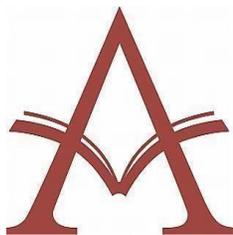


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Liderazgo y Desempeño Laboral de los Trabajadores
de una Empresa Constructora, Lima, 2019**

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

AUTOR:

GERARDO JESÚS ALEXANDER HILMA BARRANCA
Cod. ORCID: 0000-0002-0233-6531

ASESORA:

DRA. JACQUELINE CARBONELL INFANTE
Cod. ORCID: 0000-0002-2172-2817

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

OCTUBRE 2021

Resumen

El liderazgo es muy importante para el éxito de una empresa debido a que el líder es la persona encargada de guiar, entusiasmar y motivar al talento humano de una organización, fomentando el trabajo de equipo y creando un clima laboral favorable para que el trabajador pueda mostrar un alto nivel de desempeño laboral. Un adecuado liderazgo va a reducir la rotación de personal, debido a que un buen líder va a generar estrategias para que todo el personal se sienta comprometido e identificado con la organización.

La presente investigación pretendió identificar de qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, esta es una exitosa organización, pero con este estudio se ha podido identificar que no se presenta un adecuado liderazgo lo cual afecta el rendimiento y desempeño del talento humano; por esta razón se realizó este estudio y se pudo encontrar fallas que pueden ser solucionadas con las recomendaciones que se hicieron en este trabajo de investigación.

Palabras claves: Liderazgo, desempeño laboral.

Abstract

Leadership is very important for the success of a company because the leader is the person in charge of guiding, enthusing and motivating the human talent of an organization, encouraging teamwork and creating a favorable work environment so that the worker can show a high level of work performance. Adequate leadership will reduce personnel turnover, since a good leader will generate strategies so that all personnel feel committed and identified with the organization.

This research aimed to identify how leadership is related to the work performance of workers in a construction company, this is a successful organization, but with this study it has been identified that there is no adequate leadership which affects the performance and performance of human talent; for this reason this study was conducted and it was possible to find failures that can be solved with the recommendations made in this research work.

Keywords: Leadership, job performance.

Tabla de Contenidos

| | |
|------------------------------------------------------|-----|
| Resumen | ii |
| Abstract | iii |
| | |
| 1. Problema de la Investigación | |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática | 1 |
| 1.1.1. Formulación del Problema General | 2 |
| 1.1.2. Problemas Específicos | 2 |
| 1.2. Objetivos de la Investigación | 2 |
| 1.2.1. Objetivo General | 2 |
| 1.2.2. Objetivos Específicos | 2 |
| 1.3. Justificación e Importancia de la Investigación | 3 |
| | |
| 2. Marco Teórico | |
| 2.1. Antecedentes | 3 |
| 2.1.1. Internacionales | 3 |
| 2.1.2. Nacionales | 10 |
| 2.2. Bases Teóricas | 14 |
| 2.2.1. Liderazgo | 14 |
| 2.2.2. Desempeño laboral | 17 |
| 2.3. Definición de términos básicos | 19 |
| 2.3.1. Clima laboral | 19 |

| | | |
|-----------|--------------------------------------|----|
| 2.3.2. | Decisión | 20 |
| 2.3.3. | Líder | 20 |
| 2.3.4. | Proceso de toma de decisiones | 21 |
| 2.3.5. | Rotación de personal | 21 |
| 2.3.6. | Toma de decisiones | 22 |
| 2.3.7. | Trabajo en equipo | 22 |
| 3. | Cronograma de actividades | |
| 4. | Recursos y Presupuesto | |
| 5. | Referencias | |
| 6. | Aporte Científico o Académico | |
| 7. | Conclusiones | |
| 8. | Recomendaciones | |
| 9. | Anexos | |
| 9.1 | Matriz de Consistencia | 36 |

1. Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

La empresa constructora objeto de investigación fue fundada por profesionales con larga experiencia en el sector construcción, que a partir de agosto del 2013 se constituyó como una empresa constructora para así consolidarse en el alto mercado competitivo de la ejecución de obras y proyectos inmobiliarios.

Esta empresa tiene mucho éxito, pero a través del presente estudio se han podido detectar fallas que afectan o pueden afectar a futuro las actividades laborales de los pertenecientes a esta organización. Se ha podido observar una falta de liderazgo en esta empresa, esto se hace notar porque el recurso humano está desmotivado debido a que se encuentran desorientados y no tienen una persona que los guíe para cumplir los objetivos.

La gente que labora en esta organización se queja constantemente debido a que existe un pésimo clima laboral porque los jefes no asumen su responsabilidad como líderes, ellos no se preocupan en fomentar el trabajo en equipo. Los jefes muchas veces se equivocan en su toma de decisiones y no admiten ni asumen sus errores, todo lo contrario, los superiores echan la culpa a sus trabajadores lo que crea fricciones y discusiones entre compañeros de trabajo generándose un pésimo ambiente de trabajo.

Otro problema que se ha podido notar en esta organización es que los jefes no permiten al colaborador participar en la toma de decisiones o tener autonomía, lo que ocasiona que exista una alta rotación de personal, ya que el trabajador siempre va a buscar una mejor opción de trabajo. Esta mala toma de decisiones ocasiona que el

trabajador no dure mucho tiempo en la empresa lo que demuestra que no existe un verdadero líder que tenga la capacidad de retener al recurso humano.

Otro problema que se ha podido notar es que los trabajadores al no tener un líder que los motive ellos no muestran su verdadero potencial y en ocasiones pueden mostrar un bajo desempeño debido al pésimo clima laboral que se presenta. Estos aspectos negativos a futuro pueden traer muchos problemas ya que el recurso humano es muy importante para el éxito de una organización.

1.1.1. Formulación del Problema General

¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Lima, 2019?

1.1.2. Problemas Específicos

¿De qué manera el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Lima, 2019?

¿De qué manera la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Lima, 2019?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Identificar de qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Lima, 2019.

1.2.2. Objetivos Específicos

Demostrar de qué manera el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Lima, 2019.

Determinar de qué manera la toma de decisiones se relaciona con el

desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Lima, 2019.

1.3. Justificación e Importancia de la Investigación

Este estudio se llevó a cabo porque representa un aporte para la empresa, ya que se podrán dar cuenta cuáles son sus mayores fallas y que medidas correctivas se deben realizar por el bien del recurso humano y de la misma organización. Además, también es un aporte muy valioso para aquellas personas que necesiten crear un trabajo de investigación o una tesis con el tema liderazgo, el presente trabajo podrá ser utilizado como un antecedente de trabajo de investigación.

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Gallo, G. (2017), realizó el trabajo de investigación “**Importancia del liderazgo para la implementación de modelos de gestión en empresas constructoras en Ecuador**”, para obtener un Máster Universitario en Planificación y Gestión en Ingeniería Civil en la Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España.

El objetivo general de la investigación fue determinar la importancia del liderazgo en la implementación de modelos de gestión en empresas constructoras en Ecuador. Para cumplir los objetivos trazados el investigador previamente se acercó al tema liderazgo y a sus respectivos conceptos con los que guarda relación, buscando identificar cuáles son los antecedentes que hay acerca de este tema de estudio, luego se procedió a realizar una búsqueda bibliométrica basada en una información,

partiendo de distintas estrategias de búsqueda con la identificación de palabras fundamentales determinadas con anterioridad. Con los resultados obtenidos el investigador procedió a depurar, analizar y sintetizar toda la información recolectada para crear un estudio bibliométrico, partiendo de esto, examinó los artículos más importantes para identificar la situación actual de conocimiento del tema liderazgo en las organizaciones constructoras. Después se hizo una encuesta para identificar cómo se percibe el liderazgo en las organizaciones constructoras ecuatorianas. Para poder difundir la encuesta utilizó el correo institucional y las redes sociales con el apoyo de los colegios profesionales del Ecuador. Al final se realizaron discusiones de cada resultado obtenido, para luego establecer conclusiones y determinar probables líneas de investigación.

Fuentealba, F. (2018), realizó el trabajo de investigación **“Liderazgo dentro de proyectos de construcción y sus beneficios a las organizaciones: Caso VCGP-Astaldi Ingeniería y Construcción LTDA.”**, para optar al título de Ingeniero Comercial en la Universidad Técnica Federico Santa María, Santiago de Chile – Chile.

La investigación se realizó para identificar el comportamiento organizacional dentro de VCGP – Astaldi Ingeniería y Construcción Limitada con la finalidad de identificar los beneficios del clima laboral que afecten a la empresa y recomendar estilos de liderazgos. La organización mencionada está encargada de remodelar y ampliar el Aeropuerto de Santiago de Chile. Para identificar el tipo de liderazgo que debería tener esta organización el investigador utilizó un tipo de investigación descriptiva y exploratoria para conseguir de manera exitosa los datos que se necesitan para su posterior análisis. La muestra que se seleccionó para la investigación fue

dentro de la organización VCGP-Astaldi Ingeniería y Construcción Limitada, la que está conformada por un universo de 181 trabajadores que tienen contratos fijos, las que son pertenecientes al staff en oficinas de la organización distribuidas en departamentos y también en áreas específicas. En este estudio se usaron 3 encuestas (El Compromiso Organizacional, la Justicia Laboral y Satisfacción Laboral) con la finalidad de identificar el comportamiento organizacional del recurso humano en áreas específicas seleccionadas. Asimismo, se pudo caracterizar a la organización de una manera global considerando 41 encuestas a través de un análisis cluster denominado conglomerado en SPSS. En lo que respecta a la encuesta de Justicia Laboral consigue resultados positivos, o sea la percepción general de las personas encuestadas sobre la organización es que actúan de manera justa con sus trabajadores; además en lo que respecta a la encuesta de compromiso organizacional, consigue resultados positivos, lo que confirma que el mayor porcentaje de las personas encuestadas están comprometidos con la organización y el proyecto; por último, respecto a la encuesta de Satisfacción Laboral, también consigue resultados positivos confirmando que el mayor porcentaje de las personas encuestadas están altamente satisfechos con las supervisiones, con el entorno laboral físico y con toda prestación que les otorga la organización.

Garzón, A. (2018), realizó el Trabajo de grado **“Plan estratégico de comunicación organizacional, centrado en liderazgo democrático, para mejorar el bienestar laboral de la constructora MGH SAS.”**, para optar por el Título de Comunicador Social Organizacional y Psicólogo en la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá – Colombia.

En esta investigación se tuvo como objetivo general diseñar un plan estratégico de comunicación organizacional para la constructora MGH SAS, centrado en un liderazgo democrático, que favorezca el bienestar laboral de la organización. El estudio se realizó por medio de un enfoque mixto, en el cual se consideró tanto la técnica de investigación cuantitativa como cualitativa, la investigadora uso este enfoque porque le permitió conseguir una perspectiva más amplia del fenómeno estudiado. En este aspecto, se elaboró una encuesta, conformada por 57 preguntas en la escala tipo Likert (Nunca, Casi nunca, Casi siempre, Siempre) cuya finalidad era averiguar acerca de la percepción del bienestar laboral del recurso humano de la Constructora MGH SAS y el estilo de liderazgo de esta organización. Esta encuesta fue realizada por medio de formularios de Google y fue diligenciada por todos los colaboradores de modo individual. Cada empleado pudo acceder de modo voluntario a responder la encuesta y antes de realizarlo, solicitaron que firmen un consentimiento informado, en el que se garantizaba la confidencialidad de los datos obtenidos y que cada respuesta no tendría ninguna consecuencia negativa en sus labores. Con los resultados obtenidos la investigadora pudo llegar a las siguientes conclusiones: Se resalta la voluntad que llegó a expresar el Gerente General de la Constructora MGH SAS, el cual teniendo conocimiento acerca de las debilidades de la organización, accedió a aceptar el Plan Estratégico de Comunicación Organizacional que se propuso. De esta manera, la investigadora espera que se pueda continuar con la ejecución del plan para conseguir de esta manera un mayor bienestar laboral para todo el recurso humano de la constructora, considerando como principio que el Gerente es la persona que demuestra ser capaz de poder gestionar y permitir que cada actividad

se cumpla, partiendo de un liderazgo democrático, para cumplir el objetivo del plan sugerido.

Maigua, J. (2017), realizó el proyecto de investigación **“El clima laboral y sus incidencias en el desempeño de los trabajadores del área de talento humano de la Constructora Diploter S.A. Diseño Ingeniería y Proyectos de Guayaquil en el periodo 2016- 2017”**, para obtener el Título de Licenciada en Ciencias de la Educación Especialización Asignaturas Secretariales en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil – Ecuador.

El estudio tuvo como objetivo general determinar la incidencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del área de talento humano a través de encuestas de satisfacción. Para esta investigación se utilizó el método experimental llamado trabajo de campo, el cual se realizó en la Constructora Diploter S.A., con el fin de poder identificar el nivel de importancia del clima laboral en el desempeño de los empleados, en el cual se realizaron tanto las entrevistas como las encuestas. Con el estudio de la información de la organización y con cada dato obtenido de la muestra de campo la investigadora pudo desarrollar la propuesta. La investigación fue realizada con un enfoque cuantitativo y cualitativo, debido a que la información obtenida ha sido cuantificada y permitió realizar un muestreo aleatorio simple dirigido a los empleados y al personal del área administrativa a los cuales se les han realizado su respectivo análisis. En esta empresa hay una población conformada por 60 empleados, la cual está integrada por los distintos colaboradores que trabajan en los distintos departamentos que hay en esta organización. Para esta investigación se ha seleccionado la misma población como la muestra debido a que está integrada por un

conjunto reducido de individuos que se dividen en 50 trabajadores y 10 personas restantes las cuales pertenecen al equipo de recurso humano. La investigadora llegó a las siguientes conclusiones: El clima laboral percibido en la organización llamada Constructora Diploter tiene influencia directa y efectiva en el desempeño del recurso humano, queda evidenciada la necesidad de fortalecer las técnicas de trabajo en equipo debido a que se hace notar un descontento en casi todos los trabajadores debido a que se le asignan labores que no les corresponde, ocasionando que se muestren inconformes con las labores que no les pertenecen. Con la propuesta la investigadora ha pretendido solucionar deficiencias que hasta en esa oportunidad se presentaban en la organización dando soluciones y optimizando el ambiente de trabajo pudiendo garantizar un alto nivel de desempeño del talento humano.

León, L. (2020), realizó el trabajo de investigación **“Evaluación del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Construcciones y Mantenimientos Civiles y Eléctricas CM CER S.A.”**, para obtener el Título de Ingeniería Comercial en la Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo – Los Ríos – Ecuador.

El objetivo de esta investigación fue realizar una evaluación del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de construcción, mantenimiento civil y eléctricos C.M.C.E.R S.A., ya que se presentan distintos problemas administrativos en la organización, debido a que no hay un manual de organización y funciones que pueda segregar las labores, motivo por el cual aparece sobrecarga de actividades, entre las que puede mencionar las siguientes: La modificación, la actualización y la generación de contratos, la inspección de área de campo, la atención

al cliente, entre muchas tareas que tiene que realizar el personal administrativo, asimismo se verificó que los objetivos propuestos por la empresa no se cumplen con efectividad. En esta investigación se utilizó un tipo de investigación exploratoria y descriptiva, debido a que se realiza una recolección, análisis e interpretación de la información por medio de la descripción y exploración de situaciones particulares que tienen relación al tema de estudio, para esto se utilizaron tanto el método inductivo como el método deductivo, con los cuales se pudo identificar situaciones que perjudican y afectan la evaluación del desempeño laboral del Área Administrativa para establecer conclusiones concretas. El estudio se realizó a través del uso de los siguientes instrumentos de investigación: la encuesta y la entrevista, con los cuales se pudo recolectar información importante para poder sustentar la investigación sobre la evaluación del desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa C.M.C.E.R.S.A. Por otra parte, las limitaciones que se presentaron para desarrollar la investigación fueron la restricción al acceso de la información y el inconveniente en conseguir datos actualizados de las actividades que ejecuta la organización. La investigadora pudo llegar a las siguientes conclusiones: Los trabajadores que pertenecen al departamento administrativo tienen sobrecarga laboral ya que no hay suficiente personal para desarrollar las labores, lo que afecta seriamente el desempeño de los trabajadores que realizan funciones administrativas. Las competencias profesionales de los integrantes de esta empresa son ajenas a las gestiones administrativas, lo cual no permite que se desarrollen los procedimientos internos de manera sinérgica.

2.1.2. Nacionales

Chávez, N. (2016), realizó la tesis **“El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de campo de la empresa Constructora Andre Anghelos S.A.C. Sucursal Cajamarca – 2016”**, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo, Chiclayo – Perú.

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora. El investigador utilizó un tipo de investigación descriptiva, con la que se puede tener conocimiento sobre la problemática que acontece en la organización respecto a la influencia que hay entre la variable liderazgo y la variable desempeño laboral en la Empresa Constructora. Utilizó la encuesta como herramienta de investigación con un cuestionario conformado por 31 ítems conforme a cada dimensión de la variable liderazgo y la variable desempeño laboral, el cual fue aplicado para obtener los datos necesarios. El cuestionario elaborado fue fiable por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. El instrumento se aplicó a la muestra obtenida, la que estuvo integrada por 20 empleados que trabajan en la organización que es sujeta a estudio. El investigador indicó como resultados lo siguiente: Se presenta una influencia entre el liderazgo y el rendimiento laboral en esta organización y se ha podido identificar que los factores que perjudican y afectan al rendimiento laboral en esta organización son el grado de formación y desarrollo personal y el grado de reconocimiento de trabajo.

Díaz, S. (2019), realizaron la Tesis **“Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. Periodo-2019”**, para optar el Título Profesional de

Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca
– Perú.

En este estudio se ha pretendido determinar la influencia del estilo de liderazgo del titular/gerente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. La investigadora utilizó un tipo de investigación aplicada, explicativa, correlacional y no experimental, por lo cual no se procedió a manipular ninguna variable y solamente se observaron los hechos en su contexto natural, utilizaron la técnica del cuestionario censal con el fin de realizar una recopilación de los datos, los cuales fueron analizados y procesados a través de la hoja de cálculo desarrollada por Microsoft para Windows llamada Microsoft Excel y el software para el análisis estadístico llamado SPSS. Los instrumentos dan como resultado un nivel de confianza de 0.7204 para la variable estilo de liderazgo, por otra parte, para la variable desempeño laboral el resultado fue de 0.6559. Estos se pudieron aplicar a los 11 colaboradores de la organización Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L, donde sus resultados han podido evidenciar que un 70% de la población a la cual se realizó la encuesta respectiva, indicaron que el estilo que más predomina en el gerente ha sido el estilo autoritario; y en lo que respecta al desempeño laboral, arrojó una puntuación de 8.71, considerándose esto como un puntaje regular, según la escala determinada para ser medida. La investigadora también halló como resultado que se obtuvo un coeficiente de correlación de +0,674, lo que indica que es considerada una correlación positiva moderada; por lo tanto, pudo concluir lo siguiente: El estilo de liderazgo se relaciona directamente con el desempeño laboral, lo que permite demostrar que la primera variable tiene influencia sobre la segunda variable.

Panduro, K. (2018), realizó la Tesis **“Gestión bajo el enfoque de Liderazgo, en las Mypes del sector construcción, Ciudad de Pucallpa, año 2018”**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Pucallpa – Perú.

El objetivo general de esta investigación fue determinar la Gestión bajo el enfoque de Liderazgo en las Mypes del sector Construcción, en la ciudad de Pucallpa, año 2018. La investigadora utilizó un tipo de investigación correlacional y transversal; en el cual por medio de la herramienta de investigación la encuesta se aplicaron cuestionarios conformado por 18 preguntas, consiguiendo los resultados siguientes: En lo que respecta al Microempresario: Edad, el 50.0% pertenece al rango de “40 a 50 años”; 33.4% de las personas evaluadas pertenecen al género femenino y 66.7% pertenecen al género masculino; 83.3% están considerados dentro del nivel “Profesional”. En lo que se refiere a la empresa: Las Mypes del sector construcción están firmes en el mercado de 1 a 7 años a más siendo así un 100.0%; teniendo de 5 a 10 colaboradores 66.7%; en un mayor porcentaje el 66.7% siente un compromiso con la calidad; un 100% usa herramientas para tener un conocimiento sobre su desarrollo y crecimiento empresarial. En lo que se refiere al liderazgo: Un 66.7% de las Mypes busca promover la confianza en su empresa; y un 66,7% busca motivar el alto desempeño de sus trabajadores consiguiendo de esta manera eficacia en sus labores. Un 83,3% de las Mypes no busca promover el trabajo en equipo para resolver problemas; 66,7% no tiene conocimiento sobre las repercusiones de un mal liderazgo; 66,7% indica que se presenta una alta rotación del personal. Por último, un 66,7% no propicia y lidera una experiencia agradable de atención al cliente.

Dioses, J. (2018), realizó la Tesis **“Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017”**, para optar el grado académico de: Maestra en Gestión del Talento Humano en la Universidad César Vallejo, Los Olivos – Perú.

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. La investigadora utilizó un tipo de investigación no experimental, correlacional e hipotético – deductivo, empleando también un método cuantitativo, la muestra finita obtenida fue de 296 trabajadores y la muestra probabilística aleatoria estuvo conformada por 170 trabajadores de la organización Mota Engil Perú S.A, 2017. La investigadora utilizó instrumentos adaptados para realizar una medición de la variable liderazgo transformacional de Bass y para la medición de la variable motivación laboral utilizó un instrumento validado de Maslow. La herramienta de investigación utilizada fue la encuesta y para recolectar la información uso 2 instrumentos con la escala de Likert conformada por 5 alternativas de respuestas. Cada resultado de este estudio fue analizado con la prueba no paramétrica, según la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov, para contrastar la hipótesis el rho de Spearman. Con todos los resultados que se obtuvieron se pudo demostrar que el liderazgo transformacional tiene una correlación significativa y positiva con la motivación laboral $\rho = 0,890$; $p = 0,000$.

Lázaro, N. y Romero, P. (2021), realizaron la Tesis **“Liderazgo y desempeño laboral en la empresa constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021”**, para optar el Título Profesional de: Licenciada en Administración en la Universidad César Vallejo,

Huaraz – Perú.

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral en la empresa constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021. La población estuvo conformada por 245 colaboradores, considerándose una muestra de 150 empleados, con el fin de realizar una recolección de los datos se empleó el cuestionario como instrumento. El resultado del alfa de Cronbach fue $\alpha = 0,968$ y $0,984$ respectivamente, lo cual pudo demostrar la confiabilidad del instrumento. Por otra parte, los investigadores pudieron determinar que existe una relación positiva considerable habiéndose conseguido un p-valor = 0.000 entre las variables estudiadas y el valor de Rho de Spearman = 0,841, y Tau-b de Kendall = 0.804, con lo que cual se pudo evidenciar una correlación positiva considerable. Por su parte, el liderazgo resultó con un 51% en el nivel malo y el desempeño laboral resultó con un 48% en el nivel bajo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Liderazgo

Según Jiménez, Gómez, Rendón & Peláez (2020, p.82-88), el liderazgo permite contribuir de forma eficaz a la creación de estrategias para que los trabajadores se sientan motivados y se pueda realizar una incorporación de novedosas maneras de actuar y de pensar; por este motivo, es necesario hacer una identificación de los distintos estilos de liderazgo, la manera de cómo medir cada uno e identificar cuál de éstos es el más adecuado para la aplicación en las distintas dependencias de una organización, aquella persona con liderazgo tiene que contemplar en sus rasgos los factores humanos, en otras palabras, no solamente tiene que estar pensando en la

producción y administración de la organización, sino igualmente en cada factor externo que puede influir de manera negativa o positiva en el desempeño de sus trabajadores o en cada factor psicológico que pueda dificultar el rendimiento en los horarios de trabajo. Con referencia a lo mencionado, es necesario realizar un análisis y recolección de la información para influir de manera positiva en el recurso humano y aumentar su motivación para que éstos sean eficientes y eficaces, dándoles calidad de vida en el trabajo, ofreciéndoles oportunidades de ascender en la organización, de esta manera la empresa conseguirá la retención del personal.

Según Carrillo, Paredes, Paredes & Núñez (2019, p.112), el liderazgo dentro del desarrollo empresarial comprende un conjunto de actividades relacionadas a la dirección, en el que se quiere transformar el entorno representativamente partiendo de un aspecto fundamental, lo que es factible por medio de las acciones del líder, el cual se encarga de influir, inspirar y motivar al talento humano; considerándose siempre estas actividades del líder en toda clase de empresa, por lo cual se requiere un conjunto de actividades para la dirección focalizadas en la transformación, el cual tiene relación con el alcance de cada objetivo propuesto y cumplido. De esta manera, el liderazgo en el desarrollo empresarial pretende aumentar el grado de motivación del talento humano e incentivarlos para que ellos puedan participar activamente en las modificaciones del entorno externo e interno, para conseguir esto se tiene que sensibilizar a todos los trabajadores de una empresa, consiguiendo empoderar tanto la misión como la visión trazada en una organización; de manera consecuente se van a activar para poder alcanzarlo, dentro de un clima organizacional positivo, trabajando con entusiasmo, con responsabilidad, gran sentido de compromiso con alcanzar los

propósitos trazados por la organización, con mística y con alta productividad.

Según Rozo, Flórez & Gutiérrez (2019, p.63), se necesita visualizar el liderazgo como una herramienta clave para la dirección que influye de manera directa en el desarrollo del proceso organizacional, se le considera un objeto del recurso humano, considerándose un factor estratégico y una alta ventaja competitiva en el mundo del trabajo, se tiene en cuenta que el liderazgo está presente en todo grupo humano, se consigue identificar ya que son individuos con rasgo fuerte y cualidades que los hacen diferentes, también tienen un papel importante al momento de realizar la toma de decisiones, lo cual señala que el liderazgo es un elemento que determina el éxito de un equipo de trabajo.

Según Herrán & Carrera (2018, p.92-93), el liderazgo es considerado como un conjunto de actividades para dirigir la conducta de otras personas direccionándolos a alcanzar un objetivo de forma eficaz. El líder tiene que conseguir que las personas se comporten de alguna manera o persigan un rumbo particular; de modo ideal, el rumbo es conforme a factores como las políticas trazadas por la empresa, los métodos realizados y la descripción de cada función. El liderazgo actualmente, a diferencia de otras épocas, tiene mucha trascendencia, debido a que en la actualidad la gestión de las empresas considera como fundamental insumo al recurso humano y más no a los distintos recursos utilizados en las distintas conjunto de actividades como lo son los recursos tecnológicos, recursos financieros o materiales, así pues a los individuos se les considera necesarios e imprescindibles dentro de la producción y como fuente de mucho impacto para poder alcanzar los objetivos.

2.2.2. Desempeño laboral

Según Bautista, Cienfuegos & Aquilar (2020, p.1-3), se considera al desempeño laboral a todas aquellas actuaciones y comportamientos realizados por el recurso humano que permiten conseguir los objetivos trazados conforme al éxito de las organizaciones. En un comienzo al desempeño laboral se le denominaba como una descripción de los cargos, después se convirtió en un instrumento para realizar una medición del óptimo funcionamiento en cada cargo de departamento de producción y en la actualidad el desempeño laboral es una pieza clave para que las empresas sean exitosas y puedan desarrollar la efectividad. Un concepto concluyente considera al desempeño laboral como un conjunto integrado que se orienta a desarrollar la efectividad y éxito de las empresas, considerándose actividades que crean valor para la organización por medio de sus dimensiones: Desempeño de la tarea considerándose el logro de las actividades conforme a los conocimientos que son una contribución para la empresa de manera indirecta o directa; comportamientos contraproducentes, como acciones deliberadas que se presentan de modo voluntario que son de beneficio para el colaborador y desempeño contextual considerándose comportamientos individuales y espontáneos que consiguen superar lo que se espera para su cargo, estos son considerados claves para alcanzar los resultados que anhelan las empresas.

Según Párraga (2018, p.38-40), la evaluación del desempeño se encarga de valorar de manera sistemática el desempeño que tiene cada individuo relacionado a las actividades que realiza y de los objetivos a conseguir, debido a que ésta se debe realizar siempre con proporción al perfil del cargo que tiene para después poder retroalimentar e indicar como está progresando la persona sujeta a evaluación.

Realizar la evaluación del desempeño laboral de un empleado representa una oportunidad para esta persona, para la empresa y para la toda la comunidad de desempeñarse en una área determinada donde se sienta cómodo para alcanzar su objetivo y el de la empresa, representa una oportunidad para ascender y de crecimiento para la empresa, porque se puede mantener u optimizar la calidad del servicio que está prestando teniendo los individuos claves e idóneos en los puestos de trabajo y la comunidad logra conseguir el beneficio de obtener calidad en el servicio y esto responde a toda demanda de la misma de un modo satisfactorio, consiguiéndose de esta manera optimizar la calidad de vida.

Según Alveiro (2009, p.4-5), las evaluaciones de desempeño vienen a ser técnicas para poder direccionar las acciones administrativas empresariales. Con las clases de problemas que se han identificado, estas evaluaciones de desempeño ayudan a determinar y desarrollar una buena política para las necesidades de la empresa. En otras palabras, la evaluación de los trabajadores significa realizar una evaluación de la calidad de su desempeño, para que obtenga cada resultado que es de su responsabilidad. Por esta razón, es muy importante que tanto coordinadores, directores, supervisores y gerentes comprendan que es muy importante realizar evaluaciones del desempeño a los colaboradores; todos tienen la necesidad de la retroalimentación sobre sus esfuerzos. El fracaso o el éxito de las evaluaciones del desempeño en una empresa van a depender de la filosofía empleada para establecerla, el comportamiento del recurso humano a nivel de supervisión, coordinación, dirección y gerencial hacia la programación y su capacidad para alcanzar cada plan y objetivo.

Según Pedraza, Amaya & Conde (2010, p.496-497), el desempeño en el

trabajo es considerado como todas aquellas actividades observables que tienen la finalidad de alcanzar un objetivo, donde la persona muestra la capacidad y voluntad para realizarla, dependiendo si el contexto resulta idóneo para alcanzarlo. Evaluar el desempeño de un trabajador significa identificar, medir y administrar el desempeño humano en las empresas. Identificar está apoyado en analizar los puestos de trabajo y en realizar una determinación de las áreas laborales que tienen que evaluarse cuando se realiza una medición del desempeño. Medir es considerado el elemento principal del sistema de evaluación donde se quiere determinar cómo se realiza una comparación del desempeño con algunos estándares objetivos. Toda la información de la evaluación permite determinar la necesidad de desarrollarlo y capacitarlo. El más interesado en la evaluación del desempeño es el trabajador. Aunque generalmente, la persona encargada de evaluar es el gerente. En la mayoría de las empresas, le compete al gerente la responsabilidad de línea por el desempeño del recurso humano y por la comunicación y evaluación continua de los resultados.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Clima laboral

Según Olaz (2013, p.14-15), el clima laboral está relacionado con todas aquellas sensaciones que se comparten entre las personas pertenecientes a una comunidad laboral y que se conectan con otros temas relacionados como el ambiente, el aire o la atmósfera dentro de una empresa. Relacionado a su concepto como variable independiente o dependiente, el clima laboral se considera, desde una manera funcional, como variable dependiente de otras con las que tiene una interacción, entre las cuales se puede mencionar: El liderazgo, la comunicación, la motivación y el

trabajo de equipo que pueden variar su peso explicativo conforme transcurra el tiempo, afectando no de igual modo a los componentes de una empresa. Además, el clima laboral se puede convertir en una variable independiente de otros temas relacionados como son: productividad, desempeño laboral y desarrollo organizacional. Esto permite convertir al clima laboral en causa y efecto al mismo tiempo de que relaciones se pueda establecer en un mapa de categorías.

2.3.2. Decisión

Según Garza, González & Salinas (2007, p.29-30), se considera a la decisión como aquella respuesta adecuada de un individuo con inteligencia frente a situaciones que necesitan acciones inmediatas. Cada una de estas decisiones viene a ser el resultado de un conjunto de actividades dinámicas que son influenciadas por varias fuerzas. Actualmente, la permanencia de las organizaciones va a depender mayormente de las decisiones que sean tomadas. Sin embargo, en la actualidad las decisiones no se toman de manera individual, más bien se concurre a muchas personas que pueden aportar con su experiencia para poder enfrentar problemas de decisión.

2.3.3. Líder

Según Baena (2019, p.55-56), se entiende por líder a aquella persona que utiliza una serie de destrezas para dirigir a una empresa con el fin que sea triunfadora y duradera. Tal como se observa comúnmente la persona con liderazgo no tiene relación con el jefe, ya que este último mencionado tiene una posición específica en el organigrama de la empresa y también existen individuos que están a su cargo, aunque no implica que cuando ejecutan sus labores consiga el desarrollo de su proceso como lo debería hacer un líder. Se debe tomar en cuenta que el individuo con liderazgo

muestra todas esas capacidades de poder guiar y aconsejar, no de mandar ni ordenar; este líder también debe tener la capacidad de inspirar entusiasmo en su grupo de trabajo y no debe infundir miedo; él debe preocuparse por el recurso humano y por su desarrollo y crecimiento; debe tener clara la visión de la empresa, debe ganarse la confianza de sus trabajadores, siempre debe trabajar en equipo con todo su recurso humano, debe asumir riesgos, nunca debe tener miedo a los cambios, tiene que saber controlarse ante sus emociones y tiene que empoderar a su equipo de trabajo.

2.3.4. Proceso de toma de decisiones

Según Franklin (2011, p.116), el proceso de toma de decisiones está integrado por una serie de fases que las organizaciones deben cumplir para aumentar la posibilidad de que lo que elijan sea óptimo y lógico. Este proceso se realiza de la siguiente manera: a) Primero se realiza un diagnóstico y una definición del problema. b) Luego se procede a establecer las metas. c) Después se procede a la búsqueda de soluciones alternativas. d) A continuación se compararan y evalúan todas las soluciones alternativas. e) También se procede a la elección entre las soluciones alternativas. f) Se implementa la solución escogida. g) Finalmente se hace un seguimiento y control de los resultados.

2.3.5. Rotación de personal

Según Mendoza (2003, p.106), la rotación de personal es cuando un trabajador renuncia a su cargo por cualquier motivo y éste será ocupado por otro individuo al cual se contrató, La elevada rotación de personal no solamente es considerada como un costo importante para la organización sino que también impacta significativamente en la futura rentabilidad debido a que no representa una garantía para la calidad

uniforme, tampoco permite dar productos o servicios a tiempo, ni tampoco permite tener competitividad en los costos.

2.3.6. Toma de Decisiones

Según Abril, Barrera & Estévez (2018, p.346-347), la toma de decisiones es cuando tenemos que elegir de entre varias alternativas la opción más adecuada. En una toma de decisión se necesita que la persona encargada de tomar decisiones comprenda aquella situación que lo va a impulsar a determinar cuál es la situación más óptima. La toma de decisiones es el factor clave que permite impulsar el conjunto de actividades que intervienen en la planeación. Los objetivos de una empresa siguen de las decisiones que toman distintos gerentes.

2.3.7. Trabajo en equipo

Según Ayoví (2019, p.60), el trabajo en equipo es una definición que encierra en sí misma la unión, la cohesión y la transformación de una empresa, el trabajo en equipo es considerado muy importante para la competitividad, productividad y para alcanzar los objetivos organizacionales, el cual se basa principalmente en lo necesario que es la mejora continua y los cambios que se presentan en cada estructura de una empresa para cumplir la misión y visión y que permita una orientación del comportamiento del recurso humano con el objetivo de lograr una máxima productividad y calidad.

3. Cronograma de actividades

| Actividades | Mayo | Junio | Julio | Agosto | RESULTADO |
|-----------------------------------------------------------|------|-------|-------|--------|-----------|
| Problema de la investigación | | | | | |
| 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 | | | | |
| Marco teórico | | | | | |
| Antecedentes | | X | | | |
| Internacionales Nacionales | | X | | | |
| Bases teóricas | | | X | | |
| Definición de términos básicos | | | X | | |
| Aporte científico o académico | | | | X | |
| Conclusiones | | | | X | |
| Recomendaciones | | | | X | |

4. Recursos y Presupuesto

| Partida presupuestal | Código de la actividad | Cantidad | Costo unitario (Soles) | Costo total (Soles) |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------|-------------------------------|----------------------------|
| Recursos humanos | 01 | 1 | S/ 30.00 | S/ 30.00 |
| Bienes y servicios | 02 | 4 | S/ 5.00 | S/ 20.00 |
| Útiles de escritorio | 03 | 5 | S/ 4.00 | S/ 20.00 |
| Mobiliario y equipos | 04 | 5 | S/ 20.00 | S/ 100.00 |
| Pasajes y viáticos | 05 | 4 | S/ 6.00 | S/ 24.00 |
| Materiales de consulta (Libros y revistas científicas) | 06 | 6 | S/ 6.00 | S/ 36.00 |
| Servicios a terceros | 07 | 1 | S/ 30.00 | S/ 30.00 |
| Total | | | | S/ 260.00 |

5. Referencias

- Abril, J.; Barrera, H. & Estévez, A. (2018). La Contabilidad de Gestión: Una Herramienta para la Toma de Decisiones Empresariales. *Revista Científica Hallazgos21*, III(3), 346- 347. Recuperado el 5 de Julio de 2021, de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/318/221>
- Alveiro, C. (2009). Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, XI(1), 4-5. Recuperado el 4 de Julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, IV(10), 60. Recuperado el 7 de Julio de 2021, de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
- Baena, A. (2019). Liderazgo: pieza clave en el éxito organizacional. *Revista Científica Anfibios*, II(1), 55-56. Recuperado el 1 de Julio de 2021, de <https://www.revistaanfibios.org/ojs/index.php/afb/article/view/38/33>
- Bautista, R.; Cienfuegos, R. & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, VII(1), 1-3. Recuperado el 3 de Julio de 2021, de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Carrillo, D.; Paredes, Á.; Paredes, I. & Núñez, C. (2019). Reflexiones teóricas sobre el liderazgo en el desarrollo empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 4(2), 112. Recuperado el 1 de Julio de 2021, de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/126/181>

- Chávez, N. (2016). *El Liderazgo y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de campo de la Empresa Constructora André Anghelos S.A.C Sucursal Cajamarca – 2016. (Tesis de pregrado), Universidad César Vallejo, Chiclayo – Perú* . Recuperado el 4 de Junio de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30106/Chavez_CN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. periodo - 2019. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú*. Recuperado el 4 de Junio de 2021, de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3807/TESIS-ESTILO%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20DESEMPE%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dioses, J. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A., 2017. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Los Olivos. Perú*. Recuperado el 6 de Junio de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16114/Dioses_ZJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Franklin, E. (2011). Toma de decisiones empresariales. *Revista Contabilidad Y Negocios*, VI(11), 116. Recuperado el 5 de Julio de 2021, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/457/449>
- Fuentealba, F. (2018). *Liderazgo dentro de proyectos de construcción y sus beneficios a las organizaciones: Caso VCGP- Astaldi Ingeniería y Construcción LTDA. (Tesis de pregrado), Universidad Técnica Federico Santa María, Santiago de Chile, Chile*. Recuperado el 3 de Junio de 2021, de <https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/42136/3560900255260UTFSM.pdf?sequence=>

1&isAllowed=y

Gallo, G. (2017). *Importancia del liderazgo para la implementación de modelos de gestión en empresas constructoras en Ecuador. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España.* Recuperado el 2 de Junio de 2021, de

https://victoryepes.blogs.upv.es/files/2017/04/01_MemoriaTFM-GGallo.pdf

Garza, R.; González, C. & Salinas, E. (2007). Toma de decisiones empresariales: Un enfoque multicriterio multiexperto. *Revista Ingeniería Industrial, XXVIII(1)*, 29-30. Recuperado el 4 de Julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433562007.pdf>

Garzón, A. (2018). *Plan estratégico de comunicación organizacional, centrado en liderazgo democrático, para mejorar el bienestar laboral de la constructora MGH SAS. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.* Recuperado el 2 de Junio de 2021, de

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39106/Plan%20estrat%c3%a9gico%20de%20Comunicaci%c3%b3n%20Organizacional%2c%20centrado%20en%20liderazgo%20democr%c3%a1tico%2c%20para%20mejorar%20el%20bienestar%20laboral%20de%20la%20Constructora%20>

Herrán, J. & Carrera, G. (2018). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional del personal de la Escuela Técnica de Aviación Civil (ETAC). *Revista Científica Retos de la Ciencia, II(3)*, 92-93. Recuperado el 2 de Julio de 2021, de

<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/218/120>

Jimenez, A.; Gómez, D.; Rendón, J. & Peláez, S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS. Revista Humanismo y Sociedad, VIII(1)*, 82-88. Recuperado el 2 de Agosto de 2020, de

<http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/RHS/article/view/399/html>

- Lázaro, N. & Romero, P. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral en la empresa constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Huaraz, Perú.* Recuperado el 30 de Junio de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64087/L%c3%a1zaro_CNB-Romero_VPV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- León, L. (2020). *Evaluación del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Construcciones y Mantenimientos Civiles y Eléctricas CM CER S.A. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Los Ríos, Ecuador.* Recuperado el 4 de Junio de 2021, de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8394/E-UTB-FAFI-ING.COM-000557.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maigua, J. (2017). *El clima laboral y sus incidencias en el desempeño de los trabajadores de la constructora Diploter S.A. Diseño Ingeniería y Proyectos de Guayaquil 2016-2017. (T. de pregrado). Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.* Recuperado el 3 de Junio de 2021, de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1494/1/T-ULVR-1281.pdf>
- Mendoza, R. (2003). ¿Sabe cuánto le cuesta la rotación de personal? *Revista Escuela de Administración de Negocios* (48), 106. Recuperado el 4 de Julio de 2021, de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/255/246>
- Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. (L. G. ed., Ed.) *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(56), 14-15. Recuperado el 5 de Julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

- Panduro, K. (2018). *Gestión bajo el enfoque de liderazgo, en las mypes del sector construcción, ciudad de Pucallpa, año 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Pucallpa – Perú.* Recuperado el 5 de Junio de 2021, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5893/GESTION_DE_CALIDAD_LIDERAZGO_PANDURO_MELENDEZ_KETY.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Párraga, L. (2018). Evaluación del desempeño por competencias. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, III(9), 38-40. Recuperado el 3 de Julio de 2021, de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/52/56>
- 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), 496-497. Recuperado el 4 de Julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Rozo, A.; Flórez, A. & Gutiérrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi Revista de investigación, administración e ingeniería*, VII(2), 63. Recuperado el 2 de Julio de 2021, de <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1669/1859>

6. Aporte Científico o Académico

Considero que hoy en día, toda organización busca el mejor recurso humano para que se integre a sus filas; pero la capacidad intelectual de cada integrante del equipo humano se va a notar si al frente de este equipo hay un individuo con liderazgo.

Además, un verdadero líder en todo momento va a influir y va a apoyar al recurso humano para que ellos laboren con entusiasmo y se puedan establecer objetivos comunes. El líder siempre demostrar iniciativa y debe guiar a sus trabajadores hacia el éxito, motivándolos para que estos tengan un alto nivel de desempeño.

También se debe señalar que las empresas grandes ya no están en la búsqueda de jefes, al momento de buscar un talento nuevo lo que más reclaman es encontrar verdaderos líderes, porque gracias a ellos se puede lograr que el recurso humano demuestre su máximo potencial para que se logre satisfacer las necesidades de la organización, la persona con liderazgo es el que se encarga de crear un ambiente ideal para un óptimo desarrollo de trabajo.

Un verdadero líder siempre tiene que inspirar al equipo que tiene a su cargo, debe retarlos a laborar para que cumplan todas sus metas y objetivos, el líder tiene que buscar que su talento humano lo alcance y si es posible lo supere. Este líder nunca debe tener temor a la competencia, todo lo contrario, tiene que buscar la mejora constantemente.

La empresa constructora objeto de investigación, la cual está en el rubro de la construcción necesita que el líder que los represente tenga las siguientes cualidades:

Seguridad: Un verdadero líder tiene que confiar en sí mismo, así no parezca que todo va a salir correcto, la persona con liderazgo tiene que confiar que todo al final le va a salir bien. Si el líder se lo cree de verdad y logra transmitir esa sensación al grupo de trabajo, ellos lo seguirán.

Comunicación efectiva: Para que una persona sea un líder eficiente tiene que tener una buena comunicación con su equipo de trabajo, para que les transmita sus ideas, de manera clara y eficiente, gracias a esto se podrá gestionar adecuadamente al recurso humano y se podrán elaborar estrategias que necesita una empresa. De la misma manera, el líder tiene que tener la capacidad de comunicar de manera clara su visión y la de la empresa para la cual trabaja.

Priorizar: Si una organización desea alcanzar sus objetivos propuestos, el individuo con liderazgo tiene que tener la habilidad de saber organizar sus actividades laborales para poder cumplir con el calendario y priorizar las actividades que requieren más urgencia.

Visionario: El líder tiene que demostrar la capacidad de anticiparse a toda tendencia y necesidad de la industria donde interviene. Con la visualización del futuro de la empresa el líder podrá elaborar estrategias y tomar mejores decisiones teniendo la organización una dirección eficiente.

Energía positiva: Un líder siempre tiene que actuar con energía positiva para poder motivar al talento humano y promover el trabajo en equipo generando un alto nivel de satisfacción laboral en sus colaboradores. Al desarrollar una mentalidad positiva el líder podrá establecer las bases para tener optimismo en la organización y

de esta manera se asegura que todos demuestren disposición para ayudarse con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados.

Saber delegar: Esta cualidad es muy importante para todo líder ya que le permite gestionar de manera eficiente al talento humano. El líder que delega la toma de decisiones podrá sacar provecho optimizando las destrezas de todos los trabajadores, al mismo tiempo ellos podrán desarrollar un alto compromiso con la organización. Si se delega de manera correcta, la organización puede optimizar su productividad y agilizar las actividades laborales, debido a que se puede ahorrar tiempos que permitirán al líder realizar otras actividades. Al delegar el líder también podrá estimular la creatividad del colaborador y ellos confiarán en sus decisiones.

Influencia: Para el líder influyente no es necesario imponer su autoridad sobre sus trabajadores. El líder ideal tiene la capacidad de influir por medio de la inspiración haciendo que el talento humano a su cargo lo siga.

Inteligencia emocional: El líder tiene que tener la capacidad de percibir lo que más necesita sus colaboradores, debe comprender sus emociones y canalizarlas en beneficio de la empresa y del mismo trabajador.

Carisma: El líder tiene que tener la capacidad de caerles bien a sus trabajadores y hacer que ellos sientan admiración por él. Si el talento humano tiene admiración por su líder, ellos trabajarán de manera óptima.

Empatía: Un correcto líder va a comprender lo que sienten los trabajadores y va a buscar darles solución al conflicto emocional de cada uno de ellos.

Creatividad: El líder tiene la capacidad de crear soluciones a distintos

problemas que aparecen en una empresa.

Automotivación: El líder tiene que tener la capacidad de motivar a su persona y también de motivar a su equipo de trabajo.

Pensamiento positivo: El líder tiene que tener la capacidad de encontrar en todo lo malo algo bueno para que de esta manera pueda enfrentar cualquier obstáculo en cualquier momento, con esta cualidad podrá motivar constantemente al talento humano.

Resiliencia: El líder también tiene que tener la habilidad de reponerse de manera rápida y emocional ante cualquier obstáculo o inconveniente que se presente. El líder con resiliencia nunca se vendrá abajo y con eso está garantizado que sus colaboradores puedan avanzar hacia los objetivos trazados.

7. Conclusiones

Conclusión N° 1: A través de la presente investigación y la revisión de los antecedentes se ha podido identificar que el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, debido a que si existe un adecuado liderazgo los trabajadores se sentirán más motivados, comprometidos e identificados con la organización, aumentando su nivel de desempeño laboral.

Conclusión N° 2: El clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, debido a que un clima laboral positivo genera una productividad más alta y aumenta tanto la satisfacción personal como profesional, un clima agradable siempre va a ocasionar que el recurso humano se sienta contento y demuestre un mejor desempeño día a día.

Conclusión N° 3: La toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, debido a que si los jefes toman buenas decisiones van a inspirar más confianza en el equipo de trabajo. El rumbo de una organización se relaciona directamente con las decisiones tomadas, si se toman buenas decisiones se planificarán mejor las actividades laborales y el recurso humano tendrá un alto nivel de desempeño.

8. Recomendaciones

Recomendación N° 1: La empresa tiene que organizar capacitaciones continuas a los jefes en herramientas de liderazgo para fomentar el liderazgo en esta organización. Es importante que los superiores asistan a cursos de liderazgo para que escuchen de los expertos en liderazgo y sea como un ejemplo para ellos.

Recomendación N° 2: Se debe dar autonomía al recurso humano para que estos se encuentren más motivados y también se deben organizar actividades de recreación para fomentar buenas relaciones interpersonales entre trabajadores y también entre jefe y trabajador para obtener un buen clima laboral.

Recomendación N° 3: Los jefes tiene que participar en talleres de toma de decisiones gerenciales para que ellos puedan conocer detalladamente como optimizar la destreza de tomar decisiones gerenciales en entornos inciertos y complejos.

9. Anexos

9.1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, LIMA, 2019

| PROBLEMA | OBJETIVOS | VARIABLES |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Lima, 2019? <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Lima, 2019? • ¿De qué manera la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Lima, 2019? | <p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar de qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Lima, 2019. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demostrar de qué manera el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Lima, 2019. • Determinar de qué manera la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Lima, 2019. | <p>Variable N°1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LIDERAZGO <p>Variable N°2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DESEMPEÑO LABORAL |