individuo para realizar descripciones fundamentales tanto en el campo de la estética (lo que se ve), como en cualquier experiencia relacionada con la valoración crítica del ambiente. Finalmente, la Imaginación Teórica, es una atribución de las emociones, en tanto que la “teoría” y la “imaginación” son parte de los procesos cognitivos y no de las sensaciones. No obstante, se observa la presencia y efecto de las emociones durante el proceso de formación de una teoría, en efecto, en la construcción de una teoría como proceso cognitivo, no solo se trata de una acumulación de hechos y la aplicación científica de una metodología, sino que interviene la audacia y la especulación tentativa. Estas emociones nos facilitan elegir ideas, enfocar nuestra atención, y nos ayudan a monitorear la aplicación de soluciones imaginarias a los problemas encontrados (Yob, 1997, pp.45-46).

2.2.3 Variable Liderazgo

2.2.3.1 Concepto de Liderazgo

El liderazgo es la habilidad para influenciar a otros para actuar de acuerdo a cumplir metas establecidas (Elqadri et al., 2015). Es una relación entre el líder y los subordinados, en la cual el primero tiene influencia sobre los segundos a fin de generar un cambio significativo o cumplir un objetivo compartido. Se encuentra

presente no sólo en las organizaciones sino en todos los ámbitos de la vida, no obstante, el concepto más difundido en la administración es aquel del liderazgo organizacional. Para Barker (2001), el liderazgo es un proceso de cambio transformativo donde la ética de los individuos es integrada como un medio de desarrollo evolutivo y social. Identifica conceptos e ideas claves dentro del concepto del liderazgo, es un proceso y no simplemente la función de una persona a cargo, es una función en la cual participan una serie de voluntades individuales y necesidades individuales, y el resultado es una dinámica de voluntades colectivas organizadas para alcanzar esas necesidades.

Así también es un proceso de adaptación y de evolución, un proceso de intercambios dinámico y de intercambios internos de valores. Por último, Barker identifica que el liderazgo es un proceso de energía y no de estructura, de esta manera se separa de la administración, en tanto este último se enfoca en la estabilidad mientras el liderazgo se caracteriza por el cambio. El liderazgo tiene múltiples orígenes o fuentes, que puede ser un puesto formal, una recompensa, la coerción, el temor, el respeto, la experticia o conocimiento, el carisma, entre otros (Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. 2016).

Por tanto, se define el liderazgo como la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.

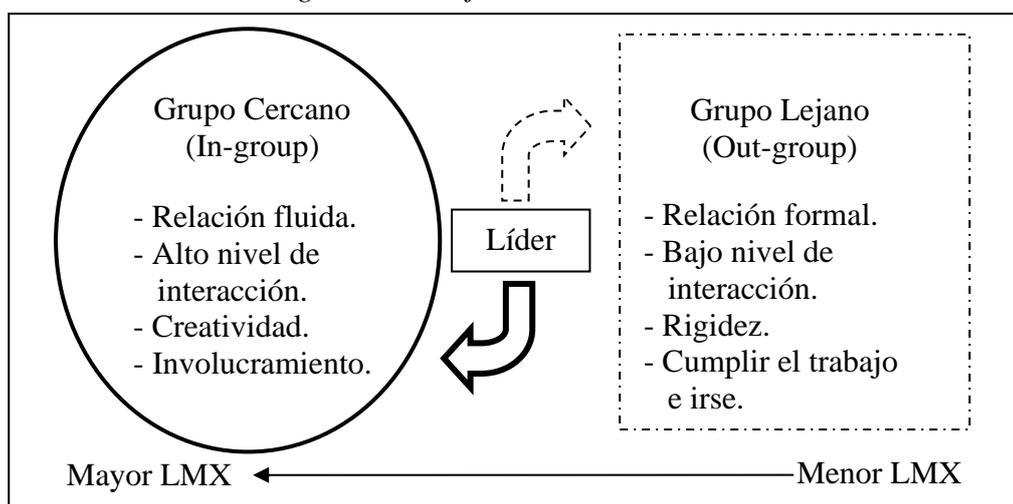
2.2.3.2 Teoría Leader Member Exchange (LMX)

Parte de la teoría de las díadas (Vertical Dyad Linkage Model) de Graen y Associates. Es una teoría que enfoca el liderazgo como una relación o una interacción entre líder y miembros. Explica cómo el líder y miembro se relacionan y realizan intercambios. Ve el liderazgo como un proceso y de acuerdo a esta teoría las relaciones líder-miembro pueden ser de grupo cercano (in-group) o grupo lejano (out-group), siendo que las personas en el grupo cercano tienen mayor información, influencia, confianza con el líder mientras que las personas que se encuentran en el

grupo lejano se caracterizan por llegar, realizar su trabajo e irse (Shkoler et al., 2019).

Figura 8

Interacciones en el Lugar de Trabajo de acuerdo a la Teoría LMX



Inicialmente los investigadores creían que los líderes podían mantener una cantidad limitada de relaciones con alto LMX con los seguidores. Posteriormente hallaron que los líderes deben realizar todos los esfuerzos posibles para construir relaciones buena calidad con todos los seguidores, a fin de lograr mayor productividad. Más adelante cuando la relación entre relaciones de buena calidad y la productividad fue comprobada y solidificada en los hallazgos, se empezó a considerar como parte de los deberes de los líderes el formar relaciones de alta calidad con los subordinados (Martin et al., 2015).

La teoría LMX se basa en la valoración de la relación Líder-subordinado en términos de bajo LMX y alto LMX como un rango continuo. La teoría ha dado como resultado hallazgos o relaciones directas entre organizaciones con altos niveles de LMX y la productividad, cantidad y calidad del producto o servicio, satisfacción, menor rotación de personal, retención del personal, una buena salud, mental, satisfacción con la supervisión, mayor compromiso organizacional, una mejor actitud en el trabajo, tendencia a ir más allá de las funciones establecidas, más éxito en sus profesiones, tendencia a aportar una retroalimentación más sincera,

mayor motivación, más influencia dentro de la organización. Mientras que un bajo LMX tendrá el efecto opuesto (Graen y UhlBien, 1995).

Según lo indicado por Pan et al. (2021) los hallazgos encontrados destacan el esfuerzo activo realizado por los empleados que tienen una relación LMX de menor calidad que sus pares en el mismo grupo de trabajo. Específicamente, esta investigación sugiere que un LMXSC más bajo está asociado con una envidia benigna y, a su vez, el aprendizaje del compañero de trabajo con un LMX más alto. Mientras tanto, también está relacionado con la envidia maliciosa y, posteriormente, el debilitamiento social hacia el compañero de trabajo de mayor LMX. Teniendo en cuenta las percepciones de los empleados focales sobre los sentimientos emocionales de sus compañeros de trabajo, sugerimos además que el efecto de LMXSC en el aprendizaje de conductas a través de la envidia benigna es más fuerte cuando se percibe que el compañero de trabajo experimenta altos niveles de orgullo auténtico, mientras que el efecto de LMXSC (leader-member exchange social comparison - comparación social del intercambio líder-miembro) en el debilitamiento social a través de la envidia es más fuerte cuando se percibe que el compañero de trabajo experimenta altos niveles de orgullo arrogante.

2.2.3.2.1 Líder y subordinado

En el estudio de Stinglhamber et al. (2021) para las díadas con LMX de alta calidad, las organizaciones pueden participar en estrategias que mejoren las percepciones de los empleados sobre sus gerentes como personas que comparten la identidad con la organización. Para aumentar estas percepciones de las empresas públicas, las organizaciones deben ayudar a los gerentes a darse cuenta de su responsabilidad como agentes organizacionales (Eisenberger et al., 2010) mediante el uso de tácticas de socialización organizacional institucionalizadas que enfatizan los valores de la organización y la forma en que los empleados deben interpretar y responder a las situaciones (Stinglhamber et al., 2015).

Según un nuevo estudio de Fehn y Schütz (2020) la investigación exploratoria de la admiración narcisista en el contexto de las relaciones líder-

miembro mostró que los líderes que se perciben a sí mismos o son percibidos como altos en admiración narcisista tienen mejores relaciones líder-seguidor que otros. En este sentido, puede valer la pena investigar la superposición entre la admiración narcisista y los componentes del liderazgo transformacional para aprender más sobre los procesos que subyacen a este efecto. Los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores al comunicar visiones convincentes de una manera carismática (Bass, 1991). Judge et al. (2006) no encontraron asociaciones entre el narcisismo del líder y el liderazgo transformacional. Esto podría deberse a su uso de una medida de narcisismo unidimensional.

Aplicar el NARC (Narcisista de Admiración y Rivalidad) en este contexto puede mostrar si la admiración narcisista está realmente relacionada positivamente con el liderazgo transformacional. Según la NARC, las personas con alta admiración narcisista tienen visiones de grandiosidad (Back et al. 2013), que podría, en un contexto organizacional, aplicarse a las visiones de la propia organización. Por tanto, puede darse el caso de que los líderes con alta admiración narcisista formen relaciones con sus seguidores que se perciben como positivas porque estos líderes comparten visiones motivadoras y les dan a los seguidores la sensación de que son parte de algo grande e importante. Sin embargo, la admiración narcisista de los líderes autocalificados se relacionó negativamente con los informes de los seguidores sobre la autoestima basada en el desempeño. Esto muestra que los líderes que pretenden ser el centro de atención y elogiar sus propios logros parecen provocar sentimientos de insuficiencia en sus seguidores con respecto al desempeño laboral. En este sentido, la admiración narcisista de los líderes también puede considerarse desadaptativa en algunos aspectos: según los procesos de comparación social, los sentimientos negativos hacia el líder pueden surgir porque el líder desencadena sentimientos de inferioridad. Los seguidores que experimentan una baja autoestima basada en el desempeño típicamente muestran menos satisfacción y un desempeño más bajo (Judge y Bono, 2001). Además, podría producirse envidia maliciosa y un comportamiento laboral contraproducente dirigido por el supervisor (Braun et al., 2018; Whelpley y McDaniel, 2016).

2.2.3.3 Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo se refieren al enfoque y la manera de motivar personas, proveer dirección a fin de alcanzar una meta deseada. Un determinado estilo puede persuadir o disuadir a los subordinados y, en consecuencia, puede incrementar o reducir el nivel de desempeño. Los líderes efectivos suelen adoptar estilos que dan soporte a los subordinados, que les proveen de una visión, influyen en sus expectativas y los inducen a pensar de manera motivadora. Los estilos de liderazgo pueden ser transformacionales y transaccionales. Un liderazgo transformacional estimula a los seguidores intelectualmente, motivan a la innovación y comunican una visión, se enfoca en el desarrollo del capital humano y ayudan a transformar a la organización en una organización innovadora. Por otra parte, el líder transaccional se enfoca en el interés individual y motiva a los subordinados a través de recompensas, en tal sentido, es un método racional y materialista en el cual uno provee de recompensas y el otro cumple con objetivos (Sethibe, 2018).

El estudio reciente de Zaman et al. (2021), indica que a medida que los megaproyectos se convierten cada vez más en una característica central de la industria de la construcción global, el liderazgo de tales megaproyectos se ha vuelto extremadamente desafiante (Ma y Fu, 2020; Zaman, 2020). Basado en teorías prominentes como el de la personalidad autoritaria, LMX y espiral de silencio hallamos el nexo crítico entre el liderazgo autoritario, el silencio de los miembros del equipo del proyecto y el éxito multidimensional en un mega proyecto de construcción de propiedad estatal (Duan et al., 2018; Musawir et al., 2017; Xie et al., 2021; Zaman, 2020; Zhang et al., 2020). Basado en nueva evidencia empírica sobre las condiciones de liderazgo en megaproyectos de construcción de propiedad estatal en gobiernos autoritarios, prevalentes en mercados emergentes y economías en transición (Santamaría, 2019; Xie et al., 2021), el liderazgo autoritario impacta negativamente en el éxito de un proyecto multidimensional (Musawir et al., 2017; Zhang et al., 2020). Más interesante aún, se considera que el silencio de los miembros del equipo del proyecto resultante del liderazgo autoritario daña

significativamente el éxito del proyecto multidimensional, a través de un mecanismo de mediación negativo (Guo et al., 2018; Musawir et al., 2017).

Esto implica que las prácticas regresivas de liderazgo autoritario en megaproyectos estatales y la negligencia incremental debido al silencio del miembro del equipo del proyecto pueden desviar los megaproyectos de alcanzar sus hitos estratégicos, por ejemplo, objetivos declarados y beneficios potenciales (Musawir et al., 2017; Zhang et al., 2020; Zhu et al., 2019). Por lo tanto, estas evidencias iniciales sobre la interacción entre el liderazgo autoritario, el silencio de los miembros del equipo del proyecto y el éxito multidimensional del proyecto en las economías en transición y emergentes (por ejemplo, Pakistán y China) también deben volver a investigarse en las economías desarrolladas, posteriores a la transición y en las economías emergentes. otras economías autoritarias cerradas (Young, 2021).

2.3 Definición de conceptos

a) Bienestar

Es el sentimiento de “estar bien”, relacionado a la serenidad y que se acerca estrechamente al concepto de felicidad. Es el opuesto de malestar y tristeza, y una persona en estado de bienestar manifiesta participación activa en la vida, se acerca al mundo, no posee pensamientos o preocupaciones incapacitantes, anticipa esfuerzos y costos sin considerarlos obstáculos absolutos, no exagera los problemas, ni crea desconfianza o tensiones en su ambiente, no atribuye que los fracasos son materia irremediables solidificados en su identidad, se automotiva, razona en términos de satisfacciones y recompensas de manera positiva, tiene confianza en sí misma y cree que es capaz (Hernández, 2000).

b) Clima de comunicación

Atmósfera de una organización respecto un patrón de comunicación aceptado, sus factores claves son la fluidez horizontal de la información, confianza en la información compartida, apertura en la comunicación vertical, una cultura de

intercambio de conocimientos y acciones cooperativas en la distribución de información. Influye directamente en la distribución y conservación del conocimiento organizacional (Van den Hooff y De Riddler, 2004, p.120).

c) Compromiso

Es el grado con que un empleado se identifica con la organización, sus metas y busca mantener su relación en la empresa. Se relaciona con el involucramiento en el trabajo y se identifica con el trabajo específico que realiza; así también el compromiso puede ser normativo cuando existan razones morales o éticas, o por continuar cuando las ventajas de permanecer en la empresa sobrepasen las desventajas y finalmente afectivo cuando existan razones emocionales acerca de algún aspecto de la organización (Robbins, 2009).

d) Emociones cognitivas

Concepto central de las teorías cognitivistas de las emociones. Son emociones en forma de valoraciones con énfasis en los juicios cognitivos que generalmente se manifiestan en forma de creencias, pensamientos y deseos sobre el mundo. Constituyen también una relación entre las emociones y los juicios, ideas y pensamientos, la cual le otorga al mundo un rasgo emocional. Guarda estrecha relación con la racionalidad y la toma de decisiones, en tanto que, de acuerdo a la teoría cognitivista, las emociones participan de ellas y les dan forma o “moldean” (Silenzi, 2019, pp. 75-77).

e) Innovación organizacional

En sentido amplio es el conjunto de cambios en la estructura y procedimientos internos de una organización que facilitan a su vez, el cambio y el crecimiento de la organización. En la literatura, guarda estrecha relación y superposiciones con los conceptos de *managerial innovation*, *administrative innovation* y *management innovation* (Perilla y González, 2021).

f) Percepción de Liderazgo (LMX)

Conjunto de ideas, pensamientos y sentimientos que los subordinados mantienen en relación al liderazgo, el vínculo mismo entre estos y el líder; y los intercambios en la relación líder-subordinado (Castro, 2008). Proceso de selección de información para generar ideas, pensamientos, significados asignados e interpretaciones acerca del ejercicio de habilidades, atributos y capacidades del líder en el avance o logro de un objetivo (Sánchez y Barraza, 2015).

g) Relación jefe-subordinado (Leader Member Exchange, LMX)

La relación jefe-subordinado de acuerdo a la teoría *Leader Member Exchanges*, o también conocida como Teoría del Intercambio, es la relación entre un líder y un seguidor que parte de la premisa fundamental de intercambios que pueden ser o no de alta calidad. Las características de este intercambio son de alta calidad cuando contienen contratos implícitos establecidos en la formación de relaciones cercanas con intercambios razonables, estables y confianza mutua. De otro lado las relaciones basadas en intercambios de baja calidad serán aquellas que se basan en contratos explícitos, como es el caso de las relaciones contractuales, de estos dos tipos de relaciones, de acuerdo al LMX, las relaciones de alta calidad están relacionadas a altos niveles de productividad, por lo que serán más deseables (Castro y Nader, 2010).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Las Emociones Cognitivas y la Percepción de Liderazgo por parte de los trabajadores del sector construcción, se relacionan de manera significativa con mayores niveles de Innovación Organizacional reportados en dicho sector. Específicamente, se plantea que los trabajadores del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en 2022, que presenten Emociones Cognitivas buenas o muy buenas, así como una Percepción de Liderazgo de sus superiores como bueno o muy bueno, manifestarán o reportarán también mayores comportamientos o procesos innovadores en sus respectivas organizaciones.

3.1.2 Hipótesis Específicas

Existe una relación poco significativa o débil entre las Emociones Cognitivas de los trabajadores del sector construcción y su percepción de la Innovación Organizacional en los gobiernos locales y central de la región Moquegua en Perú durante el año 2022, esto de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman entre estas variables.

Existe una relación significativa entre las dimensiones de Clima de Comunicación y Bienestar, Relación Jefe-subordinado y Compromiso de la variable Percepción de Liderazgo en las Emociones Cognitivas de los trabajadores en el sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú, en el año 2022.

La variable dependiente Innovación Organizacional tiene un impacto positivo con las diez dimensiones de la variable Emociones Cognitivas del trabajador del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022.

3.2 Operacionalización de Variables

Para demostrar y comprobar la hipótesis anteriormente formulada definimos las variables independientes y dependiente, con sus respectivos indicadores.

Tabla 3

Operacionalización de la Variable

Variable	Dimensión	Indicador	Sub Indicador 01	Sub Indicador 02	Escala de medición	Instrumento	
Variable Dependiente: Innovación organizacional	Proyectos de Innovación Organizacional	Visión			Intervalo	Encuesta - Anderson y West	
		Seguridad Participativa			Intervalo	Encuesta - Anderson y West	
		Apoyo a la innovación			Intervalo	Encuesta - Anderson y West	
		Orientación de la tarea	Rendimiento	Costo	Intervalo	Encuesta - Anderson y West PMBOK	
				Tiempo	Intervalo	Encuesta - Anderson y West PMBOK	
Variable Independiente: Emociones Cognitivas	Espontaneidad vital	Implicación vital			Intervalo	Moldes Test	
	Ajuste		Negatividad			Intervalo	Moldes Test
			Discordancia			Intervalo	Moldes Test
			Evitación			Intervalo	Moldes Test
			Defensividad			Intervalo	Moldes Test
			Atribución externa			Intervalo	Moldes Test
	Optimización		Operatividad			Intervalo	Moldes Test
			Optimización positivizarte			Intervalo	Moldes Test
			Optimización preparatoria			Intervalo	Moldes Test
			Optimización auto potenciadora			Intervalo	Moldes Test
Variable Independiente: Liderazgo	Percepción del Líder	La relación jefe subordinado (LMX)			Intervalo	Encuesta Relación Empleado-Superior	
		Clima de comunicación			Intervalo	Encuesta Relación Empleado-Superior	
		Bienestar			Intervalo	Encuesta Relación Empleado-Superior	
		Compromiso			Intervalo	Encuesta Relación Empleado-Superior	

3.2.1 Identificación de la Variable Independiente

- i. Emociones Cognitivas
- ii. Percepción del Liderazgo

3.2.1.1 Indicadores

Indicadores para Emociones Cognitivas

Implicación vital, identificar la reacción ante la búsqueda del afrontamiento de los representantes directos y colaboradores.

Negatividad, identificar la tendencia a focalizarse en los pensamientos negativos de los representantes directos y colaboradores

Discordancia, identificar la tendencia a imponer los deseos sobre la realidad por consecuencia no se acepta como es, en los representantes directos y colaboradores

Evitación, identificar la referencia a la huida de la realidad a posteriori de su ocurrencia en los representantes directos y colaboradores

Defensividad, identificar la tendencia a usar mecanismos de defensa como estrategia explicativa en los representantes directos y colaboradores

Atribución externa identificar el locus de control externo (responsabilidad externa) en los representantes directos y colaboradores

Operatividad, identificar como actuar con esfuerzo y cuidado en el momento de planear una actuación (no medicalización extrema) ante un problema de los representantes directos y colaboradores.

Optimización positivizante, identificar como resalta los aspectos positivos de aquellos que se intenta conseguir (teorías propias de la motivación) de los representantes directos y colaboradores.

Optimización preparatoria, identificar como prepararse mentalmente para aquello que se quiere conseguir (carácter estratégico) de los representantes directos y colaboradores.

Optimización auto potenciadora, identificar como sustentar el propio poder personal y el autoconcepto (valoración de sus conceptos de afrontamiento) de los representantes directos y colaboradores.

Indicadores para Percepción del liderazgo

La relación jefe-subordinado (Leader Member Exchange, LMX), según la citada teoría, el comportamiento social es un intercambio de bienes tanto materiales como no materiales (símbolos de aprobación y prestigio), de forma que las personas que dan mucho a otras esperan obtener mucho de ellas, y las que obtienen mucho de otros están bajo la presión de dar mucho a esos otros (Homans, 1958). Así, en la relación superior-empleado cada parte posee recursos valiosos que ofrecer a la otra, pudiéndose beneficiar ambas de las ventajas de mantener un buen intercambio. El líder posee la autoridad para tomar decisiones o influir en ellas de forma favorable al empleado, y éste puede mejorar su rendimiento e implicarse en mayor medida en su trabajo, revirtiendo en posibles reconocimientos para su jefe (Liden et al., 1997).

Clima Organizacional, la buena relación entre ambos, donde se da por definición fluidez en la comunicación, podría llevar a pensar al individuo que existe un buen clima de comunicación en la organización, extrapolando lo que él percibe y experimenta al conjunto de la misma. De igual modo, el líder ejerce su papel como interlocutor directo entre organización y empleado en tanto es él quien gestiona las recompensas vinculadas al rendimiento en el puesto y quien ofrece oportunidades de formación y carrera, así como apoyo emocional a su equipo (Wayne et al., 1997),

siendo todo ello una forma de concretar el apoyo que reciben los empleados de la empresa (Eisenberger et al., 1986).

Bienestar, si el empleado considera que la organización lo trata bien y vela por sus intereses (bienestar) intentará corresponderla contribuyendo a la consecución de sus objetivos (Rhoades et al., 2001) y fortaleciendo su compromiso (Eisenberger et al., 2001)

Compromiso, es una manera de los empleados de corresponder a esa confianza demostrada por la organización. Compartir la información es una de las formas más fáciles y efectivas que los directivos tienen para fortalecer la implicación de los trabajadores (Lawler, 1989).

3.2.1.2 Escala para la medición de la variable

Para la medición de las variables independientes Emociones Cognitivas y Percepción del liderazgo se utilizará la escala de Likert.

3.2.2 Identificación de la variable dependiente

Innovación organizacional

3.2.2.1 Indicadores.

Seguridad y Participación. Categorizar el nivel de seguridad y participación de los colaboradores en las empresas constructoras en la región Moquegua para en la ejecución de proyectos y mantenimientos.

Apoyo a la Innovación. Examinar el apoyo a la innovación de las empresas constructoras en la región Moquegua mediante sus representantes directos y colaboradores en la ejecución de proyectos y mantenimientos.

Clima. Examinar el clima de equipo en las empresas constructoras en la región Moquegua mediante sus representantes directos y colaboradores en la ejecución de proyectos y mantenimientos.

3.2.2.2 Escala para la medición de la variable.

Para la medición de la variable dependiente Innovación Organizacional se utilizará la escalas Likert, a la cual se le asignará un valor numérico.

3.3 Tipo de investigación

Siguiendo a Bunge (1982) y Supo (2014), la presente investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo-correlacional (Hernández et al., 2018), ya que se plantea encontrar la relación y efecto de las Emociones Cognitivas y la Percepción del liderazgo (LMX) en la Innovación Organizacional. Es transversal en tanto todas las variables son medidas en una sola ocasión comparando los resultados de las variables de una misma muestra. Según Carrera (2014) el método utilizado en esta investigación es cuantitativo y se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. La medición de las variables se realizó a través de una encuesta dirigida a las unidades de estudio dividida en tres secciones, cada una dirigida a medir una variable. La escala que se utilizó fue tipo Likert, a la cual posteriormente se le asignará un valor numérico.

3.4 Nivel de investigación

Tomando en cuenta que el nivel de investigación es una estructura u organización esquematizada, que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio (Sánchez y Reyes, 2015, p. 80), este estudio presenta un diseño no experimental transeccional correlacional causal. Es correlacional debido a que se pretende medir tres variables y determinar el grado de asociación o el tipo de relación existente entre ellas, así también se busca conocer su comportamiento y la

dirección (positiva o negativa) en que varía una con respecto a las otras (Hernández et al., 2018, p. 93).

3.5 Diseño de investigación

Es correlacional porque describe vínculos entre las variables: Innovación Organizacional (variable dependiente), Emociones cognitivas y Percepción del liderazgo (variables independientes). Es causal porque se han establecido relaciones de causalidad entre las variables independientes y variable dependiente y el efecto que produce en su variable perturbadora (Hernández et al., 2014).

3.6 Ámbito y Tiempo Social de la investigación

La industria de la construcción por administración directa de la región Moquegua - Perú en el año 2022.

3.7 Población y muestra

3.7.1 Unidad de Estudio

Los responsables técnicos, personal de costo indirecto y directo en los proyectos de construcción civil y mantenimientos en ejecución en el departamento de Moquegua - Perú.

3.7.2 Población

Determinada por el conjunto de individuos o cosas a investigarse, presentan propiedades en común, se encuentran en determinado espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. (Vara, 2012 p. 221).

La población es el universo de proyectos y mantenimiento de construcción civil distribuidos en la zona geográfica de sierra y costa de Moquegua y que estén a cargo o bien del Gobierno Regional, las 3 Municipalidades Provinciales o las 17 Municipalidades Distritales que cuentan con canon minero o financiamiento externo para la ejecución de proyectos en la Región Moquegua. La población identificada se distribuye de la siguiente manera de acuerdo a la Tabla 4.

Tabla 4
Distribución de la Población

Provincia	Distrito	Obras en ejecución	Personal técnico	Persona costo directo e indirecto	Mantenimientos en ejecución	Personal técnico	Persona costo directo e indirecto
Sánchez Cerro							
	Omate	**3 - *1	1	6	**2 - *1	1	6
	Coalaque	**2 - *1	1	6	**2 - *1	1	6
	Ichuña	** - *3	3	18	** - *2	1	6
	Puquina	** - *1	1	6	** - *0	0	0
	Quinistaquillas	** - *0	0	0	** - *1	1	6
Mariscal Nieto							
	Moquegua	**26 - *16	16	96	**14 - *2	0	0
	Carumas	**8 - *6	6	36	**4 - *1	1	6
	Cuchumbaya	**2 - *1	1	6	**3 - *2	1	6
	Samegua	** - *2	2	12	**4 - *1	1	6
	San Cristóbal	** - *0	0	0	**2 - *1	1	6
	Torata	**14 - *7	7	42	**6 - *1	0	0
Ilo							
	Ilo	**20 - *14	14	84	**7 - *0	0	0
	Algarrobal	**3 - *1	1	6	**7 - *5	4	24
Total		**68 - *53	53	318	**49 - *18	12	72

*Nota: Nomenclatura para identificar la **Población - *Muestra*

3.7.3 Muestra.

La muestra constó de 53 proyectos y 18 mantenimientos en ejecución, el número de personas encuestadas fue 9 a 12 personas por cada uno con un total de 442 trabajadores del sector construcción encuestados, entre operarios, administrativos, prevencionistas, ingenieros, etc. Para la variable Emociones Cognitivas y Percepción de liderazgo se encuestó a 376 trabajadores de los proyectos y mantenimientos menos los residentes. Por su parte, para analizar la relación Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional se analizó un total de 66 trabajadores residentes.

La técnica de muestreo fue del tipo no probabilístico (intencional), en la cual la selección de los sujetos a estudiar dependerá de ciertas características, criterios, etc. que él (los) investigador (es) considere (n) en ese momento; por lo que pueden ser poco válidos y confiables o reproducibles; debido a que este tipo de muestras no se ajustan a un fundamento probabilístico, es decir, no dan certeza que cada sujeto a estudio represente a la población blanco (Walpole y Myers, 1996; Ávila, 2006; Arias et al., 2016), se optó por esta técnica a consecuencia que la población de interés (el personal responsable y personal de costo indirecto y directo) es de difícil acceso debido a razones de tiempo e idiosincrasia de los encuestados.

3.8 Procedimiento, Técnicas e Instrumentos

3.8.1 Procedimiento

Se deben seleccionar las variables que se desea correlacionar. Estas variables son cuantitativas, se recopilarán los datos necesarios para las variables seleccionadas; los datos se recopilaron mediante encuestas; antes de llevar a cabo el análisis de correlación, se verificaron los supuestos necesarios, como la normalidad de las distribuciones, la linealidad de la relación y la ausencia de valores atípicos. Para calcular la correlación se verificaron los supuestos, se puede calcular la correlación; esto se puede hacer utilizando diversas técnicas estadísticas, como el coeficiente de correlación dependiendo de la naturaleza de las variables.

3.8.2 Técnicas

Muestreo por conveniencia.

Este muestreo se puede utilizar en los casos en que se desea obtener información de la población, de manera rápida y económica. Las muestras por conveniencia se pueden utilizar en las etapas exploratorias de la investigación como base para generar hipótesis y para estudios concluyentes en los cuales el investigador desea aceptar el riesgo de que los resultados del estudio tengan grandes inexactitudes (Vossoughinia et al., 2014).

Recolección de los datos

Se ha definido como técnicas de recolección de datos a la encuesta y entrevista.

Análisis de Datos

La información recopilada de los participantes del estudio será organizada y tabulada en una hoja de cálculo del programa Ms-Excel 2016. Posteriormente, será procesada utilizando el software estadístico IBM SPSS 26.0, el cual es el programa más adecuado para el análisis estadístico en investigaciones de ciencias sociales. Para realizar un análisis descriptivo y correlacional, la información recopilada de los instrumentos aplicados fue codificados apropiadamente. El objetivo principal del análisis correlacional es determinar la relación y el coeficiente de correlación entre las variables que se proponen. Para ello, se aplicaron tanto la estadística descriptiva como la inferencial, según sea apropiado. Además, se evalúa la normalidad de los datos de las variables.

3.8.3 Instrumentos

Variable Independiente:

Se construyo un instrumento para la entrevista y recolección de datos de los indicadores mencionados para las variables independientes.

Variable Dependiente Innovación Organizacional:

Se ha definido como instrumento al Cuestionario.

Para la presente investigación respecto de la variable dependiente se adaptó del cuestionario de Anderson y West, (1998) y Boada et al. (2011), el cual contiene 14 preguntas para la dimensión innovación organizacional, las preguntas son del tipo Likert del 1 al 5 siendo 1 = Muy en desacuerdo, 2 = Algo en desacuerdo, 3 = Ni una cosa ni la otra, 4 = Algo de acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

Tabla 5*Instrumento para la Medición de Innovación Organizacional*

ITEMS					
1. ¿En qué medida estás de acuerdo con estos objetivos?	1	2	3	4	5
2. ¿Hasta qué punto consideras que los compañeros de tu equipo tienen claros los objetivos del equipo?	1	2	3	4	5
3. ¿Hasta qué punto crees que verdaderamente se pueden alcanzar los objetivos de tu equipo?	1	2	3	4	5
4. ¿En qué medida crees que estos objetivos son beneficiosos para la organización?	1	2	3	4	5
5. tenemos una actitud solidaria: "en estos estamos juntos"	1	2	3	4	5
6. Las personas del equipo se mantienen mutuamente informadas acerca de temas relacionados con el trabajo.	1	2	3	4	5
7. La gente se siente comprendida y aceptada por los demás	1	2	3	4	5
8. En el equipo hay un intento real de compartir información.	1	2	3	4	5
9. ¿Están preparados los miembros del equipo para cuestionar el fundamento de lo que el equipo está haciendo	1	2	3	4	5
10. ¿Valora el equipo críticamente potenciales y debilidades en lo que está haciendo para lograr los mejores resultados posibles?	1	2	3	4	5
11. ¿Construyen los miembros del equipo sobre las ideas de los demás para conseguir los mejores resultados posibles?	1	2	3	4	5
12. Las personas del equipo están siempre buscando nuevas formas de ver los problemas	1	2	3	4	5
13. En el equipo nos tomamos el tiempo necesario para desarrollar nuevas ideas.	1	2	3	4	5
14. Las personas del equipo cooperan para ayudar a desarrollar y aplicar nuevas ideas.	1	2	3	4	5

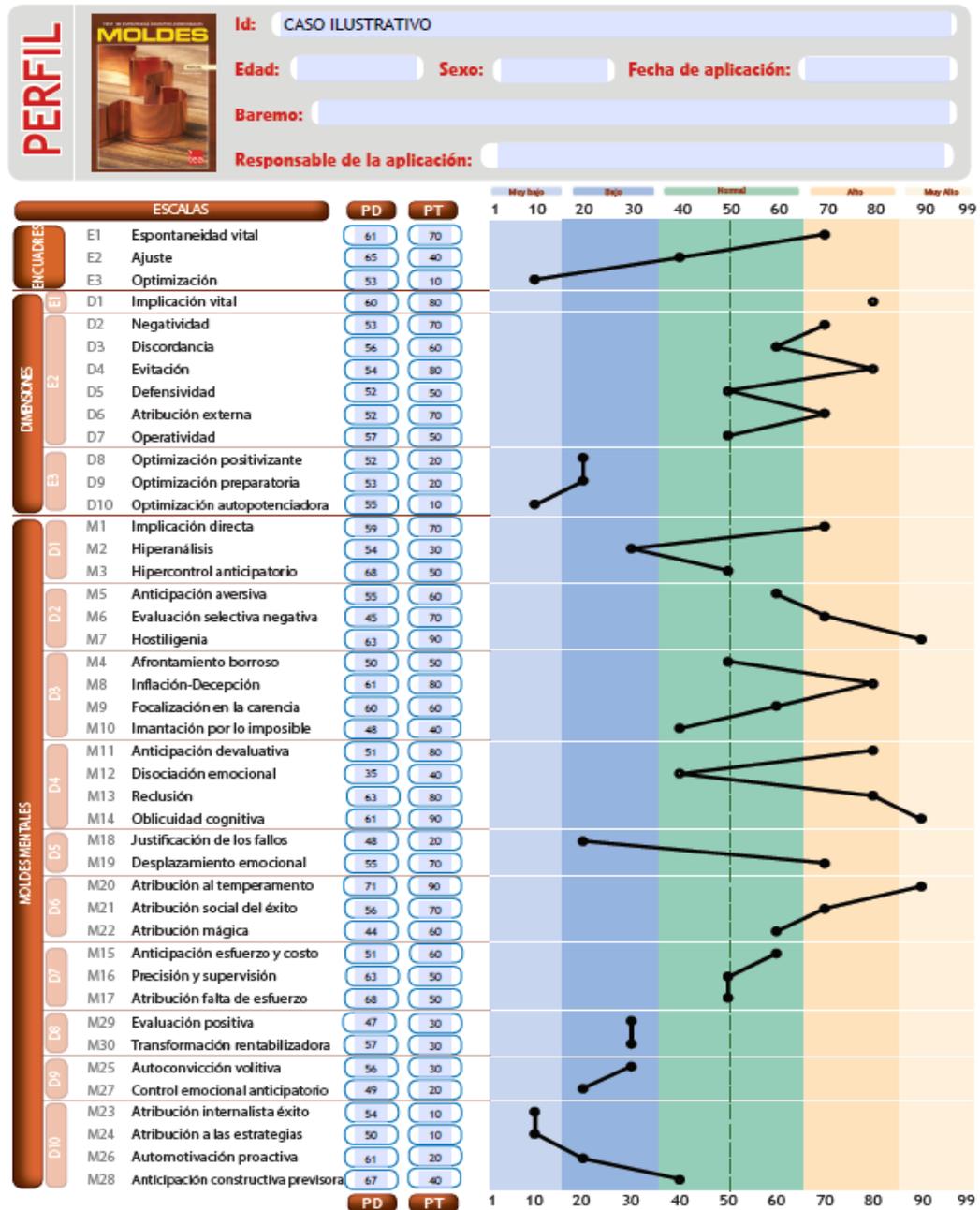
Nota. Adaptado de *Versión breve en español del Team Climate Inventory (TCI-14): desarrollo y propiedades psicométricas* (p. 130), por J. Boada et al., 2011. Psicothema.

Variable Independiente estado emocional cognitivo (test Moldes):

Para la presente investigación respecto de la variable independiente Emociones Cognitivas se adaptó el cuestionario de Hernández-Guanir (2010) el cual contiene 12 preguntas para la dimensión espontaneidad vital, 49 preguntas para la dimensión Ajuste, 26 preguntas para la dimensión Accesibilidad. Haciendo un total de 87 preguntas del tipo Likert del 1 al 5, siendo 1 = Muy en desacuerdo, 2 = Algo en desacuerdo, 3 = Ni una cosa ni la otra, 4 = Algo de acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

Figura 9

Instrumento para la Medición de Emociones Cognitivas



Nota. Tomado de *Manual MOLDES* (p.39), por P. Hernández-Guanir, 2010, TEA Ediciones.

Variable Independiente Percepción del liderazgo

Se ha definido como instrumento al Cuestionario.

Para la presente investigación respecto de la variable independiente Percepción del liderazgo se adaptó del cuestionario de De la Rosa y Carmona (2010) el cual contiene 25 preguntas para la dimensión percepción del liderazgo para el subordinado, cuestionario que se realizó la validez y confiabilidad para uniformizar las preguntas del tipo Likert del 1 al 5 siendo 1 = Muy en desacuerdo, 2 = Algo en desacuerdo, 3 = Ni una cosa ni la otra, 4 = Algo de acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

Tabla 6

Instrumento para la Medición de Percepción del Liderazgo, LMX y Clima

LMX (Graen y Uhl-bien, 1995)					
LMX1. ¿Puede usted saber lo satisfecho/a que está su jefe con su trabajo?	1	2	3	4	5
LMX2. ¿Concuerda como su jefe, comprende sus problemas y necesidades en el trabajo?	1	2	3	4	5
LMX3. ¿Coincide usted en la valoración que le da su jefe respecto a su potencial?	1	2	3	4	5
LMX4. Independientemente de la autoridad formal que tenga su jefe, ¿qué tan de acuerdo cree usted que estaría su jefe de usar su poder para ayudarle con la resolución de sus problemas en el trabajo?	1	2	3	4	5
LMX5. De nuevo, independientemente de la autoridad formal con la que cuente su jefe, ¿qué tan de acuerdo cree usted que estaría su jefe en ayudarlo y daría la cara por usted, aunque ello pudiera perjudicarlo?	1	2	3	4	5
LMX6. Tengo la suficiente confianza en mi jefe como para defender y justificar sus decisiones si él no estuviera presente para hacerlo	1	2	3	4	5
LMX7. En general, ¿la relación que lleva en el trabajo con su jefe es muy buena?	1	2	3	4	5
Clima de comunicación: Communication Satisfaction Questionnaire (Downs y Hazen, 1977)					
CC1. Con la comunicación en esta empresa se motiva y estimula la consecución de los objetivos	1	2	3	4	5
CC2. Las personas en esta Entidad tienen grandes habilidades como comunicadores	1	2	3	4	5
CC3. La comunicación en esta empresa hace que me identifique con ella o me sienta una parte importante de la misma	1	2	3	4	5
CC4. Recibo a tiempo la información que necesito para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
CC5. Los conflictos se gestionan convenientemente a través de los canales de comunicación adecuados	1	2	3	4	5

Nota. Basado en De la Rosa y Carmona (2010).

Tabla 7

Instrumento para la Medición de Percepción del Liderazgo. Bienestar y Compromiso

Bienestar: Organizational Climate Measure (Patterson et al., 2005)					
B1. Esta organización se preocupa por sus empleados	1	2	3	4	5
B2. Esta entidad trata de ser justa en sus decisiones respecto a sus empleados	1	2	3	4	5
B3. Esta organización presta poca atención a los intereses de los empleados	1	2	3	4	5
B4. Esta entidad trata de cuidar a sus empleados	1	2	3	4	5
Compromiso: Organizational Commitment Questionnaire (Mowda , Steers y Porter, 1979)					
C1. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo que normalmente se espera para contribuir al éxito de esta Entidad.	1	2	3	4	5
C2. Hablaría con sus amigos de esta organización como un sitio estupendo para trabajar.	1	2	3	4	5
C3. Estaría dispuesto a aceptar cualquier tipo de trabajo en esta organización con tal de permanecer aquí.	1	2	3	4	5
C4. Considero que mis valores y los valores de esta organización son muy similares.	1	2	3	4	5
C5. Estoy orgulloso de decirles a los demás que formo parte de esta organización.	1	2	3	4	5
C6. Esta organización me estimula para hacer lo mejor posible mi trabajo.	1	2	3	4	5
C7. Estoy muy contento de haber elegido esta Entidad frente a otras opciones que estuve considerando.	1	2	3	4	5
C8. Estaría conforme que esta entidad prevalezca con este rubro en el tiempo.	1	2	3	4	5
C9. Para mí esta es la mejor organización donde trabajar.	1	2	3	4	5

Nota. Basado en De la Rosa y Carmona (2010).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Descripción del Trabajo de Campo

Antes de la realización de las actividades de recolección de datos mediante cuestionarios se llevó a cabo una serie de etapas preparatorias para garantizar los óptimos resultados. En primer lugar, se efectuó una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con las variables de estudio. Esta revisión, basada en la experiencia de reconocidos expertos de la literatura en la materia, permitió identificar las dimensiones e indicadores de las variables y facilitó la operacionalización de las mismas. Posteriormente se procedió a solicitar la autorización de las entidades incluidas en el estudio.

Tabla 8

Estructura de los Cuestionarios de acuerdo a Variable

Variable	Sección	Enunciados
Innovación Organizacional	Team Climate Inventory (TCI)	14
	Sección A	53
Emociones	Sección B	14
Cognitivas	Sección C	12
	Sección D	8
	LMX (Graen y Uhl-bien, 1995)	7
	Clima de comunicación: Communication Satisfaction Questionnaire (Downs y Hazen, 1977)	5
Percepción de Liderazgo	Bienestar: Organizational Climate Measure (Patterson et al., 2005)	4
	Bienestar: Organizational Climate Measure (Patterson et al., 2005)	9

El trabajo de campo se ejecutó durante el mes de junio de 2023 en la ciudad de Moquegua de acuerdo al cronograma de actividades del desarrollo del estudio y se utilizaron los cuestionarios validados junto con su ficha de encuesta correspondiente. En esta etapa, se consideraron las principales actividades a llevar a cabo, así como las directrices y lineamientos generales a seguir. Se evaluó una muestra de 376 trabajadores para el estudio de la variable Emociones Cognitivas y Percepción de Liderazgo, y de 66 trabajadores para el estudio de la relación entre Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional. En total se evaluaron 14 entidades del sector construcción.

4.2 Diseño de la Presentación de Resultados

Los datos fueron obtenidos a través de cuestionarios con una escala de valoración Likert y se sometieron a un análisis estadístico detallado, considerando las diversas variables e indicadores. Este análisis permitió la medición de las variables, la identificación de similitudes y diferencias, la codificación, la tabulación y la creación de gráficos, lo que constituyó la primera etapa de análisis de los datos. Los datos recopilados se sometieron a una serie de procedimientos estadísticos con el fin de garantizar su tratamiento, análisis y posterior interpretación adecuados.

4.2.1 Estructuración de Datos

La información recopilada pasó por un proceso de estructuración, llevado a cabo individualmente para cada variable y sección de cuestionario. Este proceso se llevó a cabo en MS Excel con el propósito de organizar los datos para su análisis estadístico. Inicialmente, se realizó un análisis de frecuencia por cada pregunta, lo que permitió la reestructuración de la información en una nueva variable, la cual contenía los datos organizados. Esto se logró a través de un proceso de codificación y valoración para cada opción de respuesta. Finalmente, se verificaron los cambios efectuados mediante un análisis de frecuencias de la nueva variable reestructurada.

4.2.2 *Análisis por Indicadores*

Se procedió al análisis de los indicadores para cada variable, empleando el método del promedio (media aritmética). Este proceso dio origen a nuevas variables dimensionales que agruparon los enunciados o preguntas relacionados con cada dimensión, especialmente para en el caso de Emociones Cognitivas. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis de frecuencias y un análisis descriptivo con el propósito de mostrar los cambios efectuados y proporcionar estadísticas descriptivas de la dimensión recién creada. Los indicadores para cada variable se presentan en la Tabla 9 de Indicadores Analizados.

Tabla 9
Indicadores Analizados en el Diseño de Resultados

Variable	Indicadores
Innovación Organizacional	Team Climate Inventory (TCI)
Emociones Cognitivas	Implicación vital
	Negatividad
	Discordancia
	Evitación
	Defensividad
	Atribución externa
	Operatividad
	Optimización positivizante
Percepción de Liderazgo	Optimización preparatoria
	Optimización auto potenciadora
	LMX (Graen y Uhl-bien, 1995)
	Clima de comunicación: Communication Satisfaction Questionnaire (Downs y Hazen, 1977)
	Bienestar: Organizational Climate Measure (Patterson et al., 2005)
	Compromiso: organizational commitment questionnaire (mowda y, steers y porter, 1979)

4.2.3 Tabulación y Representación de los Datos

Se confeccionaron tablas de frecuencia y se crearon gráficos estadísticos correspondientes para cada sección del cada cuestionario, lo cual facilitó su interpretación. Cabe destacar que en el análisis de cada pregunta se incorporó una descripción de la información cualitativa obtenida durante las interacciones con el sector de estudio. La confección de estas tablas y gráficos se llevó a cabo utilizando el software MS Excel, con el objetivo de mejorar la presentación y el formato de los resultados. A medida que se presentaron los gráficos, se procedió a interpretar cada uno de los cuadros representativos, seguido por un análisis específico de cada dimensión y, finalmente, un análisis integral de las variables en relación al tema de investigación. Los resultados fueron informados, destacando su comprensión, contribución y justificación.

4.2.4 Contrastación de Hipótesis de Investigación

Como resultado se presentaron los resultados del análisis descriptivo inicial, seguido de la presentación de los datos medidos y su codificación detallada. No se omitió ningún aspecto relevante en el proceso de análisis, y se ofreció una interpretación significativa para responder a las preguntas planteadas en la investigación y evaluar la validez de las hipótesis. Se llevaron a cabo tablas cruzadas en función de las dimensiones y se aplicó Rho de Spearman para evaluar el nivel de significancia y proceder a la comprobación de la hipótesis general y las hipótesis específicas.

4.2.5 Desarrollo del Modelo Estadístico

Se creó un modelo estadístico apropiado en función de las variables, teniendo en cuenta los fundamentos previos del estudio y los resultados obtenidos del análisis estadístico de la base de datos.

4.3 Resultados

El presente estudio presenta en primera instancia las características generales de los trabajadores, posteriormente se presentarán los resultados del estudio que concierne a la variable Emociones Cognitivas y Percepción de Liderazgo, analizando todos los trabajadores menos los residentes que consta una muestra de 376 trabajadores. Finalmente, se mostrará el resultado de la variable Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional concerniente solo a personas residentes que abarca a una muestra de 66 trabajadores.

Tabla 10

Características Generales de las Entidades Incluidas en el Estudio

Entidad	Costa	Capital de Departamento	Sierra
Entidad 1		x	
Entidad 2		x	
Entidad 3			x
Entidad 4	x		
Entidad 5	x		
Entidad 6			x
Entidad 7			x
Entidad 8			x
Entidad 9			x
Entidad 10			x
Entidad 11			x
Entidad 12		x	
Entidad 13			x
Entidad 14			x

Tabla 11

Edad de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.

Edad	
Media	38.18
Mediana	37.00
Desviación estándar	11.238
Rango	49
Mínimo	18
Máximo	67

La edad promedio de los trabajadores del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, es de 38.18 años, una desviación estándar de 11.238 y teniendo como la mínima edad de 18 años y la máxima de 67 años. El rango de edades fue de 49.

Tabla 12

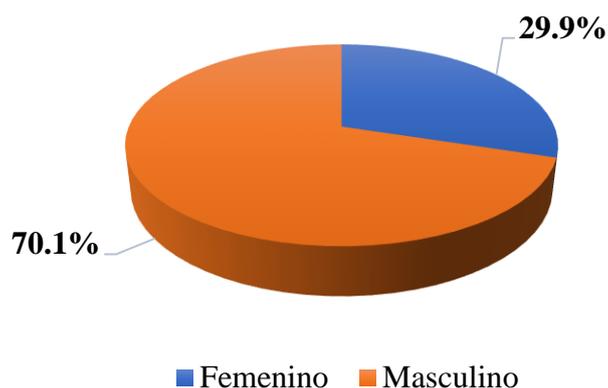
Sexo de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.

Sexo	N	%
Femenino	132	29.86%
Masculino	310	70.14%
Total	442	100.00%

Figura 10

Sexo de los trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.

Trabajadores del Sector Construcción de acuerdo a
Sexo



Del total de los trabajadores encuestados, el 70.1% (310) de los trabajadores del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, son de género masculino y 29.9% (132) son de género femenino.

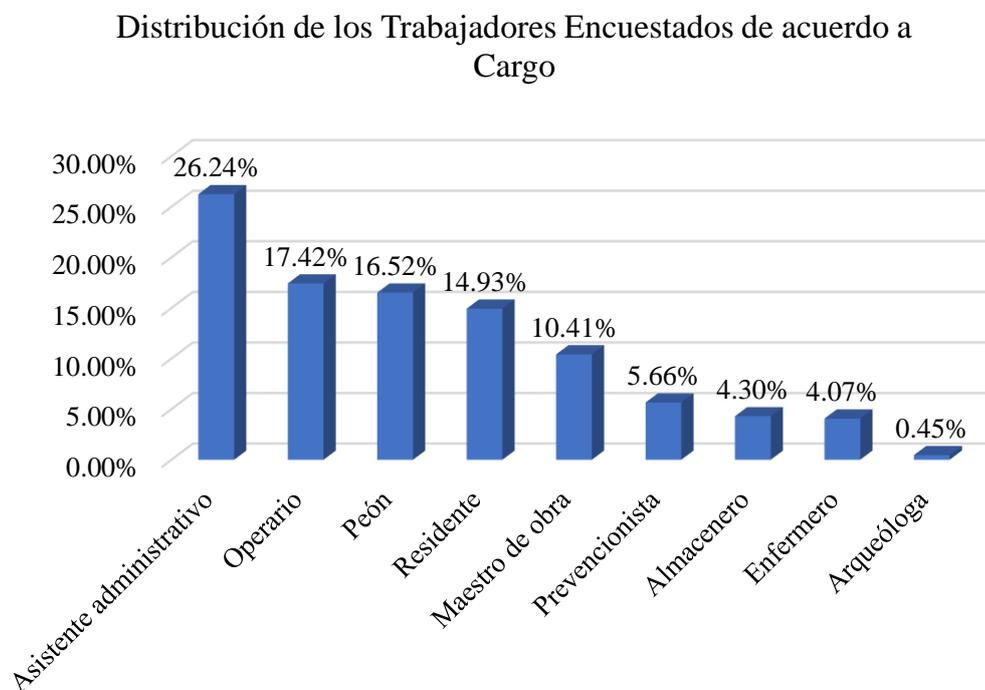
Tabla 13

Cargo de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.

Cargo de los trabajadores	N	%
Asistente administrativo	116	26.24%
Operario	77	17.42%
Peón	73	16.52%
Residente	66	14.93%
Maestro de obra	46	10.41%
Prevencionista	25	5.66%
Almacenero	19	4.30%
Enfermero	18	4.07%
Arqueóloga	2	0.45%
Total	442	100.00%

Figura 11

Cargo de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.



Del total de los encuestados, la mayoría de los trabajadores del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, tienen de cargo asistente administrativo (26.24%), seguido de operario (17.42%), peón (16.52%), residente (14.93%), maestro de obra (10.41%), prevencionista (5.66%), almacenero (4.30%), enfermero (4.07%) y Arqueóloga (0.45%).

4.3.1 Emociones Cognitivas y Percepción del Liderazgo

Del total de los encuestados, el 69.1% (260) de los trabajadores del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, presentan unas Emociones Cognitivas buenas, el 24.5% (92) presentan unas Emociones Cognitivas regulares y 6.4% (24) presentan muy buenas Emociones Cognitivas.

Tabla 14

Emociones Cognitivas de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.

Emociones Cognitivas	N	%
Muy malo	0	0.0%
Malo	0	0.0%
Regular	92	24.5%
Bueno	260	69.1%
Muy bueno	24	6.4%
Total	376	100.0%

Figura 12

Emociones Cognitivas de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.

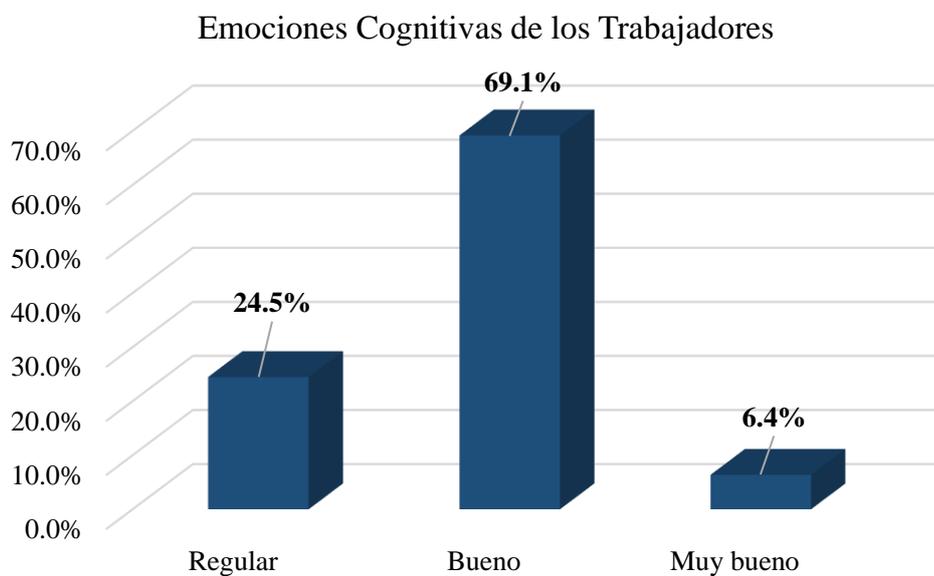


Tabla 15

Dimensiones de Emociones Cognitivas de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.

Dimensiones	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Implicación vital	0	0.0%	9	2.4%	170	45.2%	177	47.1%	20	5.3%	376	100.0%
Negatividad	1	0.3%	27	7.2%	171	45.5%	137	36.4%	40	10.6%	376	100.0%
Discordancia	0	0.0%	24	6.4%	201	53.5%	143	38.0%	8	2.1%	376	100.0%
Evitación	0	0.0%	2	0.5%	83	22.1%	227	60.4%	64	17.0%	376	100.0%
Defensividad	0	0.0%	9	2.4%	68	18.1%	233	62.0%	66	17.6%	376	100.0%
Atribución externa	0	0.0%	5	1.3%	165	43.9%	183	48.7%	23	6.1%	376	100.0%
Operatividad	0	0.0%	19	5.1%	139	37.0%	185	49.2%	33	8.8%	376	100.0%
Optimización positivizarte	0	0.0%	4	1.1%	48	12.8%	224	59.6%	100	26.6%	376	100.0%
Optimización preparatoria	0	0.0%	4	1.1%	86	22.9%	211	56.1%	75	19.9%	376	100.0%
Optimización auto potenciadora	0	0.0%	19	5.1%	188	50.0%	140	37.2%	29	7.7%	376	100.0%

La dimensión Implicación Vital muestra, el 47.1% (177) de los trabajadores del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, presentan una implicancia vital buena, el 54.2% (170) regular, 5.3% (20) muy buena y solo el 2.4% (9) malo. Respecto a la dimensión negatividad muestra, el 45.5% (171) de los trabajadores presentan una negatividad regular, el 36.4% (137) buena, 10.6% (40) muy buena, 7.2% (27) malo y solo el 0.3% (1) muy malo. Asimismo, la dimensión discordancia muestra, el 53.5% (201) de los trabajadores presentan una discordancia regular, el 38.0% (143) buena, 6.4% (24) malo y solo el 2.1% (8) muy bueno y la dimensión evitación muestra, el 60.4% (227) de los trabajadores

presentan una evitación buena, el 22.1% (83) regular, 17.0% (64) muy buena, y solo el 0.5% (2) malo.

La dimensión defensividad muestra, el 62.0% (233) de los trabajadores del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, presentan una defensividad buena, el 18.1% (68) regular, 17.6% (66) muy buena y solo el 2.4% (9) malo. Respecto a la dimensión atribución externa muestra, el 48.7% (183) de los trabajadores presentan una atribución externa buena, el 43.9% (165) regular, 6.1% (23) muy buena y solo el 1.3% (5) malo. Asimismo, la dimensión operatividad muestra, el 49.2% (185) de los trabajadores presentan una operatividad buena, el 37.0% (139) regular, 8.8% (33) muy bueno y el 5.1% (19) malo y la dimensión optimización positivarte, el 59.6% (224) de los trabajadores presentan una optimización positiva buena, el 26.6% (100) muy bueno, 12.8% (64) regular, y solo el 1.1% (4) malo.

La dimensión optimización preparatoria muestra, el 56.1% (211) de los trabajadores del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, presentan una optimización preparatoria buena, el 22.9% (86) regular, 19.9% (75) muy buena y solo el 1.1% (4) malo y la dimensión optimización auto potenciadora muestra, el 50.0% (188) de los trabajadores presentan una optimización auto potenciadora regular, el 37.2% (140) buena, 7.7% (29) muy buena y el 5.1% (19) malo.

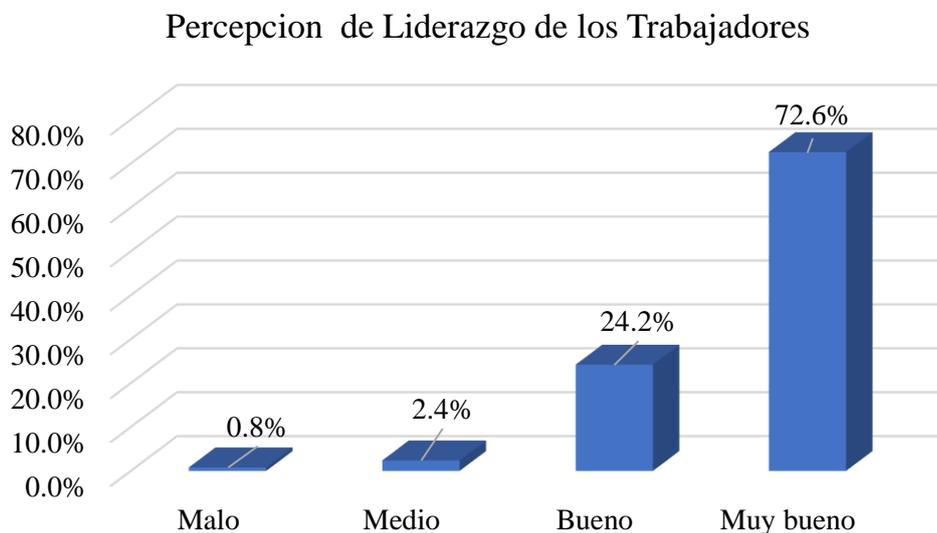
Tabla 16

Percepción de liderazgo de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.

Percepción de liderazgo	N	%
Malo	3	0.8%
Medio	9	2.4%
Bueno	91	24.2%
Muy bueno	273	72.6%
Total	376	100.0%

Figura 13

Percepción de Liderazgo de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.



Del total de los encuestados, el 72.6% (273) de los trabajadores del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, presentan una percepción de liderazgo muy buena, el 24.2% (91) presentan una percepción de liderazgo bueno, 2.4% (9) presentan una percepción de liderazgo medio y 0.8% (3) presentan una percepción de liderazgo malo.

Tabla 17

Dimensiones de Percepción de Liderazgo de los Trabajadores del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.

Dimensiones	Muy malo		Malo		Medio		Bueno		Muy bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
La relación jefe-subordinado	0	0.0%	6	1.6%	15	4.0%	94	25.0%	261	69.4%	376	100%
Clima de comunicación	0	0.0%	9	2.4%	11	2.9%	75	19.9%	281	74.7%	376	100%
Bienestar	1	0.3%	6	1.6%	23	6.1%	294	78.2%	52	13.8%	376	100%
Compromiso	0	0.0%	2	0.5%	18	4.8%	89	23.7%	267	71.0%	376	100%

La dimensión relación jefe-subordinado muestra que el 69.4% (261) de los trabajadores del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, presentan una relación jefe-subordinado muy buena, el 25.0% (94) bueno, 4.0% (15) medio y solo el 1.6% (6) malo. Respecto a la dimensión clima de comunicación muestra, el 74.7% (281) de los trabajadores presentan un clima de comunicación muy bueno, el 19.9% (75) bueno, 2.9% (11) regular y 2.4% (9) malo. Asimismo, la dimensión bienestar muestra, el 78.2% (294) de los trabajadores presentan un bienestar bueno, el 13.8% (52) buena, 6.1% (23) medio, el 1.6% (6) malo y solo el 0.3% (1) muy malo y la dimensión compromiso muestra, el 71.0% (267) de los trabajadores presentan un compromiso muy bueno, el 23.7% (89) bueno, 4.8% (18) medio, y solo el 0.5% (2) malo.

4.3.2 Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional

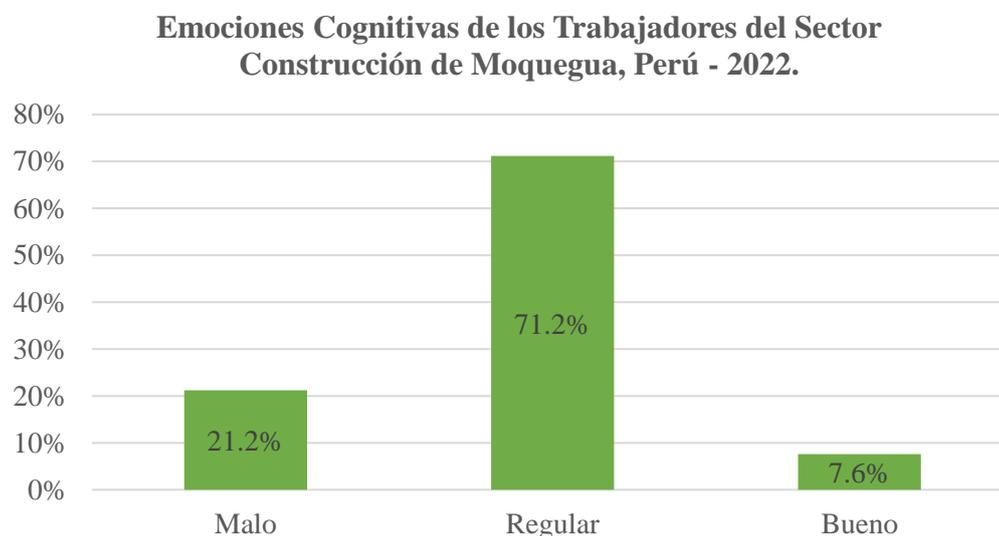
Tabla 18

Emociones Cognitivas de los Trabajadores Residentes del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.

Emociones Cognitivas	N	%
Muy malo	0	0.0%
Malo	14	21.2%
Regular	47	71.2%
Bueno	5	7.6%
Muy bueno	0	0.0%
Total	66	100.0%

Figura 14

Emociones Cognitivas de los Trabajadores Residentes del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.



Del total de los encuestados, el 71.2% (47) de los trabajadores residentes del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, presentan unas Emociones Cognitivas regulares, el 21.2% (14) presentan unas Emociones Cognitivas malas y 7.6% (5) presentan buenas Emociones Cognitivas.

La dimensión implicación vital muestra, el 42.4% (28) de los trabajadores residentes del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, presentan una implicancia vital buena y regular, el 9.1% (6) muy buena y el 6.1% (4) malo. Respecto a la dimensión negatividad muestra, el 39.4% (26) de los trabajadores presentan una negatividad buena, el 36.4% (24) regular, 13.6% (9) muy buena y el 10.6% (7) malo. Asimismo, la dimensión discordancia muestra, el 48.5% (32) de los trabajadores presentan una discordancia regular, el 39.4% (26) buena, 6.1% (4) malo, el 4.5% (3) muy bueno y solo el 1.5% (1) muy malo y la dimensión evitación muestra, el 37.9% (25) de los trabajadores presentan una evitación buena, el 31.8% (21) muy bueno y el 30.3% (20) regular.

Tabla 19

Dimensiones de las Emociones Cognitivas de los Trabajadores Residentes del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.

Dimensión	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Implicación vital	0	0.0%	4	6.1%	28	42.4%	28	42.4%	6	9.1%	66	100.0%
Negatividad	0	0.0%	7	10.6%	24	36.4%	26	39.4%	9	13.6%	66	100.0%
Discordancia	1	1.5%	4	6.1%	32	48.5%	26	39.4%	3	4.5%	66	100.0%
Evitación	0	0.0%	0	0.0%	20	30.3%	25	37.9%	21	31.8%	66	100.0%
Defensividad	0	0.0%	2	3.0%	18	27.3%	34	51.5%	12	18.2%	66	100.0%
Atribución externa	0	0.0%	2	3.0%	27	40.9%	36	54.5%	1	1.5%	66	100.0%
Operatividad	0	0.0%	10	15.2%	29	43.9%	24	36.4%	3	4.5%	66	100.0%
Optimización positivizarte	0	0.0%	3	4.5%	12	18.2%	42	63.6%	9	13.6%	66	100.0%
Optimización preparatoria	0	0.0%	3	4.5%	16	24.2%	34	51.5%	13	19.7%	66	100.0%
Optimización auto potenciadora	1	1.5%	6	9.1%	31	47.0%	20	30.3%	8	12.1%	66	100.0%

La dimensión defensividad muestra, el 51.5% (34) de los trabajadores residentes del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, presentan una defensividad buena, el 27.3% (18) regular, 18.2% (12) muy buena y el 3.0% (2) malo. Respecto a la dimensión atribución externa muestra, el 54.5% (36) de los trabajadores presentan una atribución externa buena, el 40.9% (27) regular, 3.0% (2) malo y el 1.5% (1) muy bueno. Asimismo, la dimensión operatividad muestra, el 43.9% (29) de los trabajadores presentan una operatividad regular, el 36.4% (24) bueno, 15.2% (10) malo y el 4.5% (3) muy bueno y la dimensión optimización positivizarte, el 63.6% (42) de los trabajadores presentan una optimización positiva buena, el 18.2% (12) regular, 13.6% (9) muy bueno, y el 4.5% (3) malo.

La dimensión optimización preparatoria muestra, el 51.5% (34) de los trabajadores residentes del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, presentan una optimización preparatoria buena, el 24.2% (16) regular, 19.7% (13) muy buena y el 4.5% (3) malo y la dimensión optimización auto potenciadora muestra, el 47.0% (31) de los trabajadores presentan una optimización auto potenciadora regular, el 30.3% (20) buena, 12.1% (8) muy buena, el 9.1% (6) malo y el 1.5% (1) muy malo, aquí se da respuesta al objetivo específico del literal c) de manera descriptiva se da la respuesta a la hipótesis específica c).

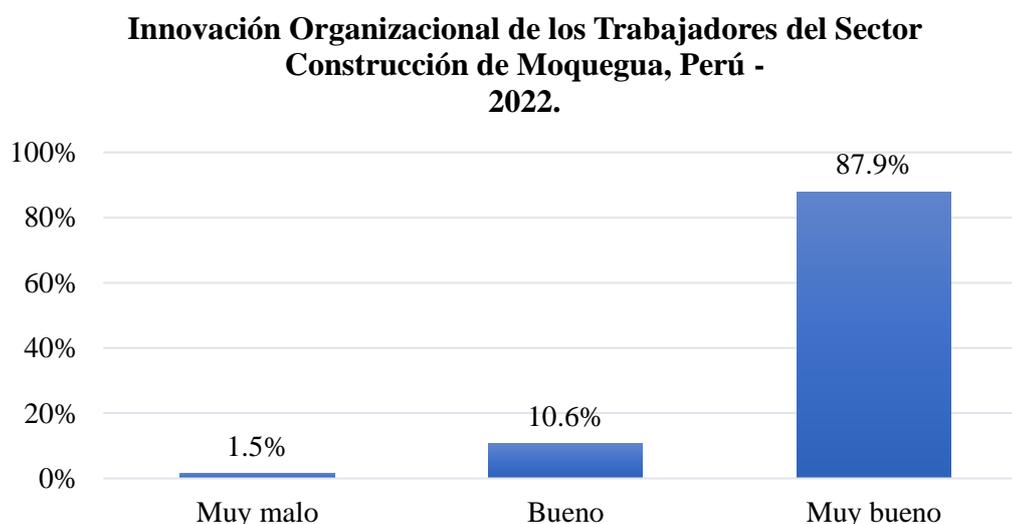
Tabla 20

Innovación Organizacional de los Trabajadores Residentes del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.

Innovación Organizacional	N	%
Muy malo	1	1.5%
Malo	0	0.0%
Regular	0	0.0%
Bueno	7	10.6%
Muy bueno	58	87.9%
Total	66	100.0%

Figura 15

Innovación Organizacional de los Trabajadores Residentes del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.



Del total de los encuestados, el 87.9% (58) de los trabajadores residentes del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, presentan una Innovación Organizacional muy bueno, el 10.6% (7) presentan una innovación de organización bueno y 1.5% (1) presentan una innovación de organización muy malo.

Tabla 21

Dimensiones de Innovación Organizacional de los Trabajadores Residentes del Sector Construcción de los Gobiernos Locales y Central de Moquegua, Perú, 2022.

Dimensiones	Muy malo		Malo		Medio		Bueno		Muy bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Visión	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	15	22.7%	50	75.8%	66	100.0%
Seguridad Participativa	1	1.5%	0	0.0%	2	3.0%	5	7.6%	58	87.9%	66	100.0%
Apoyo a la innovación	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	15	22.7%	50	75.8%	66	100.0%
Orientación de la tarea	1	1.5%	0	0.0%	1	1.5%	13	19.7%	51	77.3%	66	100.0%
Costo	1	1.5%	0	0.0%	6	9.1%	16	24.2%	43	65.2%	66	100.0%
Tiempo	1	1.5%	0	0.0%	3	4.5%	14	21.2%	48	72.7%	66	100.0%

La dimensión Visión muestra, el 75.8% (50) de los trabajadores residentes del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, presentan una visión muy buena, el 22.7% (15) bueno y solo el 1.5% (1) muy malo. Respecto a la dimensión seguridad participativa muestra, el 87.9% (58) de los trabajadores presentan una seguridad participativa muy bueno, el 7.6% (5) bueno, 3.0% (2) regular y 1.5% (1) muy malo y la dimensión apoyo a la innovación muestra, el 75.8% (50) de los trabajadores presentan un apoyo a la innovación muy bueno, el 22.7% (15) bueno, 1.5% (1) regular y el 1.5% (1) muy malo.

La dimensión orientación de la tarea muestra, el 77.3% (51) de los trabajadores residentes del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, Perú, 2022, presentan una orientación de la tarea muy buena, el 19.7% (13) bueno y el 1.5% (1) regular y muy malo. Respecto a la dimensión costo

muestra, el 65.2% (43) de los trabajadores presentan un costo muy bueno, el 24.2% (16) bueno, 9.1% (6) regular y 1.5% (1) muy malo y la dimensión tiempo muestra, el 72.7% (48) de los trabajadores presentan un tiempo de trabajo muy bueno, el 21.2% (14) bueno, 4.5% (3) regular y el 1.5% (1) muy malo.

4.4 Prueba Estadística

4.4.1 Emociones Cognitivas y Percepción del Liderazgo

4.4.1.1 Prueba de Normalidad

H1: Los datos analizados no siguen una distribución normal

Ho: Los datos analizados siguen una distribución normal

Tabla 22

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Emociones Cognitivas	0.390	376	0.000
Implicación vital	0.284	376	0.000
Negatividad	0.266	376	0.000
Discordancia	0.313	376	0.000
Evitación	0.312	376	0.000
Defensividad	0.327	376	0.000
Atribución externa	0.289	376	0.000
Operatividad	0.283	376	0.000
Optimización positivizarte	0.305	376	0.000
Optimización preparatoria	0.290	376	0.000
Optimización auto potenciadora	0.299	376	0.000
Percepción de liderazgo	0.439	376	0.000
La relación jefe- subordinado	0.416	376	0.000
Clima de comunicación	0.441	376	0.000
Bienestar	0.392	376	0.000
Compromiso	0.431	376	0.000

En la Tabla 22 presentada se puede observar que las variables y sus dimensiones no se encuentran distribuidas de forma normal, ello se denota a partir de que el p- valor es menor a 0,05. Por lo que se puede afirmar que las variables de investigación no es un parámetro para el cual se pueda hacer uso del indicador que expresa el coeficiente de correlación del Rho de Spearman.

Tabla 23

Correlación de las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo del Sector Construcción para los Gobiernos Locales y Central en Moquegua, Perú en el año 2022.

			Emociones Cognitivas	Percepción de liderazgo
Rho de Spearman	Emociones Cognitivas	Coefficiente de correlación	1.000	0.118*
		Sig. (bilateral)		0.022
		N	376	376
	Percepción de liderazgo	Coefficiente de correlación	0.118*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.022	
		N	376	376

Como se muestra en la Tabla 23, el análisis de la prueba del Rho de Spearman denota una significancia bilateral (p - valor= 0.022) menor que 0.05 y un índice de correlación positivo muy bajo de 0.118, confirmando que existe relación significativa entre las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022. Por otro lado, se condice que existe una vinculación directamente proporcional, vale decir, que cuando mayor son las Emociones Cognitivas, mayor será la Percepción de Liderazgo de los trabajadores, este resultado es parte de la hipótesis específica b) procederemos a analizar sus dimensiones para un estudio más profundo.

Tabla 24

Correlación de las Emociones Cognitivas y las Dimensiones de la Percepción del Liderazgo del Sector Construcción para los Gobiernos Locales y Central en Moquegua, Perú en el año 2022.

		Emociones Cognitivas	
Rho de Spearman	La relación jefe-subordinado	Coefficiente de correlación	-0.023
		Sig. (bilateral)	0.652
		N	376
	Clima de comunicación	Coefficiente de correlación	0.102*
		Sig. (bilateral)	0.047
		N	376
	Bienestar	Coefficiente de correlación	0.157**
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	376
	Compromiso	Coefficiente de correlación	0.088
		Sig. (bilateral)	0.088
		N	376

El análisis de la prueba del Rho de Spearman denota que las dimensiones clima de comunicación y bienestar de la variable percepción de liderazgo existe una relación significativa entre la variable Emociones Cognitivas del trabajador del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022. Por otro lado, se muestra que las dimensiones relación jefe- subordinado y compromiso no se relacionan con las Emociones Cognitivas, con esta tabla damos respuesta a la hipótesis específica b) del proyecto de investigación.

4.4.2 Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional

4.4.2.1 Prueba de Normalidad

H1: Los datos analizados no siguen una distribución normal

H0: Los datos analizados siguen una distribución normal

Tabla 25*Prueba de normalidad entre Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional*

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Emociones Cognitivas	0.391	66	0.000
Implicación vital	0.252	66	0.000
Negatividad	0.225	66	0.000
Discordancia	0.263	66	0.000
Evitación	0.211	66	0.000
Defensividad	0.277	66	0.000
Atribución externa	0.341	66	0.000
Operatividad	0.241	66	0.000
Optimización positivizarte	0.350	66	0.000
Optimización preparatoria	0.281	66	0.000
Optimización auto potenciadora	0.261	66	0.000
Innovación Organizacional	0.494	66	0.000
Visión	0.435	66	0.000
Seguridad Participativa	0.500	66	0.000
Apoyo a la innovación	0.435	66	0.000
Orientación de la tarea	0.444	66	0.000
Costo	0.382	66	0.000
Tiempo	0.422	66	0.000

En la Tabla 25 se puede observar que las variables sus dimensiones no se encuentran distribuidas de forma normal, ello se denota a partir de que el p- valor es menor a 0,05. Por lo que se puede afirmar que las variables de investigación no es un parámetro para el cual se pueda hacer uso del indicador que expresa el coeficiente de correlación del Rho de Spearman.

Tabla 26

Correlación de las Emociones Cognitivas y la Innovación Organizacional del Sector Construcción para los Gobiernos Locales y Central en Moquegua, Perú en el Año 2022.

Correlaciones				
		Emociones Cognitivas	Innovación Organizacional	
Rho de Spearman	Emociones Cognitivas	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	-0.018	
		N	66	
	Innovación Organizacional	Coeficiente de correlación	-0.018	1.000
		Sig. (bilateral)	0.884	0.884
		N	66	66

Como se muestra en la Tabla 26, el análisis de la prueba del Rho de Spearman denota una significancia bilateral (p - valor= 0.884) mayor que 0.05 y un índice de correlación negativo muy bajo de 0.018, confirmando que no existe relación significativa entre las Emociones Cognitivas y la Innovación de Organización del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022, con esta tabla damos respuesta a la hipótesis específica del literal a) pero analizaremos sus dimensiones para una mejor comprensión.

La Tabla 27 muestra el análisis de la prueba del Rho de Spearman. Este denota que las dimensiones de la variable innovación de organización no se relaciona significativamente con la variable Emociones Cognitivas del trabajador del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022, aquí damos un alcance más profundo de la investigación relacionado al literal a).

Tabla 27

Correlación de las Emociones Cognitivas y las Dimensiones de Innovación de Organización del Sector Construcción para los Gobiernos Locales y Central en Moquegua, Perú en el Año 2022.

		Emociones Cognitivas	
Rho de Spearman	Visión	Coeficiente de correlación	0.042
		Sig. (bilateral)	0.736
		N	66
	Seguridad Participativa	Coeficiente de correlación	-0.021
		Sig. (bilateral)	0.866
		N	66
	Apoyo a la innovación	Coeficiente de correlación	-0.158
		Sig. (bilateral)	0.206
		N	66
	Orientación de la tarea	Coeficiente de correlación	0.051
		Sig. (bilateral)	0.687
		N	66
	Costo	Coeficiente de correlación	0.174
		Sig. (bilateral)	0.162
		N	66
Tiempo	Coeficiente de correlación	0.011	
	Sig. (bilateral)	0.930	
	N	66	

4.5 Comprobación de Hipótesis

4.5.1 Prueba de Hipótesis General

4.5.1.1 Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional

Ho: No existe una relación significativa entre las Emociones Cognitivas y la Innovación Organizacional del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022.

H1: Existe una relación significativa entre las Emociones Cognitivas y la Innovación Organizacional del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022.

Tabla 28

Prueba de Correlación de Spearman para Emociones Cognitivas e Innovación Organizacional

Rho de Spearman	Valor
Coefficiente de correlación	-0.018
Sig. (bilateral)	0.884
N	66

Siendo p-valor el valor de la probabilidad y α el nivel de significancia se deduce que:

- Se rechaza la hipótesis nula si el p-valor $\leq \alpha$.
- Se acepta la hipótesis nula si el p-valor $> \alpha$
- $\alpha=0.05$

Se obtiene que p-valor 0.884 es mayor que $\alpha=0.05$, por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis nula por lo que a un nivel de significancia de 0.884 se infiere que no existe una relación significativa entre las Emociones Cognitivas y la Innovación Organizacional del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022, esto da respuesta a la parte de la hipótesis general de la investigación vinculando la variable emociones cognitivas e innovación organizacional.

4.5.1.2 Emociones Cognitivas y Percepción de Liderazgo

Ho: No existe una relación significativa entre las Emociones Cognitivas y la percepción del liderazgo del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022.

H1: Existe una relación significativa entre las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022.

Tabla 29

Prueba de Correlación de Spearman para Emociones Cognitivas y Percepción de Liderazgo

Rho de Spearman	Valor
Coefficiente de correlación	0.118*
Sig. (bilateral)	0.022
N	376

Siendo p-valor el valor de la probabilidad y α el nivel de significancia se deduce que:

- Se rechaza la hipótesis nula si el p-valor $\leq \alpha$.
- Se acepta la hipótesis nula si el p-valor $> \alpha$
- $\alpha=0.05$

Se obtiene que p-valor 0.022 es menor que $\alpha=0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula por lo que a un nivel de significancia de 0.022 se infiere que existe una relación significativa entre las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022, con esta relación se puede culminar la respuesta de la parte de la hipótesis general de la investigación a consecuencia que tiene tres variables.

4.6 Discusión de Resultados

En este estudio se determinó que existe relación significativa entre las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo, aunque con una relación débil. Este hallazgo concuerda con los de Wu y Wu (2019), en tanto estos autores determinaron

que las emociones (positivas y negativas) del liderazgo influyen en las emociones (positivas y negativas, respectivamente) del trabajador y que indirectamente las emociones positivas del líder promueven conductas innovadoras en los empleados que generan la Innovación Organizacional. Esto indica que las Emociones Cognitivas de los empleados influirían en las interacciones Líder-Empleado. Es más, esto estaría en línea con los hallazgos de Jia et al. (2018) que determinan una relación positiva entre el liderazgo que toma en cuenta las necesidades intrínsecas de los empleados, a través de una relación Líder-empleado basada en la confianza y el llamado a los valores de la organización, lo que a su vez mejoraría la capacidad de los empleados para adoptar conductas innovadoras.

Se encontró también que el Clima de Comunicación y Bienestar de la variable Percepción de Liderazgo tiene una relación significativa con la variable Emociones Cognitivas lo que coincide con los hallazgos obtenidos por Hamdoun et al. (2018), en tanto que las organizaciones que promueven la comunicación interdepartamental y el intercambio de conocimiento e ideas entre empleados generan condiciones propicias para la Innovación Organizacional.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

PRIMERA: Se determinó que existe relación significativa entre las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022 (p valor= 0.022). Asimismo, se dedujo una relación muy baja entre las variables en estudio (Rho Spearman= - 0.118). El 69.1% (260) de los trabajadores presentan unas Emociones Cognitivas buenas, el 24.5% (92) regular y el 6.4% (24) muy buenas. También, el 72.6% (273) de los trabajadores presentan una Percepción de Liderazgo muy buena, el 24. 2% (91) bueno, el 2.4% (9) liderazgo medio y el 0.8% (3) malo. Así mismo los obreros de construcción civil tienen emociones cognitivas buenas teniendo como mayores virtudes en las dimensiones de optimización positiva, optimización preparatoria, operatividad y evitación dimensiones indispensables para el desarrollo de los proyectos; para las dimensiones negatividad se encuentra en un rango regular que es lo óptimo para contar con mecanismo de prudencia y cautela que sirve para anticipar el peligro, fracaso, desconsideración malas intenciones; sin embargo la emoción implicancia vital cuenta con una variabilidad de respuestas de bueno a regular esta dimensión es la que expresa el compromiso de la persona para lo cual se debe de reforzar el incremento de esta dimensiona por el bien de los proyectos; lo que permite que la precepción del liderazgo a pesar de que tiene una relación muy baja son condiciones del régimen de construcción civil el cual tiene un contexto similar a la milicia por lo que se ha encontrado un hallazgo interesantes en el liderazgo.

SEGUNDA: Se determinó que no existe relación significativa entre las Emociones Cognitivas y la Innovación Organizacional del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022 (p valor= 0.884). A su vez, se dedujo una relación negativa muy débil entre las variables en estudio (Rho Spearman= 0.018). El 71.2% (47) de los trabajadores residentes presentan unas Emociones Cognitivas regulares, el 21.2% malo y el 7.6% (5) muy malo.

Además, el 87.9% (58) de los trabajadores presentan una Innovación Organizacional muy buena, el 10.6% (7) buena y 1.5% (1) muy mala. Así mismo los residentes de obra y responsables de mantenimiento emociones cognitivas regulares hallazgo que permite analizar las dimensiones de operatividad y implicancia las cuales presentan niveles regulares y estas están relacionadas en como la persona lleva sus actividades formalmente y el comportamiento de su vida, sus actitudes, expresa el compromiso personal, sentido del propósito, responsabilidad y proactividad, conexión emocional, satisfacción y bienestar, desarrollo personal; sin embargo la dimensión atribuciones externas en un rango de respuestas bueno lo que indica que los responsables tienen las cualidades para desarrollar la innovación organizacional en sus proyectos.

TERCERA: Se determinó también que las dimensiones Clima de Comunicación y Bienestar de la variable Percepción de Liderazgo tienen una relación significativa con la variable Emociones Cognitivas del trabajador del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022. Por otro lado, se muestra que las dimensiones Relación Jefe-Subordinado y Compromiso no se relacionan con las Emociones Cognitivas, demostrando que el tipo de liderazgo en los proyectos de construcción civil no se relaciona con las emociones cognitivas.

CUARTA: Se determinó que las dimensiones de la variable dependiente Innovación Organizacional no se relacionan significativamente con las Emociones Cognitivas del trabajador del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022.

5.2 Recomendaciones

PRIMERA: A los funcionarios, personal administrativo, supervisores, jefes de proyectos y directivos del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, mantener un clima adecuado con un alto nivel de Percepción de Liderazgo y adecuadas Emociones Cognitivas con el fin de sentar las condiciones propicias para generar comportamientos y procesos de Innovación Organizacional. La presencia de altos niveles de apoyo a la innovación, un ambiente que considere los aportes y opiniones de los trabajadores (seguridad participativa) y un alto grado de orientación a la tarea se pueden dar gracias a altos niveles de Percepción de Liderazgo y niveles regulares de Emociones Cognitivas. Las alternativas propuestas consisten en desarrollar programas de capacitación en liderazgo para gerentes y supervisores, enfocados en habilidades como comunicación efectiva, manejo de conflictos, coaching y mentoreo, etc., a fin de mejorar su percepción de liderazgo.

SEGUNDA: A los funcionarios, personal administrativo, supervisores, jefes de proyectos y directivos del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, que para tener mayores niveles de Innovación Organizacional las estrategias deben enfocarse en los factores que conforman la Percepción del Liderazgo manteniendo niveles regulares de Emociones Cognitivas en el personal. Debido a la baja relación entre Emociones Cognitivas e Innovación, es preferible que las estrategias se centren en la Percepción del Liderazgo en tanto contar con altos niveles de Emociones Cognitivas no es requisito para contar con buenos niveles de Innovación en las dimensiones evaluadas. Dado que los niveles de innovación percibidos son buenos, se sugiere incorporar mediciones de innovación en los objetivos de desempeño de áreas y empleados, así como reconocer y premiar contribuciones innovadoras que se vienen dando.

TERCERA: A los funcionarios, personal administrativo, supervisores, jefes de proyectos y directivos del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, que en cuanto a Percepción del liderazgo los factores más importantes para facilitar y promover la Innovación organizacional son el Clima de

Comunicación y el Bienestar. El interés por los empleados y decisiones justas en torno a estos, junto con un ambiente que promueve la comunicación son las mejores estrategias para generar conductas y procesos innovadores. Para lograrlo, se plantea implementar encuestas periódicas de clima laboral para monitorear la percepción de liderazgo y bienestar de los empleados, para así usar esta información para desarrollar planes de mejora. Asimismo, se sugiere mantener políticas y prácticas de recursos humanos para asegurar un trato justo, transparente y consistente hacia los empleados, por ejemplo, en procesos de contratación, evaluación de desempeño, ascensos, etc.

CUARTA: A los funcionarios, personal administrativo, supervisores, jefes de proyectos y directivos del sector construcción de los gobiernos locales y central de Moquegua, se recomienda que establezcan estrategias para la Innovación que se enfoquen principalmente en el bienestar del personal, un ambiente receptivo a las opiniones y, aunque en menor medida, en las relaciones entre los jefes y empleados, así como el compromiso con la entidad. Si bien las Emociones Cognitivas no tienen una influencia directa, estas se manifestaron en el nivel regular, por lo que no se debe dejar de lado un adecuado nivel de inteligencia emocional en el personal de este sector. Para mantener niveles adecuados de Emociones Cognitivas se pueden desarrollar programas para mejorar las habilidades socioemocionales de los empleados, por ejemplo, a través de talleres, coaching, etc.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2020). Relationship between Organizational Climate and Innovation Capability in New Technology-Based Firms. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(2), 28.
doi:10.3390/joitmc6020028
- Anderson, N. y West, M. (1994). *The Team Climate Inventory: Manual and User Guide*. Windsor, Berks: ASE Press.
- Anderson, N., y West, M. (1996). The Team Climate Inventory: Development of the TCI and its applications in Teambuilding for innovativeness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 53–66.
doi:10.1080/13594329608414840
- Antino, M., Gil, F., Martí, M., Barrasa, A., y Borzillo, S. (2014). Desarrollo y validación de una versión española del Team Climate Inventory: un análisis de invariancia factorial. *Anales de Psicología*, 30(2).
<https://doi.org/10.6018/analesps.30.2.154011>
- Apsalone, M. (2018). Effects of Organizational Culture on Organizational Innovation in Small Businesses. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, (9) 1, 41-45. doi:10.18178/ijtef.2018.9.1.586
- Arias, J., Villasís M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2),201-206.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arranz, N., Arroyabe, M., Li, J., y de Arroyabe, J. (2019). An integrated model of organisational innovation and firm performance: Generation, persistence and complementarity. *Journal of Business Research*, 105, 270–282.
doi:10.1016/j.jbusres.2019.08.018

- Ávila, H. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Edición electrónica. Cuauhtémoc (Chihuahua), Instituto Tecnológico de Cd. Cuauhtémoc. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/index.htm>
- Azar, G., & Ciabuchi, F. (2017). Organizational Innovation, Technological Innovation, and Export Performance: The Effects of Innovation Radicalness and Extensiveness. *International Business Review*, 26, 324-336. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2016.09.002>
- Back, M., Küfner, A., Dufner, M., Gerlach, T., Rauthmann, J., y Denissen, J. (2013). Narcissistic admiration and rivalry: Disentangling the bright and dark sides of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(6), 1013–1037. <https://doi.org/10.1037/a0034431>.
- Balog, M. y Demidova, S. (2021). Human Capital Development in the Context of the Fourth Industrial Revolution. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 666(6), 062120. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/666/6/062120>
- Baregheh, A., Rowley, J. and Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation", *Management Decision*, 47 (8), 1323-1339. <https://doi.org/10.1108/00251740910984578>.
- Barker, R. (2001). The Nature of Leadership. *Human Relations*, 54(4), 469–494. doi:10.1177/0018726701544004
- Bass, B. (1991). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S).

- Birkinshaw, J., Hamel, G. y Mol, M. (2008). Management innovation. *Academy of Management Review*, 33(4), 825-845, <https://doi.org/10.5465/AMR.2008.34421969>
- Braun, S., Aydin, N., Frey, D., y Peus, C. (2018). Leader narcissism predicts malicious envy and supervisor-targeted counterproductive work behavior: Evidence from field and experimental research. *Journal of Business Ethics*, 151, 725–741. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3224-5>
- Boada, J., de Diego, R., de Llanos, E., y Vigil, A. (2011). Versión breve en español del Team Climate Inventory (TCI-14): desarrollo y propiedades psicométricas. *Psicothema*, 23(2), 308–313. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3627763>
- Bos, A. y Veenendaal, A. (2017). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–23. doi:10.1080/09585192.2017.1380680
- Bowyer C. (1992). In Praise of the Cognitive Emotions by Israel Scheffler. *The Educational Forum*, 56(2), 199-201, doi:10.1080/00131729209335196.
- Bunge, M. (1982). *Diferencias entre ciencia básica y ciencia aplicada*. El País, 18, 19 y 20 de junio
- Cainelli, G., Evangelista, R., & Savona, M. (2006). Innovation and economic performance in services: a firm-level analysis. *Cambridge journal of economics*, 30(3), 435-458, doi.org/10.1093/cje/bei067
- Carrera, H. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas*, 23, 187-210. <https://idus.us.es/handle/11441/36261>

- Castro, A., y Nader, M. (2010). Teorías implícitas del liderazgo, LMX y bienestar laboral: generalización de un modelo teórico. *Revista de Psicología*, 28(2), 227-258. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337829515002>
- Castro, A. (2008). Teorías implícitas del liderazgo, calidad de la relación entre líder y seguidor (LMX-intercambio líder/seguidor) y satisfacción. *Anuario de Psicología*, 39(3), 333-350. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97021031003>
- Chatzoglou, P., y Chatzoudes, D. (2018). The role of innovation in building competitive advantages: an empirical investigation. *European Journal of Innovation Management*, 21(1), 44–69. doi:10.1108/ejim-02-2017-0015
- Chonchol, J. (1998). Impacto de la globalización en las sociedades latinoamericanas: ¿que hacer frente a ello? *Estudios Avanzados*, 12(34), 163–186. <https://doi.org/10.1590/s0103-40141998000300020>
- Clark, J. (2009). Relations of homology between higher cognitive emotions and basic emotions. *Biology y Philosophy*, 25(1), 75–94. doi:10.1007/s10539-009-9170-1
- Correa, C., Yepes, V. y Pellicer, E. (2007). Factores determinantes y propuesta para la gestión de la innovación en las empresas constructoras. *Revista Ingeniería de Construcción*, 22(1), 5-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50732007000100001>
- Da Costa, J.C.N., Camargo, S.M., y otros dos autores, The Role of Marketing Capabilities, Absorptive Capacity, and Innovation Performance, *Marketing Intelligence & Planning*, 36(4), 410-424 (2018), <https://doi.org/10.1108/MIP-11-2017-0312>
- Dabic, M., Svarc, J., & González-Loureiro, M. (2018). Entrepreneurial universities in innovation-seeking countries: challenges and opportunities.

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=uZJUDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Dabic+et+al.,+2018&ots=axTZH4iZ1b&sig=rkKhZoY3zcjT6s_O_ZuaSzhemQU#v=onepage&q=Dabic%20et%20al.%2C%202018&f=false

Damanpour, F. (1996). Organizational complexity and innovation: Developing and testing multiple contingency models. *Management Science*, 42(5), 693-716. <https://doi.org/10.1287/mnsc.42.5.693>

Damanpour, F., y Aravind, D. (2012). Managerial Innovation: Conceptions, Processes and Antecedents. *Management and Organization Review*, 8(02), 423–454. doi:10.1111/j.1740-8784.2011.00233.x

Damanpour, F. (2014). Footnotes to research on management innovation. *Organization Studies*, 35 (9), 1265-1285, doi.org/10.1177/0170840614539312

De la Rosa, M. y Carmona, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*,(26),112-132. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43315587006>

Duan, J., Bao, C., Huang, C., y Brinsfield, C. (2018). Authoritarian leadership and employee silence in China. *Journal of Management and Organization*, 24(1), 62-80. doi:10.1017/jmo.2016.61

Eftekhari N. and Bogers M. (2015), Open for entrepreneurship: how open innovation can foster new venture creation. *Creativity and Innovation Management*, 24(4), 574-584. <https://doi.org/10.1111/caim.12136>

Eisenberger, R.; Armeli, S.; Rexwinkel, B.; Lynch, P. y Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, nº 1, p. 42-51. doi: 10.1037/0021-9010.86.1.42

- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T., Gonzalez, M. (2010). Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 95, 1085-1103. <https://doi.org/10.1037/a0020858>
- Eisenberger, R.; Huntington, R.; Hutchison, S. y Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Elqadri, Z. M., Priyono, P., Suci, R. P., & Chandra, T. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*, 8(10). <https://doi.org/10.5539/ies.v8n10p183>
- Fehn, T., y Schütz, A. (2020). What You Get is What You See: Other-Rated but not Self-Rated Leaders' Narcissistic Rivalry Affects Followers Negatively. *Journal of Business Ethics*, 174(3), 549–566. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04604-3>
- Fernandes A., M., Vasconcelos G. y Dobelin, S. (2018), Literature on organizational innovation: past and future, *Innovation y Management Review*, 15(1), 2-19. doi.org/10.1108/INMR-01-2018-001
- Frijda, N., y Parrott, W. (2011). *Basic Emotions or Ur-Emotions? Emotion Review*, 3(4), 406–415. [doi:10.1177/1754073911410742](https://doi.org/10.1177/1754073911410742)
- Ghio R. y Badcuñán R. (2006), Innovación tecnológica en la construcción ahora es cuando. *Revista Ingeniería de Construcción*. 21(3); 207- 218. <https://www.ricuc.cl/index.php/ric/article/view/360/302>
- González, M.; Vila, M. y Schiuma, G. (2005). Knowledge and sustained competitive advantage: How do services firms compete? *Investigaciones*

Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 21, 55–57.
<https://doi.org/10.1016/j.iedee.2015.03.001>

Guo, L., Decoster, S., Babalola, M., De Schutter, L., Garba, O., y Riisla, K. (2018). Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence. *Journal of Business Research*, 92, 219–230.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.034>

Hamdoun, M., Jabbour, C. J. C., & Othman, H. B. (2018). Knowledge transfer and organizational innovation: Impacts of quality and environmental management. *Journal Of Cleaner Production*, 193, 759-770.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.05.031>

Hartmann A. (2006), The context of innovation management in construction firms. *Construction Management and Economics*. 24(6), 567-578.
<https://doi.org/10.1080/01446190600790629>

Hernández-Guanir, P. (2006). Inteligencia Emocional y Moldes Mentales en la Explicación del Bienestar Subjetivo. *Ansiedad y Estrés*. 12, (2-3), 151-166.

Hernández-Guanir, P. (2010). *Manual MOLDES*. Madrid. TEA Ediciones.

Hernández-Guanir, P. (2010a). Moldes mentales y su relación con el rendimiento en un curso en línea. *Revista Iberoamericana de Educación*. 52(1), 1-8.
 doi:10.35362/rie5211808.

Hernández-Guanir, P. (2010b). *Moldes: test de estrategias cognitivo-emocionales: manual*. Tea Ediciones.

Hernández, J., Tobón, S., y Vázquez, J. (2014). Estudio conceptual de la docencia socioformativa. *Ra Ximhai*, 10(5), 89-101.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134006.pdf>

- Hernández, P. (2000). El Bienestar Subjetivo, un Marco para la Psicología y la Educación (I). *Revista Orientación Educacional*, 23 y 24, 49-60
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2016). *Administración: Un Enfoque basado en Competencias*. Editorial Thomson. 7° Edición.
- Hollen, R. M., Van Den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2013). The role of management innovation in enabling technological process innovation: An inter-organizational perspective. *European Management Review*, 10(1), 35-50. doi.org/10.1111/emre.12003
- Homans, G. C. (1958). Human Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, Vol. 63, n° 6, p. 597-606. <http://www.jstor.org/stable/2772990>
- Houston, J., Jackson, C., Gilliotte, P. (2020). Team Climate Inventory (TCI). En: Zeigler-Hill, V., Shackelford, T.K. (eds) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham. doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_90
- Hunt, S. (2020). La Formación de la Economía Peruana. Distribución y crecimiento en la historia del Perú y América Latina. *Pontificia Universidad Católica del Perú*. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/libros/2020/la-formacion-de-la-economia-peruana.pdf>
- Isaksen, S. G., & Ekvall, G. (2010). Managing for innovation: The two faces of tension in creative climates. *Creativity and Innovation Management*, 19(2), 73–88. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00558.x>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over

- 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Griffiths P. (2003). Basic Emotions, Complex Emotions, Machiavellian Emotions. En Hatzimoysis A. (ed) *Philosophy and the Emotions*. Cambridge University Press, 39–67. <https://doi.org/10.1017/S1358246100007888>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- González, I. B., Melo, N. A. P., & Limón, M. L. S. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios gerenciales*, 31(134), 8-19. doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003
- Guo, L., Decoster, S., Babalola, M. T., De Schutter, L., Garba, O. A., & Riisla, K. (2018). Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence. *Journal of Business Research*, 92, 219-230. doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.034
- Jia, X., Chen, J., Mei, L., & Wu, Q. (2018). How leadership matters in organizational innovation: a perspective of openness. *Management Decision*, 56(1), 6-25, doi.org/10.1108/MD-04-2017-0415
- Judge, T. A., y Bono, J. E. (2001). Relations of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92.

- Judge, T., LePine, J., y Rich, B. (2006). Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 762–776. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.762>.
- Kahn, K. B. (2018). Understanding innovation. *Business Horizons*, 61(3), 453–460. doi:10.1016/j.bushor.2018.01.011
- Kaye, H. (2010). *Cognitive Psychology*. Open University.
- Kivimäki, M., Kuk, G., Elovaino, M., Thomson, L., Kalliomäki-Levanto, T. y Heikkilä, A. (1997). The Team Climate Inventory (TCI) – four or five factors? Testing the structure of TCI in samples of low and high complexity jobs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 375-389. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00655.x>
- Lawler, E. (1989). With HR help all managers can practice high-involvement management. *Personnel*, April, p. 26-31.
- Lazarus, R., Kanner, A. D., y Folkman, S. (1980). Emotions: A Cognitive–Phenomenological Analysis. *Theories of Emotion*, 189–217. doi:10.1016/b978-0-12-558701-3.50014-4
- Li, H., Zhao, T., Li, C., & Pang, X. (2023). Linking visionary leadership with employee creativity: Perceived organizational support as a mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 51(1), 1-8, <https://doi.org/10.2224/sbp.12098>
- Liden, R. C.; Sparrow, R. T. y Wayne, S. J. (1997). Leader-member exchange theory: the past and potential for the future. *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 15, p. 47-119.

https://www.researchgate.net/publication/232504779_Leader-member_exchange_theory_The_past_and_potential_for_the_future

Loo, R. y Loewen, P. (2002). A confirmatory factor-analytic and psychometric examination of the team climate inventory - Full and short versions. *Small Group Research*, 33, 254-265.
<https://doi.org/10.1177/104649640203300205>

Looise, K. L. y Riemsdijk, M. (2004). Innovating Organizations and HRM: A conceptual Framework. *Management revue*, 15(3).
<https://www.jstor.org/stable/41783474>

Ma, L., y Fu, H. (2020). Exploring the influence of project complexity on the mega construction project success: A qualitative comparative analysis (QCA) method. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(9), 2429–2449. <https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2019-0679>

Mathieu, J., Maynard, M., Rapp, T. y Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34, 410-451.
<https://doi.org/10.1177/01492063083160>

Mathisen, G., Einarsen, S., Jørstad, K. y Brønnick, K. (2004). Climate for work group creativity and innovation: Norwegian validation of the team climate inventory (TCI). *Scandinavian Journal of Psychology*, 45, 383–392.
doi:10.1111/j.1467-9450.2004.00420.x

Martin, R., Guillaume, Y., Thomas, G., Lee, A., y Epitropaki, O. (2015). Leader-Member Exchange (LMX) and Performance: A Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology*, 69(1), 67–121. doi:10.1111/peps.12100

Mejía, A., Bravo, Mario, y Montoya-Serrano, Arturo. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11.

Recuperado, de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextpid=S1815-59362013000100002ylnq=esytlng=es.

Ministerio de Economía y Finanzas (s.f.). Ministerio de Economía y Finanzas. Actualización del formato N° 12-B para el registro de la cartera de inversiones del programa multianual de inversiones 2022 – 2024. https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/novedades/2021/Comunicado-Actualizacion_del_Formato_12-B.pdf

Morcillo, P. (2007). *Cultura e innovación empresarial – La conexión perfecta*. Thompson.

Molero, F., Cuadrado, I., Navas, M., y Morales, J. (2007). Relations and effects of transformational leadership: A comparative analysis with traditional leadership styles. *The Spanish Journal of Psychology*, 10, 358-368. doi:10.1017/S1138741600006624

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.

Musawir, A., Serra, C., Zwikael, O., y Ali, I. (2017). Project governance, Benefit management, and project success: Towards a framework for supporting organizational strategy implementation. *International Journal of Project Management*, 35(8), 1658–1672. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.07.007>

Oatley K. y Johnson, P. (2014), Cognitive approaches to emotions. *Trends in Cognitive Sciences*. 18(3), 134-140. 10.1016/j.tics.2013.12.004.

- Oatley K. y Johnson, P. (2011) Basic emotions in social relationships, reasoning, and psychological illnesses. *Emotion Review*. 3, 424–433. <https://doi.org/10.1177/1754073911410738>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2005). *Oslo manual: guidelines for collecting and interpreting innovation data*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264013100-en>.
- Ortony, A., Clore, G., y Collins, A. (2022). *The Cognitive Structure of Emotions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pan, J., Zheng, X., Xu, H., Li, J., y Lam, C. K. (2021). What if my coworker builds a better LMX? The roles of envy and coworker pride for the relationships of LMX social comparison with learning and undermining. *Journal of Organizational Behavior*, 42(9), 1144–1167. <https://doi.org/10.1002/job.2549>
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal Of Organizational Behavior*, 26(4), 379-408. <https://doi.org/10.1002/job.312>
- Pérez, S. (2012) Emociones dentro de las Organizaciones. Go Tools: Herramientas de Gestión Organizacional. Recuperado el 31 de agosto 2016 de http://gotools.blogspot.cl/2012/05/emociones-dentro-de-las-organizaciones_09.html
- Perilla, L. y Enciso, E. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, (11), 5-22[fecha de Consulta 1 de septiembre de 2022]. ISSN: 0123-9155. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79801102>

- Perilla, R. B., & Gonzalez, M. B. (2021). La Innovación organizacional examinada desde las teorías del diseño, el cambio, la cognición y aprendizaje organizacionales. *Revista Espacios*, 42(02), 84-100. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n02p08>
- Popescu, M., y Stoica, I. (2015). EQ – The Key to Success in the Context of Knowledge Economy and Business Environment. *Quality - Access to Success*, 16(3), 195–199. doi:10.13140/RG.2.2.20038.63040
- Qiang, Q. (2022). How Knowledge Sharing Affects Business Model Innovation: An Empirical Study from the Perspective of Ambidextrous Organizational Learning. *Sustainability* 2022, 14, 6157. <https://doi.org/10.3390/su14106157>
- Ragazzoni, P., Baiardi, P., Zotti, A., Anderson, N. y West, M. (2002). Research note: Italian validation of the team climate inventory: a measure of team climate for innovation. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 325-336. <https://doi.org/10.1108/02683940210428128>
- Revunova, S., Vlasenko, V., y Bukreev, A. (2017). Modeling the sustainable development of innovation in transport construction based on the communication approach. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 90, 012164. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/90/1/012164>
- Rhoades, L.; Eisenberger, R. y Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, (5), 825-836. doi:10.1037/0021-9010.86.5.825
- Robbins, P. (2009). *The Cambridge handbook of situated cognition*. Cambridge University Press.
- Río-Cortina, Jorge L. Del, Acosta-Mesa, Raúl E., Santis-Puche, María A., & Machado-Licona, Jhorquis. (2022). The mediating effect of innovation

between human talent management and organizational performance. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20. *Comportamiento organizacional*. México: D.F. Editorial Pearson, <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013Robbins>.

Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological Review*, 110(1), 145–172. doi:10.1037/0033-295x.110.1.145

Sánchez, J. y Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, 11(4),161-170. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596010>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Bussines Suport

Sánchez, J., Lanero, A., Yurrebaso, A., y Tejero, B. (2007). Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional. *Psicothema*, 19, 218-224. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719206>

Santamaría, G. (2019). Megaprojects, development and competitiveness: Building the infrastructure for globalization and neoliberalism. *Athens Journal of Social Science*, 6, 263–290. <https://cupdf.com/document/megaprojects-development-and-competitiveness-building-distinct-relationships.html?page=1>

Seaden, G., Guolla, M., Doutriaux, J. y Nash, J. (2003). Strategic decisions and innovation in construction. *Construction Management and Economics*, 21(6), 603-612. <https://doi.org/10.1080/0144619032000134138>

Sethibe, T. G. (2018). TOWARDS a COMPREHENSIVE MODEL ON THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLES, ORGANISATIONAL CLIMATE, INNOVATION AND

ORGANISATIONAL PERFORMANCE. *International Journal Of Innovation Management*, 22(02), 1850021.
<https://doi.org/10.1142/s1363919618500214>

Sethibe, T.; Steyn, R. (2018) Organizational climate, innovation and performance: A systematic review. *J. Entrep. Innov. Emerg. Econ.* 2018, 2, 161–174.
doi.org/10.1177/2393957516646287

Shanker, R.; Bhanugopan, R.; van der Heijden, B.I.J.M.; Farrell, M. Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *J. Vocat. Behav.* 2017, 100, 67–77.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>

Shkoler, O., Rabenu, E., Tabak, F., & Lebron, M. J. (2019). Leader- and Team-Member Exchanges and Their Relationships with Organizational and Interpersonal Counterproductive Work Behaviors: Moderation by Envy and Group Size in Israel and USA. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones/Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 145-156. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a19>

Silenzi, M. (2019). El rol de las emociones a la hora de resolver el problema del marco ¿Emociones de tipo cognitivas y/o perspectivas? *Estudios de Filosofía*, (59),65-95. <https://doi.org/10.17533/udea.ef.n59a04>

Stinglhamber, F., Caesens, G., Chalmagne, B., Demoulin, S., y Maurage, P. (2021). Leader–member exchange and organizational dehumanization: The role of supervisor’s organizational embodiment. *European Management Journal*, 39(6), 745–754. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.006>

Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Hanin, D., y De Zanet, F. (2015). The influence of transformational leadership on followers’ affective commitment: The role of perceived organizational support and supervisor’s

organizational embodiment. *Career Development International*, 20, 583e603. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2014-0158>

Supo Condori J. (2014). Seminarios de investigación científica. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>

Su, Z., Chen, J., y Wang, D. (2018). Organisational structure and managerial innovation: the mediating effect of cross-functional integration. *Technology Analysis y Strategic Management*, 1–13. doi:10.1080/09537325.2018.1495324

Teece, D.; Pisano, G. The dynamic capabilities of firms: An introduction. *Ind. Corp. Chang.* 1994, 3, 537–556. <https://doi.org/10.1093/icc/3.3.537-a>

Torrecillas A., Rodríguez-Mateo H., Díaz-Negrín M. y Luján I. (2016). Valor Predictivo de los Moldes de la Mente sobre los Factores de Personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD Revista de Psicología*. 1(2), 295-306. 10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.301

Valdés, C. (2008). Cambio organizacional en las empresas. Recuperado el 31 de agosto 2016 de <http://www.gestiopolis.com/cambio-organizacional-empresas/>

Van de Ven, A. H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32, 590-607. <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.5.590>

Van den Hooff, B. y De Ridder, J. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 8, nº 6, p. 117-130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>

- Vara, A. (2012). Desde la idea a la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. (3ra ed.). Lima: USMP.
- Vossoughinia, H., Salari, M., Mokhtari Amirmajdi, E., Saadatnia, H., Abedini, S., Shariati, A., Shariati, M. y Khosravi Khorashad, A. (2014). An epidemiological study of gastroesophageal reflux disease and related risk factors in urban population of Mashhad. *Iran Red Crescent Med. J.*, 16(12):e15832,. doi: 10.5812/ircmj.15832
- Walpole, R. y Myers, R. (1996). *Probabilidad y Estadística*. 4. ed. Ciudad de México, McGraw-Hill.
- West, M.A. y Farr. J. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behavior*, 4, 15-30.
- Whelpley, C. E., y McDaniel, M. A. (2016). Self-esteem and counterproductive work behaviors: A systematic review. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 850–863. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2014-0008>.
- Wright, P.; Dunford, B. y Snell, S. (2001). Human resources and the resource based view for the firm. *Journal of Management*, 27(6), 701–721. <http://doi.org/10.1177/014920630102700607>
- Wu, T.-J., & Wu, Y. J. (2019). Innovative work behaviors, employee engagement, and surface acting: A delineation of supervisor-employee emotional contagion effects. *Management Decision*, 57(11), 3200–3216. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2018-0196>
- Xie, L., Ju, T., y Xia, B. (2021). Institutional pressures and megaproject social responsibility behavior: A conditional process model. *Buildings*, 11(4), 140. <https://doi.org/10.3390/buildings11040140>

- Yiend, J. (2004). *Cognition, Emotion and Psychopathology: Theoretical, empirical and clinical direction*. Cambridge University Press
- Yob, I. (1997). The Cognitive Emotions and Emotional Cognitions. *Studies in Philosophy and Education*, 16(1/2), 43–57. doi:10.1023/a:1004990702983
- Young, S. (2021). *Strategies of authoritarian survival and dissensus in Southeast Asia: Weak men versus strongmen*. Palgrave Macmillan, Singapore: Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-33-6112-6>
- Zaman, U. (2020). Examining the effect of xenophobia on “transnational” mega construction project (MCP) success: Moderating role of transformational leadership and high-performance work (HPW) practices. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(5), 1119–1143. <https://doi.org/10.1108/ECAM-05-2019-0227>
- Zaman, U., Florez, L., Khwaja, M. G., Abbasi, S., y Qureshi, M. G. (2021). Exploring the critical nexus between authoritarian leadership, project team member’s silence and multi-dimensional success in a state-owned mega construction project. *International Journal of Project Management*, 39(8), 873–886. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2021.10.007>
- Zaman, U., Nawaz, S., Tariq, S., y Humayoun, A. A. (2020). Linking transformational leadership and “multi-dimensions” of project success: Moderating effects of Project flexibility and project visibility using PLS-SEM. *International Journal of Managing Projects in Business*, 13(1), 103–127. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-10-2018-0210>
- Zhang, Y., Gao, P., Zhang, J., y Lu, L. (2020). Effect of authoritarian leadership on user resistance to change: Evidence from IS project implementation in China. *Industrial Management y Data Systems*, 120(10), 1813–1834. <https://doi.org/10.1108/IMDS-11-2019-0619>.

Zhu, F., Wang, L., Yu, M., Müller, R. y Sun, X. (2019). Transformational leadership and project team members' silence: the mediating role of feeling trusted. *International Journal of Managing Projects in Business*, 12(4), 845-868. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2018-0090>

APÉNDICES

APÉNDICE 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo (LMX) como Instrumento para el Impulso de la Innovación Organizacional en el Sector Construcción para los Gobiernos Locales y Central Moquegua, Perú, 2022.”

<p>Problema General Principal ¿Cómo se relaciona las Emociones Cognitivas y la Percepción del Liderazgo en la Innovación Organizacional en el sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el 2022?</p> <p>Problemas Secundarios</p> <p>a. ¿Qué relación existe entre las Emociones Cognitivas y la Innovación Organizacional en el sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022?</p> <p>b. ¿Cómo dependen las dimensiones estudiadas de la Percepción del Liderazgo (Clima de Comunicación, Bienestar, Relación Jefe-Subordinado y Compromiso) en las Emociones Cognitivas del personal del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022?</p> <p>c. ¿En qué medida se relaciona la Innovación Organizacional con las diez dimensiones analizadas de las Emociones Cognitivas en el sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022?</p>	<p>Objetivos</p> <p>Objetivo General Demostrar cómo las Emociones Cognitivas y Percepción del Liderazgo se relacionan con la Innovación Organizacional en el sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022, mediante el uso de técnicas de investigación cuantitativas.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Hallar la relación que tienen las Emociones Cognitivas en la Innovación Organizacional en el contexto del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022.</p> <p>b. Identificar la conexión de las cuatro dimensiones de Percepción del Liderazgo (Clima de Comunicación, Bienestar, Relación Jefe-Subordinado y Compromiso) en las Emociones Cognitivas de los trabajadores del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022.</p> <p>c. Evaluar el nivel de las diez dimensiones de las Emociones Cognitivas en la Innovación Organizacional en el sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022.</p>	<p>Marco Teórico Conceptual.</p> <p>Antecedentes de la Investigación No existen otras investigaciones que lo hayan relacionado las tres variables, se considera que el estudio que estoy realizando, reúne las condiciones metodológicas y temáticas suficientes para ser considerado como una investigación</p> <p>Emociones Cognitivas. – Es la comprobación en la investigación cómo los contenidos del pensamiento son importantes, pero más aún lo eran los pensamientos o el modo de expresarlos según la experiencia del ser humano investigado.</p> <p>Liderazgo. - El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.</p> <p>Percepción del Liderazgo (LMX). – La o el informante percibe el liderazgo como una función y a la vez como un atributo y una capacidad del líder. Considera que es una capacidad porque implica el ejercicio de habilidades, lo asocia con la capacidad del sujeto (líder) para convencer o para lograr que un colectivo docente alcance las metas institucionales.</p> <p>Innovación Organizacional. La innovación organizacional es la implementación de cambios en los productos, los servicios, los procesos y los aspectos administrativos de la organización y en este estudio se descompone en dos dimensiones: la innovación técnica y la innovación administrativa.</p> <p>Sector Construcción. - El sector construcción en Perú es una de las actividades económicas más importantes del país. Como industria de la construcción se entiende no sólo la actividad de los constructores, sino también desde los profesionales proyectistas hasta los productores de insumos para la construcción.</p> <p>Productividad. - Es un indicador económico que nos permite calcular y evaluar la capacidad que tiene la empresa de utilizar sus recursos disponibles para producir bienes o servicios rentables.</p>	<p>Hipótesis.</p> <p>Hipótesis General Las Emociones Cognitivas y la Percepción de Liderazgo por parte de los trabajadores del sector construcción, se relacionan de manera significativa con mayores niveles de Innovación Organizacional reportados en dicho sector. Específicamente, se plantea que los trabajadores del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en 2022, que presenten Emociones Cognitivas buenas o muy buenas, así como una Percepción de Liderazgo de sus superiores como bueno o muy bueno, manifestarán o reportarán también mayores comportamientos o procesos innovadores en sus respectivas organizaciones</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a. Existe una relación poco significativa o débil entre las Emociones Cognitivas de los trabajadores del sector construcción y su percepción de la Innovación Organizacional en los gobiernos locales y central de la región Moquegua en Perú durante el año 2022, esto de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman entre estas variables.</p> <p>b. Existe una relación significativa entre las dimensiones de Clima de Comunicación y Bienestar, Relación Jefe-subordinado y Compromiso de la variable Percepción de Liderazgo en las Emociones Cognitivas de los trabajadores en el sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú, en el año 2022.</p> <p>c. La variable dependiente Innovación Organizacional tiene un impacto positivo con las diez dimensiones de la variable Emociones Cognitivas del trabajador del sector construcción para los gobiernos locales y central en Moquegua, Perú en el año 2022.</p>	<p>Variables e Indicadores Para demostrar y comprobar la hipótesis anteriormente formulada, la operacionalizamos, determinando las variables e indicadores que a continuación se mencionan:</p> <p>Variable X = Variable Independiente: Emociones Cognitivas</p> <p>Indicadores:</p> <table border="0"> <tr><td>Implicación vital</td><td>x1</td></tr> <tr><td>Negatividad</td><td>x2</td></tr> <tr><td>Discordancia</td><td>x3</td></tr> <tr><td>Evitación</td><td>x4</td></tr> <tr><td>Defensividad</td><td>x5</td></tr> <tr><td>Atribución externa</td><td>x6</td></tr> <tr><td>Operatividad</td><td>x7</td></tr> <tr><td>Optimización positivizante</td><td>x8</td></tr> <tr><td>Optimización preparatoria</td><td>x9</td></tr> <tr><td>Optimización auto potenciadora</td><td>x10</td></tr> </table> <p>Variable Y = Variable Independiente: Percepción del Liderazgo LMX</p> <p>Indicadores:</p> <table border="0"> <tr><td>La Relación Jefe-subordinado (Leader Member Exchange, LMX)</td><td>y1</td></tr> <tr><td>Clima de comunicación</td><td>y2</td></tr> <tr><td>Bienestar</td><td>y3</td></tr> <tr><td>Compromiso</td><td>y4</td></tr> </table> <p>Variable Z = Variable Dependiente: Innovación Organizacional</p> <p>Indicadores:</p> <table border="0"> <tr><td>Visión</td><td>z1</td></tr> <tr><td>Seguridad Participativa</td><td>z2</td></tr> <tr><td>Apoyo a la innovación</td><td>z3</td></tr> <tr><td>Orientación de la tarea</td><td>z4</td></tr> <tr><td>Costo</td><td>z5</td></tr> <tr><td>Tiempo</td><td>z6</td></tr> </table>	Implicación vital	x1	Negatividad	x2	Discordancia	x3	Evitación	x4	Defensividad	x5	Atribución externa	x6	Operatividad	x7	Optimización positivizante	x8	Optimización preparatoria	x9	Optimización auto potenciadora	x10	La Relación Jefe-subordinado (Leader Member Exchange, LMX)	y1	Clima de comunicación	y2	Bienestar	y3	Compromiso	y4	Visión	z1	Seguridad Participativa	z2	Apoyo a la innovación	z3	Orientación de la tarea	z4	Costo	z5	Tiempo	z6	<p>Metodología</p> <p>Tipo de Investigación Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una Investigación Básica Transversal.</p> <p>Nivel de la Investigación De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio correlacionales.</p> <p>Método de la Investigación Durante el proceso de investigación para demostrar y comprobar la hipótesis se aplicó el método cuantitativo. Se determinó la fuerza de las asociaciones o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para inferir en una población.</p> <p>Diseño de la Investigación: No Experimental</p> <p>Muestreo Se tiene un universo de 68 proyectos y 49 mantenimientos distribuidos en una zona geográfica de sierra y costa. Muestreo no probabilístico - Intencional. La muestra consta de 53 proyectos y 18 mantenimientos, las personas encuestadas deben oscilar entre 9 a 12 personas por proyecto y mantenimiento</p> <p>Técnicas Encuesta y Entrevista.</p> <p>Instrumentos Cuestionarios.</p>
Implicación vital	x1																																												
Negatividad	x2																																												
Discordancia	x3																																												
Evitación	x4																																												
Defensividad	x5																																												
Atribución externa	x6																																												
Operatividad	x7																																												
Optimización positivizante	x8																																												
Optimización preparatoria	x9																																												
Optimización auto potenciadora	x10																																												
La Relación Jefe-subordinado (Leader Member Exchange, LMX)	y1																																												
Clima de comunicación	y2																																												
Bienestar	y3																																												
Compromiso	y4																																												
Visión	z1																																												
Seguridad Participativa	z2																																												
Apoyo a la innovación	z3																																												
Orientación de la tarea	z4																																												
Costo	z5																																												
Tiempo	z6																																												

APÉNDICE 02: INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACION CON FINES
ACADEMICOS CON LA TESIS DE INVESTIGACION:

"Las emociones cognitivas como instrumento para el impulso de la innovación organizacional y la percepción del liderazgo en el sector construcción para los gobiernos locales de la región Moquegua-Perú - 2022."

Investigación realizada al personal operativo de obras y mantenimientos para la determinación de la relación jefe – empleado en los gobiernos locales de la región Moquegua, 2022

ESTIMADO SEÑOR(A):

Nos encontramos realizando un estudio, respecto la relación con el superior inmediato para comprender las actitudes y comportamientos de los empleados, así como su percepción del clima de comunicación y el bienestar existentes en la misma en las proyectos y mantenimientos ejecutados por los gobiernos locales; por ello hemos elaborado estas preguntas para saber su opinión.

Por favor, evalúe su percepción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada pregunta.

Le pedimos que indique, principalmente en las cuestiones en las que su valoración esta parametrada de 1 (muy en desacuerdo) al 5 (muy de acuerdo). Los motivos de la misma (*).

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma para los puntos 1.1

Muy desacuerdo	en	Algo desacuerdo	en	Ni una cosa ni la otra	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1		2		3	4	5

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE LÍDER Y COLABORADOR

LMX (Graen y uhl-bien, 1995)					
LMX1. ¿Puede usted saber lo satisfecho/a que está su jefe con su trabajo?	1	2	3	4	5
LMX2. ¿Concuerda como su jefe comprende sus problemas y necesidades en el trabajo?	1	2	3	4	5
LMX3. ¿Coincide usted en la valoración que le da su jefe respecto a su potencial?	1	2	3	4	5
LMX4. Independientemente de la autoridad formal que tenga su jefe, ¿qué tan de acuerdo cree usted que estaría su jefe de usar su poder para ayudarle con la resolución de sus problemas en el trabajo?	1	2	3	4	5
LMX5. De nuevo, independientemente de la autoridad formal con la que cuente su jefe, ¿qué tan de acuerdo cree usted que estaría su jefe en ayudarlo y daría la cara por usted, aunque ello pudiera perjudicarlo?	1	2	3	4	5
LMX6. Tengo la suficiente confianza en mi jefe como para defender y justificar sus decisiones si él no estuviera presente para hacerlo.	1	2	3	4	5
LMX7. En general, ¿la relación que lleva en el trabajo con su jefe es muy buena?	1	2	3	4	5

Clima de comunicación: communication satisfaction questionnaire (downs y hazen, 1977)					
CC1. Con la comunicación en esta empresa se motiva y estimula la consecución de los objetivos	1	2	3	4	5
CC2. Las personas en esta Entidad tienen grandes habilidades como comunicadores	1	2	3	4	5
CC3. La comunicación en esta empresa hace que me identifique con ella o me sienta una parte importante de la misma	1	2	3	4	5
CC4. Recibo a tiempo la información que necesito para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
CC5. Los conflictos se gestionan convenientemente a través de los canales de comunicación adecuados	1	2	3	4	5

Bienestar: organizational climate measure (Patterson et al., 2005)					
B1. Esta organización se preocupa por sus empleados	1	2	3	4	5
B2. Esta entidad trata de ser justa en sus decisiones respecto a sus empleados	1	2	3	4	5
B3. Esta organización presta poca atención a los intereses de los empleados	1	2	3	4	5
B4. Esta entidad trata de cuidar a sus empleados	1	2	3	4	5

APÉNDICE 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN Ate - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Romero Cueva, Yoner Jaime
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Administración
- 1.3. Profesión: Licenciado en Sociología
- 1.4. Institución donde labora: UPN
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: **Cuestionario relación entre líder y colaborador**.....
- 1.7. Autor del instrumento: **Mg. Fabrizio Del Carpio Delgado**.....
- 1.8. Programa de postgrado: **Doctorado en Administración**.....

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					5
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				4	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					5
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				4	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					5
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				4	
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN Ave - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones:

- 1.- En la matriz de consistencia (parte metodológica) cambiar la palabra método de investigación por enfoque de investigación, ya que los metodos son otros no lo cualitativo y cuantitativo- revisar a Rut Vieytes.
- 2.- En la matriz de consistencia (parte de variables e indicadores) en la parte de Variables independiente dice: Emociones Comitivas- debe decir Emociones Cognitivas.
- 3.- En el cuestionario LMX (Graen y yhl-bien,2995) Revisar redacción, items LMX3 debe sumar coma despues de la palabra concuerda con su jefe, ...
- 4.- En el cuestionario LMX (Graen y yhl-bien,2995) en el items LMX7 debe evitar los jerundios en la redacción, borrar la palabra MUY.
- 5.- En Bienestar: organizational climate measur. Cambiar la palabra ESTA por LA.

2

Tacna, 18 de diciembre de 2021



Dr. Yoner Jaime Romero Cueva
 DNI: 43825055

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fe - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): Vera Barrios Bertha Silvana
- 1.2. Grado Académico: Doctor En Filosofía Con Orientación En Arquitectura Y Asuntos Urbanos.
- 1.3. Profesión: Ingeniero Arquitecto
- 1.4. Institución donde labora: UNAM
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario relación entre líder y colaborador.....
- 1.7. Autor del Instrumento: ...Mg. Fabrizio Del Carpio Delgado.....
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Administración.....

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL		30				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fe - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

- 3.3. Observaciones: Me parece que su principal ventaja es la originalidad en los aspectos de pertinencia, viabilidad y originalidad, ya que antes no se ha aplicado un instrumento de medición de esa consistencia

Tacna,


 Firmado digitalmente por
 YERA BARRIOS
 Bertha Silvana PAU
 20449347148 xch
 Fecha: 2022.01.16
 06:12:25 -05'00'

 Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fue - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Yasmina Ramírez Sobalvarro
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Gestión
- 1.3. Profesión: Administradora de Empresas
- 1.4. Institución donde labora: IDEOS
- 1.5. Cargo que desempeña: Asesora
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario relación entre líder y colaborador.....
- 1.7. Autor del instrumento: ...Mg. Fabrizio Del Carpio Delgado.....
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Administración.....

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN Pv - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

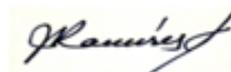
3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: FAVORABLE x DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: Tratar de ajustar el uso de un mismo término si va a utilizar empresa o entidad sería mejor un mismo término

Tacna,



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): MENDIETA ANCASI ANA CRISTINA
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Administración.
- 1.3. Profesión: Ingeniero Administración de empresas
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Tecnología Nacional Facultad Regional Tucumán
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario relación entre líder y colaborador.....
- 1.7. Autor del instrumento: ...Mg. Fabrizio Del Carpio Delgado.....
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Administración.....

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 28
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

- 3.3. Observaciones: _____
- _____
- _____
- _____

2

Tacna,



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Casavilca Maldonado, Edmundo Rafael
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Contabilidad y Finanzas
- 1.3. Profesión: Ingeniero Industrial
- 1.4. Institución donde labora: ESPG UPT
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario relación entre líder y colaborador.....
- 1.7. Autor del instrumento: ...Mg. Fabrizio Del Carpio Delgado.....
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Administración.....

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				x	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				x	
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN IVE - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

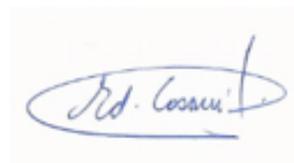
3.1. Valoración total cuantitativa: _____

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna,



Firma

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Análisis de confiabilidad del instrumento que mide el LIDERAZGO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,983	25

Fuente: Elaboración Propia

El resultado obtenido en el análisis de confiabilidad del instrumento arroja un valor del estadígrafo de 0.983 en su consistencia esto demuestra que este instrumento tiene una confiabilidad **EXCELENTE** y por lo tanto puede ser aplicado para recoger los datos y proceder con el análisis estadístico.

Confiabilidad	Valores
Inaceptable	0.01 a 0.49
Pobre	0.50 a 0.59
Cuestionable	0.60 a 0.69
Aceptable	0.70 a 0.79
Bueno	0.80 a 0.89
Excelente	≥ 0.90

DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de total de elemento

	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
1	85,12	494,527	,734	,982
2	84,84	495,473	,811	,982
3	85,00	493,250	,842	,982
4	85,32	494,810	,833	,982
5	84,88	488,277	,896	,981
6	85,12	494,527	,734	,982
7	84,88	498,527	,803	,982
8	84,92	490,743	,870	,982
9	85,32	494,810	,833	,982
10	84,88	488,277	,896	,981
11	85,12	494,527	,734	,982

12	84,88	498,527	,803	,982
13	84,88	489,527	,870	,982
14	85,36	494,240	,823	,982
15	84,84	488,807	,923	,981
16	85,20	497,000	,714	,983
17	84,80	496,000	,841	,982
18	84,84	490,557	,855	,982
19	85,32	494,810	,833	,982
20	84,84	488,807	,923	,981
21	85,20	497,000	,714	,983
22	84,84	497,307	,803	,982
23	84,88	491,777	,853	,982
24	85,28	493,627	,820	,982
25	84,88	487,860	,905	,981

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,542	3,200	3,760	0,560	1,175	,038	25

Baremo

Variable/Dimensiones	Muy malo	Malo	Medio	Bueno	Muy bueno
Percepción de liderazgo	(0-25)	(26-50)	(51-75)	(75-100)	(101-125)
La relación jefe-subordinado	(0-7)	(8-14)	(15-21)	(22-28)	(29-35)
Clima de comunicación	(0-5)	(6-10)	(11-15)	(16-20)	(21-25)
Bienestar	(0-4)	(5-8)	(9-12)	(13-16)	(17-20)
Compromiso	(0-9)	(10-18)	(19-27)	(28-36)	(37-45)

Variable/Dimensiones	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
Innovación organización	(0-14)	(15-28)	(29-42)	(43-56)	(57-70)
Visión	(0-3)	(4-6)	(7-9)	(10-12)	(13-15)
Seguridad Participativa	(0-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)
Apoyo a la innovación	(0-3)	(4-6)	(7-9)	(10-12)	(13-15)
Orientación de la tarea	(0-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)
Costo	(0-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)
Tiempo	(0-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	(9-10)

Variable/Dimensiones	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
Emociones Cognitivas	(0-87)	(88-174)	(175-262)	(263-348)	(349-435)
Implicación vital	(0-11)	(12-22)	(23-33)	(34-44)	(44-55)
Negatividad	(0-11)	(12-22)	(23-33)	(34-44)	(44-55)
Discordancia	(0-10)	(11-20)	(21-30)	(31-40)	(41-50)
Evitación	(0-10)	(11-20)	(21-30)	(31-40)	(41-50)
Defensividad	(0-8)	(9-16)	(17-24)	(25-32)	(33-40)
Atribución externa	(0-11)	(12-22)	(23-33)	(34-44)	(44-55)
Operatividad	(0-8)	(9-16)	(17-24)	(25-32)	(33-40)
Optimización positivizarte	(0-6)	(7-12)	(13-18)	(19-24)	(25-30)
Optimización preparatoria	(0-6)	(7-12)	(13-18)	(19-24)	(25-30)
Optimización auto potenciadora	(0-6)	(7-12)	(13-18)	(19-24)	(25-30)