

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TESIS

**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA
CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.**

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

AUTOR

MENDOZA LUJAN, PATRICIA LISBETH

ASESOR

Dr. NUÑEZ VARA, FERNANDO
ORCID: 0000-0003-4054-9674

LINEA DE INVESTIGACIÓN

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

ABRIL, 2021

Dedicatoria

Con mucho amor a Dios y a mis padres, con afecto a los profesores de la UPA, quienes contribuyeron a mi formación profesional; a mi asesor de tesis que me apoyó para hacer realidad este trabajo de investigación.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, a mi madre Idelza y a mi padre Víctor, por darme la vida y sabiduría durante estos años, por confiar en mis habilidades para crecer profesionalmente, y por ser ese motivo para ser mejor persona y poder seguir luchando por mis sueños.

Resumen

El presente trabajo de investigación se titula “**El Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C**”, el mismo que tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.

La hipótesis general del presente trabajo fue: Existe relación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C., siendo las variables de estudio: Liderazgo (variable independiente) y Desempeño Laboral (variable dependiente). El tipo de investigación fue correlacional, de diseño no experimental y transversal, de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo integrada por 22 colaboradores. La técnica de recopilación de datos fue encuesta, y los instrumentos de recolección fueron cuestionarios, los mismos que fueron aprobados mediante juicios de expertos y validados a través del estadístico Alfa de Cronbach. Asimismo, se aplicó la prueba estadística de correlación de Pearson, obteniendo como resultado que no existe correlación entre las variables estudiadas, por lo que se rechaza la hipótesis alterna H_1 y se acepta la hipótesis nula H_0 . Concluyendo que el liderazgo no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C., porque se evidencia la carencia de capacidad de liderazgo, comunicación activa, reconocimientos, motivación y capacitaciones, por lo que repercute en del desempeño laboral de los colaboradores, haciendo que el trabajo en equipo y la calidad de los procesos sea decadente, y los resultados no van acorde a los objetivos de la empresa.

PALABRAS CLAVES: *Liderazgo, desempeño laboral, objetivos, misión y visión*

Abstract

The present research work is titled "The Leadership and Labor Performance of the collaborators of the company CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS SAC", the same one whose general objective was to determine the relationship that exists between the leadership and the work performance of the company's collaborators CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS SAC

The general hypothesis of this work was: There is a relationship between Leadership and Labor Performance of the employees of the company CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C., the study variables being: Leadership (independent variable) and Labor Performance (dependent variable). The type of research was correlational, with a non-experimental and cross-sectional design, with a quantitative approach. The sample consisted of 22 collaborators. The data collection technique was a survey, and the collection instruments were questionnaires, which were approved through expert judgments and validated through Cronbach's Alpha statistic. Likewise, the Pearson correlation statistical test was applied, obtaining as a result that there is no correlation between the variables studied, so the alternative hypothesis H1 is rejected and the null hypothesis H0 is accepted. Concluding that leadership is not related to the work performance of the employees of the company CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS SAC, because the lack of leadership capacity, active communication, recognition, motivation and training is evident, therefore it affects the work performance of the employees. collaborators, making teamwork and the quality of the processes decadent, and the results do not go according to the objectives of the company.

KEY WORDS: *Leadership, job performance, objectives, mission and vision*

Tabla de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Tabla de Contenido	vii
Introducción	1
Capítulo I: Problema de la investigación	2
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	2
1.2. Planteamiento del Problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación e importancia de la investigación	5
1.5. Limitaciones	6
Capítulo II: Marco Teórico	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.1.1. Internacionales	7
2.1.2. Nacionales	8
2.2. Bases Teóricas	10
2.2.1. Liderazgo.....	10
2.2.1. Desempeño Laboral.....	17
2.3. Definiciones de Términos Básicos	24
Capítulo III: Metodología de la Investigación	28
3.1. Enfoque de la Investigación	28
3.2. Variables.....	28
3.2.1. Operacionalización de las variables	29
3.3. Hipótesis	30
3.3.1. Hipótesis General	31
3.3.2. Hipótesis Específicas.....	31

3.4. Tipo de Investigación	31
3.5. Diseño de la Investigación.....	31
3.6. Población y Muestra	32
3.6.1. Población.....	32
3.6.2. Muestra.....	32
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	33
Capítulo IV: Resultados	35
4.1. Análisis de los Resultados	35
4.2. Discusión	47
Conclusiones	53
Recomendaciones.....	54
Referencias	56
Apéndices	63
Apéndice A: Matriz de consistencia.....	64
Apéndice B: Cuestionario de la variable Liderazgo.....	65
Apéndice C: Cuestionario de la variable Desempeño Laboral.....	66
Apéndice D: Validación de juicio de expertos	67
Apéndice F: Matriz de respuesta de ítems y sujetos - Variable Liderazgo	70
Apéndice G: Matriz de respuesta de ítems y sujetos - Variable Desempeño Laboral.....	71
Apéndice H: Estadística de total de elemento de la variable Liderazgo	72
Apéndice I: Estadística de total de elemento de la variable Desempeño Laboral.....	73
Apéndice J: Resultado de turnitin.....	74
Apéndice K: Autorización de la investigación	75

Lista de Tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables	29
Tabla 2: Operacionalización de variable 1 - Liderazgo	30
Tabla 3: Operacionalización de variable 2 - Desempeño Laboral.....	30
Tabla 4: Estadística de fiabilidad - Variable liderazgo.....	35
Tabla 5: Estadística de fiabilidad - Variable desempeño laboral.....	35
Tabla 6: Edad de los encuestados.....	36
Tabla 7: Resultado descriptivo de los niveles de la variable liderazgo.....	36
Tabla 8: Resultado descriptivo de los niveles de la dimensión 1 Capacidad de liderazgo.....	38
Tabla 9: Resultado descriptivo de los niveles de la dimensión 2 Trabajo en equipo.....	39
Tabla 10: Resultado descriptivo de los niveles de la variable desempeño laboral.....	40
Tabla 11: Resultado descriptivo de los niveles de la dimensión 1 Calidad de los procesos.....	41
Tabla 12: Resultado descriptivo de los niveles de la dimensión 2 Cumplimiento de los objetivos.....	42
Tabla 13: Prueba de normalidad de las variables.....	43
Tabla 14: Prueba de correlación.....	44
Tabla 15: Prueba de regresión lineal.....	45
Tabla 16: Resumen de modelo.....	45
Tabla 17: Anova.....	45
Tabla 18: Coeficientes.....	46

Lista de figuras

Figura 1: Lidezgo.....	36
Figura 2: Capacidad de liderazgo.....	38
Figura 3: Trabajo en equipo.....	39
Figura 4: Desempeño Laboral.....	40
Figura 5: Calidad de los procesos.....	41
Figura 6: Cumplimiento de los objetivos.....	42

Introducción

La empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C., se ubica en Av. Nicolás Ayllon 172, Cercado de Lima, Provincia y Departamento de Lima, su actividad económica es la construcción de edificios multifamiliares y arrendamiento de bienes propios.

La presente investigación, está basada en conocer la relación del Liderazgo en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.

Asimismo, el trabajo de investigación, se desarrolla conforme al siguiente esquema:

En el Capítulo I: se detalla el problema de la investigación, la descripción de la realidad problemática, el planteamiento del problema, objetivos de la investigación, justificación e importancia, limitaciones.

En el Capítulo II: se describe el marco teórico, antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas, y definición de términos básicos.

En el Capítulo III: se considera la metodología de la investigación, enfoque, variables, hipótesis, tipo de la investigación, diseño, población y muestra, y técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el Capítulo IV: se reportan los resultados obtenidos, análisis de los resultados, y la discusión.

Finalmente se desarrolla las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices.

El desarrollo de todos los puntos antes mencionados, responderá el objetivo principal de la investigación, permitiendo analizar y reflexionar sobre los resultados obtenidos.

Capítulo I: Problema de la investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

A nivel mundial, el liderazgo es aplicado en todo ámbito, y se basa en incentivar de manera positiva a otras personas para que logren sus objetivos, siendo el ámbito empresarial donde debe estar presente el liderazgo si o si, contar con líder capacitado, persistente, que ayude dirigir correctamente a un equipo de trabajo para alcanzar metas y objetivos trazados (Peters, 1993, como se cita en Roca, 2017). En este sentido, el liderazgo es indispensable en una organización pública o privada, y cumple un papel importante en el desempeño laboral de los colaboradores, ya que depende de que tan motivado y valorado se encuentra para desarrollar sus actividades. Así como lo sugiere Valdez (2015, como se citó en Campos y Ludeña, 2019) que el liderazgo es un proceso que garantiza la mejora continua y el éxito de una organización.

Haciendo un análisis crítico, en el Perú la mayoría de organizaciones están dirigidas por gerentes o directivos que no tienen capacidad de liderazgo, preocupándose más por el beneficio personal y de las utilidades de la organización, descuidando el factor humano, ya que no sólo basta con dar a los colaboradores sus beneficios sociales, recursos laborales y ahí termina todo, si no que va más allá, pues un líder y un colaborador, ambos generan emociones positivas, convirtiéndolas en crecimiento personal y organizacional.

Asimismo, otro factor importante en las organizaciones es el desempeño laboral, que se entiende como el resultado de un trabajo realizado. Martínez (2009, como se cita en Ramírez, 2018) menciona que el desempeño está relacionado con las habilidades de un colaborador al poner en práctica sus funciones, y en qué medida este puede mejorar, para que pueda cumplir de los objetivos de manera eficaz y eficiente. Las empresas hoy en día no se

dan cuenta que el desempeño está amarrado con el liderazgo, justo lo que sucede actualmente en la empresa constructora, que los colaboradores tienen conocimientos profesionales y habilidades, sin embargo no conocen la visión de la empresa, no tienen claras sus funciones o no están definidas, ya que se le encarga una u otra cosa que no está dentro de su área o conocimiento del puesto para el que fue contratado, generándole sobre recarga laboral, y al final no cumple con entregar su trabajo en el plazo establecido. Así como Summers (2006, como se citó en Altamirano y Ocejo, 2017) menciona que en un equipo de trabajo, tanto el líder como sus colaboradores a su cargo, es indispensable que se reconozcan sus habilidades, para poder establecer funciones y el puesto adecuado, para que desarrollen de manera eficiente, lo que dará como resultado a favor a la organización como al mismo colaborador.

Mencionada realidad problemática no es ajena para la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C., ya que se evidencia que el jefe se presenta actitudes negativas, no tiene capacidad de liderazgo, comunicación y participación activa con los colaboradores, carece de valores, no propicia el trabajo en equipo, genera sobre recarga laboral, no respeta las funciones para lo cual fue contratado el colaborador, asignándole otras funciones que no corresponden, y no reconoce el esfuerzo del colaborador al tratar de cumplir todas las actividades asignadas, que muchas veces no logran cumplir o las realizan a medias, en pocas palabras el jefe no valora el factor humano que existe dentro de la organización, no es directo cuando quiere llamar la atención, sino que lo hace a través de otros y se queja del desempeño laboral que existe. Todo lo mencionado ha sido la manifestación de los mismos colaboradores de la empresa, lo que genera en ellos insatisfacción laboral, miedo para compartir sus ideas y para dirigirse al jefe para cualquier comunicación, desconocen la visión de la empresa, no tiene claras sus funciones, se sienten desmotivados, no reconocidos, inestables laboralmente, siendo estos algunos factores que afectan el desempeño laboral, lo que repercute en la baja calidad de los procesos y en el incumplimiento de los objetivos de la empresa.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera se relaciona el Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.?

1.2.2. Problemas Específicos

¿De qué manera se relaciona la Capacidad de Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.?

¿De qué manera se relaciona el Trabajo en Equipo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la Capacidad de Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.

Determinar la relación entre la Trabajo en Equipo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación es conveniente, porque se basa en determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C, la necesidad surge por el ausentismo del liderazgo, lo que conlleva que el resultado del desempeño laboral no sea el esperado y no se respete el tiempo establecido. Por ende el desempeño laboral es fundamental en una organización, y de la capacidad que tengan los colaboradores para realizar un trabajo, ya que de ello dependerá el éxito de la empresa.

Los colaboradores deben tener el máximo desempeño laboral posible, y para lograrlo se tiene que contar con un líder capaz de guiar a este grupo de colaboradores para alcanzar una meta común. Por lo tanto es primordial que el jefe no sólo sea jefe, si no también que sea líder con habilidades de influir a otros, y que sea un líder democrático, de manera que escuche a los colaboradores y que saque de ellos lo mejor posible de su trabajo, promoviendo la excelencia en el desarrollo dentro de la organización.

Por lo antes mencionado, se considera que este trabajo es muy importante y de relevancia social, porque beneficiará a los colaboradores y al jefe de la organización, mediante el enfoque y gestión del talento humano, ya que al existir un buen liderazgo permitirá mejoras desempeño laboral, por lo que la calidad se reflejará en: servicio del jefe, el trato hacia sus colaboradores y al cliente. Asimismo, muchas organizaciones hoy en día carecen del manejo adecuado de sus colaboradores, siendo el factor

humano el capital principal de una organización para el cumplimiento de la misión y visión.

1.5. Limitaciones

La limitación, que se pudo encontrar durante el desarrollo del estudio de la investigación, fue:

Que, las encuestas han sido tomadas de manera virtual, por motivo de que actualmente nos encontramos atravesando por una pandemia denominada Covid-19, lo que impide movilizarme de un lugar a otro para aplicar las encuesta a los colaboradores de forma física.

El temor de los mismos colaboradores para responder las encuestas, porque pensaban que al llenar las encuestas iban a ser despedidos, lo cual generó retraso en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Santamaría (2020) realizó un trabajo de investigación, cuyo objetivo fue, determinar que el clima organizacional incide en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. En este estudio, se desarrolló la investigación mixta cuantitativo-cualitativa, su diseño fue no experimental y correlacional, por su alcance descriptivo, explicativo y correlacional. Se usó el instrumento de cuestionario, sometido a pruebas de validez de confiabilidad, formado por 32 preguntas con 4 alternativas de respuesta en escala de Likert a todo el universo de la empresa, siendo 106 colaboradores. Se realizó prueba de hipótesis aplicando Chi-cuadrado de Pearson, obteniendo un valor de significancia de $0,00 < 0,05$, quiere decir que la variable clima organizacional si indicia en el desempeño laboral y resultado de la empresa Datapro S.A., es favorable.

Rovira (2020) realizó un trabajo de investigación, cuyo objetivo fue, determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente, en este estudio, la investigación tuvo enfoque cuantitativo y cualitativo. El tipo de investigación fue descriptivo, diseño no experimental transversal. El instrumento utilizado fue la encuesta, aplicada a docentes y directivos, teniendo como muestra 40 (37 docentes y 3 directivos). Por lo que el resultado que se obtuvo fue que el 87.8% de los encuestados indicaron que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño del docente, y el 97.3% la necesidad de una plan de capacitación. Quiere decir que si existe influencia del liderazgo transformacional en el desempeño de esa muestra.

Castro (2016) realizó un trabajo de investigación, cuyo objetivo fue, determinar la influencia de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de PYMES Potosinas, para conocer el impacto que tienen los valores sobre los empleados y permitir que las empresas pueden entender el comportamiento humano, en su estudio, aplicó una investigación tipo cuantitativo. Se tuvo una muestra de 100 colaboradores. Se aplicó prueba de hipótesis aplicando el procedimiento de Alpha de Cronbach, obteniendo como resultado, que la motivación laboral y valores hacia el trabajo existe correlación 0.29; y el desempeño adaptativo y valores hacia el trabajo existe correlación 0.35 y también tiene correlación con motivación laboral 0.19. Por lo que relación positiva es entre las variables, que poseen existen los valores, que buscan el cambio y bienestar laboral, los mismos que son importantes para el pulir el desarrollo de las habilidades y mejora personal.

2.1.2. Nacionales

Claros (2019) realizó un trabajo de investigación, cuyo objetivo fue, determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral de los instructores de la Escuela de Tecnología de la Información del SENATI-Huacho, en su estudio aplicó un tipo de investigación descriptiva correlacional, diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 50 instructores. Se utilizó cuestionario, para la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y para confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, cuyo resultado fueron 0.88 para liderazgo, y 0.86 para desempeño laboral. Se realizó prueba de hipótesis aplicando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, donde el resultado fue 0.920, es decir que existe una correlación alta entre el liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la Escuela de Tecnología de la Información del SENATI, o sea, si el liderazgo se aplica de manera adecuada, el desempeño laboral será mejor.

Mendoza (2019) realizó un trabajo de investigación, cuyo objetivo fue, determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral en las empresas comercializadoras de electrodomésticos del distrito de Tarapoto, en su estudio, aplicó un tipo de investigación descriptiva correlacional, donde la muestra fue 61 colaboradores de tres principales empresas. Se usó el instrumento de encuesta para la recopilación de información primaria. Se usó el coeficiente correlación lineal de Pearson. El resultado fue ($r=0.889$). Además, existe un coeficiente de determinación (0.790). Por lo que se demuestra que el 80% aproximadamente de los colaboradores tiene un buen desempeño laboral. O sea, si existe una relación efectiva entre ambas variables, precisando que se requiere que las organizaciones, cuenten con un líder que los asesore y ayude a mejorar sus procesos, para que los resultados de los colaboradores sean favorables y óptimos para la organización.

Timoteo (2018) realizó un trabajo de investigación, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral en la empresa Comercio Tecnología Redes S.A.C., en su estudio la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo de investigación correlacional, y el diseño no experimental, utilizó una muestra de 40 colaboradores, para la recopilación de datos utilizó el instrumento cuestionario, el mismo que se midió el nivel de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach. Asimismo, se usó la prueba estadística de Rho de Spearman, cuyo resultado fue de 0.511 y significancia 0.01, concluyendo que existe correlación positiva entre las variables mencionadas, demostrando que entre mayor sea el liderazgo, mayor será el desempeño de la organización.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Liderazgo

Definiciones

Chiavenato (2009, como se citó en Carrera, 2019) define como líder, al poder que tiene una persona para guiar a otros hacia un objetivo en común, comprendiendo su forma de ser y de actuar de cada uno, esto se logra a través de la comunicación y respeto entre ambas partes.

Robbins (2009, como se citó en Carrasco y Mesías, 2019) refiere al liderazgo, como un proceso en la que una persona a través de sus herramientas y métodos, logra que sus colaboradores se desenvuelvan exitosamente en lo personal y cuyos esfuerzos se orienten hacia el logro de un objetivo en común. Finalmente, dicha orientación deberá impactar de manera positiva en el desarrollo del ámbito laboral.

Peters (1993, como se citó en Gonzales, 2016) afirma que ser líder significa contar con aquellas cualidades que son pilares fundamentales en el actuar del ser humano, de modo que permita sostener, estimular y guiar a otras personas dándole herramientas para desarrollar habilidades interpersonales, capaces de afrontar todo tipo de situación y de la manera más exitosa.

Importancia del Liderazgo

Si bien toda empresa tiene como base una visión, esta debe sostenerse en aplicancia de los procesos administrativos (planeamiento, organización, dirección y control); aun así, para lograrlo no basta el desarrollo de dichos procesos, sino que es de suma importancia contar con un líder capaz de guiar a sus colaboradores hacia un mismo objetivo, y así lograr mejores resultados (Bohlander, 2007, como se citó en Barquet, 2017).

Características del líder

Salazar (2006, como se citó en Rea, 2020) señala que aquella persona o ejecutivo que desee tomar el papel de líder dentro de la organización, debe tener ciertas características que son importantes para su buen desenvolvimiento con los demás. Las características son: *Capacidad para argumentar* debe tener claros sus objetivos visionarios, sustentándolos con base y criterio, mediante un plan a largo o corto plazo. *Control emocional* cualquier situación que se presente, el líder no deberá mezclar sus emociones personales con las de su trabajo, por lo que deberá tener un adecuado manejo para cada situación, sin que afecte su desarrollo con los demás, ya que es el guía y dependerá de sus emociones que transmita para el logro del objetivo en común. *Confianza y seguridad* es fundamental que el líder tenga esta característica, porque está conectada con su autoestima, lo que hará analizarse internamente y con entereza lo que puede lograr hacer, con mucha seguridad, valor y sin miedos. *Humildad y sinceridad* esta característica va amarrada con la anterior, porque para dar confianza y seguridad, primero se debe ser sincero con los demás. Aquí se disputa las virtudes y defectos del líder, y como es que él actúa conforme a ellas, para lograr conseguir los objetivos. Todo líder debe ser transparente y hablar con el corazón, logrando ser comprendido por los demás, para que ellos tengan una imagen íntegra de él, sin reproche alguno.

Enfoques del Liderazgo

Los principales enfoques imprescindibles de un líder, son: *Enfoque sobre los rasgos de los líderes* se basa en el conjunto de actitudes y habilidades que avalan la personalidad de un líder, lo que hace que los demás lo veamos como único y ejemplar, conservando su originalidad. *Enfoque relacionado a la conducta de los líderes* una vez se haya comprendido el primer enfoque, podemos realizar una evaluación su desarrollo y aplicancia según a dos situaciones, uno de ellos es como guía relacional, que se refiere al apoyo como equipo, y el

otro es como guía laboral que se refiere al apoyo de sus colaboradores, dejando claro, que en ambos tienen como principal reto, que es el logro de un objetivo en común. *Enfoque humanista* este es de suma importancia para un líder, ya que significa que a través de los dos enfoques antes mencionados, le permite conocer y entender mejor a las personas, por lo que mediante a ello, va poder generar cambios importantes, y mejores decisiones para llegar a cumplir el objetivo planteado (Valdez, 2015, como se citó en Campos y Ludeña, 2019).

Tipos de Liderazgo

Existen dos tipos de liderazgo, los cuales son importantes tomar en cuenta para saber la diferencia entre uno y otro. *El liderazgo transformacional* se basa en la confianza, el compromiso, en tomar riesgos, producir cambios positivos en las demás personas, es inspirador, se preocupa por el aprendizaje de otros para alcanzar los objetivos, y el desarrollo personal, se realza por trabajar con un equipo sólido y con valores (Burns 1978, como se citó Soldevilla, 2019). *El liderazgo transaccional* se basa a trabajar mediante reglamentos, mecanismos, y estrategias de motivación compensatorias de acuerdo a lo resultados generados, se centran en que los colaboradores hacen los que el jefe ordene y sobre esa decisión deben dirigirse (Hollander, 1993, como se citó en Soldevilla, 2019).

Los Estilos de Liderazgo

El liderazgo en el poder de la inteligencia emocional, existen 5 estilos, los cuales son: *Visionario*, que tiene como enfoque hacer que las personas desarrollen sus habilidades, progresen, y vayan hacia una meta en común. En la parte laboral, este estilo resulta ser muy efectivo, y el momento más preciso para su aplicación, es cuando se necesita realizar una renovación para tener una visión más clara. *Coach*, este estilo logra resaltar en la persona cualidades que conlleven al cumplimiento del objetivo, cuyo clima laboral destaca por lo

positivo, y es idóneo desarrollarlo para incentivar a la persona a ser más eficiente en aportar al equipo. *Conciliador*, tiene la cualidad de propiciar un buen ambiente entre las personas, repercutiendo de manera positiva, de modo que, si surgiera posiciones individuales, logre realzar cada esfuerzo, logrará realzar los vínculos. *Democrático*, considera las posiciones de cada individuo, obteniendo responsabilidad a través de la intervención en el equipo, proyectando positivismo para lograr equilibrio en las ideas de cada integrante. *Ejemplarizante* este líder define objetivos que inspiran a las personas, sin embargo, en la práctica no lo desarrolla correctamente; siendo pertinente aplicarlo cuando se tiene la necesidad de mejores resultados frente a personas con distintas competencias. *Dominante*, determina ideas claras ante situaciones críticas logrando que sus seguidores mantengan la confianza, y por lo general este estilo al no tener una buena aplicación las organizaciones, suele tener resultados negativos, por lo que se recomienda realizar una reingeniería visionaria (Goleman, 2011).

Perspectivas del liderazgo

Las perspectivas del liderazgo, nos ayudará a tener una mejor visualización del líder, en el desarrollo y aporte en diferentes ámbitos de la organización, las cuales son: *Liderazgo estructural* es aquel que tiene las habilidades adecuadas para lograr los objetivos, llevándolos a cabo de manera fácil y práctica, por lo que casi siempre logra que sean aceptadas por otros sin ningún inconveniente, ya que es claro en su estructura visionaria. *Liderazgo en recursos humanos* se enfoca en la interacción con las demás personas de la organización, logrando formar un equipo responsable y comprometido, haciendo que se sientan identificados y correspondidos, otorgándoles el desarrollo y crecimiento personal. *Liderazgo político* se basa en llevar las reglas de la organización, mediante habilidades personales que apoyan al cumplimiento de los objetivos, este líder a través de su poder le permite llegar a un acuerdo con los demás, haciendo una negociación mutua que vela por ambos intereses, tanto de la

organización como la de los colaboradores. *Liderazgo simbólico* es la marca de la experiencia que tiene el líder, lo que lo hace único, y crea simbología con los demás, la misma que hará que se sientan identificados para desenvolverse ante cualquier situación, por lo que de esa manera realizar una cultura dentro de la organización, las cuales con el tiempo se vuelven hábitos que conllevan al logro de los objetivos (Kelley, 1993, como se citó en Gonzales 2016).

Los cinco niveles del liderazgo

Maxwell (2012) señala que el liderazgo tiene cinco niveles, los cuales son: *Según su posición* este liderazgo es el más cómodo y bajo para cualquiera, ya que se basa sólo en las funciones que se le indican, pero no quiere decir que este nivel sea malo, sino que es muy limitado a los cambios o también podemos decir que abusa de aquella posición que tiene para hacer que las demás personas lo sigan como ejemplo, pero todo depende del desarrollo de las habilidades de un líder para generar cambios y esfuerzos como equipo, y de esa manera aspirar a un solo objetivo en común. *Según su permiso* este nivel se basa en la confianza que transmite el líder a las demás personas, lo cual hace que los siga porque quieren y no por obligación, ya que lo ven como un ejemplo a seguir, y sienten cierta admiración, es por ello que no necesita permiso de los demás, sino que cuando se es un buen líder, se nota en todos los ámbitos, podemos decir que gracias a esto la gente hace que relaciones sean concretas y transparentes a lo largo del tiempo. *Según su producción* refiere que liderar influye mucho a las demás personas, porque logra cambios, estabilidad, y mejora para la organización, haciendo que esta crezca exitosamente, ya que aumentará las utilidades. Este resultado exitoso es muy beneficioso para la organización y todos sus seguidores. *Según su desarrollo* este nivel se basa a la reproducción del nivel anterior, ya que las personas se enfocarán a seguir al líder, porque ha demostrado que trabajando en equipo se puede cumplir con el

objetivo, y gracias a esos resultados ellos se sienten agradecidos, generando que se esfuercen más, y se crea ese vínculo de lealtad y representación con la organización. *Según su pináculo* es el nivel más difícil para los líderes, ya que para llegar a este, debieron escalar los anteriores, y no solo se trata de demostrar habilidades y esfuerzos, sino que se logra naturalmente, y crean oportunidades y un legado auténtico, por lo que sus seguidores se sienten representados y confían en él, creando beneficios a futuro para todos.

El Liderazgo en el Siglo XXI

Mari (2017) afirma que actualmente las organizaciones viven en un mundo de contradicciones y demandas, en la cual requiere ciertos cambios internos y externos para lograr su objetivo y crecimiento. Por lo que necesita de un liderazgo reflexivo y firme en la misión y visión de la empresa. Mencionado líder debe ajustarse a ser: *Directivo y facilitativo* se basa a que todo líder debe ser transparente desde un inicio, y cuidadoso en sus actos, ya que eso lo hará auténtico y ejemplar para los demás. *Hablar y escuchar* se basa en la comunicación, siendo este un pilar muy importante para entender y percibir lo que quieren transmitir los demás, ya que en estos tiempos para los jefes es complicado escuchar las ideas de los demás, sino existe una buena comunicación entre ambas partes el resultado del objetivo planteado no será el que se esperaba lograr. *Razón y emoción* se basa en la capacidad de controlar, desarrollar las destrezas emocionales y ser empáticos, alcanzado esto se logrará ser más efectivos en los resultados, por lo que se requiere estar atento a las emociones de los demás. *Verdad y Corazón* estos dos son vitales en un líder, ya que significa que habla de la claridad y sinceridad que se debe tener con los demás, esto ayudará que en el proceso se aprende y fortalece la conexión de las personas, permitiendo que se vaya hacia una misma dirección, teniendo en claro el objetivo en común que se quiere lograr.

Capacidades del Liderazgo

Koontz et al. (2004, como se citó en Cjahua y López, 2019) precisa que existen cuatro capacidades del liderazgo, los cuales son: *La capacidad de emplear el poder*, este poder debe ser empleado de forma responsable, asertiva y con un amplio respeto entre el jefe y los colaboradores, que permita tener resultados confiables. *La capacidad de empatía* es la capacidad que el líder debe tener para poder entender, sentir y percibir las actitudes y situaciones en la que se encuentren los colaboradores, para que en base a eso él los pueda guiar de manera adecuada. *La capacidad de inspirar* es el potencial máximo que un líder debe tener, ya que el objetivo es ser el ejemplo y guía de las demás personas, se puede decir que es la parte exhaustiva de la imagen de un líder. *La Capacidad de accionar* es la manera de afrontar y tomar la mejor decisión, la cual ayude a producir cambios positivos, los mismos que guíen al cumplimiento de un mismo objetivo. Mencionadas capacidades son primordiales para un líder, que plantea trabajar en equipo, creando valores que a futuro crezcan y refuercen el logro de resultados a corto o largo plazo.

Trabajo en Equipo

Landy y Conte (2005, como se citó en Gonzales, 2015) denominan como trabajo en equipo a la unión de dos o más personas, que independientemente comparten ideas, conocimientos y experiencias para realizar una actividad con responsabilidad y compromiso, y que ello les permita conseguir un objetivo en común en un plazo determinado. Todos los integrantes del equipo de trabajo pasan por una evolución en el tiempo, manteniéndolo unidos y logrando así la subsanación de errores.

2.2.1. Desempeño Laboral

Definición

Faria (1995, como se citó en Castro y Chávez, 2017) define como desempeño laboral, al desenvolvimiento de las habilidades de los colaboradores dentro de una organización para el logro de los objetivos. Sin embargo este desempeño se podrá acatar con la seguridad, motivación, respeto e implementos, que la organización otorgue a sus colaboradores, para desarrollar sus funciones adecuadamente y poder obtener resultados exitosos. Caso contrario, este desempeño será débil y escaso, lo que perjudicaría económicamente a la organización.

Bohlander (2003, como se citó en Cabrera, 2019) fundamenta como desempeño laboral, a los esfuerzos y perseverancia que pone una persona al desarrollar las actividades encomendadas por su jefe. Dichos esfuerzos al ser aplicados de manera correcta, hará que sus resultados destaquen en beneficio personal y organizacional, encaminado hacía una misma dirección y objetivo en común.

Robbins et al. (2010, como se citó en Mamani, 2018) menciona que el desempeño laboral, es aquella gestión en la que se evalúa el crecimiento de una empresa en base a resultados. Dicha evaluación ayudará a realizar un análisis interno y externo, la cual permitirá ver los defectos y fortalezas de toda la organización, con el fin de realizar mejoras y reforzamientos a lo que respecta el desempeño de la mano de obra, que es el principal capital de toda organización.

Características del Desempeño Laboral

Las características del desempeño laboral, se basan a las experiencias, destrezas y conocimientos, las mismas que se desea lograr en una persona para el desarrollo y desarrolle

y desenvolvimiento en las funciones encomendadas en su centro laboral. Mencionadas características son: *Adaptabilidad*, se refiere a que la persona debe acomodarse fácilmente a las condiciones planteadas, generando equilibrio en la organización, para que todo sea más práctico y transparente. *Comunicación* esta característica es indispensable e importante, porque se basa en emitir y recepcionar las opiniones de los demás, logrando llegar a un acuerdo constructivo para la organización, de manera que se mantenga la estabilidad dentro de ella. *Iniciativa* esta característica es la que se encarga de motivar y guiar a los colaboradores para lograr los objetivos con resultados exitosos. *Conocimientos* se refiere a la experiencia que se va adquiriendo con el tiempo y forma una personalidad auténtica, permitiendo tomar mejores decisiones y lograr resultados eficientes. *Trabajo en equipo* es el desenvolvimiento de un grupo, en la que unen esfuerzos y aceptan el compromiso para lograr un objetivo en común, haciendo el clima laboral íntegro y solidario en la organización. *Desarrollo de talentos* se refiere a la formación especializada del talento interno de una organización, con la finalidad de mejorar su habilidad, estancia y compromiso, lo que hará lograr resultados exitosos en el presente y futuro (Flores, 2009, como se citó en Barquet, 2017).

Factores que influyen en el Desempeño Laboral

Newtom (1991, como se citó en Molina, 2015) refiere que todas las organizaciones que prestan servicios, deben considerar la importancia de brindar una atención de calidad a través del desempeño de los colaboradores, por lo que deben aplicar ciertos factores que influyen en el desempeño. Los cuales son: *La satisfacción del trabajador* es el grado de gozo que un colaborador puede tener dentro de la empresa, el cual puede ser positivo o negativo, lo que permitirá al empleador medir la satisfacción mediante los resultados, y las consecuencias que tendrá a futuro, esto está relacionado a las condiciones en que se desempeña el

colaborador, a la motivación, el reconocimiento, el trabajo en equipo, beneficios, entre otros. *Autoestima* es un factor muy importante, ya que se trata de la situación emocional en la que se encuentra un colaborador para el desarrollo de sus funciones, y los sentimientos que le ponen a este, depende de ello el resultado final que se obtenga, ya sea favorable o desfavorable para la organización. *Trabajo en equipo* es un grupo de personas con diferentes habilidades y conocimientos, las cuales se unen para trabajar en una sola dirección, logrando un objetivo en común. *Capacidad del trabajador* es el desenvolvimiento que tiene un colaborador frente al desarrollo de sus funciones, por lo que es importante la reforzar sus conocimientos mediante capacitaciones para que se desempeñe eficientemente y tenga la capacidad de actuar en diferentes situaciones que se presenten dentro de la organización, asimismo, a través de la capacitación logre poco a poco pulir su desarrollo para el logro de resultados efectivos.

Métodos para la evaluación del desempeño laboral

Se clasifican mediante tres métodos, los cuales son: *Basados en características* este método mide las características de un colaborador las mismas que son sustanciales para el desarrollo de sus funciones dentro de la organización, ya sea actual o a futuro. *Basados en comportamientos* se refiere a la explicación de las acciones que desarrolla un colaborador en el ámbito laboral; para la aplicación de este método es importante tener en cuenta aspectos favorables y desfavorables del colaborador. *Basados en resultados* se encarga de analizar logros cuantitativos de los colaboradores, son objetivos y facilitan otorgar una delegación propicia a cada uno de los colaboradores. Enlaza el desempeño con los objetivos en común (Alles, 2019).

Existen otros métodos para la evaluación del desempeño, como los que se detallan a continuación: *Escala de puntuación gráfica* se trata de hacer una enumerado de características

en escala aplicando un valor para cada una. Por lo que se procede a reconocer los rubros o secciones más importantes que se desea evaluar de los colaboradores, como por ejemplo la calidad, esfuerzo, seguridad, entre otros. Se coloca la puntuación según corresponda y valor asignado tratando de ver que característica va más con el desempeño del colaborador. El encargado de realizar esta calificación, tendrá que sumar todas las puntuaciones obtenidas como resultado, para analizar el desempeño de cada colaborador, y ver según sus características en que rubro este es más hábil, para de esa manera reforzar la cualidad y de paso ver si el puesto en el que está, es el más indicado. *Clasificación alterna* se basa en estimar la característica más favorable o desfavorable de los colaboradores, ya que permitirá clasificarlos entre quién tiene el mejor o peor desempeño. Este método es muy importante aplicarlo, ya que permite clasificar grupos de trabajo, haciendo que cambien entre ellos su desempeño, para así poder ubicar de manera adecuada la participación de cada uno, y armar equipos de trabajo eficaces. *Comparación por pares* en este método se destaca la mejor característica en la que se desenvuelve cada colaborador, y se compara con la de los otros colaboradores, alternando el número de veces que sea necesario. El encargo de realizar este método tendrá que evaluar con signos +o-, aquel que es más compatible con el otro, uniéndolos en pareja para que así puedan desempeñarse mejor y el resultado de los objetivos, sean los que se quería lograr. *Distribución forzada* este método refiere a que el encargo deberá determinar un porcentaje a los colaboradores en categorías según su desempeño, para analizar si está dentro del promedio o no. *Incidentes Críticos* se basa en supervisar a través de un registro, el proceso del desempeño de un colaborador desde el mejor hasta el peor en conducta de trabajo. El encargado deberá supervisar cada cierto periodo el avance de cada colaborador, para así ver que otro método alternativo podría ayudar para la evaluación del desempeño más específico, mencionada evaluación reportará de manera actualizada no solo el desempeño, si no que registra los momentos críticos, lo que permitirá ver que cualquier

deficiencia en su desarrollo para poder cumplir sus actividades. *Escala de calificación basada en el comportamiento* se basa en la combinación de este método con los otros métodos antes mencionados, donde se combina los incidentes críticos y las demás evaluaciones cuantitativas, lo que permitirá analizar los desempeños favorables y desfavorables. *Administración por objetivos* refiere ponerse metas de que permita la medición de alcance de cada colaborador, y posteriormente evaluarlas de manera parcial el progreso hacía el cumplimiento establecido inicialmente. Este método se enfoca más a los colaboradores del área corporativa, y se divide en seis etapas las cuales son: *Establecer las metas de la organización, Fijar las metas por área, Analizar las metas por departamento, Definir los resultados esperados, Realizar evaluaciones del desempeño y examinar los resultados, Ofrece retroalimentación.* Finalmente tenemos al método de *Evaluaciones del desempeño computarizadas y con base en la web* se refiere a la evaluación por medio de software, que permiten a los altos cargos de la organización llevar un control más claro y concreto, este permitirá calificar el desempeño de los colaboradores en base a áreas, rubros, características, entre otros, a través de informes, resultados estadísticos, conteniendo cada aspecto del colaborador, siendo este un análisis total. Todos los métodos antes mencionados son de gran utilidad y pueden ser aplicados por las organizaciones, determinando el más adecuado para la evaluación de sus colaboradores. Actualmente los más utilizados en las grandes organizaciones son los dos últimos (Dessler, 2004, como se citó en Redrobán, 2015).

Ciclo de desempeño

Sandoval (2016) menciona que para la gestión del desempeño, se ha implementado el siguiente ciclo, con importante herramientas, las cuales son: *Inducción* es la información inicial que recibe un colaborador al asumir un puesto de trabajo, para que tenga los conocimientos generales y desarrolle adecuadamente sus funciones. *Fijación de objetivos* es

el dialogo que tiene como propósito implantar metas u objetivos que debe cumplir el colaborador en el desempeño de sus funciones durante un plazo específico, por lo que los resultados que se obtenga serán evaluados al finalizar el plazo. *Retroalimentación cotidiana* es hacer una evaluación del desenvolvimiento diario del colaborador, para ver si está yendo en la misma dirección que se le indicó inicialmente, teniendo como principal objetivo subsanar errores o faltas, para no desviar el resultado que se espera lograr. *Retroalimentación de seguimiento* es reforzar los conocimientos del colaborador, demostrarles el proceso de su desempeño, y guiarlos de mejor manera para el logro de los objetivos. *Coaching* es el poder de ayudar a otras personas, en este caso al colador a que logre sus objetivos en el ámbito personal y profesional dentro de la empresa, haciendo que los resultados sean beneficiosos, para el bienestar y calidad de servicio de la empresa. *Retroalimentación de desempeño* se basa en la evaluación del desempeño de la colaboración al final del plazo determinado que se planteó, ver el resultado del proceso en aspectos técnicos y no técnicos, teniendo como punto de partida a lo pactado en la fijación de metas.

Criterios para evaluar el desempeño laboral

Snell y Bohlander (2013, como se citó en Díaz y Vílchez, 2018) afirma que el área de recursos humanos es la más importante en una organización; por lo que una de sus tareas es la evaluación del desempeño de cada colaborador, tomando en cuenta ciertos criterios en el proceso de su desarrollo dentro de la organización, los cuales son: *Orientación a resultados* es analizar junto al colaborador, el resultado de su desempeño durante un periodo asignado, dicho análisis ya sea positivo o negativo, nos ayudará a tener una perspectiva que nos ayudará guiar al colaborador para que obtenga mejores resultados con eficacia y eficiencia. *Colaboración* se trata de ayudar a otras personas para poder seguir el ritmo del equipo, y junto poder lograr un mismo objetivo. *Compromiso con la organización* se basa en tener

claras las necesidades, prioridades y metas de la organización, alineando el propio comportamiento de cada colaborador con la organización.

Calidad de los procesos

Miranda et al. (2007, como se citó en Salirrosas, 2019) mencionada que la calidad de los procesos ha ido avanzando mediante cuatro tiempos, y son muy importantes para aplicarlos dentro de la organización, siendo estos: *la inspección* se enfoca en la examinación mínima del proceso y verifica que todo vaya en la misma dirección del objetivo; *el control estadístico* se enfoca vigilar los procesos mediante métodos estadísticos con la finalidad de reducir las inspecciones y tener resultados concisos, optimizando tiempo de trabajo; *el aseguramiento de la calidad* se enfoca en asegurar la calidad del proceso en toda la organización, ya que involucra todas las áreas que conllevan hacia el objetivo final del proceso; *la administración estratégica de la calidad total* se enfoca en aplicar una estrategia total que permita tener resultados exitosos y de calidad, manifestándose a través de la satisfacción del consumidor y del colaborador que es parte del proceso, asimismo logrando posicionamiento y reconocimiento comercial, dándole oportunidad competitiva.

Cumplimiento de objetivos

Se basa en alcanzar el fin un acto que fue proyectado, el cual tuvo un inicio y un final en determinado plazo, donde posiblemente el resultado sea positivo o negativo. El cumplimiento de objetivos exitosos, depende mucho de una buena gestión, dirección y esfuerzo que la persona le ponga durante el proceso de desarrollo, lo que involucra la superación de cualquier dificultad que pueda presentarse durante ese tiempo específico (Manuel, 2013).

2.3. Definiciones de Términos Básicos

Empresa

Es una organización o institución pública o privada, que está conformada por un grupo de personas en la que desarrollan actividades económicas, ya sea para la fabricación de un producto o la prestación de servicios, planteándose siempre una visión a futuro.

Jefe

Se le denomina así, aquella persona que tiene la responsabilidad del rumbo de una organización para el cumplimiento de los objetivos trazados, por lo que dispone de poder para dar órdenes a las demás personas que están bajo su mando, encargándose de dirigir las en su desempeño laboral.

Colaborador

Se define a toda persona con la mayoría de edad, que mediante sus habilidades colabora en el desarrollo de las actividades de una organización, a cambio de una retribución salarial. Podemos que el colaborador es muy importante dentro de una organización, ya que es el capital humano que mantiene en pie el crecimiento de esta, mediante su desempeño laboral.

Funciones

Se le llama así al conjunto de tareas que se le encarga a una persona para que se desarrolle adecuadamente en el puesto que ocupa en la organización, siendo estas funciones de responsabilidad individual para que el cumplimiento de los objetivos sean los esperados.

Líder

Refiere aquella persona que cuenta con habilidades y herramientas para influir y motivar a otras personas para que unidos formen un gran equipo de trabajo, logrando que desarrollen sus actividades con entusiasmo y sean capaces de cumplir objetivos trazados.

Liderazgo Transformacional

Como su mismo nombre lo indica, el líder aquí busca la transformación y mejora continua en los colaboradores que forman parte de una organización, logrando que estos trabajen en equipo, estén motivados e inspirados para realizar sus actividades, teniendo como modelo a seguir a su líder. Se puede decir que este liderazgo, es el más adecuado para aplicar en una organización, lograr que esta salga de su zona de confort, ya que a veces para lograr el crecimiento, se necesita de cambios positivos, como un buen desempeño laboral, que muestre resultados sostenibles, lo que hará que tanto el colaborador como la misma organización crezcan, y ambos se sientan identificados, y porque no decirlo...busca el compromiso.

Liderazgo Transaccional

En este caso, el líder es opuesto al liderazgo transformacional, porque aparte de guiar y motivar a los colaboradores, su manera de incentivar para que estos logren un buen desempeño laboral, es mediante recompensas, haciendo que los colaboradores demuestren su desempeño, dependiendo el tipo o cuantía de la recompensa, por lo que se vuelven dependientes y limitan su desarrollo. O sea, quiere decir que, si la organización no lo recompensa en cada actividad, se sentirá menos reconocido y comprometido con los objetivos de la empresa.

Trabajo en equipo

Es un grupo de personas, en la que cada integrante que lo forma cuenta con ciertas habilidades, conocimientos y experiencia, y unidos comparten y aportan al equipo para el desarrollo de actividades, con el propósito de cumplir un objetivo en común.

Desempeño laboral

Es el rendimiento y comportamiento de una persona durante el desarrollo de una actividad encargada, permitiendo evaluar resultados según su capacidad, ya sean estos positivos o negativos, pero ayudará a identificar sus habilidades y analizar si está o no en el puesto o cargo correcto.

Evaluación

Es el análisis de los resultados de todos los individuos que integran una organización, en base a su desarrollo laboral, para ver si van en dirección a los objetivos trazados.

Retroalimentación

Es una herramienta muy importante en una organización, porque ayuda a mejorar resultados, ayudándole a entender al colaborador sobre el nivel de desempeño que tiene dentro de la organización, para que de esa manera no volver a cometer los mismos errores, logrando que se cumpla el objetivo o meta de manera correcta.

Satisfacción laboral

Se refiere al nivel de estado emocional en la que se encuentra una persona trabajando dentro una organización, determinando si esta es influye de manera positiva o negativa, ya que de ello dependerá su desarrollo laboral.

Reconocimiento

Es la acción de reconocer y dar valorar de manera positiva al esfuerzo realizado por una persona o a un equipo de trabajo dentro de una organización, ya que ha cumplido con las expectativas encomendadas o que incluso las ha superado (mediante un valor agregado), demostrando diferencia entre los demás.

Calidad de los procesos.

Se le llama así, al control de los procesos en una organización, ya sea en la elaboración de un producto o al brindar un servicio, mencionado control permitirá evaluar la calidad de los resultados y la aceptación a mencionado proceso, permitiendo así tener una mejora continua, que nos ayude llegar a la excelencia. Como sabemos la calidad habla mucho de la imagen de una empresa en todo ámbito.

Misión

Se refiere a la razón de ser de toda empresa, es el motivo por el cual se creó la empresa, para realizar cierta actividad o servicio, poniéndose objetivos en un determinado plazo, y logrando cumplirlos mediante herramientas y un buen plan de trabajo.

Visión

En el plan futuro que toda empresa tiene para lograr una meta u objetivo a largo plazo. Se puede decir que es como quisiera que la organización, sea vea de aquí a unos años, quizás ser reconocida como la mejor empresa sostenible y con estabilidad económica. La visión va amarrada con la Misión, ya que depende de cómo se desarrolle en el tiempo.

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1. Enfoque de la Investigación

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque se está estudiando las causas que ocasiona el desempeño laboral de los colaboradores. Este enfoque tiene como finalidad utilizar técnicas para recopilar y analizar datos cuantificables de una realidad que deseamos comprobar, mediante resultados que permitan sustentar una hipótesis a través ciertos procesos estadísticos (Muñoz, 2011).

3.2. Variables.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Liderazgo

Dimensiones:

- Capacidad de liderazgo.
- Trabajo en equipo

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral

Dimensiones:

- Calidad de los procesos
- Cumplimiento de los objetivos

3.2.1. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Variable 1: Liderazgo	Liderazgo, es la capacidad y característica fundamental que debe tener todo jefe dentro de una organización, que con la ayuda de herramientas y procesos dinámicos logrará el crecimiento competente y la satisfacción de sus colaboradores, haciendo que el desarrollo de los procesos se disfruten y se realicen de manera dinámica e interactiva. Gonzales (2013 como se citó en Soto 2017).	D1: Capacidad de liderazgo	I1: Gestión del talento humano	1, 2
			I2: Organización de procesos.	3, 4
		D2: Trabajo en equipo.	I1: Compromiso	5, 6
			I2: Compañerismo	7, 8
Variable 2: Desempeño Laboral	Desempeño laboral, se refiere al esfuerzo que una persona le pone al desarrollar una actividad en un plazo determinado, y que el resultado será analizado por la organización para evaluar si es o no lo que esperaba, y si es que va en dirección al objetivo. Palaci (2005 como se citó en Inca y Arambide, 2018).	D1: Calidad de los procesos	I1: Conocimientos.	1, 2
			I2: Habilidades	3, 4
		D2: Cumplimiento de los objetivos.	I1: Misión	5, 6
			I2: Evaluación de funciones	7, 8

Tabla 2*Operacionalización de la variable 1: Liderazgo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
D1: Capacidad de liderazgo	I1: Gestión del talento humano	1,2	Totalmente de acuerdo (5)	Alto 4,5
	I2: Organización de procesos	3,4	De acuerdo (4)	
D2: Trabajo en equipo.	I1: Compromiso	5,6	Ni de acuerdo de ni desacuerdo (3)	Medio 3
	I2: Compañerismo	7,8	En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)	Bajo 1,2

Tabla 3*Operacionalización de la variable 2: Desempeño Laboral.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
D1: Calidad de los procesos	I1: Conocimientos.	1,2	Totalmente de acuerdo (5)	Eficiente 4,5
	I2: Habilidades	3,4	De acuerdo (4)	
D2: Cumplimiento de los objetivos.	I1: Misión	5,6	Ni de acuerdo de ni desacuerdo (3)	Regular 3
	I2: Evaluación de funciones	7,8	En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)	Deficiente 1,2

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis General

Existe relación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.

3.3.2. Hipótesis Específicas.

Existe relación entre la Capacidad de Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.

Existe relación entre la Trabajo en Equipo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.

3.4. Tipo de Investigación

La investigación desarrollada es de tipo correlacional, porque busca determinar la relación que existe entre las variables Liderazgo y Desempeño Laboral.

Es tipo de investigación, busca conocer la relación o el grado en que se asocian dos o más variables para un grupo o población, y posteriormente se cuantifica, analiza y establece las vinculaciones de las mismas (Hernández et al., 2014).

3.5. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es de carácter no experimental y transversal, y es importante porque permite observar las causas que conllevó a la presente investigación.

Para la recolección de datos se aplicó el instrumento en sólo momento, y no se manipuló ninguna de las variables de la investigación, haciendo que se mida en su contexto real (Hernández et al., 2014).

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población

Morlote y Celiseo (2004) menciona que la población es aquellos individuos en los cuales puede presentarse característica específica para ser estudiada.

Para la presente investigación, la población está constituida al 100%, siendo un total de 22 colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.

Siendo $N= 22$ colaboradores.

3.6.2. Muestra

Bernal (2010) menciona que la muestra es el subconjunto de unidades que provienen de la población, con la finalidad de obtener la información requerida para el desarrollo de la investigación.

Sin embargo, para el desarrollo de la investigación, se encontró que la muestra está constituida por toda la población, debido que la población es pequeña, siendo 22 colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C., a esto se denomina muestra censal. Por lo que López (1998, como se citó en Taípe y Rojas, 2018) menciona que la muestra es censal es aquella parte que representa toda la población, quiere decir que la población y la muestra son la misma cantidad de personas encuestadas.

Siendo $n= 22$ colaboradores encuestados.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N° 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario de variable Liderazgo
AUTOR	Mendoza Luján, Patricia Lisbeth.
AÑO	2021
TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario
ENCUESTA	Anónima.
OBJETIVO	<p>Evaluar la variable Liderazgo en dos dimensiones e indicadores</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de Liderazgo. <ul style="list-style-type: none"> - Gestión del talento humano. - Organización de procesos. 2. Trabajo en Equipo. <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso. - Compañerismo.
MUESTRA	22 colaboradores
NUMERO DE ITEMS	8
ESCALA	Tipo Likert
ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	5 alternativas
ESCALA DE MEDICIÓN	TD (totalmente en desacuerdo=1), ED (en desacuerdo=2), NA-ND (ni de acuerdo ni en desacuerdo=3), DA (de acuerdo=4), TA (totalmente de acuerdo=5)
APLICACIÓN	Recolección directa.
INTERPRETACION DE RESULTADOS	Cuantitativo
FORMA DE ADMINISTRACIÓN	Individual
DURACIÓN	10 minutos
INDICACIONES	El encuestador marcará el ítem de acuerdo a su elección.
CONFIABILIDAD	Alfa de cron Bach = 0,790
VALIDEZ	A través de juicio de expertos

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N° 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario de variable Desempeño Laboral.
AUTOR	Mendoza Luján, Patricia Lisbeth.
AÑO	2021
TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario
ENCUESTA	Anónima.
OBJETIVO	<p>Evaluar la variable Desempeño Laboral en dos dimensiones e indicadores</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Calidad de los procesos. <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos. - Habilidades. 2. Cumplimiento de los objetivos. <ul style="list-style-type: none"> - Misión. - Evaluación de funciones.
MUESTRA	22 colaboradores
NUMERO DE ITEMS	8
ESCALA	Tipo Likert
ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	5 alternativas
ESCALA DE MEDICIÓN	TD (totalmente en desacuerdo=1), ED (en desacuerdo=2), NA-ND (ni de acuerdo ni en desacuerdo=3), DA (de acuerdo=4), TA (totalmente de acuerdo=5)
APLICACIÓN	Recolección directa.
INTERPRETACION DE RESULTADOS	Cuantitativo
FORMA DE ADMINISTRACIÓN	Individual
DURACIÓN	10 minutos
INDICACIONES	El encuestador marcará el ítem de acuerdo a su elección.
CONFIABILIDAD	Alfa de cron Bach = 0,838
VALIDEZ	A través de juicio de expertos

Capítulo IV: Resultados

4.1. Análisis de los Resultados

4.1.1. Estadística de Fiabilidad

Tabla 4

Estadística de fiabilidad – Variable: Liderazgo.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	8

Interpretación

El valor de Alfa de Cronbach del instrumento Liderazgo aplicado a 22 personas, es de 0,790 de fiabilidad mayor que 0,75, por lo que se concluye que el instrumento es bueno y confiable.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad – Variable: Desempeño Laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	8

Interpretación

El valor de Alfa de Cronbach del instrumento Desempeño Laboral aplicado a 22 personas, es de 0,838 de fiabilidad mayor que 0,75, por lo que se concluye que el instrumento es bueno y confiable.

4.1.2. Estadística descriptiva

Tabla 6

Edad de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 28	4	18,2	18,2	18,2
	29 - 34	8	36,4	36,4	54,5
	35 - 40	4	18,2	18,2	72,7
	41 - 46	1	4,5	4,5	77,3
	47+	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Interpretación

El 77,3% de los encuestados tienen hasta 46 años.

Tabla 7

Resultado descriptivo de los niveles de la variable Liderazgo

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	0	0%	0%
Medio	2	9%	9%
Bajo	20	91%	100%
Total	22	100%	

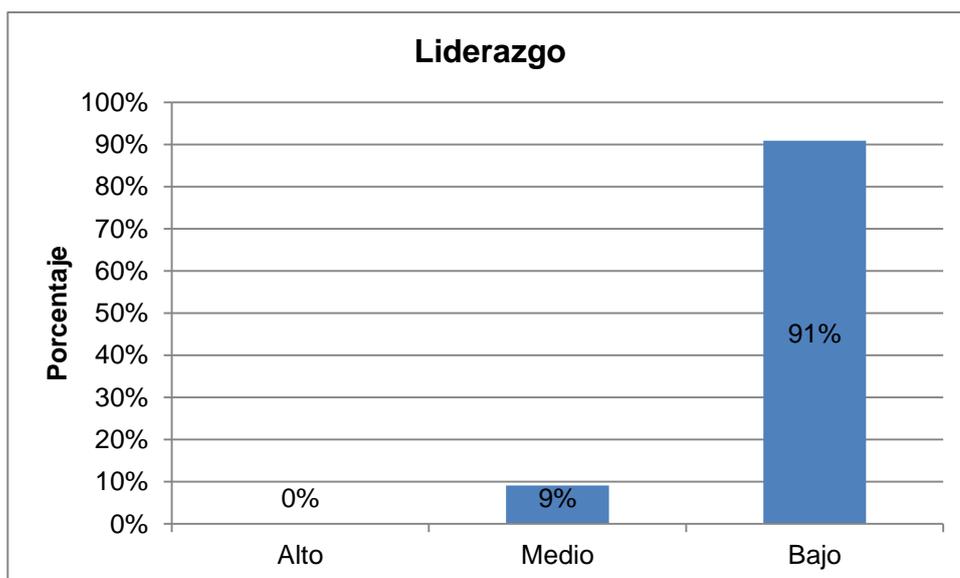


Figura 1. Percepción de la variable liderazgo

Interpretación.

De acuerdo al grafico se observa que un 91% de los colaboradores encuestados perciben un nivel de liderazgo bajo, mientras que un 9% percibe un nivel de liderazgo medio y el 0% de los colaboradores percibe un liderazgo alto. Lo que indica que existe un grado bajo de la existencia de liderazgo en la organización.

Tabla 8

Resultado descriptivo de los niveles de la dimensión 1: Capacidad de Liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	0	0%	0%
Medio	8	36%	36%
Bajo	14	64%	100%
Total	22	100%	

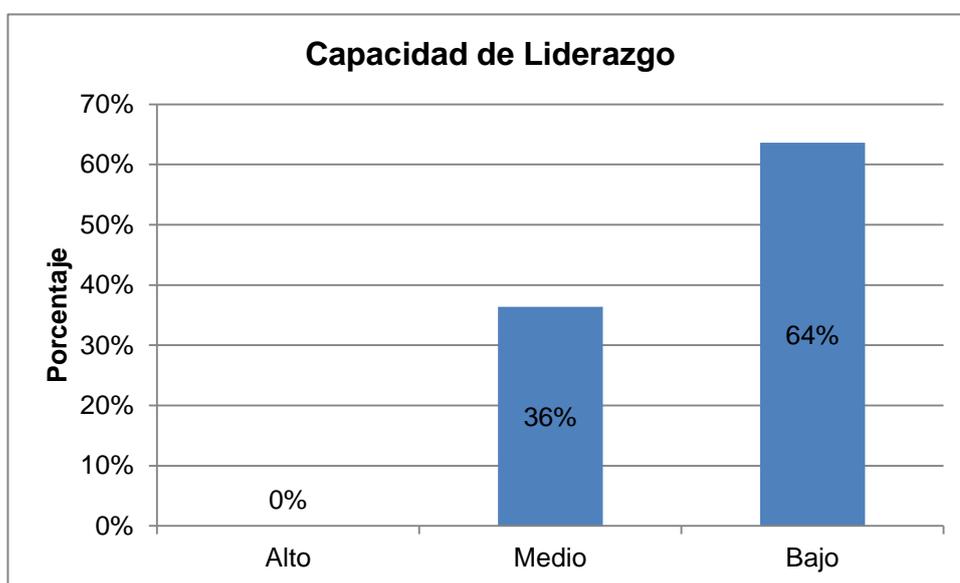


Figura 2. Percepción de la dimensión 1 capacidad de liderazgo.

Interpretación.

De acuerdo al gráfico se observa que un 64% de los colaboradores encuestados perciben una capacidad de liderazgo bajo. Seguidamente un 36% percibe una capacidad de liderazgo medio, y el 0% de los colaboradores percibe una capacidad de liderazgo alto.

Lo que indica que existe una capacidad de liderazgo baja dentro de la organización.

Tabla 9

Resultado descriptivo de los niveles de la dimensión 2: Trabajo en Equipo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	0	0%	0%
Medio	3	14%	14%
Bajo	19	86%	100%
Total	22	100%	

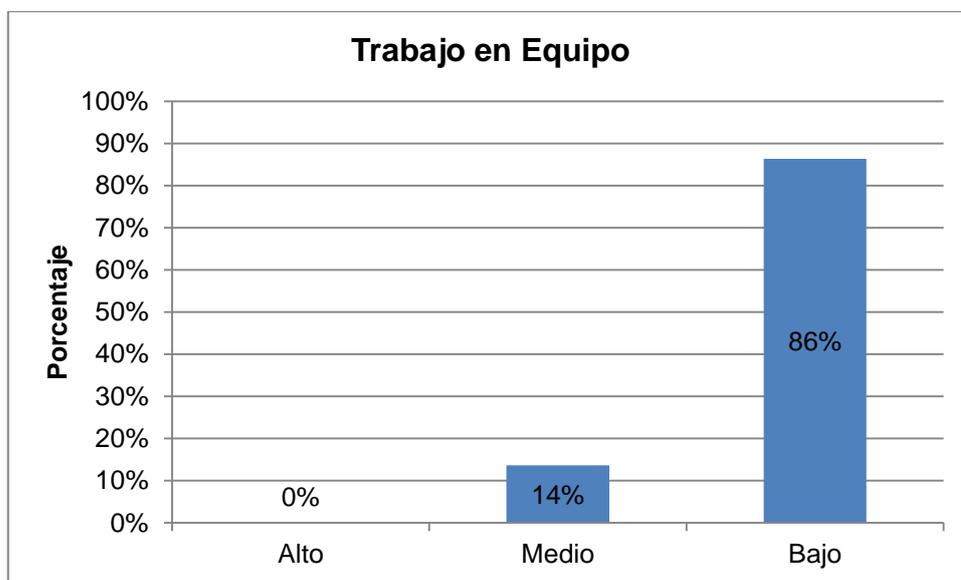


Figura 3. Percepción de la dimensión 2 trabajo en equipo.

Interpretación.

De acuerdo al gráfico se observa que un 86% de los colaboradores encuestados perciben que el trabajo en equipo es bajo, mientras que el 14% percibe el trabajo en equipo como medio, y el 0% de los colaboradores percibe el trabajo en equipo alto. Es decir que dentro de la organización el trabajo en equipo es bajo.

Tabla 10

Resultado descriptivo de los niveles de la variable Desempeño Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficiente	18	82%	82%
Regular	3	14%	95%
Deficiente	1	5%	100%
Total	22	100%	

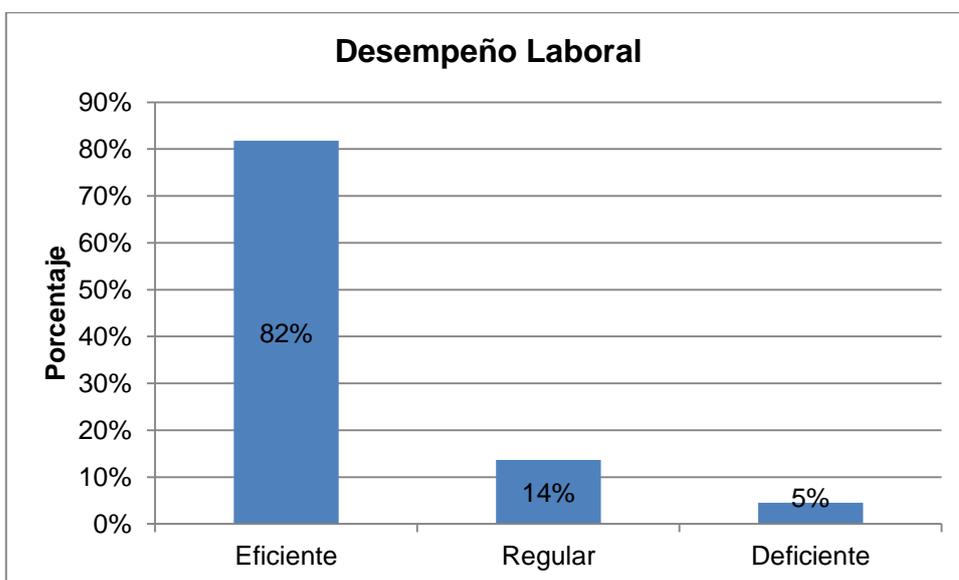


Figura 4. Percepción de la variable desempeño laboral

Interpretación.

De acuerdo al gráfico se observa que un 82% de los colaboradores encuestados percibe un desempeño laboral eficiente, mientras que un 14% lo percibe como regular, y un 5% percibe el desempeño laboral deficiente. Lo que indica que en la organización existe un desempeño laboral eficiente.

Tabla 11

Resultado descriptivo de los niveles de la dimensión 1: Calidad de los procesos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficiente	17	77%	77%
Regular	5	23%	100%
Deficiente	0	0%	100%
Total	22	100%	

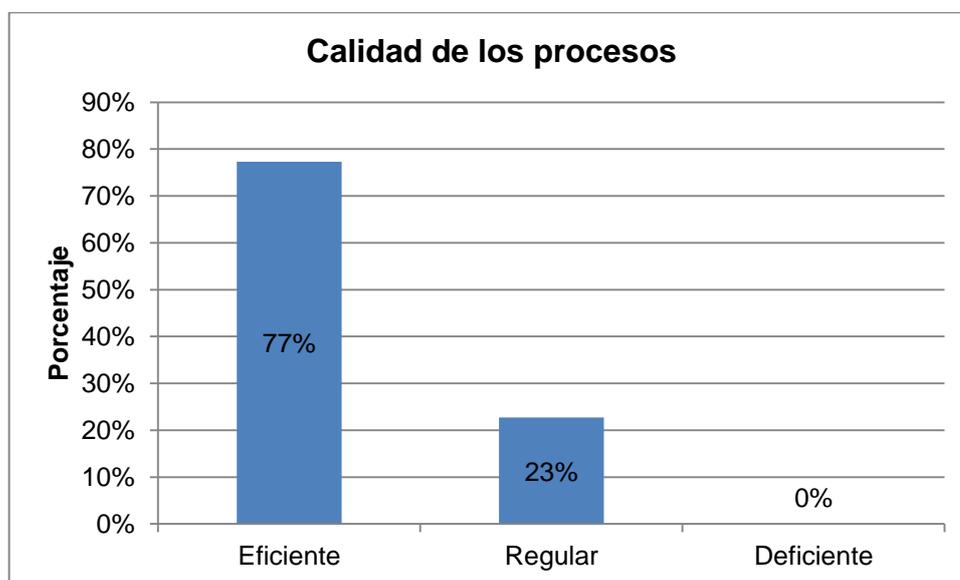


Figura 5. Percepción de la dimensión 1 calidad de los procesos.

Interpretación.

De acuerdo al gráfico se observa que un 77% de los colaboradores encuestados percibe la calidad de los procesos eficiente. Seguidamente un 23% lo percibe como regular, y un 0% percibe la calidad de los procesos deficiente. Por lo tanto, se evidencia que en la organización la calidad de los procesos es eficiente.

Tabla 12

Resultado descriptivo de los niveles de la dimensión 2: Cumplimiento de los objetivos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Eficiente	19	86%	86%
Regular	2	9%	95%
Deficiente	1	5%	100%
Total	22	100%	

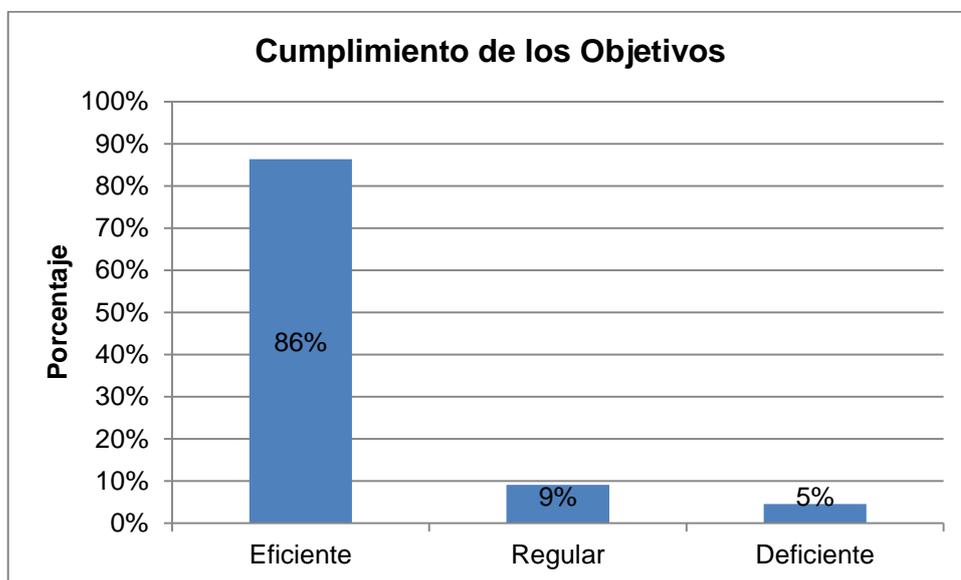


Figura 6. Percepción de la dimensión 2 cumplimiento de los objetivos.

Interpretación.

De acuerdo al grafico se observa que un 86% de los colaboradores encuestados percibe el cumplimiento de los objetivos eficiente, mientras que un 9% lo percibe como regular, y un 0% percibe el cumplimiento de los objetivos deficiente. Lo que indica que el cumplimiento de los objetivos es deficiente en la organización.

4.1.3. Estadística de correlación

Tabla 13

Prueba de normalidad de las variables: Liderazgo y Desempeño Laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,174	22	,082	,931	22	,131
DESEMPEÑO LABORAL	,211	22	,012	,877	22	,011

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Las variables son Liderazgo y Desempeño Laboral, y como se ha aplicado la encuesta a 22 personas, se aplica la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, la significancia de Liderazgo es de 0,131 y el Desempeño Laboral es de 0,011, ambas significancias son mayores al nivel de error que es 0,01 por lo tanto: se aplica la correlación de Pearson, porque los datos tienen distribución normal.

Tabla 14*Prueba de correlación*

		CAPACIDAD DE LIDERAZGO	TRABAJO EN EQUIPO	LIDERAZGO	CALIDAD DE LOS PROCESOS	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	DESEMPEÑO LABORAL
CAPACIDAD DE LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,425*	,865**	,132	,142	,148
	Sig. (bilateral)		,049	,000	,559	,528	,510
	N	22	22	22	22	22	22
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,425*	1	,821**	,220	,196	,224
	Sig. (bilateral)	,049		,000	,326	,382	,315
	N	22	22	22	22	22	22
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	,865**	,821**	1	,205	,198	,218
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,361	,377	,331
	N	22	22	22	22	22	22
CALIDAD DE LOS PROCESOS	Correlación de Pearson	,132	,220	,205	1	,709**	,919**
	Sig. (bilateral)	,559	,326	,361		,000	,000
	N	22	22	22	22	22	22
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,142	,196	,198	,709**	1	,929**
	Sig. (bilateral)	,528	,382	,377	,000		,000
	N	22	22	22	22	22	22
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,148	,224	,218	,919**	,929**	1
	Sig. (bilateral)	,510	,315	,331	,000	,000	
	N	22	22	22	22	22	22

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Interpretación

El resultado obtenido por la prueba estadística de Pearson es de 0,218 y el nivel de significancia es mayor a 0,05 ($0,331 > 0,05$) estos datos demuestran que no existe correlación entre las variables Liderazgo y Desempeño Laboral. Igualmente, el Liderazgo no tiene correlación con las dimensiones: calidad de los procesos y cumplimiento de los objetivos. Así también, el Desempeño Laboral no tiene correlación con las dimensiones: capacidad de liderazgo y trabajo en equipo. Entonces se llega a la conclusión que se rechaza la hipótesis alterna (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0).

Tabla 15*Prueba de regresión lineal**VARIABLES ENTRADAS/ELIMINADAS*

Modelo	VARIABLES ENTRADAS	VARIABLES ELIMINADAS	Método
1	LIDERAZGO ^b	.	Introducir

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Tabla 16*Resumen de modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,218 ^a	,047	,000	4,98312

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO

Tabla 17*Anova: Análisis de Varianza entre las variables: Liderazgo y Desempeño Laboral*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	24,688	1	24,688	,994	,331 ^b
	Residuo	496,630	20	24,831		
	Total	521,318	21			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

b. Predictores: (Constante), LIDERAZGO

Tabla 18*Coefficientes*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
		B	Desv. Error	Beta			Límite inferior	Límite superior
1	(Constante)	25,667	4,873		5,267	,000	15,501	35,832
	LIDERAZGO	,298	,299	,218	,997	,331	-,326	,922

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

Interpretación

En la tabla 9, el resultado de significancia de Anova es de 0,331 siendo mayor que 0,05 ese dato demuestra que no existe regresión lineal entre las variables Liderazgo y Desempeño. En conclusión se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, el Liderazgo no influye en el Desempeño Laboral.

4.2. Discusión

En el presente trabajo de investigación, la hipótesis general fue determinar si existe relación entre el Liderazgo y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C, y a partir de los hallazgos encontrados, se aceptó la hipótesis nula general, que establece que no existe correlación entre las variables, asimismo, no se encontró regresión.

En las siguientes tesis no se encontró correlación en las dos variables estudiadas, coincidiendo con los resultados encontrados de esta investigación. Soto (2017) en su tesis, tuvo como objetivo determinar la relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral, trabajó con una muestra de 50 colaboradores, su investigación fue de tipo correlacional, y aplicó la prueba estadística de correlación de Pearson, obteniendo un coeficiente de correlación de $-0,090$ con una significancia de $0,536$ resultado que supera el 5% de error ($0,05$), demostrando que no existe correlación entre las variables estudiadas, rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula. El autor concluye que el resultado obtenido es por falta de talleres de capacitación, programas de relaciones interpersonales, y sobre todo la adecuada comunicación; todo esto hace que los colaboradores y el líder no trabajen en equipo, por ende no se enfocan en los objetivos de la institución, y los resultados no son los esperados. Por lo antes mencionado, el autor indica que el trabajo en equipo y la comunicación es muy importante y conlleva a la adecuada convivencia, satisfacción e identificación; y las capacitaciones ayudan a que los colaboradores y líder refuercen sus conocimientos y destrezas, promoviendo la mejora del Liderazgo y el Desempeño Laboral, para obtener mejores resultados. Asimismo, Rojas (2017) en su tesis, el objetivo fue determinar la existe relación entre las variables Liderazgo y Desempeño Laboral, trabajó con una muestra de 50 colaboradores, su investigación fue de tipo correlacional, usó la prueba estadística de

correlación de Rho Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación, demostrando como resultado que no existe relación entre las variables, rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula. El autor concluye que se debe profundizar más en el tema de Liderazgo y Desempeño Laboral, con la finalidad de encontrar que otros factores afectan el desempeño laboral de los colaboradores, y a su vez permita encontrar soluciones al problema. Asimismo, menciona que dentro de esos factores se evidencia la falta de motivación, estimulación y control por parte de la Dirección General hacia los colaboradores, es por ese motivo que el desempeño es bajo. También se ve reflejado en la falta de compromiso por parte de los colaboradores al desarrollar sus funciones y por parte del líder al no ponerle interés a los objetivos que espera alcanzar la institución, ya que no existe un planeamiento y una adecuada organización de procesos. El autor menciona que el líder en este caso la Dirección General, debe capacitarse en temas de liderazgo, asimismo, debe enfocarse en la precisión de habilidades y destrezas, que les permita alcanzar un resultado óptimo en conjunto con su equipo de trabajo, para que el resultado sea óptimo y repercuta en la satisfacción de las necesidades de los usuarios internos y externos del hospital.

Por lo contrario, se presenta las tesis que si existe relación entre las variables estudiadas. Silva (2018) en su tesis, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables de los colaboradores del Complejo Comercial Unicachi, Comas, trabajó con una muestra de 40 trabajadores, su investigación fue de tipo correlacional con un diseño no experimental, aplicó la prueba estadística de Person, obteniendo como resultado 0.902, con un nivel de significancia de 0,000 menor a P valor <0.05 , por lo que demuestra que existe relación considerable entre el liderazgo y desempeño laboral, logrando así su objetivo de la investigación, confirmando el autor que, el Complejo Comercial Unicachi, tiene un jefe líder que maneja de manera adecuada el talento humano, que guía, motiva y brinda pautas durante el proceso de actividades, se preocupa en mejorar las actitudes de cada colaborador, y

controla adecuadamente los procesos. Asimismo, fomenta el trabajo en equipo, generando un impacto positivo con los colaboradores, haciendo que estos se sientan comprometidos con los resultados que se quiere lograr. Así también Inca y Arambide (2018) en su tesis, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de la UGEL Arequipa Sur, trabajaron con una muestra 72 colaboradores, la investigación fue tipo correlacional, aplicó la prueba estadística de correlación Pearson, obteniendo como resultado $r= 0,944$ y $P = 0,000$, por lo que acepta la hipótesis alterna, en la que se concluye que existe relación positiva muy fuerte entre el liderazgo y desempeño laboral, reconociendo el autor, que en la institución que existe motivación por parte del líder hacia los trabajadores, por ende ellos al desarrollar sus metas de manera eficiente y eficaz, cumplen los objetivos iniciales, asimismo hay una buena comunicación, el líder permite que los colaboradores expresen sus ideas, puntos de vista, sabe escuchar y hace que todos esos aportes mejoren el desempeño laboral. Seguidamente, Roca (2017) en su tesis, tuvo como objetivo determinar la relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral de los colaboradores de la oficina de logística de la Red Salud Pacifico Sur, trabajó con una muestra de 20 colaboradores, siendo su investigación de tipo correlacional de Person, obteniendo como resultado $r = 0,696$ y su significancia $p = 0,001$, por lo que expresa que existe relación entre las variables, interpretando el autor, que el liderazgo mejora, el desempeño laboral de los colaboradores incrementará, por ello la persona que cumple el rol de jefe es muy importante porque al motivar al personal, hace que trabajen satisfactoriamente, motivados y con esmero, con el objetivos de obtener resultados beneficiosos para la organización. Por último, Mora (2017) en su tesis, trabajó con una muestra de 70 docentes, y su investigación tipo correlacional, usó la prueba estadística de correlación de Spearman, y concluye que existe correlación significativa ($r=0.893$; $p<.05$) entre las variables Liderazgo y Desempeño Laboral, por lo que el autor detalla que dicho resultado es por la simple razón de que existe evidencia la existencia de motivación hacia los

docentes, ya que esto influye mucho en la calidad de servicio que brindan, siendo este caso la enseñanza a los estudiantes. Los docentes que están preparados, tienen la habilidad de guiar a sus estudiantes. Asimismo, se demuestra que entre más incremento de liderazgo exista en las instituciones educativas de San Martín de Porres, incrementará el desempeño pedagógico de los docentes. Considerando que el liderazgo influye mucho para el logro de los objetivos de cualquier institución pública o privada.

Para finalizar, cabe mencionar que la variable dependiente “Desempeño Laboral” se relaciona con otras variables independientes que no es “Liderazgo” pero que tienen factores similares y que son importantes mencionarlas: Rojas y Vílchez (2018) en su tesis, trabajaron con una muestra de 50 colaboradores, y su investigación fue de tipo correlacional, demostrando a través del coeficiente de correlación de Pearson, que existe relación estadísticamente significativa $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el desempeño laboral, sustentando el autor el motivo de los hallazgos encontrados, se debe a que el MINSA está mejorando el desempeño laboral del personal, mediante la motivación, realizando actividades recreativas. Asimismo, evalúa el desempeño mediante la calidad de atención que brindan a todos los usuarios. El autor, menciona que es importante fomentar el trabajo en equipo, realizar reuniones que destaquen temas de interés que permita fortalecer la capacidad de respuesta para satisfacción del usuario, también motivar al personal reconociendo sus méritos, dándoles incentivos monetarios, apreciar el esfuerzo que pone cada colaborador al desarrollar su trabajo, con la finalidad de obtener un mejor desempeño y resultado positivo.

Así también, Pizarro (2017) en su tesis, tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, trabajó con una muestra de 42 personas, aplicó el tipo de investigación de correlación, coeficiente de correlación de Rho Spearman, en la que demuestra que existe relación significativa entre satisfacción y desempeño laboral de 0,444

(correlación positiva) y un p valor igual a 0,003 ($p\text{-valor} < 0.05$), concluyendo que a mayor satisfacción laboral, mayor será el nivel del desempeño. El autor explica que el resultado demostrado del porqué se asocia las variables, es porque se evidenció que el desempeño laboral está determinado por el nivel de satisfacción laboral que viven día a día los colaboradores en la institución. El jefe analiza el tipo de capacitación que requiere cada trabajador, agrupándolos, ya que no tiene el mismo nivel de desarrollo, para lograr cierta homogeneidad y de esa manera adquirir lo favorable para el trabajo en equipo, de igual manera recomienda que se implementen estrategias que ayuden a la mejora del desempeño laboral, fomentar el compañerismo, talleres de cooperación, y tener en cuenta que la calidad que se le dé al colaborador durante el proceso de sus actividades, hará que este se sienta satisfecho, por ende sus resultados serán óptimos. Seguidamente, Pillaca (2017) en su tesis, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital, trabajó con una muestra de 139 trabajadores administrativos, aplicó el tipo de investigación correlacional, para la confiabilidad del instrumento, utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman, donde se demostró el coeficiente de relación 0,703, concluyendo que existe relación entre las Motivación y Desempeño Laboral. El resultado se ve reflejado en la motivación de los trabajadores, y los resultados positivos a través del desarrollo de sus actividades, además entre más retroalimentado se encuentren los trabajadores, mayor será el nivel de desempeño. Finalmente, De La Cruz y Human (2016) en su tesis, tuvieron como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, trabajaron con una muestra de 32 colaboradores, aplicó un tipo de investigación correlacional de Person, demostrando la relación de $r= 0,71$ que tienen asociado una significancia $p=0,0<0,05$. Concluyendo que existe relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral, ya que al existir un buen clima organizacional en la institución, mediante directivos que gestionen adecuadamente al talento humano referente a temas de

cumplimiento de sus funciones, logrando que el desempeño de los colaboradores sea óptimo. Por tal motivo es importante que en toda institución se fortalezca el clima organizacional, porque se busca que los colaboradores desarrollen sus actividades sin ningún inconveniente laboral, haciendo que se sienta seguro y cómodo para el logro de los objetivos.

Conclusiones

A continuación se detalla las siguientes conclusiones, referentes a los resultados encontrados en la presente investigación:

Primero

Se concluye que no existe correlación entre las variables Liderazgo y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C, puesto que el nivel de significancia es mayor ($0,331 > 0,05$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna, y se acepta la hipótesis nula, por lo tanto: El Liderazgo no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores.

Segundo

No existe relación entre la variable de Desempeño Laboral y la dimensión Capacidad de Liderazgo de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C, puesto que el nivel de significancia es mayor ($0,510 > 0,05$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por lo tanto: La Capacidad de Liderazgo no influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Tercero

No existe relación entre la variable de Desempeño Laboral y la dimensión Trabajo en Equipo de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C, puesto que el nivel de significancia es mayor ($0,315 > 0,05$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por lo tanto: El trabajo en Equipo no influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos de esta investigación, me permito hacer las siguientes recomendaciones:

Primero

Se recomienda, que a pesar de que no se haya encontrado relación entre el Liderazgo y Desempeño Laboral, se siga investigando que otros factores influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C., y que permita aportar soluciones al problema que existe. Esto no desmerece que el jefe preste mayor atención al liderazgo dentro de la organización, propiciando la motivación, trabajo en equipo, satisfacción laboral, reconocimientos e incentive a los colaboradores, para que realicen un mejor desempeño laboral con la finalidad que cumplan sus actividades en los plazos establecidos, y de esa manera optimizar los resultados.

Segundo

Se recomienda al jefe cambiar sus actitudes frente a los colaboradores para que entre ambas partes exista una mejor relación y comunicación activa, logrando así tener clara la misión y visión de la empresa. Asimismo, que el jefe lleve capacitaciones referentes a temas de liderazgo, que le permita tener capacidad de líder, así como influir ante las demás personas de manera positiva, implementar el desarrollo del trabajo en equipo, entre otros beneficios que son importantes para él y para los colaboradores de la empresa.

Tercero

Se recomienda a los colaboradores, tener más compromiso con la empresa, tener iniciativa de propiciar el liderazgo, trabajo en equipo, y participación activa. Asimismo, exigir

a la empresa talleres de capacitación interna que ayude a tener claros los objetivos de la empresa, tener sus funciones definidas, y todo lo que concierne a la empresa, también talleres de capacitación externa, que permita alimentar más sus conocimientos y desarrollar sus habilidades de manera eficiente, teniendo como resultado un crecimiento personal y profesional, lo cual repercutirá en los resultados de la empresa.

Cuarto

Se recomienda a la empresa, preocuparse más por el talento humano que existe dentro de ella, ya que son ellos la razón del crecimiento exitoso y competente. Así también implementar una estrategia de control para los colaboradores con la finalidad de que cumplan su trabajo en el plazo establecido, y aplicar una técnica de evaluación de desempeño que ayude analizar el avance de cada colaborador, y el estado en que se encuentra el factor humano de la empresa.

Referencias

- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias, estrategia, desarrollo de personas, evaluación de 360°*. Ediciones Granica.
- Altamirano Poma, J. y Ocejo Pontex, S. (2017). *Análisis del impacto en el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de estrategias de Desarrollo Organizacional en agencias de las Naciones Unidas ubicadas en Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622666/Ocejo_PS.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Barquet Zuñiga, G. (2017). *Liderazgo administrativo y su influencia en el desempeño laboral de los servicios de la unidad educativa anexa a la Universidad Técnica de Babahoyo Parroquia Clemente Baquerizo Cantón Babahoyo, Provincia Los Ríos* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3287/P-UTB-FCJSE-ADEJE-000009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Prentice Hall de Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Cabrera Ramírez, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22247/Cabrera%20Ramirez%20Sonia%20Jacqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos La Serna, M. y Ludeña Sánchez, C. (2019) *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crisol S.A.C, en el periodo 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Carrasco Gonzales, C. y Mesías Córdova, R. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Pucallpa]. http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20_carrasco_mesias.pdf
- Carrera Carpio, A. (2019). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en automotores Mopal S.A. Huánuco-2019* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2251/CARRERA%20CARRERIO%2c%20Angela%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro Ganoza, C. y Chávez Cárdenas, L. (2017). *Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones- San Martín-2017* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. http://repositorio.upeu.edu.pe:8080/bitstream/handle/UPEU/889/Cyndi_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Castro Vásquez, P. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4070/MAD1PVH01016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cjahua Huanachi, Z. y Lopez Terrones, R. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud- Callao 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3555/Cjahua%20y%20Lopez_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Claro Vásquez, C. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI-Huacho en el año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3083/Carlos%20Orlando%200Claros%20V%C3%A1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Díaz Bances E. y Vélchez Vallejos, J. (2018). *Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo* [Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres].
file:///D:/DOCUMENTOS/Downloads/diaz_vilchez.pdf
- Goleman, D. (2011). *Liderazgo el poder de la inteligencia emocional*. Ediciones B, S.A
- Gonzales Ocaña, K. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- Gonzales Saldaña, E. (2016) .*Relación del liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la clínica Jesús del Norte del distrito de Independencia-2014* [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso De La Vega].
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/595/T_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20SOCIAL%20Y%20RECURSOS%20HUMANOS_70276097_GONZALES_SALDA%20C3%91A_ELIZABETH%20GERALDYNE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Huamán Ruíz, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica].
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Inca Mollisaca, M. (2018). *Desempeño laboral y liderazgo gerencial en el personal administrativo en la UGEL SUR, Arequipa* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29747/arambide_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mamani Martines, O. (2018). *Influencia del liderazgo en el desempeño laboral en la institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Unidad Terrotorial Puno 2016* [Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/354/Mamani%20Martin%20Oscar%20William_tesis_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manuel Choquecota, R. (2013). *La gestión de recursos humanos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, 2010. Una propuesta de auditoría de recursos humanos* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/721/TM0025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mari, J. (2017). *El liderazgo en el siglo XXI: Coaching, Clientes y Resultados*. Editora Gestión 2000.
- Marlote, N. y Celiseo R. (2004). *Metodología de la investigación Cuaderno de Trabajo*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Maxwell, J. (2012). *Los cinco niveles del liderazgo*. Editora Hachete UK.
- Mendoza Lozano, E. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en empresas comercializadoras de electrodomésticos del distrito de Tarapoto, 2016* [Tesis de maestría, Universidad CesarVallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28646/Mendoza_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina Gómez, Y. (2015). *Estilo de liderazgo gerencial y desempeño laboral en la dirección regional agraria de Huancavelica-2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/68/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200064.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mora Acuña, J. (2017). *Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8490/Mora_AJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Editorial Prentice Hall de Pearson Educación de México, S.A.

- Pillaca Pozo, L. (2017). *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8877/Pillaca_PE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pizarro Silva, C. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular en Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la de Chachapoyas* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/697/Cyntia_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez Franco, A. (2018). *La formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción de la empresa COSAPI* [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3665/TESIS_MBA_ASTACIO%20DARDO%20RAMIREZ%20FRANCO.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rea Dionicio, N. (2020). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la evaluación del desempeño de la I.E. Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca-2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4028/NADIA%20BEATRIZ%20REA%20DIONICIO.pdf?sequence=1>
- Redrobán Falconi, M. (2015). *La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7220/1/T-UCE-0007-184i.pdf>
- Roca Vallejos, L. (2017). *Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://docplayer.es/110929423-Relacion-entre-liderazgo-y-desempeno-laboral-en-la-oficina-de-logistica-de-la-red-de-salud-pacifico-sur-chimbote-2017.html>

- Rojas Galván, E. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7091/Rojas_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas Reyes, R. y Vilchez Paz, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús* [Tesis de maestría, Universidad Norbet Wiener]. <http://190.187.227.76/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rovira Jurado, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDE LIZ.pdf>
- Salirrosas Ríos, R. (2019). *Gestión de calidad y eficacia de los procesos administrativos en las MYPES del sector comercial, rubro tienda en venta de calzado para damas, distrito de Callería, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11595/GESTION_CALIDAD_MYPES_SALIRROSAS_RIOS_RITA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandoval, C. (2016). *De jefe a líder*. Editora Aguilar.
- Santamaría Robles, J. (2020). *Incidencia del clima organizacioal en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Silva Trejo, R. (2018). *Liderazgo y su relación con el desemepeo de los trabajadores del Complejo Comercial Unicachi, Comas* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19313/Silva_TR N.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Soldevilla Florez, A. (2019-9). *El liderazgo directivo y la eficacia en la Institución Educativa Emilio Soyer, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4159/TM%20CEDu%204906%20S1%20-%20Soldevilla%20Espinal%20Yuzara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soto Delgado, M. (2017). *Liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Tacabamba* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16725/Soto_DM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taipe Soto, R. y Rojas Paytan, G. (2018). *Los sistemas contables de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huancavelica* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2126/TESIS-CONTABILIDAD-2018-TAIPE%20Y%20ROJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Timoteo Álvarez, N. (2018). *Liderazgo y desempeño laboral en la empresa Comercio Tecnología Redes S.A.C. Callao-2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24880/Timoteo_ANE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apéndices

Apéndice A: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Metodología	Población y Muestra
¿De qué manera se relaciona el Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.?	Determinar la relación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.	Existe relación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.	Variable 1 Liderazgo	- Capacidad de Liderazgo - Trabajo en Equipo	Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de investigación:	22 colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2	- Calidad de los procesos	Correlacional Diseño de investigación:	
¿De qué manera se relaciona la Capacidad de Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.?	Determinar la relación entre la Capacidad de Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.	Existe relación entre la Capacidad de Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.	Desempeño	- Cumplimiento de los objetivos	No experimental y transversal	
¿De qué manera se relaciona el Trabajo en Equipo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.?	Determinar la relación entre el Trabajo en Equipo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.	Existe relación entre el Trabajo en Equipo y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.	Laboral			

Apéndice B: Cuestionario de la variable Liderazgo.



CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

GENERO : F M

EDAD : _____

INSTRUCCIONES:

Lea las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción marcando con un aspa (X) en el cuadro que contenga la respuesta elegida.

ESCALA VALORATIVA:

Para responder a cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

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

EJECUCIÓN:

N°	DIMENSIONES	RESPUESTA				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Total de acuerdo
DIMENSIÓN N° 1: CAPACIDAD DE LIDERAZGO						
1	¿Tu jefatura dirige adecuadamente a sus colaboradores?					
2	¿Conoces claramente los objetivos de la empresa?					
3	¿Tu jefatura contribuye en el correcto funcionamiento de los procesos administrativos de la empresa?					
4	¿Tu jefatura tiene la capacidad suficiente para organizar los procesos administrativos?					
DIMENSIÓN N° 2: TRABAJO EN EQUIPO						
5	¿Crees que la jefatura está comprometida con los objetivos de la empresa?					
6	¿Tu jefatura te motiva para que cumplas con los objetivos de la empresa?					
7	¿Tu jefatura fomenta la colaboración entre compañeros?					
8	¿La jefatura promueve el trabajo en equipo para el soporte entre compañeros?					

**Cuestionario de elaboración propia.*

Apéndice C: Cuestionario de la variable Desempeño Laboral



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

GENERO : F M

EDAD : _____

INSTRUCCIONES:

Lea las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción marcando con un aspa (X) en el cuadro que contenga la respuesta elegida.

ESCALA VALORATIVA:

Para responder a cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

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

EJECUCIÓN:

N°	DIMENSIONES	RESPUESTA				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Total de acuerdo
DIMENSIÓN N° 1: CALIDAD DE LOS PROCESOS						
1	¿Cuentas con los conocimientos necesarios para el puesto que desempeñas?					
2	¿Tienes conocimiento de los procesos de la empresa?					
3	¿Tienes dominio y habilidad para desarrollar tus actividades sin ningún problema?					
4	¿Tus habilidades actuales, aseguran la calidad de los procesos administrativos que ejecutas?					
DIMENSIÓN N° 2: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS						
5	¿Cumples con los objetivos trazados en el área?					
6	¿Tu desempeño influye en el cumplimiento de los objetivos?					
7	¿Cumples con tus funciones y tareas que te corresponde?					
8	¿Crees que tus funciones están claramente definidas?					

**Cuestionario de elaboración propia.*

Apéndice D: Validación de juicio de expertos

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: CUESTIONARIO

TÍTULO DE TESIS:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
2: Malo
3: Regular
4: Bueno
5: Muy Bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Está formulado con el lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables.				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4	Organización: Presentación ordenada.				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad.				X	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos.				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos.				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems.				X	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

Apellidos y Nombres del Juez Experto: *Flores Cerón Vilma E.*

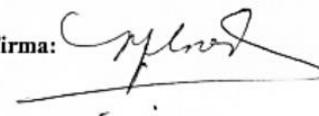
DNI: *08593265*

Especialidad de Juez Experto: *Lic. en ADM.*

Grado del juez experto: *MAGISTER*

Decisión del juez experto: *APROBADO.*

Fecha: *09/12/2019*

Firma: 

**VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO:
CUESTIONARIO**

TÍTULO DE TESIS:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
2: Malo
3: Regular
4: Bueno
5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Está formulado con el lenguaje apropiado y comprensible.					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables.					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4	Organización: Presentación ordenada.					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos.					X
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos.					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems.					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

Apellidos y Nombres del Juez Experto: *Florencia López Ervino*

DNI: *07620768*

Especialidad de Juez Experto: *psicólogo*

Grado del juez experto: *Magister*

Decisión del juez experto: *Aprobar*

Fecha: *09/01/2020*

Firma:

Era

**VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO:
CUESTIONARIO**

TÍTULO DE TESIS:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
2: Malo
3: Regular
4: Bueno
5: Muy Bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Está formulado con el lenguaje apropiado y comprensible.					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables.					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4	Organización: Presentación ordenada.				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos.					X
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos.				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems.					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

Apellidos y Nombres del Juez Experto: *VELONIO RODRÍGUEZ MARCO ANTONIO*

DNI: *40654183*

Especialidad de Juez Experto: *Mg. Gestión de Riesgo y Auditoría Integral*

Grado del juez experto: *LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN*

Decisión del juez experto: *APROBADO*

Fecha: *12/12/2019*

Firma:



Apéndice F: Matriz de respuesta de ítems y sujetos - Variable Liderazgo

VARIABLE: LIDERAZGO											DIMENSIONES		TOTAL
GENERO	EDAD	N°	PREGUNTAS								CAPACIDAD DE LIDERAZGO	TRABAJO EN EQUIPO	
			P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8			
F	45	1	2	2	2	2	2	3	3	2	8	10	18
F	48	2	3	3	2	2	2	2	2	2	10	8	18
F	30	3	2	3	2	3	3	2	2	2	10	9	19
F	48	4	3	3	2	3	2	2	2	2	11	8	19
F	29	5	2	3	2	3	3	1	1	1	10	6	16
F	29	6	2	3	3	3	3	2	2	2	11	9	20
M	36	7	1	2	2	3	2	2	2	2	8	8	16
F	33	8	1	2	1	2	2	2	3	2	6	9	15
M	29	9	3	3	3	3	3	2	3	3	12	11	23
M	50	10	2	3	2	2	3	3	1	1	9	8	17
F	25	11	1	1	2	2	2	2	2	2	6	8	14
F	29	12	2	2	2	1	2	3	2	2	7	9	16
M	35	13	1	3	1	3	2	2	3	3	8	10	18
M	28	14	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	8
M	48	15	1	1	1	2	2	2	1	1	5	6	11
F	52	16	2	2	2	2	2	2	2	3	8	9	17
F	27	17	3	3	2	2	2	1	1	1	10	5	15
M	34	18	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	8
F	28	19	2	3	1	1	1	3	3	1	7	8	15
M	35	20	2	2	2	3	2	2	3	1	9	8	17
F	35	21	3	3	3	2	2	2	2	1	11	7	18
F	29	22	2	2	2	2	1	1	1	1	8	4	12

Apéndice G: Matriz de respuesta de ítems y sujetos - Variable Desempeño Laboral

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL											DIMENSIONES		TOTAL
GENERO	EDAD	N°	PREGUNTAS								CALIDAD DE LOS PROCESOS	CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS	
			P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8			
F	45	1	4	4	4	4	4	4	4	3	16	15	31
F	48	2	5	4	4	4	4	4	4	4	17	16	33
F	30	3	5	3	4	5	5	4	5	1	17	15	32
F	48	4	5	4	4	4	4	4	4	4	17	16	33
F	29	5	3	2	3	3	3	3	2	2	11	10	21
F	29	6	4	3	4	4	4	4	4	3	15	15	30
M	36	7	5	3	5	3	4	4	5	3	16	16	32
F	33	8	4	2	3	3	4	4	4	2	12	14	26
M	29	9	5	3	4	4	4	4	4	3	16	15	31
M	50	10	4	3	4	4	4	4	4	4	15	16	31
F	25	11	5	4	4	4	4	4	4	2	17	14	31
F	29	12	5	4	5	4	4	4	4	2	18	14	32
M	35	13	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	40
M	28	14	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	40
M	48	15	4	3	4	3	4	4	4	3	14	15	29
F	52	16	5	3	4	3	3	3	4	2	15	12	27
F	27	17	4	4	4	3	4	4	4	4	15	16	31
M	34	18	4	4	1	1	1	3	2	1	10	7	17
F	28	19	2	1	5	4	4	4	4	4	12	16	28
M	35	20	4	3	4	2	4	5	5	3	13	17	30
F	35	21	5	5	3	4	4	4	4	4	17	16	33
F	29	22	4	4	4	4	4	4	4	3	16	15	31

Apéndice H: Estadística de total de elemento de la variable Liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	20,0
	Excluido ^a	40	80,0
	Total	50	100,0

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

Estadística total 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
P1	12,1000	12,322	,409	,781
P2	11,8000	10,400	,716	,725
P3	12,3000	12,678	,411	,779
P4	12,0000	11,778	,570	,755
P5	12,3000	12,678	,616	,759
P6	12,2000	12,622	,445	,774
P7	12,1000	10,767	,597	,749
P8	12,5000	12,722	,296	,801

Estadística de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
13,9000	15,211	3,90014	8

Apéndice I: Estadística de total de elemento de la variable Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	20,0
	Excluido ^a	40	80,0
	Total	50	100,0

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

Estadística total 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
P1	25,6000	10,044	,782	,790
P2	26,9000	10,100	,715	,798
P3	26,1000	10,989	,714	,805
P4	26,2000	11,511	,487	,829
P5	26,0000	11,778	,618	,819
P6	26,1000	12,100	,818	,816
P7	26,0000	9,778	,696	,801
P8	27,1000	11,433	,235	,887

Estadística de escala

Media	Varianza	Dev. Desviación	N de elementos
30,0000	14,000	3,74166	8

Apéndice J: Resultado de turnitin

TESIS FINAL DE MENDOZA

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%	5%	1%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Apéndice K: Autorización de la investigación**CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C.**

R.U.C. N° 20101134157

Lima, 01 de abril del 2021

Señores
UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS
Av. Garcilazo de la Vega N° 188 – Lima.
Presente. -

Atención : Dra. Doris Farfán Valdivia
Jefa de Grados y Títulos

Referencia : Autorización de trabajo de investigación – Tesis.

Mediante la presente, tengo a bien dirigirme a usted con la finalidad de informar que se autoriza el trabajo de investigación denominado "Liderazgo y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C." de la colaboradora Patricia Lisbeth Mendoza Luján, identificada con DNI N° 46878473, quien se desempeña como Asistente de Gerencia, y que su trabajo de investigación es para obtener su título de licenciado en administración de empresas.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

JOSE RAMON FERNANDEZ MONTAGNE
Gerente General
CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS SAC