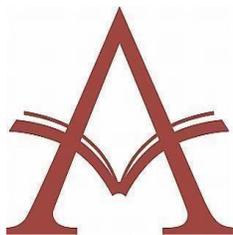


**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores  
de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima,  
2020**

PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
GESTIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:

OMAR SEUL QUINTANA MORENO  
CODIGO ORCID 0000-0003-3069-6777

ASESORA:

DRA. JACQUELINE CARBONELL INFANTE  
CODIGO ORCID 0000-0000-2172-2817

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

JUNIO, 2021

## Resumen

El liderazgo es un elemento clave en el mundo empresarial, debido a que gracias al líder una persona puede alcanzar su crecimiento y desarrollo, él es la persona encargada de generar estrategias para poder vencer a la competencia que ofrece el mismo producto o servicio. El liderazgo es muy importante en toda empresa porque un buen líder tiene la capacidad de influir y mejorar el desempeño del talento humano guiándolos para alcanzar los objetivos propuestos por la organización.

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar de qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., esta empresa actualmente es muy exitosa y muy recomendada por sus clientes, pero descuidan mucho el tema de liderazgo, no le toman la debida importancia generando pésimo clima laboral, lo que afecta seriamente el desempeño de su talento humano; por este motivo en la presente investigación se realizaron las debidas recomendaciones para que tomen en cuenta la importancia del liderazgo y como un buen líder permitirá que esta empresa tenga trabajadores más eficientes y eficaces. Para alcanzar los objetivos de esta investigación, se acudió a la técnica de investigación llamada la observación.

En esta investigación se llegó a la siguiente conclusión: Se ha podido comprobar que el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores, debido a que un líder positivo incentiva la formación de equipos de trabajo buscando motivarlos e incentivarlos en todo momento para que ellos demuestren su mejor potencial.

Palabras claves: Liderazgo, Desempeño laboral.

## **Abstract**

Leadership is a key element in the business world, because thanks to the leader a person can achieve growth and development, he is the person in charge of generating strategies to beat the competition that offers the same product or service. Leadership is very important in any company because a good leader has the ability to influence and improve the performance of human talent guiding them to achieve the objectives proposed by the organization.

The general objective of this research was to analyze how leadership is related to the work performance of the employees of the company Euro Parts S.R.L., this company is currently very successful and highly recommended by its customers, but they neglect the issue of leadership, they do not take due importance generating a bad working environment, which seriously affects the performance of its human talent; for this reason in this research the recommendations were made to take into account the importance of leadership and how a good leader will allow this company to have more efficient and effective workers. To achieve the objectives of this research, the research technique called observation was used.

In this research the following conclusion was reached: It has been proven that leadership is significantly related to the work performance of employees, because a positive leader encourages the formation of work teams seeking to motivate and encourage them at all times for them to demonstrate their best potential.

Keywords: Leadership, Job performance.

## Tabla de Contenidos

Resumen .....	ii
Abstract.....	iii
<b>1. Problema de la Investigación</b>	
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.1. Formulación del Problema General .....	3
1.1.2. Problemas Específicos .....	3
1.2. Objetivos de la Investigación .....	3
1.2.1. Objetivo General.....	3
1.2.2. Objetivos Específicos.....	3
1.3. Justificación e Importancia de la Investigación .....	4
<b>2. Marco Teórico</b>	
2.1. Antecedentes .....	4
2.1.1. Internacionales .....	4
2.1.2. Nacionales.....	9
2.2. Bases Teóricas .....	15
2.2.1. Liderazgo .....	15
2.2.2. Desempeño laboral.....	17
2.3. Definición de términos básicos.....	19
2.3.1. Clima organizacional .....	19

2.3.2.	Comunicación organizacional .....	19
2.3.3.	Estrategia empresarial .....	19
2.3.4.	Líderes .....	20
2.3.5.	Productividad .....	20
2.3.6.	Toma de decisiones .....	21
2.3.7.	Trabajo en equipo .....	21
<b>3.</b>	<b>Cronograma de actividades</b>	
<b>4.</b>	<b>Recursos y Presupuesto</b>	
<b>5.</b>	<b>Referencias</b>	
<b>6.</b>	<b>Aporte Científico o Académico</b>	
<b>7.</b>	<b>Conclusiones</b>	
<b>8.</b>	<b>Recomendaciones</b>	
<b>9.</b>	<b>Anexos</b>	
9.1	Matriz de Consistencia.....	34

## **1. Problema de la Investigación**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La presente investigación fue realizada en la empresa Euro Parts S.R.L., ubicada en el distrito de La Victoria, la cual es una empresa 100% peruana líder en el mercado de Autopartes. Con su experiencia, se ha consolidado como el mejor distribuidor en la venta de repuestos livianos y pesados de calidad Original y alternativos para vehículos Europeos, Americanos, Brasileños, Japoneses y Koreanos. Contamos con un amplio stock de repuestos para Volkswagen, Audi, Ford, Mazda; BMW, Mercedes Benz, Porsche, Volvo, Peugeot, Citroen, Renault, Nissan, Seat, Land Rover, Jeep, Dodge, SsangYong, Toyota, Hyundai y Kia.

A pesar del éxito comercial de esta organización se ha podido observar que se presenta un liderazgo negativo de parte de los superiores que afecta mucho las actividades laborales de los colaboradores creándose un pésimo clima laboral.

Se ha podido notar que los superiores de esta empresa no desarrollan estrategias empresariales ni se preocupan en tener una comunicación con sus empleados, a éstos les gustaría que sus opiniones sean escuchadas, pero lamentablemente esto no ocurre porque el alto mando para encerrado en su oficina, este tipo ambiente genera un mal clima laboral en esta empresa.

La ausencia de un liderazgo adecuado no permite que los trabajadores trabajen en conjunto, debido a que muchas veces se sienten desorientados, no existe nadie en toma la empresa que fomente el trabajo en equipo, los trabajadores ponen su esfuerzo, pero no existe un desempeño laboral alto de parte de ellos porque no tienen superiores

que les brindan apoyo y respaldo. La productividad en esta empresa se ve seriamente afectada a consecuencia de este descuido de parte de los superiores de esta organización, otro tema negativo es que los superiores de esta organización no buscan que sus trabajadores alcancen sus objetivos empresariales, impidiendo que la empresa alcance el éxito organizacional, este conjunto de deficiencias hace notar en toda la organización que los jefes no cumplen una adecuada toma de decisiones lo que perjudica todas las actividades de la empresa.

Estos problemas son causados porque la empresa desconoce la importancia del liderazgo, no se realizan las debidas capacitaciones en temas claves para el liderazgo como son: el trabajo en equipo y la comunicación organizacional. En la empresa se presentan un conjunto de deficiencias ocasionadas por no tener buenos líderes que sepan crear estrategias para el desarrollo y crecimiento organizacional.

Esta organización al desconocer el tema de liderazgo provoca que continuamente se tomen malas decisiones que afectan diariamente las actividades laborales, el desempeño del trabajador se ve afectado al no tener un líder que los guie y los motive en sus labores, la falta de liderazgo ocasiona que no se vea unión y comunicación entre los trabajadores originando un clima laboral negativo en esta organización.

Para solucionar todos estos problemas acontecidos en esta organización se deben realizar continuamente capacitaciones sobre temas como liderazgo, comunicación, toma de decisiones y trabajo en equipo, de esta manera tanto jefe como trabajador buscarán alcanzar un objetivo en común, beneficiándose todos en conjunto y mostrando cada integrante de esta empresa un alto nivel de desempeño.

### **1.1.1. Formulación del Problema General**

¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020?

### **1.1.2. Problemas Específicos**

¿De qué manera la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020?

¿De qué manera la comunicación organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020?

¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020?

## **1.2. Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1. Objetivo General**

Analizar de qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

Determinar de qué manera la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020.

Determinar de qué manera la comunicación organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020.

Determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño

laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020.

### **1.3. Justificación e Importancia de la Investigación**

**Justificación teórica:** El presente estudio buscó mediante los estudios de los conceptos básicos de liderazgo y desempeño laboral encontrar una explicación sobre cuál es la razón por la cual se presentan estos problemas que afectan a la empresa. Esta investigación es un aporte para futuros investigadores que tengan como tema principal el liderazgo en una organización, podrá ser utilizado como antecedente de investigación para las tesis estos investigadores.

**Justificación metodológica:** Para alcanzar los objetivos de esta investigación, se acudió a la técnica de investigación llamada la observación para identificar atentamente el fenómeno y luego con la información obtenida se realizará su posterior análisis. La presente investigación es muy importante porque permitirá que los superiores de esta organización se den cuenta que si aplican un liderazgo adecuado aumentará la productividad y el desempeño del talento humano de esta empresa.

## **2. Marco Teórico**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Internacionales**

Segura, J. (2016), realizó el trabajo de investigación “**Influencia del liderazgo en el desarrollo de carrera de los directivos de una ensambladora multinacional de autos Omnibus BB Transportes S.A.**”, para la obtención de una Maestría en Desarrollo de Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito - Ecuador.

El estudio tuvo como objetivo principal identificar la manera cómo los líderes, a quienes han estado expuestos los directivos de OmnibusBB., han influenciado en su desarrollo, trayectoria y las estrategias utilizadas para su propósito. Esta investigación fue realizada utilizando un enfoque cualitativo, esta metodología es utilizada generalmente en ciencias sociales. Al considerarse el liderazgo un tema humano pertenece a la rama social debido a que el enfoque cualitativo necesita entender la conducta humana, se realiza una investigación sobre por qué el líder influye en desarrollar la carrera y cómo se comporta para realizarlo. La población de estudio estuvo integrada por todos los Directivos de Omnibus BB, por su parte la muestra estuvo conformada por 20 personas en cargos directivos de las distintas áreas de la empresa Omnibus BB, la cual fue escogida por muestreo nominado, según los criterios determinados por la persona que realizó la investigación de modo que se establezca relaciones de confianza en el momento de la entrevista. La investigadora llegó a la siguiente conclusión: Un mayor porcentaje de las personas entrevistadas indican que cada líder formal es catalizador de su carrera y aseguran que los líderes formales no obligatoriamente determinan todos sus logros, pero ellos vienen a ser facilitadores, solamente con la acción de delegar ellos generan la oportunidad de desarrollo. Los líderes formales permiten que se puedan abrir caminos de desarrollo en la empresa y facilita las mejores herramientas para conseguirlo. Por otra parte, también le atribuyen en un menor grado al líder informal la obtención de los logros, debido a que gracias a éstos pueden poseer bases éticas y morales sólidas que puedan sustentar su rendimiento laboral.

Torres, F. (2019), realizó el Proyecto de Investigación “**Relación entre los**

**estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos”,** para la obtención del título de Psicóloga Organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato – Ecuador.

El estudio tuvo como objetivo principal establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos CIAUTO Cía. Ltda. La fundamentación de la teoría estuvo basada en el estudio del psicólogo Kurt Lewin, el cual puso identificar 3 estilos de liderazgo: El democrático, el autocrático y el laissez-faire. Esta investigación fue realizada utilizando un método descriptivo de corte transversal y un diseño de investigación no experimental. La población estuvo conformada por 205 trabajadores tanto operativos como administrativos; a quienes les aplicaron el test de liderazgo de Kurt Lewin, el cual primero tuvo la validación de especialistas, para que se le pueda relacionar con la variable desempeño de los trabajadores. Después de observar cada resultado del test de liderazgo la investigadora pudo señalar que en esta organización hay un predominio del estilo democrático, o sea, una persona con liderazgo que sabe generar confianza, tiene una adecuada comunicación y participación con el talento humano y que tiene influencia por medio de acciones como una planificación flexible, una dinamiza grupal y frecuente capacitación; con esto demuestra un estilo de liderazgo óptimo para mandos altos y medios, por otra parte con respecto a la variable desempeño laboral la investigadora señala que el talento humano resultó con una calificación entre buena y muy buena. Concluyó que se presenta una relación entre la variable estilos de liderazgo y la variable desempeño laboral.

Vicuña, P. (2017), realizó la tesis **“Propuesta de perfil de liderazgo para**

**ejecutivos empresariales de agencias comerciales de automotores en la ciudad de Cuenca**”, para la obtención del título de Psicólogo Organizacional en la Universidad del Azuay, Cuenca – Ecuador.

El estudio se basó en realizar una elaboración de una propuesta de perfil de liderazgo para ejecutivos empresariales de las agencias comerciales de automotores que laboran en la ciudad de Cuenca, para conseguir esto primero se identificó el tipo de liderazgo de los gerentes de gestión del talento humano, de los gerentes de gerencia comercial y de los gerentes de gerencia general, donde el investigador encontró que el Liderazgo Transaccional y el Liderazgo Transformacional son los que tienen más representación para manejar al talento humano. El tesista pudo demostrar que el Liderazgo Transformacional es el que muestra más influencia en las agencias comerciales de automotores de la ciudad de Cuenca, con esto pudo señalar que existe un estilo de liderazgo específico en las áreas de trabajo que fueron analizadas, lo que permitió el establecimiento de parámetros más objetivos de selección. Posteriormente, el investigador pudo elaborar una propuesta de liderazgo general para poder manejar mejor las organizaciones de autos, considerando las dimensiones: POTENLID (Autopercepción del líder) y CELID, CONLID, CAMIN (Dirigidos a la autoevaluación del líder y la de sus subalternos).

Ramírez, M. (2019), realizó la Tesis **“Estilos de Liderazgo, Clima Laboral y Desempeño de los Colaboradores de la Compañía Pacifpetrol S.A.”**, para la obtención del grado de Magíster en Administración de Empresas en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil – Ecuador.

El objetivo general en este estudio fue establecer un modelo estructural, con

estudio correlacional y determinar si se presenta una influencia significativa de los Estilos de Liderazgo en el Desempeño Laboral con el Clima Organizacional como una variable mediadora, ejecutándose las métricas en la percepción de 200 trabajadores de la empresa Pacifpetrol S.A. Esta investigación fue realizada utilizando un método cuantitativo y deductivo, la investigación es considerada no experimental en un tiempo determinado, en el cual las variables no sufrieron manipulación, asimismo sugirieron practicas desde evaluar cada resultado que se aplican a empresas de extracción hidrocarburífera en los campos petroleros del país Ecuador, con un modelo estructural en el software definido para este objetivo alcanzando obtener las bondades para realizar el análisis factorial confirmatorio AFC por medio de relaciones de sistema de ecuaciones estructurales SEM. Al analizar los resultados el investigador pudo determinar que los Estilos de Liderazgo influyen significativamente en el Clima Organizacional y este último también influye en la percepción del Desempeño Individual, también pudo determinar que el clima organizacional tiene una actuación como una variable mediadora dentro de la estructura que se pudo desarrollar, razón por lo cual el investigador recomendó crear programas con el objetivo de potenciar juntas las 3 variables en próximas investigaciones.

Pazmiño, M. (2017), realizó el Proyecto de investigación **“Las relaciones interpersonales, en el desempeño laboral de los colaboradores de Automotores Cumandá, del Cantón Ambato, de la provincia de Tungurahua”**, para la obtención del Título de Psicóloga Industrial en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato - Ecuador.

El proyecto de investigación se enfocó en identificar que influencia tienen las

relaciones interpersonales sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Automotores Cumandá S.A; donde se pretendió establecer de que manera el factor social tiene una influencia importante en el desenvolvimiento del trabajo, así como también en la comunicación y motivación de los trabajadores al realizar sus actividades laborales; a través de un fundamento teórico en la cual se pudieron analizar revistas científicas, fuentes bibliográficas y artículos, además se utilizó la investigación de campo, con lo cual la investigadora obtuvo información importante y por medio de esto pudo elaborar un cuestionario formado por 10 preguntas, que a través de la herramienta la encuesta fue aplicada a una población, considerando un enfoque cualitativo y cuantitativo. Según la sistematización de datos pudo aplicar el método consiguiendo determinar la hipótesis planteada; con esto la investigadora pudo concluir que la variable relaciones interpersonales tienen una incidencia en la variable desempeño laboral de los trabajadores de Automotores Cumandá S.A.

### **2.1.2. Nacionales**

Zuzunaga, S. (2018), realizó el Trabajo de Suficiencia Profesional **“Impacto de los estilos de liderazgo en el clima organizacional del área de ventas de la empresa Automotores Gildemeister en la ciudad de Lima 2018”**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.

El objetivo general del estudio fue examinar que impacto tienen los estilos de liderazgo en el clima organizacional del área de ventas de la empresa Automotores Gildemeister en la ciudad de Lima en el año 2018. Esta investigación fue realizada utilizando un método cuantitativo debido a que se analizaron aspectos sociales

relacionados a la problemática en la organización Automotores Gildemeister, de modo que los resultados de este estudio fueron cuantificados y de esta manera se complementaron con los objetivos, la investigación fue considerada descriptiva, debido a que se pudieron identificar características relevantes de todo fenómeno analizado, realizando una descripción de las tendencias de una población o de un grupo de individuos. Esta investigación fue considerada correlacional debido a que buscaron determinar si se presenta alguna relación entre la variable estilos de liderazgo y la variable clima organizacional. La población estuvo conformada por 119 trabajadores que pertenecen al departamento de ventas, que tienen el cargo de asesor comercial, en la organización Automotores Gildemeister en la ciudad de Lima en el 2018, donde participaron del sexo masculino un 80% y del sexo femenino un 20%. Para poder obtener la muestra de este estudio la investigadora tuvo en cuenta la población compuesta por 119 trabajadores del área de ventas de la empresa Automotores Gildemeister en la ciudad de Lima en el 2018. Con esto aplicaron la fórmula de población finita. Después que se realizó el cálculo con la respectiva fórmula consiguieron como resultado un total de 91 individuos. Cada resultado del cuestionario de esta investigación se pudo recopilar por medio de los 91 trabajadores del área de ventas de la organización Automotores Gildemeister en la ciudad de Lima en el año 2018, con esto la investigadora pudo demostrar que los estilos de liderazgo transaccional, transformacional y laissez faire tienen relación con el clima organizacional.

Carrera, A. (2019), realizó la Tesis **“Estilos de liderazgo y desempeño laboral en automotores Mopal S.A. Huánuco – 2019”**, para optar el Título

Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad de Huánuco, Huánuco – Perú.

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación que se presenta entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019, para cumplir esta finalidad se utilizó una investigación cuantitativa, considerándose un nivel de investigación correlacional y descriptivo debido a que se asocian variables por medio de un patrón para una población o grupo, lográndose determinar el nivel de relación entre las variables investigadas. Por esta razón, seleccionaron a 56 colaboradores, a los cuales se les aplicaron encuestas para saber que opinan respecto al estilo de liderazgo en la organización Automotores Mopal. Los antecedentes y las teorías no son ajenas a cada resultado de esta investigación, porque a pesar de la ausencia de indicadores cuantitativos en la organización para realizar una evaluación del desempeño respecto a la productividad, el marco teórico permitió a la investigadora realizarlo en términos de su motivación laboral, de su compromiso institucional y las relaciones interpersonales impulsadas por las conductas de los gerentes de la organización Automotores MOPAL cumpliéndose los objetivos trazados en la investigación que son contrastadas y corroboradas. La investigadora pudo llegar a la siguiente conclusión: los estilos de liderazgo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Automotores Mopal, lo cual se pudo definir por una correlación directa alta 0.748 Pearson, lo cual se evidenció con cada resultado expuesto en la etapa descriptiva, donde se reconoce que cada gerente demuestra un comportamiento ideal que consiguen permitir un desempeño en torno a la motivación

laboral, el compromiso organizacional y las mejores relaciones interpersonales en esta organización. Con esto pudo recomendar que la organización tiene que sostener las relaciones que existen entre los gerentes y los colaboradores por medio de las distintas virtudes del liderazgo, sin mezclarlo con las emociones individuales en el ámbito de trabajo. Además, se tiene que realizar una identificación de los indicadores cuantitativos del trabajo que realizan los colaboradores, de esta manera se puede realizar un seguimiento al desempeño laboral en determinados términos, pudiendo cumplir de esta manera los fines propuestos en esta investigación.

Salvador, Y. (2018), realizó la Tesis **“Gestión de calidad con el uso de liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores (motocicletas) de la ciudad de Huaraz, 2017”**, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Huaraz – Perú.

La investigación mencionada tuvo como finalidad realizar una descripción de las características fundamentales de la variable gestión de calidad utilizando el liderazgo transformacional en las pequeñas y micro empresas del rubro de ventas de piezas, partes y también accesorios de vehículos automotores en Huaraz en el año 2017. Esta investigación fue realizada utilizando un método descriptivo y considerando una investigación transversal, experimental y transeccional. Para poder recoger la información la investigadora pudo determinar una población conformada por 10 representantes de las MYPES; pudo aplicar un cuestionario formado por 27 preguntas cerradas, utilizando la técnica de la encuesta; con lo cual obtuvo el siguiente resultado: Un 50% de las personas que representan a las MYPES no tienen la

costumbre de establecer metas y objetivos en los planes; un 70% en pocas ocasiones se dedican a realizar las asignación de recursos esenciales para poder implementar planes; un 50% confía en sus trabajadores; un 40% en muy pocas ocasiones los trabajadores tienen confianza en el representante para poder desarrollar sus actividades; un 10% generan tanto la creatividad como la innovación de los trabajadores en sus actividades laborales. La investigadora llegó a la siguiente conclusión: Los representantes de estas MYPES, en mayor porcentaje varones entre 31 y 50 años de edad, dueños de estas empresas, con estudios secundarios terminados; permaneciendo en este rubro mínimo 4 años a más; los cuales han constituido su empresa como una persona natural; teniendo un ingreso mensual de cero a S/ 51 875,00; y se aplica la gestión de la calidad deficientemente y el liderazgo transformacional inadecuadamente.

Ponce, J. (2020), realizó la Tesis **“Estilos de liderazgo y productividad de los colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial del norte del país.”**, para optar el grado de Maestro en: Gerencia de Marketing y Gestión Comercial en la Universidad Privada del Norte, Trujillo – Perú.

El objetivo general del estudio mencionado fue determinar la relación que se presenta entre los estilos de liderazgo y la productividad de los trabajadores del área de ventas de una organización de gestión comercial del norte del país. Esta investigación fue realizada utilizando un método no experimental y un tipo de investigación correlacional, descriptivo y transversal. La población estuvo integrada por los 20 trabajadores del departamento de ventas de una organización de gestión comercial ubicada en el norte del país; las herramientas utilizadas fueron un

cuestionario para la variable productividad y otro cuestionario para la otra variable denominada estilos de liderazgo. Después de los resultados obtenidos el investigador pudo concluir que se presenta una relación significativa entre la variable estilos de liderazgo y la variable productividad de los trabajadores del departamento de ventas de una organización de gestión comercial del norte del país. El estilo coercitivo se relaciona positivamente y moderadamente con la productividad (Rho Spearman= 0.415). El estilo orientativo coercitivo se relaciona positivamente y moderadamente con la productividad (Rho Spearman= 0.480). El estilo afiliativo se relaciona negativamente con la productividad (Rho Spearman= -0.302). El estilo democrático se relaciona positivamente y moderadamente con la productividad (Rho Spearman= 0.508). El estilo ejemplar se relaciona negativamente con la productividad (Rho Spearman= -0.103). El estilo coaching se relaciona positivamente y moderadamente con la productividad (Rho Spearman= 0.508).

Vásquez, W. (2018), realizó la Tesis **“Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017”**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios - MBA en la Universidad César Vallejo, Lima – Perú.

El estudio tuvo como objetivo general determinar la influencia entre el estilo de liderazgo de una empresa industrial y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores. Esta investigación fue realizada utilizando un método cuantitativo con un diseño no experimental y de corte transversal. La población objeto de estudio estuvo integrada por 40 colaboradores entre asistentes y operarios. En esta investigación no existió muestreo debido a que se consideró a toda la población. La

herramienta utilizada para poder recolectar la información fue la encuesta y el instrumento de investigación empleado para poder recolectar datos fue un cuestionario conformado por 48 preguntas que fueron validados por medio de juicios de expertos y para la confiabilidad de las variables por medio del Alfa de Crombach, obteniendo un resultado de 0.9687 para la variable independiente estilos de liderazgo y 0.9374 para la variable dependiente desempeño laboral. El investigador pudo concluir que se presenta una correlación moderada entre la variable estilos de liderazgo y la variable desempeño laboral; además, los estilos más sobresalientes en la organización el participativo y también el coercitivo, esto hace que se presente una percepción del desempeño laboral fuerte.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo**

Según Izquierdo, Díaz & Mocha (2017, p.90), a nivel mundial el liderazgo es conocido como todas aquellas destrezas que tiene un individuo para organizar de manera adecuada un ambiente y debe sacar el máximo de provecho, esta comprobado que los líderes, así como también las lideresas en la actualidad demuestran muchas habilidades y destrezas, con lo cual gestionan de manera eficiente cualquier tipo de empresa, organización o sociedad, prueba de esto son aquellos políticos y organizaciones gubernamentales que demuestran nociones de liderazgo. El liderazgo elemento esencial para poder dirigir y gestionar eficientemente una organización, considerando distintas funcionalidades en torno al crecimiento exponencial de la dirección organizacional; por esta razón el papel del líder es muy importante para poder posicionar una empresa en particular.

Según Díaz, Roncallo, López & González (2019, p.73), se considera al liderazgo una fuente de ventaja competitiva cuando el líder es capaz de conseguir un impacto en el desempeño tanto colectivo como individual, impulsando la competitividad y productividad. Por este motivo, se tiene que considerar al liderazgo como un elemento dinámico que necesita ser contextualizado, según las exigencias que tiene una empresa y su entorno.

Según Cortés (2004, p.204), el estilo de liderazgo permite crear un ambiente ideal para la elección personal, de modo que no se realicen castigos posteriores. El liderazgo está asociado con niveles adecuados de motivación, tendría que ser un liderazgo desarrollado con una visión amplia del desarrollo humano, de modo que se consiga un avance tanto integral como social y sostenible de cada individuo. Al mismo tiempo, esto permite que cada individuo desarrolle su potencial en un marco de respeto, solidaridad y mucho compromiso. El individuo que actúa como líder no es el que se dedica a dar respuestas o a dar ordenes para realizarse en el momento, sino es aquel que se encarga de dirigir el esfuerzo del talento humano para realizar una definición de sus problemas y conseguir sus respectivas respuestas.

Según Navarro (2016, p.59-60), el liderazgo aparece ante una situación de necesidad o demanda y es pronunciado con base en el logro de objetivos, convirtiéndose en una persona con liderazgo a quien tiene la habilidad de dar herramientas de empoderamiento. Cuando una persona es capaz de modificar las condiciones o de empoderar a otros integrantes de una empresa o sociedad está demostrando ser líder de un equipo de trabajo. Se puede afirmar que el tipo de liderazgo establecido entre un líder y sus seguidores está determinado por el grado en que las demandas y las

necesidades son compartidas entre unas personas y otras. Si un líder no demuestra sentido de pertenencia hacia el equipo, la relación es establecida en base a intercambio de favores. En cambio, si un líder proviene del propio equipo con situaciones de conflictos y comparte las necesidades no satisfechas del resto de personas, la relación es desarrollada con un esquema de liderazgo transformacional.

### **2.2.2. Desempeño laboral**

Según Pedraza, Amaya & Conde (2010, p.495), el desempeño de los trabajadores es considerado un factor clave para el desarrollo de la efectividad y para lograr el éxito de una empresa; por este motivo actualmente existe mucho interés de parte de los gerentes de recursos humanos para medir y mejorar este desempeño. Por este motivo, el desempeño laboral viene a ser todas las conductas observadas en los trabajadores que son importantes para alcanzar los objetivos de una empresa y pueden realizarse una medición en términos de competencias de cada trabajador y su grado de contribución a la organización. Este desempeño puede tener éxito o no, todo va a depender de un grupo de características que en muchas oportunidades son manifestadas por medio de la conducta.

Según Rodríguez & Lechuga (2019, p.83), se considera al desempeño laboral como aquel rendimiento que tiene el colaborador en su puesto de trabajo, considerando sus actividades cumplidas, las metas, los resultados que tiene que alcanzar y tomando en cuenta como contribuye a la empresa, el desempeño laboral es una variable que depende de los resultados alcanzados al momento de realizarse las funciones de un cargo. Por este motivo, es necesario realizar un estudio del desempeño en el ambiente de trabajo, realizándose esta evaluación de manera precisa y objetiva.

Según Matabanchoy, Álvarez & Riobamba (2019, p.185), la evaluación de desempeño es considerada un proceso fundamental en una empresa porque es una herramienta para gestionar las perspectivas de desarrollo profesional y personal de los individuos, la evaluación de desempeño es aplicada en todo tipo de organizaciones (educativo, organizacional, salud), cada uno usando distintas metodologías que permitirán realizar una evaluación del desempeño de los colaboradores e identificar su nivel de eficacia en el cumplimiento de sus funciones. Esto se consigue por medio de estudios encontrados en distintos campos, versiones, periodos de tiempo, idiomas y países. No obstante, al considerarse un tema importante, es necesario reconocer que se necesita continuar con estudios relacionados a la aplicación de la evaluación de desempeño en los distintos contextos que se utilizan; además de las técnicas y metodologías utilizadas.

Según Alveiro (2009, p.4), la evaluación del desempeño es considerada una técnica para dirigir las actividades administrativas de una empresa. Basado en los tipos de problemas que se consiguen identificar, la evaluación del desempeño es útil para desarrollar y determinar una política correcta a las necesidades de la empresa. En otras palabras, la evaluación del desempeño de los colaboradores significa realizar una evaluación de la calidad de su desempeño, con el fin de obtener resultados que vienen a ser su responsabilidad. Por este motivo, es de vital importancia que los directores, supervisores, coordinadores y gerentes entiendan que es necesario realizar una evaluación del desempeño de los trabajadores, ellos requieren de su retroalimentación sobre sus esfuerzos.

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **2.3.1. Clima organizacional**

Según Delgado & Delgado (2003, p.76-77), el clima organizacional es aquella serie de propiedades del ámbito laboral percibida de manera directa e indirecta por las personas que laboran en este ambiente y que tiene influencia en el comportamiento y en la motivación de estos individuos; para conseguir el éxito ya no es suficiente la herramienta técnica, el clima organizacional es el elemento primordial para mejorar el desempeño laboral y los equipos de trabajo.

### **2.3.2. Comunicación organizacional**

Según Montoya (2018, p.785-786), la comunicación organizacional es considerada como todos aquellos mensajes que se intercambian los miembros de una organización, también entre ésta y los distintos públicos que pertenecen a su entorno, la comunicación organizacional es aquella serie de acciones y técnicas que permiten agilizar y mejorar el flujo de mensajes que se presentan entre los integrantes de una empresa o entre la empresa y su entorno; o también, para tener una influencia en el comportamiento y en las opiniones del público externo e interno de la empresa, todo esto con el objetivo de que ésta pueda cumplir de manera óptima y rápida sus objetivos.

### **2.3.3. Estrategia empresarial**

Según Vela (1989, p.7), la estrategia empresarial está definida como todas aquellas acciones que se plasman en un plan para asignar los recursos disponibles en una empresa, con el objetivo de modificar el equilibrio competitivo para después

estabilizarlo en beneficio de la empresa, el éxito en la puesta en marcha de las estrategias empresariales va a depender de una serie de factores interpersonales, factores intelectuales y de liderazgo.

#### **2.3.4. Líderes**

Según Tito, Ogosi, Franco & Vértiz (2020, p.1238), los líderes son los individuos que tienen que estar dispuestos a asumir riesgos y tienen que estar en la búsqueda de más desafíos, donde los individuos que están bajo su dirección demuestran un desempeño eficiente, los cuales sienten gratificación, los líderes tienen que demostrar autocontrol, optimismo y autoeficacia; donde abordan la realidad en función de cómo controlarla en lugar de tener una preocupación por lo que podría salir mal, las empresas independientemente del motivo por el que fueron creadas, tienen que ser dirigidas por una persona con liderazgo, con estilo gerencial y conocer las funciones gerenciales que permita aumentar la productividad.

#### **2.3.5. Productividad**

Según Rincón (2001, p.55), la productividad es considerada como un fenómeno complejo, que tiene una importancia estratégica para las organizaciones que quieren ser sobresalientes y tener una permanencia en el tiempo, la productividad está concentrada en medir indicadores, donde su variación en el tiempo consigue evidenciar el comportamiento de la organización y consigue estimular dentro del conjunto de actividades para la toma de decisiones. Si consiguen que cada trabajador tenga mayor productividad se tendrá como resultado una organización más productiva.

### **2.3.6. Toma de decisiones**

Según Landazury y otros (2018, p.2), la toma de decisiones es considerada un proceso del cual depende toda organización para poder desarrollar sus actividades, recayendo en un individuo preparado de manera conveniente para vencer todo obstáculo y percepciones subjetivas que podrían llevarlo a inclinarse de modo erróneo por una alternativa en detrimento de otra mejor. Este conjunto de actividades va acompañado de un conjunto de procesos subjetivos alrededor de la persona decisora y su equipo de trabajo, así como también de objetivos que son trazados por los encargados de tomar las decisiones, los cuales son del nivel alto en la organización, los cuales originan la gobernanza de la gerencia.

### **2.3.7. Trabajo en equipo**

Según Ayoví (2019, p.60-62), el trabajo en equipo es un concepto que involucra la unión, la cohesión y el cambio de una empresa, mejora la competitividad, la productividad y el alcance de los objetivos, basándose principalmente en la necesidad de mejorar continuamente y en las modificaciones que se realizan en la estructura organizacional de una empresa para cumplir la misión y visión trazadas y que oriente la conducta de las personas con la finalidad de conseguir la mejor calidad y productividad. El trabajo en equipo también está considerado como un modelo de gestión que evidencia resultados eficientemente y eficazmente, cuando se trata de un equipo funcional se considera un patrón de imitar, estará ligado a un liderazgo positivo, de lo contrario uno se encontraría con un equipo de trabajo en el cual se obtengan resultados a un largo plazo.

### 3. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Producto/ Resultado
<b>PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>						
Descripción de la realidad problemática	X					
Formulación del Problema General Problemas específicos	X					
Objetivos de la investigación	X					
Objetivo general Objetivos específicos	X					
Justificación e importancia de la investigación		X				
<b>MARCO TEÓRICO</b>						
Antecedentes		X				
Internacionales Nacionales		X				
Bases teóricas			X			
Definición de términos básicos			X			
<b>APORTE CIENTÍFICO O ACADÉMICO</b>				X		
<b>CONCLUSIONES</b>				X		
<b>RECOMENDACIONES</b>					X	

#### 4. Recursos y Presupuesto

<b>PARTIDA PRESUPUESTAL</b>	<b>CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD EN QUE SE REQUIERE</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO (SOLES)</b>	<b>COSTO TOTAL (SOLES)</b>
<b>Recursos humanos</b>	<b>01</b>	<b>1</b>	<b>S/ 20.00</b>	<b>S/ 20.00</b>
<b>Bienes y servicios</b>	<b>02</b>	<b>3</b>	<b>S/ 5.00</b>	<b>S/ 15.00</b>
<b>Útiles de escritorio</b>	<b>03</b>	<b>4</b>	<b>S/ 4.00</b>	<b>S/ 16.00</b>
<b>Mobiliario y equipos</b>	<b>04</b>	<b>3</b>	<b>S/ 20.00</b>	<b>S/ 60.00</b>
<b>Pasajes y viáticos</b>	<b>05</b>	<b>6</b>	<b>S/ 5.00</b>	<b>S/ 30.00</b>
<b>Materiales de consulta (libros y revistas científicas)</b>	<b>06</b>	<b>5</b>	<b>S/ 4.00</b>	<b>S/ 20.00</b>
<b>Servicios a terceros</b>	<b>07</b>	<b>1</b>	<b>S/ 5.00</b>	<b>S/ 5.00</b>
<b>Total</b>				<b>S/ 166.00</b>

## 5. Referencias

- Alveiro, C. (2009). Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano. *Revista Científica Visión de Futuro*, XI(1), 4. Recuperado el 10 de Febrero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista FIPCAEC*, IV(10), 60-62. Recuperado el 13 de Febrero de 2021, de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/39/41/>
- Carrera, A. P. (2019). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en Automotores Mopal S.A. Huánuco - 2019. (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú* . Recuperado el 2 de Enero de 2021, de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2251/CARRERA%20CARPIO%2c%20Angela%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortés, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV(106), 204. Recuperado el 4 de Febrero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>
- Delgado, N. & Delgado, D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, XXVI(2), 76-77. Recuperado el 14 de Febrero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/1790/179018081005.pdf>
- Díaz, C.; Roncallo, L.; López, M. & González, S. (2019). Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional. *Revista De Economía & Administración*, XV(1), 73. Recuperado el 3 de Febrero de 2021, de <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/47/41>

- Izquierdo, R.; Novillo, L. A. & Mocha, J. V. (2017). El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas. *Revista Universidad y Sociedad*, IX(3), 90. Recuperado el 2 de Febrero de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus13317.pdf>
- Landazury, L. F.; Basso, M.; Neugovsen, G.; Mercant, S.; Jaafar, H. & Ruz, A. (2018). Toma de decisiones y sus repercusiones sobre costos transaccionales en las empresas. *Revista Espacios*, XXXIX(24), 2. Recuperado el 10 de Febrero de 2021, de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p07.pdf>
- Matabanchoy, S. M.; Álvarez, K. M. & Riobamba, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Univ. Salud*, XXI(2), 185. Recuperado el 12 de Febrero de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Montoya, M. (2018). Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. *Revista Razón y Palabra*, XXII, 785-786. Recuperado el 10 de Febrero de 2021, de <https://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1134/pdf>
- Navarro, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, XL(1), 59-60. Recuperado el 5 de Febrero de 2021, de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v40n1/2215-2644-edu-40-01-00053.pdf>
- Pazmiño, M. B. (2017). *Las relaciones interpersonales, en el desempeño laboral de los colaboradores de automotores Cumandá, del cantón Ambato, de la provincia de Tungurahua. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.* Recuperado el 15 de Enero de 2021, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26504/1/1804706354%20Mar%C3%ADa%20Bel%C3%A9n%20Pazmi%C3%B1o%20Santamar%C3%ADa..pdf>

- Pedraza, E.; Amaya, G. & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI(3), 495. Recuperado el 6 de Febrero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Ponce, J. L. (2020). *Estilos de liderazgo y productividad de los colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial del norte del país. (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.* Recuperado el 5 de Enero de 2021, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24088/TESIS%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, M. F. (2019). *Estilos de Liderazgo, Clima Laboral y Desempeño de los Colaboradores de la Compañía Pacifpetrol S.A. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.* Recuperado el 5 de Enero de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14005/1/T-UCSG-POS-MAE-266.pdf>
- Rincón, H. (2001). Calidad, Productividad y Costos: Análisis de Relaciones entre estos tres conceptos. *Revista Actualidad Contable Faces*, IV(4), 55. Recuperado el 16 de Febrero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/257/25700405.pdf>
- Rodríguez, K. P. & Lechuga, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(87), 83. Recuperado el 6 de Febrero de 2021, de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>
- Salvador, Y. S. (2018). *Gestión de calidad con el uso de liderazgo transformacional en las Micro y Pequeñas Empresas del rubro venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores (motocicletas) de la ciudad de Huaraz, 2017. (Tesis de pregrado). ULADECH, Huaraz – Perú.*

Recuperado el 3 de Enero de 2021, de

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4563/GESTION\\_DE\\_CALIDAD\\_CON\\_EL\\_USO\\_DE\\_LIDERAZGO\\_TRANSFORMACIONAL\\_SALVADOR\\_POMA\\_YANINA\\_SOLEDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4563/GESTION_DE_CALIDAD_CON_EL_USO_DE_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_SALVADOR_POMA_YANINA_SOLEDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Segura, J. A. (2016). *Influencia del liderazgo en el desarrollo de carrera de los directivos de una ensambladora multinacional de autos Omnibus BB Transportes S.A. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.* Recuperado el 5 de Enero de 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5371/1/T2088-MDTH-Segura-Influencia.pdf>

Tito, J. V.; Ogosi, J. A.; Franco, J. L. & Vértiz, J. J. (2020). Comportamiento del gerente como líder: una visión estratégica en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*(91), 1238.

Recuperado el 15 de Febrero de 2021, de

<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/33199/34859>

Torres, F. A. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador.* Recuperado el 7 de Enero de 2021, de

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2726/1/76894.pdf>

Vásquez, W. E. (2018). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.* Recuperado el 5 de Enero de 2021, de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez\\_GWE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vela, F. (1989). Estrategia empresarial, planteamientos y adopción: un modelo. *Revista Escuela De Administración De Negocios*(7), 7. Recuperado el 15 de Febrero de 2021, de

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/991/1133>

Vicuña, P. (2017). *Propuesta de perfil de liderazgo para ejecutivos empresariales de agencias comerciales de automotores en la ciudad de Cuenca. (Tesis de pregrado). Univesidad del Azuay, Cuenca, Ecuador.* Recuperado el 10 de Enero de 2021, de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7667/1/13496.pdf>

Zuzunaga, S. C. (2018). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima organizacional del área de ventas de la empresa Automotores Gildemeister en la ciudad de Lima 2018. (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.* Recuperado el 1 de Enero de 2021, de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8512/1/2018\\_Zuzunaga-Melgar.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8512/1/2018_Zuzunaga-Melgar.pdf)

## 6. Aporte Científico o Académico

Considero que en la actualidad el liderazgo es un factor clave en el mundo empresarial porque es el líder quien ayudará al crecimiento de una organización y éste podrá mantener a la empresa en su sector frente a los competidores que están ofreciendo el mismo producto o servicio.

Además, el liderazgo en toda empresa es muy importante porque justamente el líder es la persona encargada de hacer que la empresa esté alineada a un objetivo, un liderazgo positivo genera motivación en el talento humano y permite también que se generen adecuadas relaciones interpersonales en toda la organización.

También debo señalar que cumplir las funciones de líder en una empresa no es cosa fácil, esta persona tiene una de las responsabilidades más importantes en una organización porque este individuo debe tener la capacidad de comunicarse adecuadamente con las personas que labora, también debe conseguir la integración de todo el talento humano y de esta manera todos trabajando en equipo conseguirán alcanzar un objetivo común.

Muchas empresas en la actualidad consiguen alcanzar el éxito gracias al buen liderazgo que se presenta en la empresa, esto se debe a que el líder es la persona que crea equipos efectivos de trabajo, un líder cuando delega está demostrando confianza en sí mismo y en todo su personal, un líder eficiente siempre va a saber compartir poder y responsabilidad.

Respecto a este tema tan importante como el liderazgo considero que en toda institución educativa sea primaria o secundaria debería existir un curso de liderazgo,

para poder potenciar las habilidades y destrezas de los niños y adolescentes y crear en ellos una mentalidad empresarial, esto va a representar un factor clave para el desarrollo de una educación de calidad.

Finalmente, las empresas que tengan un liderazgo positivo y adecuado beneficiarán a nuestra sociedad, porque un buen líder motiva y optimiza el desempeño de los trabajadores, de esta manera se entrega un buen producto o buen servicio a los clientes beneficiando la organización y todo su entorno relacionado.

## 7. Conclusiones

La toma de decisiones está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores, debido a que cada decisión puede mejorar o perjudicar los procesos de trabajo donde interviene el talento humano. En esta organización objeto de estudio se ha podido detectar que los líderes no realizan una acertada toma de decisiones, no saben generar estrategias para mejorar el entorno laboral, este descuido en esta empresa afecta seriamente las labores de los trabajadores, lo que trae consigo que ellos no se desempeñen de una manera adecuada.

La comunicación organizacional está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores, debido a que la comunicación es muy importante para que las personas trabajen de manera ordenada, planificada y eficiente. Un problema que se ha podido encontrar en esta empresa es que los líderes no tienen comunicación con sus colaboradores, el líder para encerrado en su oficina, lo que no permite que el trabajador pueda realizar alguna opinión de interés hacia sus superiores, este tipo de actitudes afecta el rendimiento y el desempeño de los trabajadores, y por consiguiente crea un clima negativo en esta organización.

El trabajo en equipo está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores, debido a que la unión, cooperación y coordinación permite optimizar el rendimiento de cada colaborador. En esta empresa los líderes no se preocupan en reunir a los trabajadores para formar un trabajo en equipo, esto hace que el colaborar no se sienta respaldado y nunca existe coordinación en las actividades diarias lo que ocasiona pérdidas de tiempo y retrasos en las actividades, generando un bajo nivel de desempeño en el talento humano de esta organización.

Por medio de la presente investigación y la respectiva revisión de los antecedentes nacionales e internacionales se ha podido comprobar que el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores, debido a que un líder positivo incentiva la formación de equipos de trabajo buscando motivarlos e incentivarlos en todo momento para que ellos demuestren su mejor potencial.

## **8. Recomendaciones**

Es muy necesario que en esta organización se tomen las medidas necesarias para que los líderes tomen mejores decisiones, esto se conseguirá realizándose capacitaciones a los líderes para que estos puedan demostrar mejores habilidades directivas que optimicen las labores de este entorno laboral.

En esta organización se deben realizar frecuentes reuniones entre jefes y trabajadores, para que el trabajador pueda opinar de cómo mejorar las actividades laborales y para que el jefe se dé cuenta que es lo que el colaborador más necesita para ser un trabajador más productivo y eficiente por el bien de toda la organización.

Se deben realizar capacitaciones sobre el tema Trabajo de equipo, para que tantos los jefes como los colaboradores se den cuenta de la importancia que es trabajar en conjunto, los equipos de trabajo aportan mejores ideas y salen beneficiados tanto la empresa como cada trabajador integrante de este equipo sólido de trabajo.

## 9. Anexos

### 9.1 Matriz de Consistencia

#### TÍTULO: LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA EURO PARTS S.R.L., LA VICTORIA, LIMA, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES
<p><b>Problema General</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020?</li> </ul> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿De qué manera la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020?</li> <li>¿De qué manera la comunicación organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020?</li> <li>¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar de qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020.</li> </ul> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar de qué manera la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020.</li> <li>Determinar de qué manera la comunicación organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020.</li> <li>Determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE N°1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>LIDERAZGO</b></li> </ul> <p><b>VARIABLE N°2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></li> </ul>