



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L.,  
AYACUCHO, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

**TENORIO ALARCON, ROYER  
ORCID:0000-0003-1871-2703**

**ASESOR**

**LIMO VASQUEZ, MIGUEL ANGEL  
ORCID:0000-0002-7575-3571**

**CHIMBOTE-PERÚ  
2024**



**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**ACTA N° 0185-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **16:00** horas del día **25** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

**LLENQUE TUME SANTOS FELIPE** Presidente  
**ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA** Miembro  
**CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS** Miembro  
**Mgtr. LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., AYACUCHO, 2024**

**Presentada Por :**  
(3111171405) **TENORIO ALARCON ROYER**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

**LLENQUE TUME SANTOS FELIPE**  
Presidente

**ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA**  
Miembro

**CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS**  
Miembro

**Mgtr. LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., AYACUCHO, 2024 Del (de la) estudiante TENORIO ALARCON ROYER , asesorado por LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 19 de Julio del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi padre quien, con sus consejos, sabiduría me transmitieron en mi desarrollo de mi formación profesional.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mi madre, que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

Al partido Aprista Peruano que fue mi motivación durante mi formación profesional.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

## Índice General

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento .....	V
Índice General.....	VI
Lista de tablas .....	VII
Lista de figuras .....	VIII
Resumen .....	IX
Abstract.....	X
I. Planteamiento del problema.....	1
II. Marco teórico.....	5
2.1. Antecedentes .....	5
2.2. Bases teóricas.....	14
2.3. Hipótesis .....	24
III. Metodología.....	25
3.1. Tipo, Nivel y Diseño de investigación .....	25
3.2. Población .....	26
3.3. Operacionalización de variables .....	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	29
3.5. Método de análisis de datos.....	29
3.6. Aspectos éticos .....	30
IV. Resultados.....	32
V. Discusión .....	43
VI. Conclusiones.....	63
VII. Recomendaciones .....	64
Referencias bibliográficas .....	65
Anexos.....	72
Anexo 01: Matriz de consistencia .....	72
Anexo 02: Instrumento de recolección de información.....	73
Anexo 03: Ficha técnica del instrumento .....	75
Anexo 04: Formato del consentimiento informado.....	88

## Lista de tablas

Tabla 1 Características del liderazgo organizacional en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L. ....	32
Tabla 2 Características del desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L. ....	35
Tabla 3 Propuesta de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L. ....	38

## Lista de figuras

Figura 1 Características del liderazgo organizacional en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L. ....	34
Figura 2 Características del desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L. ....	37



## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general: Establecer una propuesta de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024; con un estudio de investigación de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, y diseño no experimental de corte transversal; se consideró una población muestral compuesta de 15 trabajadores; a quienes se les realizó una encuesta mediante el instrumento del cuestionario que contuvo 16 preguntas con escala de medición Likert; obteniéndose como resultados: respecto al liderazgo organizacional; el 40% señalaron que casi nunca se toma decisiones y actúan de forma independiente, el 40% señalaron que casi nunca hay empatía y comprensión por parte de sus superiores, el 46.67% señalaron que a veces los líderes tienen la capacidad de motivar y generar un ambiente positivo, el 33.33% señalaron que casi nunca se otorga recompensa o reconocimiento por lograr un objetivo. Respecto al desempeño laboral; el 40% señalaron que casi nunca se realizan evaluaciones de 180 grados, el 40% señalaron que a veces los trabajadores demuestran eficiencia en sus tareas programadas, el 26.67% señalaron que casi nunca se siente motivado internamente al momento de cumplir las tareas, el 33.33% señalaron que casi nunca existe trabajo en equipo al momento de resolver problemas. Concluyéndose que, falta la empatía, rara vez recibe apoyo y orientación de los superiores, a veces se motiva a los trabajadores, la comunicación entre los empleados es ineficiente, y falta de trabajo en equipo para resolver problemas.

Palabras clave: desempeño, empatía, evaluación, liderazgo, motivación, organización

## **Abstract**

The general objective of the research was: Establish a proposal to improve organizational leadership to improve work performance in the company Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024; with a quantitative research study, descriptive level, and non-experimental cross-sectional design; A sample population composed of 15 workers was considered; who were surveyed using the questionnaire instrument that contained 16 questions with a Likert measurement scale; obtaining as results: regarding organizational leadership; 40% indicated that decisions are almost never made and they act independently, 40% indicated that there is almost never empathy and understanding on the part of their superiors, 46.67% indicated that sometimes leaders have the ability to motivate and generate a positive environment, 33.33% indicated that reward or recognition is almost never given for achieving an objective. Regarding job performance; 40% indicated that 180-degree evaluations are almost never carried out, 40% indicated that sometimes workers demonstrate efficiency in their scheduled tasks, 26.67% indicated that they almost never feel internally motivated when completing tasks, 33.33 % pointed out that there is almost never teamwork when solving problems. Concluding that empathy is lacking, support and guidance is rarely received from superiors, workers are sometimes motivated, communication between employees is inefficient, and there is a lack of teamwork to solve problems.

Keywords: performance, empathy, evaluation, leadership, motivation, organization

## **I. Planteamiento del problema**

Actualmente, las pequeñas y microempresas juegan un papel muy importante en la economía nacional, ya que se encuentran entre las empresas que más oportunidades de empleo crean y tienen un alto aporte al PIB nacional. A pesar de su importancia en el desarrollo económico del país, estas Mypes enfrentan importantes desafíos para crecer y desarrollarse en un mercado altamente competitivo, uno de los cuales es la falta de liderazgo organizacional, los líderes no cuentan con habilidades de manejo de grupos de trabajo, no son fuente de inspiración y un modelo a seguir, presentan un comportamiento autoritario, a consecuencia de estos factores, se crea un ambiente laboral inadecuado, afectando de esta manera el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores, quienes no se sienten cómodos en su lugar de trabajo.

A nivel internacional, según InJobs (2019) la plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento, un tercio de los trabajadores dice trabajar bajo un modelo de liderazgo autocrático, un clásico estilo de liderazgo unidimensional que se centra en el jefe tiene todo el poder sobre el subordinado, nadie cuestiona sus decisiones y el subordinado sólo puede seguir las pautas marcadas por el gerente. Por supuesto, este tipo de liderazgo es más clásico y menos adecuado a los tiempos actuales siempre cambiantes en los que se vive. Por otro lado, cuando se señala de qué tipo de liderazgo quieren los empleados, el modelo autocrático es el que menos se menciona: sólo el 2,5% de los españoles quiere vivir un estilo de gestión autocrático en la empresa.

Asimismo, según un informe de Gallup, en cuanto al problema del desempeño laboral, más de la mitad de la población activa de América Latina (53%) está estresada; en el resto del mundo este informe es del 44%. Pero en caso de las mujeres, esa cifra llega al 60%. Según el informe State of the Global Workplace 2022, a 8 de cada 10 trabajadores del país de México y América Latina no les gusta lo que hacen en sus labores diarias. La falta de compromiso, o más bien desagrado, que sienten hacia la empresa puede deberse a factores económicos, personales y sociales, pero el 70% son las personas que lideran el equipo. El informe, elaborado por expertos de la consultora Gallup, muestra también que América Latina y el Caribe experimentan niveles más altos de agotamiento laboral, estrés y tristeza que otras regiones del mundo. Las mujeres latinoamericanas pueden identificarse aún más con estos sentimientos abrumadores. Si casi el 80% de las personas en la región no sienten

una fuerte conexión emocional y compromiso con su trabajo, se puede culpar a los líderes por eso. No es la política o la tecnología de la empresa, son las personas que manejan los equipos. (Juárez, 2022)

En México, Contreras & Ramírez (2019) mencionan que, el liderazgo organizacional es uno de los factores más importantes para el éxito de una organización, y la actual crisis institucional puede entenderse como un problema secundario de malas prácticas de gestión o incluso de la falta de las mismas. Incluso hoy en día, hay muy poca investigación centrada en el estudio del liderazgo en su relación con las organizaciones. En la mayoría de los casos, las publicaciones contienen sólo historias de éxito sin ahondar en las supuestas irregularidades de la alta dirección. Para ello, es necesario analizar diferentes organizaciones como objetos de investigación y analizar las características de la gestión como objeto de investigación y los problemas de gestión que enfrenta mediante el análisis de fenómenos clásicos y modernos.

A nivel nacional, en Perú, las Mypes enfrentan problemas en el liderazgo organizacional los cuales influyen en gran medida en el alcance de las metas, objetivos, misión y visión delineados en su plan estratégico. Lo que empeora las cosas es la falta de capacidad de liderazgo y sobre todo al momento de afrontar situaciones muy difíciles, dentro de las organizaciones, los cuales podrían causar problemas muy graves en cuanto al manejo de personal, el ambiente laboral, ocasionado a su vez, la desmotivación de los trabajadores al tener malos líderes, quienes no los inspiran en un modelo a seguir.

Asimismo, situaciones como la que vivimos actualmente han incrementado las expectativas de desempeño laboral, tanto de los directivos y de los colaboradores, van aumentando las presiones y exigencias de eficiencia en las micro y pequeñas empresas en el Perú. Por tanto, superar la crisis requiere superar las limitaciones del líder que tiene que afrontarla. En la raíz de nuestra crisis de liderazgo está lo que teóricamente se llama liderazgo destructivo, que ocurre cuando un líder viola los intereses de la organización, socava el logro de sus objetivos y misión y el desempeño laboral dentro de las organizaciones. Los líderes destructivos incluso utilizan la arrogancia, la injusticia, las amenazas o el castigo al tratar con sus subordinados. Claramente, ésta es una forma destructiva e ineficaz de ejercer el liderazgo. Sin embargo, si aceptamos el diagnóstico de que las Mypes tienen un liderazgo destructivo, esto sólo podrá superarse reemplazándolas por líderes eficaces y con experiencia en el manejo de entornos turbulentos e impredecibles. Dado que la transición del liderazgo

destrutivo al efectivo ha sido ampliamente estudiada en los negocios, podemos compartir buenas prácticas que pueden desarrollar e inspirar a los líderes a tomar medidas en sus organizaciones. (Prialé, 2023)

A nivel local, en la región de Ayacucho donde abundan en su gran mayoría las micro y pequeñas empresas, del mismo modo abunda la falta de liderazgo en estos topes de empresa, ya que un alto porcentaje son los mismos propietarios quienes toman las riendas de la organización sin tener conocimiento y preparación alguno de como liderar un grupo de personas, generando así el bajo desempeño laboral de los trabajadores al notar que el líder es mas bien un jefe quien ordena y hace cumplir sus mandatos.

Del mismo modo, este problema del liderazgo y el desempeño laboral se puede observar en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L, donde existe una deficiencia en cuanto a los procesos organizacionales de planeación, organización, dirección y control por parte de la gerencia, ocasionando que los colaboradores se sientan desorientados en su ambiente de trabajo y a la vez sean menos eficientes con sus labores, generando un descontrol en las actividades que tienen que cumplirse. Asimismo, el líder no inspira confianza a su grupo de trabajo, la falta de empatía, el no saber escuchar las opiniones o sugerencias de los integrantes del equipo de trabajo, conlleva a una desmotivación por parte de los trabajadores y esto a su vez una disminución significativa en el desempeño laboral.

En base a la problemática descrita se planteó el problema general: ¿Cuál es la propuesta de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024? Asimismo, se plantearon los problemas específicos: ¿Cuáles son las características del liderazgo organizacional en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024? ¿Cuáles son las características del desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024? ¿Cómo elaborar una propuesta de un plan de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024?

Para poder dar respuesta al problema general se planteó el objetivo general: Establecer una propuesta de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024. Asimismo, se plantearon los objetivos específicos: Describir las características del liderazgo organizacional en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024. Describir las características del desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L.,

Ayacucho, 2024. Elaborar una propuesta de un plan de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024.

Esta investigación, teóricamente se justifica porque el estudio brindó información sobre liderazgo organizacional y el desempeño laboral basada en conceptos y teorías sustentadas por autores confiables, lo que permitió a los futuros investigadores recopilar información enfocándose en las mismas variables de su investigación. Cabe destacar que se respetaron todas las fuentes y conceptos utilizados haciéndose mención en las citas, honrando a los investigadores y autores de los libros utilizados, tal como se refleja en la referencia bibliográfica. Como también, se justifica en lo práctico, ya que permitió a la empresa, Construk Global Klee E.I.R.L utilizar la propuesta del plan de mejora del liderazgo organizacional para el desempeño laboral, donde se ofreció posibles soluciones a los problemas identificados en la empresa. Finalmente, se justifica en lo metodológico, ya que el estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal, lo que permitirá determinar las características de las variables en estudio: liderazgo organizacional y desempeño laboral. Para poder recolectar información se utilizará la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario, el cual será aprobado por tres expertos en investigación. Del mismo modo, este instrumento de recopilación de información será medido su grado de confiabilidad a través del alfa de Cronbach.

## II. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes

#### Antecedentes internacionales

##### **Variable 1: Liderazgo organizacional.**

Cabrera (2021) en su tesis de Magistratura en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, titulada, *El liderazgo y su percepción en la empresa Fairis C.A de Ecuador: plan de mejora*. El objetivo general es desarrollar un programa para incrementar la cartera de la empresa FAIRRIS C.A. gestión y conocimiento del mismo. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, de alcance descriptivo. El estudio se realizó con toda la población, 101 individuos. El instrumento para la recolección de datos fue el Kurt Lewin Leadership Test, el cual se utilizó para identificar los estilos de liderazgo presentes en el equipo de supervisión con una confiabilidad de 0,8. Otro instrumento utilizado fue una versión corta del cuestionario multivariado 5X, que evaluó las percepciones de los operativos sobre el liderazgo de su superior con una confiabilidad de 0,97, compuesto por 20 preguntas. Se encontró que: El 71% cree que a los directivos que mantienen una relación amistosa con los empleados les resulta difícil imponer disciplina; El 76% cree que los directivos siempre deberían hacer que los empleados se sientan responsables; El 81% cree que el castigo por desobedecer las reglas es una forma de mantener la disciplina. Entre las formas más efectivas de mantener la disciplina, el 62% estuvo de acuerdo en que un buen líder es aquel que puede despedir fácilmente a sus subordinados cuando lo considera necesario, y el 67% estuvo de acuerdo en que cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es que se discuta estas diferencias. En conclusión, se analizaron tres tipos de estilos de liderazgo mediante la aplicación y análisis de la versión corta del Cuestionario de Liderazgo Multivariado MLQ 5X, y se encontró que los emprendedores tienden a tener estilos de liderazgo transaccional; transformación y transacción, laissez-faire.

Calderon (2021) en su tesis de Magistratura en la Universidad Autónoma de Baja California, México, titulada, *Estilos de liderazgo de las empresas restauranteras en la zona turística de la ciudad de Ensalada, Baja California, México*. El objetivo general es describir los estilos de gestión de los negocios de restaurantes en la región de Baja California. El método fue un diseño descriptivo transversal con un enfoque cuantitativo. Como grupo se consideraron 65 empresas y como muestra se encuestó a las mismas 65 empresas que la población mediante un cuestionario que consta de 36 preguntas. Los principales resultados

son: en el 45,92% de los casos se obtuvo una valoración del comportamiento del líder frecuentemente observado correspondiente a la influencia del comportamiento idealizado, en el 33,67% de los casos se percibió con frecuencia la dimensión motivacional y en el 34,69% de los casos la dimensión intelectual. apareció la estimulación. a menudo excepto pasivo. En la dimensión carrera las evaluaciones se observan en ocasiones con mayor frecuencia (38,78%), mientras que las tendencias mostradas en la dimensión Laissez-faire muestran que esto ocurre en menor medida. El 38,78% de los casos fueron evaluados alguna vez. En conclusión, se puede concluir de los resultados de este estudio que los gerentes de servicios de alimentos en el distrito turístico de Ensenada tienden a exhibir con mayor frecuencia un comportamiento de gestión transaccional, principalmente debido a su preferencia por la detección y corrección de errores.

### **Variable 2. Desempeño laboral.**

Rojas & Arteaga (2021) en su tesis de Licenciatura en la Universidad Alonso de Ojeda, Venezuela, titulada, *Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A.* El propósito del estudio es conocer la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en Avicarnes de Bulgaria, C.A. El estudio fue descriptivo, con un diseño no experimental, transversal y de campo, utilizando como método de recolección de datos encuestas, para lo cual se crearon dos cuestionarios como instrumentos dicotómicos de respuesta cerrada. La validez se determinó con base en el juicio de expertos y la confiabilidad se logró mediante el método de Kuder Richardson. El método de análisis fue la estadística descriptiva mediante gráficos de barras con frecuencias relativas. Los resultados obtenidos son: El clima organizacional es el indicador más común en la organización, la tasa de respuesta positiva es del 73.08% se evidencia que la organización tiene rastros de presión y se encuentra en una fase de alarma, lo cual se muestra en el porcentaje de respuestas positivas 69,23%, productividad y calidad del trabajo 92,31% de respuestas positivas. Según uno de los aspectos más interesantes de los negocios (relacionado con el desempeño de los compañeros), el autocontrol está determinado por el comportamiento en el desempeño del trabajo 100% de respuestas positivas. En conclusión, según los resultados obtenidos, las empresas no consideran la autoeficacia, ya que la mayoría de las respuestas proporcionadas por los empleados se basan en la confianza en su capacidad para afrontar situaciones estresantes, como las necesidades emocionales percibidas. afrontar fácilmente las emociones que surgen en el desempeño de sus funciones.



Izquierdo et al. (2021) en su tesis de Licenciatura en la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador, titulada, *Diseño organizacional para mejorar el desempeño laboral en la agencia Vélez Carriel Quevedo*. El objetivo fue definir un plan organizacional para mejorar el desempeño de la agencia Vélez Carriel Quevedo. El enfoque es un método mixto, de nivel descriptivo. Asimismo, se tuvo una población de 381 personas quienes participaron en la encuesta y se utilizaron técnica de encuesta para recopilar información mediante un cuestionario de 5 preguntas para comprender las opiniones de los empleados sobre los procesos y actividades administrativos, los servicios prestados o la comunicación organizacional para mejorar el desempeño laboral. Resultados: el 58% de los encuestados dijo que casi nunca había tenido tanta confianza en los servicios prestados por sus empresas, el 61% citó la falta de personal capacitado que causaba retrasos y limitaciones en los procesos sistemáticos, y el 84% de los encuestados expresó total satisfacción con la artesanía, tecnología e infraestructura proporcionada por la agencia en sus servicios. Los clientes dijeron que apreciaban y valoraban la atención que la empresa les brindaba, y el 37% dijo que era algo positivo que la gente que trabajaba en la agencia no entendía el adecuado conocimiento de la organización. La gestión estratégica de la empresa no corresponde con la cultura empresarial y el 80% de las personas no comprende las funciones. En conclusión, el diseño de los componentes del modelo de diseño organizacional puede mejorar el esfuerzo del trabajo empresarial publicitario en el mercado público, obtener los puntos comerciales principales y estratégicos para realizar la idea comercial planificada, que refleja cómo operar dentro de una determinada organización y operación. Adherirse a los lineamientos administrativos y tener una idea clara y precisa de cómo actuar, determinar cargos y responsabilidades en situaciones de conflicto.

### **Antecedentes nacionales**

#### **Variable 1: Liderazgo organizacional.**

Cunya (2022) en su tesis de Licenciatura en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú, titulada, *Propuesta de mejora del liderazgo para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías, centro de Sullana, 2020*. Se presenta el objetivo general: Desarrollar una propuesta para mejorar la gestión en la gestión de la calidad en las micro, pequeñas y medianas empresas del sector servicios, avícola, Centro Sullan, 2020. La metodología fue de diseño no experimental-transversal,

nivel descriptivo de propuesta. Para recopilar datos, utilizamos una muestra de 7 propietarios de automóviles Mypes y completamos un cuestionario de 20 preguntas sobre ellos utilizando tecnología de encuestas. Se obtuvieron los siguientes resultados: el 100,00% de los directivos siempre cree que el trabajo de los empleados de Mype es de crucial importancia, el 57,14% casi siempre considera a sus socios comerciales a la hora de tomar decisiones, el 57,14% a veces reconoce e incentiva a sus empleados, el 57,14% casi siempre capacitan a sus empleados, el 57,14% casi siempre evalúa el desempeño de sus socios comerciales. La conclusión es que todos los representantes creen que el trabajo de los empleados de las Mype es importante, pero la mayoría de los representantes no siempre los involucran en la toma de decisiones, y además solo unos pocos utilizan reconocimientos e incentivos para motivar a los empleados, muchas veces los capacitan y lo hacen. Su desempeño no siempre será apreciado. Por lo tanto, los gerentes deben adoptar estrategias para abordar estas brechas y poder desarrollar personas capacitadas, motivadas y dedicadas al crecimiento de la empresa.

Hidalgo (2023) en su tesis de Licenciatura en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú, titulada, *El liderazgo para mejorar el clima laboral de la organización en la clínica privada Juan Pablo SAC, en el distrito de Chimbote, 2023*. El objetivo general del estudio es identificar las características del liderazgo para mejorar el clima laboral organizacional en la Clínica Juan Pablo SAC del Distrito de Chimbote en el año 2023. El estudio utilizó un diseño descriptivo transversal no experimental y para recolectar información se utilizó una muestra de Se seleccionó a 15 miembros del personal de la clínica y se les administró un cuestionario con 21 preguntas cerradas mediante técnicas de encuesta. Obtuve los siguientes resultados. El 66,67% de los empleados tenía entre 31 y 50 años, el 53,33% de los encuestados eran mujeres, el 100% dijo que a veces los líderes de la organización tienen razón y el 53,33% dijo que "a veces" como organización trabajamos en equipo. El 60% afirmó que las cuestiones planteadas casi nunca se resolvieron de manera decisiva, el 100% afirmó que la relación entre directivos y compañeros es armoniosa y buena, y el 66,67% afirmó que la comunicación entre los departamentos es clara, completa y flexible. El 100% de los encuestados nos dijo que a veces se sienten motivados y valorados en el trabajo a través de las actividades laborales, y el 100% de los empleados nos dijo que casi nunca reciben una remuneración que satisfaga sus necesidades básicas. Se concluyó que la mayoría de los empleados conocían el concepto de Gestión, aunque no se utilizaba constantemente en la clínica, pero buscaban una mejor comunicación entre el personal y los jefes de área para una mayor motivación y actividad laboral para desarrollarse plenamente y

así lograr el objetivo fijado. objetivos. Una clínica de investigación como empresa, y de esta manera reconocen el buen trabajo y sienten que se valora su trabajo.

Zapata (2019) en su tesis de Licenciatura en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú, titulada, *Caracterización de la calidad del servicio y liderazgo de la empresa de transportes y servicios generales el cóndor EIRL en el distrito de Sullana año 2018*. La presente investigación ha tenido como objetivo general: Determinar las principales características de la calidad del servicio y liderazgo de la empresa de transportes y servicios generales El Cóndor EIRL en el distrito de Sullana año 2018. La investigación tuvo una metodología de tipo descriptiva, nivel cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal. La población en la variable calidad de servicio fue los pasajeros, aplicando formula estadística se determinó 68 clientes a encuestar, y liderazgo fue dirigido al personal, luego de aplicar una encuesta prediseñada para determinar el valor de las variables. Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta y la herramienta del cuestionario, conformado de 20 preguntas cerradas. El 87% de clientes manifiesta que los choferes siempre ejecutan el servicio de forma fiable y cuidadosa al momento de trasladarle a su destino; el 82% del personal manifiesta que el liderazgo autocrático siempre le ha permitido el incremento de pasajeros para su empresa. Se concluye que las estrategias de la calidad del servicio es sinceridad porque los choferes son honestos al momento de realizar el cobro, actitud porque son personas amables y cordiales, y los estilos de liderazgo son autocrático porque le ha permitido el incremento de pasajeros, transformacional porque el líder de la empresa es una persona de buen trato.

### **Variable 2. Desempeño laboral.**

Reátegui (2020) en su tesis de Licenciatura en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú, titulada, *Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020*. El objetivo fue determinar el nivel de enseñanza y motivación de los docentes de la ciudad de Pucallpa en el año 2020. La metodología fue de tipo cuantitativa, diseño no experimental, nivel descriptivo simple. La población y muestra estuvo compuesta por 23 docentes se determinó mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, a quienes se les encuestó mediante un cuestionario con 46 preguntas, el cual fue validado su confiabilidad obteniéndose para ambas variables. 0,897. El resultado encontrado es que el desempeño pedagógico es muy alto (73,9%) y sus dimensiones también son altas: cultura (7,9%), política (65,2%) y docencia (69,6%); la satisfacción laboral es promedio; pero según

dimensiones: las necesidades de protección laboral son altas (43,5%), las necesidades sociales y de sentido de pertenencia, las exigencias de autoestima son altas (56,5%) y las necesidades de autorrealización son altas (39,1%). Y se concluyó que el grado de las materias estudiadas es de alto rendimiento académico y la satisfacción laboral es moderada.

Robles (2022) en su tesis de Licenciatura en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú, titulada, *Motivación y desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante: caso el granjero pollería criolla de la ciudad de Huaraz – 2022*. El propósito general de este estudio es determinar la motivación y características de desempeño de las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante: el caso de El Granjero Pollería Criolla en el municipio Vara – 2022, el método utilizado para el estudio es el siguiente; de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental transversal. Para la recolección de información se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario. Por lo que, en este estudio los datos se obtuvieron mediante una encuesta a 15 compañeros de trabajo, compuesta por 10 y 11 preguntas sobre motivación y esfuerzo laboral, respectivamente, mediante escalas Likert. Criolla de Pollería Campesina, Ciudad de Huaraz. Los resultados fueron los siguientes: el 40,0% consideró que estaba muy de acuerdo en que la dirección creó un ambiente adecuado que genera confianza, accesibilidad y fácil comunicación con ellos, mientras que el 33,3% de los empleados dijo que estaba totalmente en desacuerdo, el 33,3% sostienen estar casi siempre que la dirección propicia un ambiente adecuado que genera confianza, accesibilidad y facilidad al comunicarse con ellos, el 33,3% opinan que nunca la retribución económica está acorde a la actividad laboral que realizan. Se concluyó que el restaurante no proporciona un ambiente suficiente para que los empleados se sientan motivados por las actividades que realizan, y también hubo una falta de seguimiento continuo del desempeño laboral por parte del restaurante.

Torres (2021) en su tesis de Licenciatura en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú, titulada, *Capacitación y desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas, sector construcción: caso empresa contratistas generales cautivo - Yarinacocha, 2019*. El objetivo principal de este informe de investigación es determinar la formación y desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del sector de la construcción: Caso Empresa Contratista General Cautivo - Yarinacocha, 2019. El método utilizado fue un diseño no experimental cuantitativo. La población se consideró 10 personas (trabajadores) de la Constructora Cautivo, ubicada en el distrito de Yarinacocha, provincia de Coronel

Portillo, a quienes se les entrevistó mediante un cuestionario con 22 preguntas. Los resultados obtenidos son: el 70% del conocimiento de las personas no siempre es suficiente, el 100% de la experiencia de las personas es importante, el 80% de las personas necesita capacitación constante para adaptarse al trabajo y el 90% de las personas se ausentan del trabajo, lo que es sinónimo de desequilibrio. No abordan el bienestar individual, el 70% no califica a su fuerza laboral, el 80% no califica su nivel de competitividad en comparación con otros en el mismo campo y el 90% no propone soluciones de gestión del desempeño. no obtienen el 80% de los beneficios mutuos, si tienen las mismas oportunidades que el 80%, no obtienen el 80% de los incentivos en el trabajo. La conclusión es que las empresas estudiadas no utilizan la formación y trabajan de manera eficiente Desempeño relacionado con renunciar a algunos temas importantes en el funcionamiento normal de la empresa, como la consideración del conocimiento de los empleados, la falta de equilibrio, la evaluación del desempeño, las oportunidades de aprendizaje, los incentivos y las habilidades laborales; son necesarios para el desarrollo de la empresa.

### **Antecedentes locales**

#### **Variable 1: Liderazgo organizacional.**

Ichpas (2022) en su tesis de Licenciatura en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú, titulada, *Liderazgo democrático de las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación de automóviles: caso Lubrimotors Perú GED SRL, distrito de Ayacucho, 2019*. El objetivo general se desarrolló para identificar características del liderazgo democrático en micro y pequeñas empresas del sector de reparación de automóviles: el caso de LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, Distrito de Ayacucho, 2019. El método utilizó un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental transversal. La población fue sectorizada, y la muestra de estudio estuvo conformada por 10 trabajadores. Asimismo, se utilizó como herramienta la técnica de encuesta con un cuestionario de 10 preguntas y se obtuvo los siguientes resultados, donde el 70% de los encuestados dicen que el gerente es autoritario, el 70% de los encuestados mencionan que el gerente asigna ordenes pidiendo personalmente, el 50% de ellos manifiestan que no respeta las opiniones de los demás para la toma de decisiones, 40% de los encuestados mencionan que nunca se sienten satisfechos con la política de la empresa, el 50% de ellos mencionan que el gerente nunca participan las ocurrencias positivas o negativas dentro de la organización, el 60% de los encuestados dicen que la organización y el gerente garantizan la

entrega o cumplimiento de su producto cumpliendo en días citada, 60% de los encuestados mencionan que nunca el gerente participa las dificultades de sus trabajadores. Como principal conclusión es que su estilo de gestión es tradicionalmente autocrático, lo que no respeta la participación democrática de todos los participantes del seminario y no respeta las opiniones colectivas, lo que no ayuda a construir cosas positivas.

Lopez (2023) en su tesis de Licenciatura en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú, titulada, *Estilos de liderazgo en el clima laboral del restaurante Viavia Cafe Ayacucho S.A.C., Ayacucho, 2023*. La investigación se presenta como un objetivo general; Determinar las características de los estilos de gestión en el ambiente laboral de Viavia Café Ayacucho S.A.C. Restaurante, Ayacucho, 2023. La metodología de estudio fue de tipo de encuesta es cuantitativa, de nivel descriptivo, de diseño transversal no experimental, y el grupo de muestra es de 10 empleados. Se utilizó la técnica de encuesta para recolectar información y se utilizó como herramienta un cuestionario con 20 preguntas en escala Likert. Los resultados son los siguientes: 70,00% de los empleados dijo que su jefe casi siempre se asegura de que las cosas se hagan bien, 70,00% de los empleados dijo que los jefes rara vez aprecian la creatividad de los compañeros de trabajo, 70,00% de los empleados dijo que el trabajo que realizan rara vez. sin supervisión, el 60,00% de los empleados cree que los líderes de equipo siempre toman las decisiones correctas, el 70,00% de los empleados dijo que los gerentes rara vez los motivan a tomar decisiones y el 70,00% dijo que nunca se sintieron seguros/estables en el trabajo. La conclusión fue que, a pesar de realizar reuniones para involucrar a los empleados, la empresa no reconocía las contribuciones, opiniones y creatividad de los empleados. Los empleados dijeron que sus contribuciones no se utilizaron para mejorar su desempeño. También creen que se sienten inestables. Porque no cuentan con un contrato formal o escrito que detalle el arreglo; salario, jornada laboral, pago de vacaciones.

### **Variable 2. Desempeño laboral.**

Llantoy (2021) en su tesis de Licenciatura en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú, titulada, *Desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas rubro Instituciones Educativas Privadas: Caso I.E.P Evangélica Apóstol Pablo, distrito Andres Avelino Cáceres Dorregaray Ayacucho, 2020*. Tiene como objetivo general: determinar el desempeño de las MYPE en la categoría de instituciones educativas privadas: el caso de la I.E.P Apóstol Pablo, Distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019. El

método de investigación fue de nivel descriptivo, tipo cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, teniendo como población y muestra a 15 empleados; para recolectar información se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario de 12 preguntas. Los resultados arrojaron que el 53,33% afirmó que los empleados siempre dan buenos resultados, el 53.33% menciona que casi todos los empleados aportan al plan de formación académica, el 73.33% menciona que el desempeño de los compañeros casi siempre es bueno, el 53.33% menciona que los empleados casi siempre cumplen con las horas establecidas, el 53.33% menciona que los empleados casi siempre. seguir siempre todas las normas de convivencia según los lineamientos especificados por la institución, el 66.66% menciona que los empleados casi siempre siguen todos los valores que se encuentran en el I.E.P, el 53.34% menciona que los derechos siempre juegan un papel muy importante en la institución. Conclusión: El desempeño laboral es muy importante porque así se puede desarrollar mejor su trabajo, más de la mitad si se les motiva a través de bonos, ya que al hacer esto se pueden lograr muchos cambios en la organización y al mismo tiempo mantener un buen desempeño.

Vivanco (2022) en su tesis de Licenciatura en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú, titulada, *La motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la microempresa salón de belleza Nova Spa, distrito Ayacucho, 2022*. Los objetivos de este trabajo de investigación son: determinar las características motivacionales de los empleados de la microempresa del salón de belleza Nova Spa del distrito de Ayacucho con el fin de mejorar sus resultados laborales en el año 2022; Asimismo, el método utilizado utiliza un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo y un diseño no experimental. La población de estudio estuvo compuesta por 8 empleados del salón de belleza Nova Spa, a los cuales se les encuestó mediante un cuestionario estructurado de 20 preguntas. Como resultados se tuvieron que: el 75% de las personas respondió con frecuencia, lo que significa que la mayoría de las personas lograron algunas metas, el 75% de los empleados estaban orgullosos del trabajo que realizaron, el 35% mencionó el trabajo en equipo con frecuencia y el 50% dijo que era mucho. La libertad es escasa cuando llega. elegir ellos mismos los métodos de trabajo, el 50% menciona que los valores y principios éticos a menudo se tienen en cuenta al tomar decisiones. Conclusión: Con base en los objetivos comunes se concluyó que se identificaron las señales de motivación y esfuerzo laboral, así como los resultados concluyeron que los empleados se sintieron algo motivados, pero no lo suficiente para lograr un buen trabajo. esfuerzo.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Variable 1: Liderazgo organizacional**

El liderazgo es un conjunto de habilidades que se pueden aprender mediante la formación, la comprensión, la práctica y la experiencia. Aprender a liderar es un esfuerzo que dura toda la vida. En este sentido, el liderazgo es una función que desempeña una persona que es diferente a las demás y puede tomar decisiones adecuadas para el grupo, equipo, institución educativa o empresa, inspirando a quienes el resto del grupo logra el objetivo. propósito o propósito general. Por ello se dice que el liderazgo requiere de la participación de muchas personas (Caudillo, 2024).

El liderazgo es el proceso mediante el cual una persona o grupo de personas influye en varios individuos para lograr un objetivo común. Es el arte de movilizar a otros para luchar por aspiraciones comunes. El liderazgo no se trata de rango, título, privilegio o dinero sino de responsabilidad. No importa cuán independientes seamos, todos necesitamos a alguien que nos guíe cuando nos encontramos en una de las siguientes situaciones: El colectivo humano demuestra continuamente la necesidad de liderazgo. Incluso en grupos pequeños suele haber desacuerdos sobre qué objetivos se deben alcanzar y más aún sobre cómo lograrlos (Guilera, 2021).

El liderazgo se puede aprender si se desarrollan las cualidades de un líder. El liderazgo combinado con una buena comunicación alentará a los subordinados a alcanzar sus objetivos. El liderazgo no es sólo el acto de ejercer el poder, sino que el liderazgo lo ejercen los seguidores. Esto no se logró mediante el secuestro o la fuerza, sino mediante la persuasión y la influencia. Por lo tanto, para convertirse en líder se deben poseer las cualidades y acciones mínimas que se deben aplicar, como el compromiso: nadie sigue a un líder hasta que éste ha demostrado que me importa lo que haré y estoy dispuesto a aceptar riesgos. Los seguidores se esfuerzan por alcanzar sus objetivos (Köhler, 2022).

#### **Liderazgo y buena comunicación.**

Un líder debe comunicar bien porque la comunicación es la forma en que puede liderar y unir a sus seguidores. Recuerda que el nivel de comunicación que utilice un líder debe ser el adecuado para facilitar su tarea de persuasión y persuasión. Esto se puede lograr utilizando un lenguaje claro y sencillo siempre que sea posible. Un líder no debe olvidar que el proceso de comunicación con sus seguidores puede mejorar si el mensaje que transmite



comprende las necesidades y valores de quienes lo escucharán y seguirán. Los líderes deben fomentar la comunicación basada en preguntas entre los subordinados brindando oportunidades para comentarios u oportunidades para explicar o repetir lo que piensan sobre lo acordado y propuesto. El mismo también permite la expresión del lenguaje corporal, símbolos y gestos, que utilizados adecuadamente ayudan a mejorar la comunicación no (Goldvarg, 2024).

### **Liderazgo y motivación**

La motivación es la fuerza que impulsa a las personas a lograr una meta, tarea o resultado. Los líderes deben entender la motivación como la forma en que los subordinados eligen actuar para lograr lo que desean. Un líder, independientemente de si tiene poder y autoridad, debe recordar que las relaciones con las personas son complejas y variadas. Para influir en tus seguidores, necesitas conocer sus necesidades. Cada comportamiento tiene un motivo y más o menos un grado de emoción y actitud que puede ir desde la simpatía hasta la antipatía. Cada persona tiene fortalezas, debilidades, altibajos, alegrías y tristezas, etc (Köhler, 2022).

### **Liderazgo y control**

Controlar es un proceso que ayuda a asegurar el logro de objetivos mediante la dirección de actividades; un líder responsable controlará las actitudes de los miembros de su equipo si quiere alcanzar el objetivo. La mayoría de los problemas de control surgen de decisiones sobre qué controlar y con qué frecuencia medir el progreso. Tratar de controlar estrictamente demasiados elementos de una actividad puede enfadar y desmoralizar a los seguidores, frustrarlos y hacer perder tiempo, energía y, en muchos casos, dineros valiosos. El control es el medio por el cual se controlan y miden los planes, actividades y objetivos. Y esto nos permite garantizar cierto comportamiento grupal. De esta forma, el departamento de control identifica posibles desviaciones para corregir, mejorar y desarrollar nuevas acciones (Majluf, 2019).

### **Dimensión 1: Líder pasivo**

Con una visión de futuro muy pobre, fijada en su pasado y experiencias anteriores, evita tomar decisiones arriesgadas y se deja llevar por las emociones, por lo que le marcan los acontecimientos externos o internos. El estilo honesto de Leisser al tratar con los empleados es común entre este tipo de directivos: se dejan llevar por los acontecimientos y

acuerdan objetivos mínimos para evitar problemas, haciendo la vista gorda ante el incumplimiento o las malas prácticas de los empleados (Guilera, 2021).

**Indicador 1. Laisses-faire o sin intervención:** Liderazgo liberal o que suelta las riendas del poder. Delega la autoridad para tomar decisiones en sus subordinados. Falta de entusiasmo por una persona o una tarea. Permite que sus seguidores asuman la responsabilidad de la tarea y la guíen, mientras que el control permanece en manos del líder. Liderazgo liberal significa liderazgo que renuncia al poder. Delegó la autoridad para tomar decisiones en sus subordinados. Falta de entusiasmo por una persona o una tarea. Permite que sus seguidores asuman la responsabilidad de la tarea y la guíen, mientras que el control permanece en manos del líder (Köhler, 2022).

### **Dimensión 2: Líder reactivo**

No se puede actuar haciendo planes a largo plazo. No importa cómo visualice el futuro, siempre está absorto en la vida diaria, reaccionando ante emergencias inmediatas, ignorando decisiones estratégicas que deberían ser su prioridad. En cuanto al empleado, puede tener una actitud paternalista (justificar los errores y omisiones como un padre) o una actitud coercitiva (tener instrucciones sobre procedimientos y controlar la asistencia) (Guilera, 2021).

**Indicador 1. Autocrático:** Este estilo de liderazgo está lleno de poder y responsabilidad, ya que se centra en darle al líder el poder y la autoridad para tomar decisiones y controlar el trabajo. El líder es quien toma las decisiones y no permite que ningún empleado participe en el proceso de toma de decisiones y mucho menos lo cuestione (Caudillo, 2024).

Asimismo, Orellana (2019) menciona que, el liderazgo autocrático, también conocido como liderazgo autocrático, es uno de los elementos del liderazgo negativo y generalmente ocurre cuando una persona ocupa una posición de poder que no necesariamente es nombrada democráticamente, sino que surge debido a habilidades técnicas o experiencia en un campo en particular. Puede resultar difícil compartimentar a los líderes autocráticos. Esto se debe a que puede existir en más de uno al mismo tiempo. De todos modos, siempre existen condiciones que facilitan su existencia, y una de ellas es el negocio.

**Indicador 2. Empático:** Este tipo o estilo específico de liderazgo se centra en comprender y compartir los sentimientos, pensamientos y experiencias de los demás. Esto incluye escucha activa, compasión y preocupación genuina por el bienestar de los miembros del equipo (Caudillo, 2024).

Asimismo, Goldvarg (2024) indica que, para desarrollar la empatía como una habilidad de liderazgo clave en un contexto de coaching, es importante considerar varios factores clave. En primer lugar, es importante practicar la escucha activa, prestando total atención a la persona que tenemos delante y mostrando un interés genuino por comprender su punto de vista. También es importante desarrollar la capacidad de ponerse en el lugar de los demás, intentar ver las situaciones desde su perspectiva y reconocer sus sentimientos.

### **Dimensión 3: Líder proactivo.**

Tiene una visión de su propio futuro e intenta planificar adecuadamente las acciones apropiadas para cumplir con los cambios antes de suceder. Para los empleados, puede aceptar el estilo más cercano si es más probable que obtenga más resultados o en la fortaleza, si valora las necesidades de capacitación y se asegura de que su grupo se desarrollará en competencias profesionales. En el proceso de cambios, un campo El estilo imperativo rara vez se utiliza (Guilera, 2021).

**Indicador 1. Orientador:** Este tipo o estilo de liderazgo requiere una visión realista del futuro. Se utiliza para movilizar a las personas hacia una visión específica, dice "Ven conmigo". Esto resulta útil cuando llega el momento de cambiar organizaciones que necesitan una nueva visión o una dirección clara para tener éxito. El poder de este tipo de liderazgo radica en su capacidad para inspirar a los empleados e impulsar el cambio. Para lograr esto, convierta las tareas individuales en un objetivo más amplio. De esta manera, las personas pueden comprender cómo su desempeño afecta el desempeño de la organización. Esto conduce a un mayor compromiso para lograr objetivos globales (Caudillo, 2024).

**Indicador 2. Carismático:** El poder de este tipo de liderazgo radica en su capacidad para inspirar a los empleados e impulsar el cambio. Para lograr esto, convierta las tareas individuales en un objetivo más amplio. De esta manera, las personas pueden comprender cómo su desempeño afecta el desempeño de la organización. Esto conduce a un mayor compromiso para lograr objetivos globales. Este tipo o estilo de liderazgo requiere una visión realista del futuro. Se utiliza para movilizar a las personas hacia una visión específica. Esto

resulta útil cuando llega el momento de cambiar organizaciones que necesitan una nueva visión o una dirección clara para tener éxito (Caudillo, 2024).

Asimismo, Eserp (2024) indica que, el liderazgo carismático es un líder que es capaz de motivar e inspirar a sus seguidores a dar lo mejor de sí mismos y aumentar su compromiso y lealtad. Además, sabe empatizar con sus compañeros y construir relaciones de confianza y seguridad para lograr el máximo rendimiento tanto a nivel colectivo como individual.

#### **Dimensión 4: Líder visionario.**

Es un líder proactivo que asume el papel de dar forma al futuro de su industria. Construir un objetivo común creará motivación. Tiene una visión concreta de futuro y asume el papel que se ha fijado para impulsar los cambios que cree necesarios. Para este tipo de líderes, un prerequisite importante es empoderar a su equipo. Los posibles estilos de tratamiento para los empleados serían empoderadores, participativos o (a menudo) imitativos. (Guilera, 2021)

**Indicador 1. Democrático:** El líder alienta la participación conjunta, muchas opiniones y punto de vista diferentes de los empleados, así como intercambiar ideas y propuestas relacionadas con las diversas actividades y objetivos del grupo. Con este tipo de liderazgo, se dedica mucho tiempo a las reuniones porque en estas reuniones se anima y motiva a todos los miembros a participar y sugerir posibles soluciones a los problemas que los grupos de trabajo encuentran todos los días. (Caudillo, 2024)

Asimismo, Orellana (2019) menciona que, el liderazgo democrático tiene dos componentes: uno está relacionado con la forma en que se seleccionan los líderes y el otro está relacionado con un estilo de liderazgo en el que todas las decisiones se toman democráticamente. Es uno de los estilos más éticos y correctos, aunque no hay duda de que funciona más lento que otros estilos.

**Indicador 2. Transformacional:** Este estilo de liderazgo se ha convertido en un enfoque importante en el mundo empresarial actual. Con la capacidad de inspirar y motivar equipos, este tipo de liderazgo ha demostrado ser vital para impulsar el crecimiento y el éxito organizacional. El liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad de un líder para inspirar y motivar a sus seguidores, ayudándolos a alcanzar mayores niveles de desempeño y desarrollo. Este enfoque se diferencia de otros estilos de liderazgo, como el liderazgo

transaccional, en que se centra en el cambio y la transformación, buscando desafiar el statu quo y promover la innovación dentro de la organización. (Caudillo, 2024)

Asimismo, Orellana (2019) indica que, el liderazgo transformacional es la capacidad de uno o más individuos de influir positivamente en el progreso y desarrollo de sus colegas. También es la capacidad de una o más personas para influir positivamente en el comportamiento de otras, así como la capacidad de las personas cuyas actitudes inspiran progreso y desarrollo en aquellos con quienes trabajan, y que lo hacen de alguna manera. Practicar el liderazgo transformacional.

**Indicar 3. Transaccional:** Este estilo de liderazgo se centra en el uso de recompensas y castigos para motivar a los subordinados a lograr sus objetivos. El estilo de gestión transaccional se basa en el intercambio de recompensas e incentivos por completar tareas o lograr objetivos específicos, en lugar de esforzarse por desarrollar los talentos de los empleados. Los líderes transaccionales establecen expectativas claras, brindan retroalimentación, recompensan a los seguidores por lograr objetivos específicos, realizan un seguimiento del progreso, identifican problemas y, si es necesario, toman medidas correctivas. (Caudillo, 2024)

## **Variable 2: Desempeño laboral**

El desempeño depende en gran medida de la capacidad de una organización para afrontar los desafíos que plantea el entorno empresarial. Por este motivo, la medición es una prioridad para obtener información útil, relevante y confiable que ayude a los líderes a desarrollar acciones estratégicas para mejorar la eficiencia y la competitividad de sus. Por ello, el desempeño organizacional es uno de los constructos más importantes en el campo de la gestión estratégica y la investigación organizacional (Barradas et al., 2021).

El propósito del desempeño organizacional es lograr las metas marcadas mediante el desarrollo de un trabajo colectivo efectivo, apoyado en los conocimientos y habilidades de los empleados con una adecuada implementación estratégica; y donde el desempeño empresarial depende de contar con habilidades y conocimientos operativos orientados al logro de objetivos específicos. Asimismo, el desempeño organizacional mide la eficacia de las personas y las empresas para lograr sus objetivos. Por lo que, este es el resultado de utilizar un cierto estilo estratégico (Noriega et al., 2023).

El desempeño laboral es una medida de si una persona hace un buen trabajo o no. Se estudia académicamente en psicología industrial y organizacional y también forma parte de la gestión de recursos humanos. Se trata de una evaluación a nivel individual que tiene en cuenta tu capacidad profesional y tus habilidades personales. Normalmente, las evaluaciones están a cargo del departamento de recursos humanos, pero los resultados son un proceso extremadamente importante para garantizar el éxito de cualquier empresa (Corvo, 2022).

El rendimiento laboral es el resultado que los empleados reflejan al realizar las acciones designadas para él. Por lo tanto, se cree si una persona es adecuada para una posición específica. Se trata de la eficiencia, calidad y eficacia de su trabajo. La productividad también afecta nuestra evaluación del valor de un empleado para la organización. Cada empleado es una inversión importante para la empresa, por lo que su eficiencia debe ser significativa (Velázquez, 2022).

### **Dimensión 1: Evaluación del desempeño laboral**

Evaluar el desempeño laboral de un gran número de personas en una organización utilizando criterios que aseguren la igualdad, la equidad y la motivación para todos no es una tarea fácil. Por esta razón, muchas organizaciones construyen sus propios sistemas de evaluación que corresponden a sus propias características y los dividen en evaluaciones de gerentes y ejecutivos, empleados regulares y trabajadores estacionales (Flores & Cervantes, 2019).

**Indicador 1. Evaluación de 180 grados:** Esta evaluación surge como una alternativa eficaz al enfoque tradicional de arriba hacia abajo. Esta revisión integral, que incluye aportes tanto de los empleados como de sus gerentes, proporciona una imagen integral del desempeño y al mismo tiempo fomenta la retroalimentación abierta y honesta. Una revisión de 180 grados también beneficia a toda la organización. Ayuda a identificar empleados de alto potencial y reconocer el talento dentro de la empresa. Esta información es valiosa en la gestión del talento y la planificación de la sucesión, ya que permite a las organizaciones desarrollar y retener a los mejores talentos (Polo, 2024).

**Indicador 2. Evaluación de 360 grados:** También se conoce como retroalimentación de 360° e implica evaluar las habilidades de una persona o participante utilizando múltiples fuentes u observadores. Para ello se utiliza una encuesta que le permite obtener de forma secreta: una autodescripción de sus

capacidades; descripciones de tus habilidades por parte de otras personas que te conocen; y la presentación de esta información permite comparar ambas descripciones entre sí y sus autodescripciones. El propósito es facilitar la implementación de actividades de desarrollo de habilidades (Flores & Cervantes, 2019).

### **Dimensión 2: Rendimiento laboral**

El desempeño laboral se refiere a la eficacia y eficiencia con la que un individuo realiza sus tareas laborales en un entorno organizacional y logra los resultados esperados. Cubre las características generales de una persona, la productividad y los resultados del esfuerzo en relación con su rol laboral y las expectativas establecidas por su empleador (Ortega, 2024).

**Indicador 1. Eficiencia:** la eficiencia permite la producción de muchos productos a un bajo costo, pero determinar la efectividad del proceso requiere un análisis más profundo del contexto empresarial y cuantificar los costos para lograr el objetivo determinado, tomando en cuenta no sólo los recursos económicos sino también los recursos económicos. recursos. En el programa se utilizan recursos humanos y materiales para alcanzar los objetivos marcados (Valadez, 2020).

**Indicador 2. Eficacia:** significa lograr una meta, que es el grado en que se ha logrado o realizado una meta u objetivo particular. Lograr las metas y objetivos de una empresa en relación con el costo de conseguir un logro particular es un indicador de desempeño; Esto significa que proporcionan evidencia del grado en que se están logrando los objetivos descritos y se utilizan más comúnmente para evaluar el desempeño (Valadez, 2020).

### **Dimensión 3: Motivación laboral**

La motivación laboral es el conjunto de factores externos e internos que alientan a los empleados a realizar tareas relacionadas con el trabajo y a esforzarse al máximo para ello. En términos más generales, se refiere a las condiciones emocionales y conductuales que estimulan, apoyan y guían el comportamiento en el lugar de trabajo. Comprender cómo funciona la motivación es esencial en casi todos los campos, pero en el lugar de trabajo es aún más importante (Rodríguez, 2023).

**Indicador 1. Motivación intrínseca:** Es algo que surge desde el interior del propio individuo cuando percibe un ambiente de apoyo que produce satisfacción y un comportamiento conducente a realizar sus tareas porque le trae alegría, no porque tenga que hacerlo para lograr algo. Conseguir. En el trabajo es muy importante que al empleado le guste su trabajo y se sienta cómodo, porque esto le permite estar motivado todos los días. Este tipo de motivación no se basa en bonificaciones y recompensas sino en la satisfacción que siente el empleado al realizar el trabajo (Moyano & Rodríguez, 2019).

**Indicador 2. Motivación extrínseca:** Son los incentivos externos los que estimularán a los trabajadores y lograrán beneficios a través de su trabajo. Aunque esto está directamente relacionado con lo que puedes obtener de los demás a través de tu trabajo (para sobrevivir y/o ganar riqueza material), no siempre es un buen camino a seguir para que tu negocio funcione de manera efectiva porque, si está mal dirigido, puede dañar el negocio (Moyano & Rodríguez, 2019).

#### **Dimensión 4: Ambiente laboral**

Este es el entorno en el que una persona realiza su trabajo diario, la relación entre superiores y subordinados, la relación entre los empleados de la organización e incluso la relación con proveedores y clientes. Puede ser un vínculo o una barrera en el buen funcionamiento de toda la organización o de cada individuo dentro o fuera de la organización, puede ser un factor diferencial e influir en el comportamiento de los creadores fuera de ella. Se refiere a la expresión personal de las percepciones de los empleados y directivos sobre la organización a la que pertenecen, lo que afecta directamente el desempeño de la organización (García et al., 2020).

**Indicador 1. Comunicación efectiva:** Las empresas están formadas por individuos y todo lo que sucede en ellas debe entenderse desde una perspectiva comunicativa. Las relaciones entre los miembros de la empresa se establecen a través de la comunicación. Si la comunicación dentro de una empresa se ve perjudicada, es fácil observar una disminución de la motivación, del clima laboral, de la productividad, etc. La comunicación dentro de una organización es un factor fundamental que determina hasta qué punto los empleados pueden trabajar de forma cohesiva y alcanzar los objetivos de la empresa (Fernández, 2022).

**Indicador 2. Trabajo en equipo:** Es un grupo de personas que comparten objetivos, tareas, responsabilidades comunes y realizan actividades de manera coordinada. La



pertenencia a un grupo está relacionada con la capacidad potencial para satisfacer diversas necesidades humanas básicas. Las necesidades individuales que se satisfacen mediante la participación grupal incluyen la necesidad de logro, poder y autoridad (Fernández, 2022).

### **Marco conceptual**

**Líder:** Un líder es el líder de un grupo, desde el grupo hasta las personas del área, que tiene la capacidad de influir, motivar y alentar a los miembros a hacer lo mejor que puedan para lograr las metas (De Azkue, 2024).

**Organización:** Una organización es un sistema organizado y dinámico en el que personas con diferentes funciones, responsabilidades y niveles trabajan juntas para lograr un objetivo específico. Estas personas pueden desempeñar una variedad de roles, desde realizar tareas específicas hasta tomar decisiones estratégicas, dependiendo de su posición en la organización (Roldán, 2024).

**Líder autocrático:** Un líder autocrático o autoritario es un tipo de líder que tiene poder absoluto sobre sus empleados o los equipos que dirige. Este estilo caracteriza a un líder que no permite que los miembros del grupo participen en la toma de decisiones, lo que lo convierte en dominante y provoca una respuesta sumisa de los miembros (Rodríguez, 2024).

**Líder democrático:** El liderazgo democrático es uno de los estilos de liderazgo más éticos y sólidos, aunque operativamente su impulso es ciertamente más lento que el de otros estilos. Lidera presentando todas las decisiones a una consulta grupal es una tarea que requiere mucho tiempo y también implica procesos de consenso, reflexión, análisis y coordinación (Orellana, 2019).

**Comunicación efectiva:** La comunicación eficaz es aquella en la que el mensaje se transmite con éxito porque el receptor comprende el significado y la intención del emisor. Para una comunicación eficaz, es muy importante que el remitente (la persona que envía el mensaje) sepa exactamente lo que quiere transmitir (Salazar, 2020).

**Motivación laboral:** La motivación laboral es el conjunto de factores externos e internos que alientan a los empleados a realizar tareas relacionadas con el trabajo y a esforzarse al máximo para ello. En términos más generales, se refiere a las condiciones emocionales y conductuales que estimulan, apoyan y guían el comportamiento en el lugar de trabajo (Rodríguez, 2023).

**Evaluación del desempeño:** Una evaluación del desempeño es una herramienta utilizada para medir el desempeño de un individuo y/o desempeño laboral en relación con sus funciones y responsabilidades. Las evaluaciones de desempeño le permiten ver las fortalezas y debilidades de una persona en el contexto de su trabajo y tienen como objetivo tomar medidas para apoyar las áreas más débiles (Orellana, 2020).

### **2.3. Hipótesis**

La investigación no formuló una hipótesis por que fue un estudio de nivel descriptivo, que solo se basó en caracterizar los hechos tal como sucedieron en el presente.

No todos los estudios crean hipótesis. Es el caso de las investigaciones descriptivas que solo se limitan a describir los hechos en su estado actual sin dar hipótesis. Por tanto, la investigación descriptiva recopila información sin explicación ni establecer relaciones. (Hernández & Mendoza, 2018)

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo, Nivel y Diseño de investigación**

##### **Tipo**

El tipo de enfoque fue cuantitativo. Según Romero et al., (2024) señala que la investigación cuantitativa se caracteriza por centrarse en mediciones numéricas y análisis estadístico para comprender los fenómenos. Estos estudios son rigurosos desde el punto de vista procesal y se basan en la recopilación de datos que pueden cuantificarse y someterse a análisis estadístico. En ese sentido el estudio fue cuantitativo, porque se utilizaron herramientas de medición y evaluación, expresadas cuantitativamente en porcentajes y números, lo cual permitió una interpretación objetiva de los resultados obtenidos en el estudio.

##### **Nivel**

###### **Descriptivo**

La presente investigación fue de nivel descriptivo. Según Romero et al., (2024) indica que el propósito de la investigación descriptiva es describir las características o el comportamiento de un grupo, persona, objeto o algo de naturaleza analítica. En este nivel se recoge, mide y genera información obtenida del comportamiento de las variables. El investigador describirá toda la información detalladamente y describirá las características de las variables. En ese sentido el estudio fue descriptivo, porque solo se describieron las principales características del marketing digital y el posicionamiento.

###### **Propuesta**

La investigación fue de propuesta. Según Ortega (2022) señala que una propuesta de investigación es un esquema y un resumen de la investigación que planea realizar. Su objetivo es obtener experiencia y apoyo en el área de investigación propuesta para informar la evaluación de su solicitud. Su plan de investigación es solo el comienzo de su proyecto de investigación. Con el tiempo, sus ideas crecerán y se desarrollarán. En ese sentido el estudio fue de propuesta, porque se elaboraron un plan de mejora de los resultados de la investigación.

## **Diseño**

### **No experimental**

La investigación fue de diseño no experimental. Según Escamilla (2022) señala que este tipo de investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Se basa en la observación de los fenómenos que ocurren en el entorno natural y su posterior análisis. En este tipo de investigación, los sujetos no están expuestos a ninguna condición o estímulo. Para observar sujetos en su entorno natural, los investigadores pueden recurrir a diferentes tipos de diseños según el enfoque del estudio. En ese sentido el estudio fue de diseño no experimental, porque no se manipularon por ningún motivo a las variables marketing digital y posicionamiento, solo se presentaron conforme a la realidad sin sufrir modificaciones.

### **Transversal**

La investigación fue de corte transversal. Según Coll (2020) indica que el estudio transversal es una investigación observacional que estudia la prevalencia. Donde se eligen variables para estudiar una población de muestra durante un tiempo específico. También, mide la relación temporal entre la exposición y los efectos simultáneamente a lo largo del tiempo. En ese sentido el estudio fue de corte transversal, porque se realizó en un espacio de tiempo determinado, teniendo un inicio y un fin, en el año 2024 y la ciudad de Ayacucho.

## **3.2. Población**

### ***Población***

Una población es un grupo de individuos con una característica específica que se desea estudiar. Asimismo, la población es una totalidad de unidades de análisis de estudio, de acuerdo a nuestros objetivos, este conjunto sería muy grande, ya sea, todas las personas de un país o más pequeño, los alumnos de una escuela rural. (López, 2019)

La población estuvo compuesta por 15 trabajadores de la empresa, Construk Global Klee E.I.R.L., para ambas variables. Según la base de datos del número de trabajadores de la empresa.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de la empresa, Construk Global Klee E.I.R.L.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores eventuales de la empresa, Construk Global Klee E.I.R.L.
- Clientes de la empresa, Construk Global Klee E.I.R.L.

### ***Muestra***

La muestra estuvo conformada por 15 trabajadores de la empresa, Construk Global Klee E.I.R.L., para ambas variables. Según la base de datos del número de trabajadores de la empresa.

Para Hernández y Mendoza (2018) la muestra es un subconjunto de la población, este es tomado como parte representativa del conjunto y que adquiere una importante relevancia ya que dentro de un enfoque cuantitativo servirá para el criterio de deducción.

### **Muestra censal.**

El muestreo censal es un método de investigación que implica trabajar con toda la población encuestada. A diferencia de las encuestas, los censos no se realizan sobre una muestra sino sobre toda la población objetivo. El formulario del Censo se basa en datos originales, resultados del estudio actual, sin ninguna conciliación. (Westreicher, 2020)

El tipo de muestra que utilizó la presente investigación fue censal debido a que la elección de la muestra es la totalidad de la población 15 trabajadores de la empresa, Construk Global Klee E.I.R.L., para ambas variables. Según la base de datos del número de trabajadores de la empresa.

### 3.3. Operacionalización de variables

Variables	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Categorías o Valoración
Variable 1 Liderazgo organizacional	El liderazgo es un conjunto de habilidades que se pueden aprender mediante la formación, la comprensión, la práctica y la experiencia. Aprender a liderar es un esfuerzo que dura toda la vida. En este sentido, el liderazgo es una función que desempeña una persona que es diferente a las demás y puede tomar decisiones adecuadas para el grupo, equipo, institución educativa o empresa, inspirando a quienes el resto del grupo logra el objetivo. propósito o propósito general. (Caudillo, 2024)	Líder pasivo	- Laisses-faire o sin intervención	Likert	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Líder reactivo	- Autocrático - Empático		
		Líder proactivo	- Orientador - Carismático		
		Líder visionario	- Democrático - Transformacional - Transaccional		
Variable 2 Desempeño laboral	El desempeño depende en gran medida de la capacidad de una organización para afrontar los desafíos que plantea el entorno empresarial. Por este motivo, la medición es una prioridad para obtener información útil, relevante y confiable que ayude a los líderes a desarrollar acciones estratégicas para mejorar la eficiencia y la competitividad de sus labores. (Barradas et al., 2021)	Evaluación del desempeño laboral	- Evaluación de 180 grados - Evaluación de 360 grados	Likert	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Rendimiento laboral	- Eficiencia - Eficacia		
		Motivación laboral	- Motivación intrínseca - Motivación extrínseca		
		Ambiente laboral	- Comunicación efectiva - Trabajo en equipo		

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### ***Técnica***

##### **Encuesta.**

Se utilizó la encuesta como técnica, dirigidos a los trabajadores de la empresa, Construk Global Klee E.I.R.L., a través de un proceso estadístico permitiendo el procesamiento de los datos recolectados para que, posteriormente, puedan ser representados en tablas que facilitaron su comprensión.

Una encuesta de investigación es una forma de obtener los datos o la información que necesita. Se establece una metodología para alcanzar los objetivos establecidos y resolver los problemas actuales (Arias, 2020).

#### ***Instrumento***

##### **Cuestionario.**

Se utilizó el cuestionario el cual estuvo estructurado por 16 preguntas en total, donde 8 preguntas fueron para la variable liderazgo organizacional y 8 preguntas para la variable desempeño laboral. El cual fue validado por 3 expertos con grado académico de Magister, a su vez se calculó el grado de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, obteniéndose un 0.70 para la variable liderazgo organizacional y desempeño laboral, resultando un grado de confiabilidad buena.

Es una herramienta que utilizan los investigadores para recopilar información y resolver problemas. Existen dispositivos mecánicos y electrónicos, así como modelos en papel, que generan datos sobre problemas o fenómenos específicos (Arias, 2020).

### **3.5. Método de análisis de datos**

En un estudio descriptivo, el análisis de datos implica recopilar, organizar, resumir y presentar los datos. Este análisis busca describir las características de una población o muestra específica. En un estudio descriptivo, el análisis de datos se compone de tres etapas: recolección, orden y análisis de datos. (Cantarero, 2023)

Se comenzó con la elaboración del cuestionario que fue aplicado a los trabajadores de la empresa, Construk Global Klee E.I.R.L. Seguidamente se utilizó el programa Excel para registrar la base de datos de la encuesta. Se codificó la información adecuada, se

obtuvieron los resultados a partir de ahí. Se crearon tablas y figuras para interpretar los resultados. Asimismo, se pudo obtener la confiabilidad del cuestionario utilizando el Alfa de Cronbach. De igual manera se empleó el programa Word para el trabajo de investigación y PPT para las diapositivas de presentación que fueron utilizadas en la sustentación de la tesis. Finalmente se empleó el programa antiplagio de Turnitin para evaluar la originalidad y los derechos de autor en un trabajo de investigación.

### **3.6. Aspectos éticos**

Estos principios éticos establecidos en el Reglamento de Integridad Científica, aprobado por Consejo Universitario con Resolución N° 0277-2024-CU-ULADECH Católica, de fecha 14 de marzo del 2024.

***Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:*** El estudio se centró en proteger los derechos de los participantes, así como su dignidad, identidad, diversidad sociocultural, confidencialidad, privacidad, fe y religión. A estos efectos, se les informó que cualquier información proporcionada se mantuvo de manera confidencial y no se hizo pública.

***Cuidado del medio ambiente:*** Para proteger el medio ambiente, en esta investigación se utilizó papel reciclado para las impresiones del material de encuesta, lo que ayudó a reducir la contaminación ambiental y evitó el consumo excesivo de papel. Además, se hizo un uso responsable de la fuente de energía, evitando sobrecargar los equipos electrónicos utilizados en la investigación.

***Libre participación por propia voluntad:*** Los participantes tuvieron derecho a ser plenamente informados sobre las finalidades y objetivos de la investigación realizada, y tuvieron derecho a decidir participar en el desarrollo de la investigación, para lo cual se hizo firmar el consentimiento informado para la aplicación de la encuesta.

***Beneficencia, no maleficencia:*** La información recibida garantizó el bienestar de los empleados, sus ideas y opiniones fueron respetadas, no fueron juzgados ni perjudicados y se evitó cualquier inconveniente.



***Integridad y honestidad:*** Además, esta investigación fue honesta y justa porque los datos redactados no se utilizaron por conveniencia y la información redactada no fue falsificada. Este principio ético nos permitió convertirnos en personas más profesionales, honestas, responsables y empáticas.

***Justicia:*** La justicia y el bien común fueron más importantes que el beneficio personal. Además, no se produjo ninguna conducta desleal, se impuso una sanción razonable. Las personas que participaron en procesos, procedimientos y servicios de investigación fueron tratadas de manera justa y tuvieron acceso a los resultados de la investigación.

#### IV. Resultados

##### Objetivo específico 1: Describir las características del liderazgo organizacional en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024.

**Tabla 1**

*Características del liderazgo organizacional en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L.*

Liderazgo organizacional	N	%
<b>Se toma decisiones y actúa de forma independiente sin la intervención del líder</b>		
Nunca	5	33.33
Casi nunca	6	40.00
A veces	4	26.67
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
TOTAL	15	100.00
<b>El líder es autoritario toma las decisiones y no permite otra participación</b>		
Nunca	2	13.33
Casi nunca	9	60.00
A veces	4	26.67
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
TOTAL	15	100.00
<b>Hay empatía y comprensión por parte de sus superiores</b>		
Nunca	1	6.67
Casi nunca	6	40.00
A veces	5	33.33
Casi siempre	3	20.00
Siempre	0	0.00
TOTAL	15	100.00
<b>Los superiores le guían y apoyan en su desarrollo profesional</b>		
Nunca	4	26.67
Casi nunca	5	33.33
A veces	4	26.67
Casi siempre	1	6.67
Siempre	1	6.67
TOTAL	15	100.00
<b>Los líderes tienen la capacidad de motivar y generar un ambiente positivo</b>		
Nunca	1	6.67
Casi nunca	3	20.00
A veces	7	46.67
Casi siempre	3	20.00
Siempre	1	6.67
TOTAL	15	100.00

Continúa...

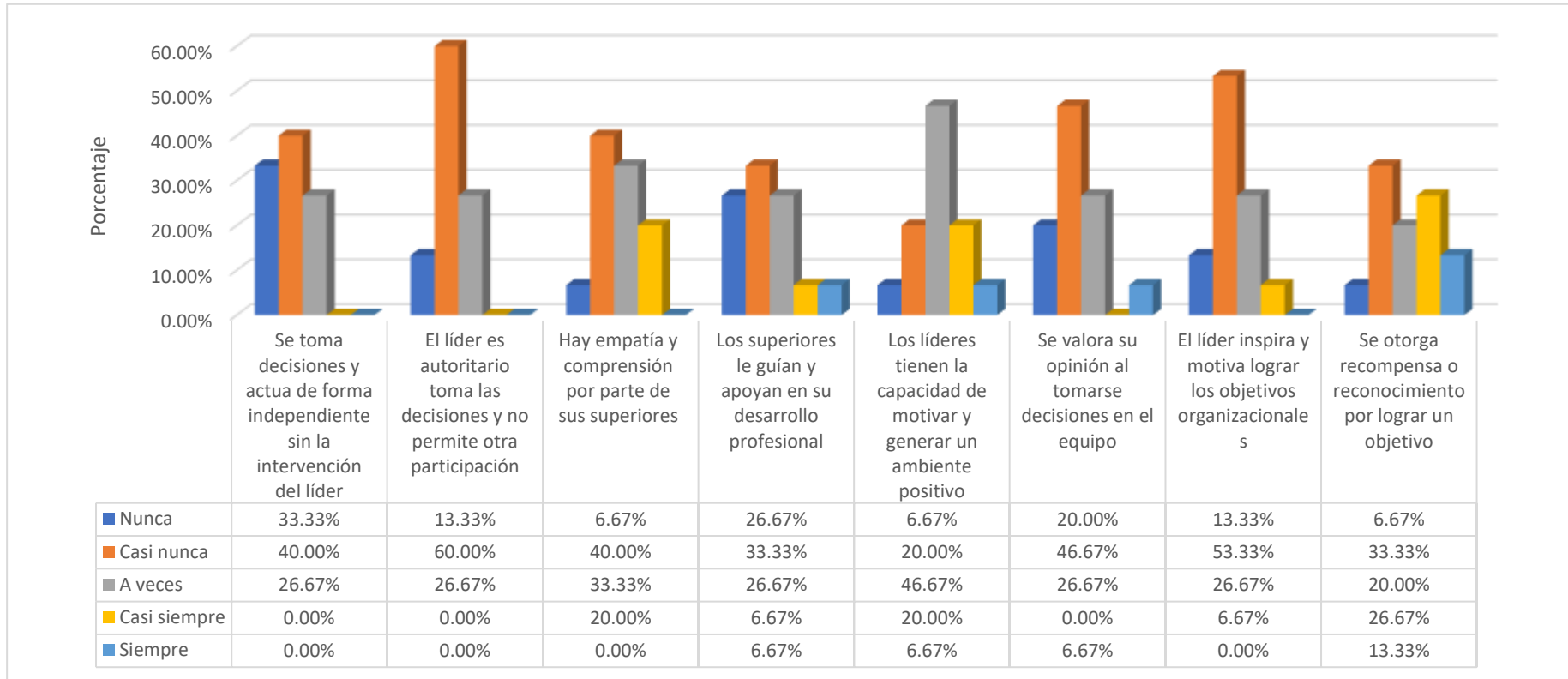
**Tabla 1***Características del liderazgo organizacional en la empresa Construk Global Klee**E.I.R.L.*

		...Concluye	
Liderazgo organizacional			
N	%		
<b>Se valora su opinión al tomarse decisiones en el equipo</b>			
Nunca		3	20.00
Casi nunca		7	46.67
A veces		4	26.67
Casi siempre		0	0.00
Siempre		1	6.67
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>100.00</b>
<b>El líder inspira y motiva lograr los objetivos organizacionales</b>			
Nunca		2	13.33
Casi nunca		8	53.33
A veces		4	26.67
Casi siempre		1	6.67
Siempre		0	0.00
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>100.00</b>
<b>Se otorga recompensa o reconocimiento por lograr un objetivo</b>			
Nunca		1	6.67
Casi nunca		5	33.33
A veces		3	20.00
Casi siempre		4	26.67
Siempre		2	13.33
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>100.00</b>

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., 2024.

**Figura 1**

*Características del liderazgo organizacional en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L.*



Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., 2024.

**Objetivo específico 2: Describir las características del desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024.**

**Tabla 2**

*Características del desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L.*

Desempeño laboral	N	%
<b>Se realizan evaluaciones de 180 grados donde usted es evaluado</b>		
Nunca	5	33.33
Casi nunca	6	40.00
A veces	1	6.67
Casi siempre	1	6.67
Siempre	2	13.33
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>
<b>Mediante evaluaciones de 360 grados son evaluados su desempeño</b>		
Nunca	2	13.33
Casi nunca	6	40.00
A veces	6	40.00
Casi siempre	1	6.67
Siempre	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>
<b>Los trabajadores demuestran eficiencia en sus tareas programadas</b>		
Nunca	3	20.00
Casi nunca	5	33.33
A veces	6	40.00
Casi siempre	1	6.67
Siempre	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>
<b>Existe eficacia por parte del equipo de trabajo al lograr las metas</b>		
Nunca	3	20.00
Casi nunca	8	53.33
A veces	2	13.33
Casi siempre	2	13.33
Siempre	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>
<b>Se siente motivado internamente al momento de cumplir las tareas asignadas</b>		
Nunca	4	26.67
Casi nunca	4	26.67
A veces	3	20.00
Casi siempre	4	26.67
Siempre	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>

Continúa...

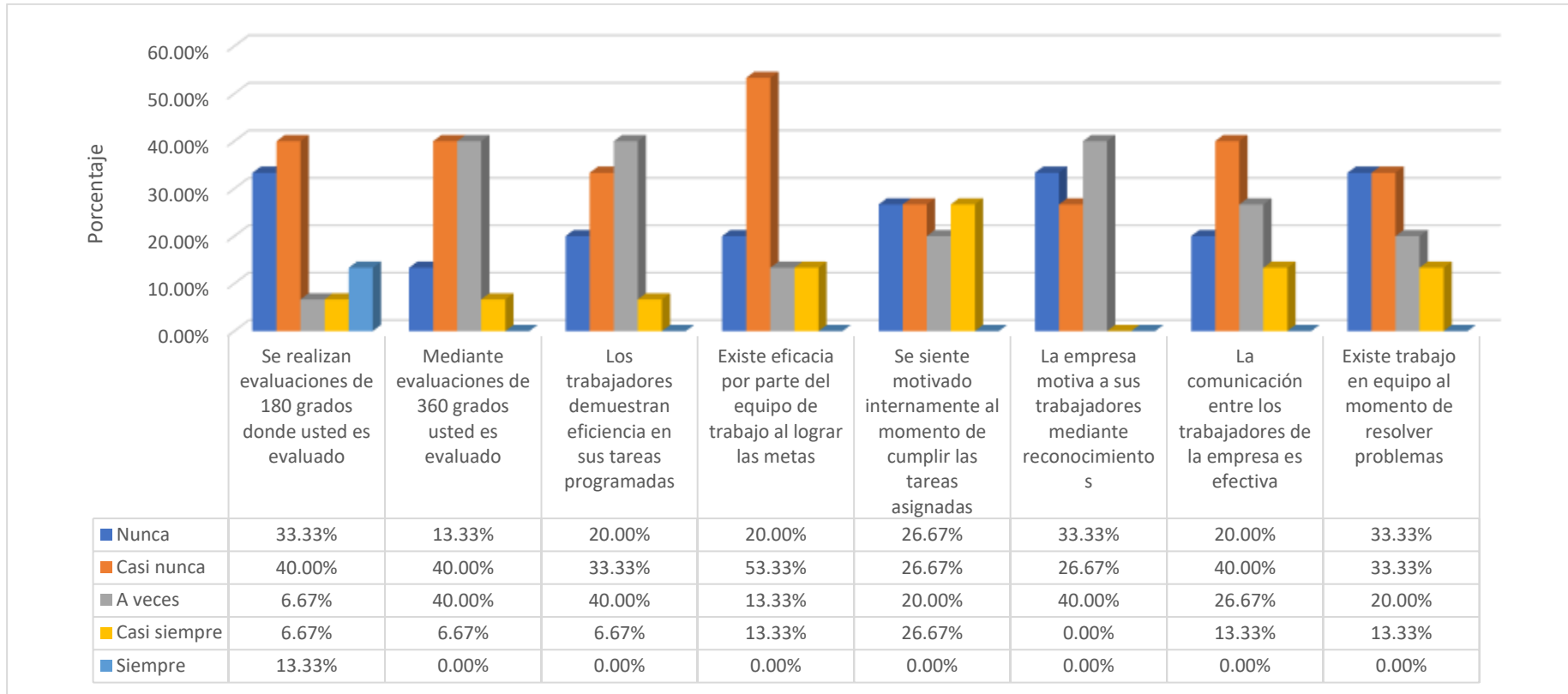
**Tabla 2***Características del desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L.*

Desempeño laboral	...Concluye	
	N	%
<b>La empresa motiva a sus trabajadores mediante reconocimientos</b>		
Nunca	5	33.33
Casi nunca	4	26.67
A veces	6	40.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>
<b>La comunicación entre los trabajadores de la empresa es efectiva</b>		
Nunca	3	20.00
Casi nunca	6	40.00
A veces	4	26.67
Casi siempre	2	13.33
Siempre	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>
<b>Existe trabajo en equipo al momento de resolver problemas</b>		
Nunca	5	33.33
Casi nunca	5	33.33
A veces	3	20.00
Casi siempre	2	13.33
Siempre	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00</b>

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., 2024.

**Figura 2**

*Características del desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L.*



Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., 2024.

**Objetivo específico 3: Elaborar una propuesta de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024.**

**Tabla 3**

*Propuesta de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L.*

Variables	Indicadores	Problemas encontrados	Causa	Consecuencias	Acciones de mejora	Responsables	Presupuesto
Liderazgo Organizacional	Empático	El 40% de los trabajadores señalaron que casi nunca hay empatía y comprensión por parte de sus superiores	No prestar atención a las inquietudes del personal. Poco interés a los problemas y experiencias de los trabajadores. Poca comunicación con los trabajadores	Los empleados sienten que no son escuchados ni apoyados. Disminuye la motivación y su satisfacción laboral se ve afectada. Esto puede llevar a una menor productividad	Asistir a talleres o leer sobre el tema, empatía y habilidades de comunicación. Prestar atención a los empleados. Escuchar sus preocupaciones, ideas y necesidades es fundamental para comprender sus perspectivas.	Gerente general	S/. 400.00
	Democrático	El 46.67% de los trabajadores señalaron que casi nunca se valora su	Las decisiones se imponen sin consenso.	Ignorar las opiniones limita la diversidad de ideas.	Definir un proceso claro para la toma de decisiones.	Gerente general/ Residente de obra	S/. 200.00



		opinión al tomarse decisiones en el equipo	Se ignora la opinión de los trabajadores. Autosuficiencia por parte del líder	La creatividad y la innovación se ven afectadas cuando no se valora la perspectiva de todos. Los trabajadores pierden la confianza en su jefe inmediato	Recopilar y evaluar las opiniones de los empleados. Buscar activamente diferentes perspectivas y considerar opiniones diversas.		
	Transformacional	El 53.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca el líder inspira y motiva lograr los objetivos organizacionales	El líder no comunica de manera clara los objetivos y metas. Un entorno laboral conflictivo. La ausencia de apoyo emocional.	Si el líder no inspira ni motiva, los empleados pueden perder la pasión por su trabajo. Esto lleva a una baja productividad. Un ambiente menos colaborativo.	Compartir una visión clara y motivadora con el equipo. Explicar cómo el trabajo contribuye al objetivo general de la organización. Realizar reuniones personalizadas para comprender	Gerente general	S/. 300.00

					las dificultades de los trabajadores.		
	Transaccional	El 33.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca se otorga recompensa o reconocimiento por lograr un objetivo	La falta de cultura organizacional por parte del líder. No dar importancia al reconocimiento a los trabajadores por el logro de objetivos.	Las empresas que no valoran a sus empleados pueden tener dificultades para retener a los mejores talentos. Los trabajadores calificados buscarán oportunidades donde se les reconozca y se les recompense adecuadamente.	Evaluar si la cultura valora el reconocimiento y la recompensa. Realizar cambios si es necesario para alinear los valores con las prácticas.	Gerente general	S/. 500.00
Desempeño Laboral	Eficacia	El 53.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca existe eficacia por parte del equipo de	Los roles y responsabilidades no están definidos claramente.	El equipo no funciona de manera eficiente. Los miembros pueden sentirse frustrados y	Asignar tareas y roles de manera clara. Evitar superposiciones o confusiones en las	Gerente general	S/. 300.00

		trabajo al lograr las metas	El equipo carece de los recursos necesarios. El líder no motiva adecuadamente a los trabajadores.	emocionalmente agotados. Baja productividad en las actividades.	responsabilidades . Llevar taller de capacitación sobre un buen liderazgo organizacional.		
	Comunicación efectiva	El 40% de los trabajadores señalaron que casi nunca la comunicación entre los trabajadores de la empresa es efectiva	Los mensajes no son claros o específicos. No todos los empleados tienen habilidades de comunicación sólidas.	Los trabajadores pueden malinterpretar instrucciones o no recibir información crucial. Esto afecta la eficiencia y la calidad del trabajo realizado.	Emplear herramientas como plataformas de colaboración, gestión de proyectos y comunicación en tiempo real. Facilitar la comunicación y mantener a todos actualizados en los aspectos relevantes de sus labores.	Gerente general/ Residente de obra	S/. 600.00
	Trabajo en equipo	El 33.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca existe trabajo en	El líder no está seguro de su posición como líder.	Esto puede llevar a una disminución en la productividad	Proporcionar capacitación y desarrollo de habilidades de liderazgo a los	Gerente general	S/. 400.00

		equipo al momento de resolver problemas	El líder no sabe cómo dirigir al equipo	general del equipo. Esto puede llevar a que los esfuerzos individuales no se sumen al objetivo general.	líderes del equipo. Organizar actividades fuera del trabajo para fomentar la interacción entre los miembros del equipo.			
Total								S/. 2700.00

## V. Discusión

### **Objetivo específico 1: Describir las características del liderazgo organizacional en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024.**

El 40% de los encuestados señalaron que casi nunca se toma decisiones y actúa de forma independiente sin la intervención del líder este resultado contrasta con el estudio de Cunya (2022) en su tesis, Propuesta de mejora del liderazgo para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías, centro de Sullana, 2020, quien sostiene que el 57.14% de sus entrevistados manifestaron que casi siempre permite que sus colaboradores desarrollen sus labores con libertad ; cabe mencionar que Köhler (2022) en su libro Comunicación + Liderazgo: un enfoque constructivista por competencias, indica que, el liderazgo liberal permite que sus seguidores asuman la responsabilidad de la tarea y la guíen, mientras que el control permanece en manos del líder. Asimismo, el liderazgo de laissez-faire puede resultar útil en situaciones que requieren flexibilidad, creatividad e independencia. Pero también tiene sus inconvenientes, como una posible falta de dirección y coordinación claras. Como ocurre con cualquier estilo de liderazgo, es importante adaptarlo a las necesidades específicas de la empresa y equipo.

El 60% de los encuestados señalaron que casi nunca el líder es autoritario toma las decisiones y no permite otra participación este resultado contrasta con el estudio de Zapata (2019) en su tesis Caracterización de la calidad del servicio y liderazgo de la empresa de transportes y servicios generales el cóndor EIRL en el distrito de Sullana año 2018, quien sostiene que el 82% de sus entrevistados manifestaron que el liderazgo autocrático siempre ha permitido el incremento de pasajeros; cabe mencionar que Caudillo (2024) en su libro Liderazgo y comunicación, menciona que, el líder autocrático es quien toma las decisiones y no permite que ningún empleado participe en el proceso de toma de decisiones y mucho menos lo cuestione. Asimismo, en un entorno autoritario, los empleados tienen poca o ninguna influencia sobre la toma de decisiones, esto puede generar frustración, falta de compromiso y sentimientos de subestimación. La falta de compromiso e independencia puede tener un impacto negativo en la moral de los empleados, se sienten menos motivados y menos conectados con la empresa. Como también el liderazgo autoritario limita la expresión de ideas y soluciones, los empleados pueden sentirse restringidos a la hora de compartir sus ideas, lo que obstaculiza la innovación y la mejora continua.

El 40% de los encuestados señalaron que casi nunca hay empatía y comprensión por parte de sus superiores este resultado contrasta con el estudio de Zapata (2019) en su tesis Caracterización de la calidad del servicio y liderazgo de la empresa de transportes y servicios generales el cóndor EIRL en el distrito de Sullana año 2018, quien sostiene que el 55% de sus entrevistados manifestaron que el administrador siempre entiende cuando tiene un problema familiar o enfermedad; cabe mencionar que Caudillo (2024) en su libro Liderazgo y comunicación, indica que, el líder empático se centra en comprender y compartir los sentimientos, pensamientos y experiencias de los demás, esto incluye escucha activa, compasión y preocupación genuina por el bienestar de los miembros del equipo. Asimismo, el líder de la organización a todo trabajador nuevo debería invitarlo a la oficina para hablar con él, interesarse por su experiencia, brindarle ayuda e información sobre su puesto, así como conocerlo mejor. Este tipo de relación y trato crea un ambiente de confianza y compromiso que puede mejorar significativamente el desempeño del equipo.

El 33.33% de los encuestados señalaron que casi nunca los superiores le guían y apoyan en su desarrollo profesional este resultado contrasta con el estudio de Hidalgo (2023) en su tesis El liderazgo para mejorar el clima laboral de la organización en la clínica privada Juan Pablo SAC, en el distrito de Chimbote, 2023, quien sostiene que el 100% de sus entrevistados manifestaron que siempre se realizan charla y reuniones dinámicas para el conocimiento de la mejora del desarrollo del personal; cabe mencionar que Caudillo (2024) en su libro Liderazgo y comunicación, indica que, el líder orientador radica en su capacidad para inspirar a los empleados e impulsar el cambio. Asimismo, los líderes orientadores tienen una comprensión clara del papel de cada miembro del equipo, qué tareas debe realizar cada uno y qué papel desempeña para lograr el objetivo común. Por lo que este líder construye relaciones de confianza con su equipo, promueve una comunicación abierta y honesta, escucha activamente y brinda retroalimentación constante, se preocupa por el bienestar de sus asociados y crea un ambiente donde cada miembro se siente valorado y motivado.

El 46.67% de los encuestados señalaron que a veces los líderes tienen la capacidad de motivar y generar un ambiente positivo este resultado coincide con el estudio de Zapata (2019) en su tesis Caracterización de la calidad del servicio y liderazgo de la empresa de transportes y servicios generales el cóndor EIRL en el distrito de Sullana año 2018, quien sostiene que el 46% de sus entrevistados manifestaron que a veces el líder inspira entusiasmo en el equipo de trabajo; cabe mencionar que Caudillo (2024) en su libro Liderazgo y

comunicación, indica que, el líder carismático requiere una visión realista del futuro, se utiliza para movilizar a las personas hacia una visión específica. Esto resulta útil cuando llega el momento de cambiar organizaciones que necesitan una nueva visión o una dirección clara para tener éxito. Asimismo, con su carisma, un líder carismático es capaz de inspirar a su equipo, expresar una visión clara y apasionada, inspirar a otros a trabajar hacia un objetivo común, sabe comunicarse de manera convincente y convincente, sus palabras y acciones crean influencia y resonancia entre otros. Los líderes carismáticos presentan ideas originales y soluciones innovadoras y crean un entorno donde prospera la creatividad.

El 46.67% de los encuestados señalaron que casi nunca se valora su opinión al tomarse decisiones en el equipo este resultado contrasta con el estudio de Cunya (2022) en su tesis, Propuesta de mejora del liderazgo para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías, centro de Sullana, 2020, quien sostiene que el 57.14% de sus entrevistados manifestaron que casi siempre considera la opinión del personal en la toma de decisiones; cabe mencionar que Caudillo (2024) en su libro Liderazgo y comunicación, indica que, el líder democrático alienta la participación conjunta, muchas opiniones y punto de vista diferentes de los empleados, así como intercambiar ideas y propuestas relacionadas con las diversas actividades y objetivos del grupo. Asimismo, las organizaciones con líderes democráticos tienden a tener un ambiente más positivo, fomentando la camaradería y la sensación de ser escuchado, la cooperación y el intercambio de ideas promueven la innovación y la creatividad en equipos, los miembros del equipo se sienten una parte importante del proceso de toma de decisiones, lo que aumenta su compromiso y motivación.

El 53.33% de los encuestados señalaron que casi nunca el líder inspira y motiva lograr los objetivos organizacionales este resultado contrasta con el estudio de Cunya (2022) en su tesis, Propuesta de mejora del liderazgo para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías, centro de Sullana, 2020, quien sostiene que el 57.14% de sus entrevistados manifestaron que casi siempre motiva a sus colaboradores para la ejecución de sus actividades; cabe mencionar que Caudillo (2024) en su libro Liderazgo y comunicación, indica que, el liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad de un líder para inspirar y motivar a sus seguidores, ayudándolos a alcanzar mayores niveles de desempeño y desarrollo. Asimismo, los líderes transformacionales crean una visión inspiradora que inspira el compromiso individual hacia un objetivo común, se

esfuerzan por cambiar la forma en que los seguidores perciben su trabajo y contribución a la organización y fomentan la creatividad al desafiar a los miembros del equipo a pensar de manera innovadora y encontrar soluciones e innovaciones originales. Los líderes transformacionales se preocupan por el desarrollo y crecimiento de sus seguidores y están dispuestos a escuchar y brindar apoyo.

El 33.33% de los encuestados señalaron que casi nunca se otorga recompensa o reconocimiento por lograr un objetivo este resultado contrasta con el estudio de Cunya (2022) en su tesis, Propuesta de mejora del liderazgo para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías, centro de Sullana, 2020, quien sostiene que el 57.14% de sus entrevistados manifestaron que a veces reconoce e incentiva los esfuerzos de sus colaboradores; cabe mencionar que Caudillo (2024) en su libro Liderazgo y comunicación, indica que, el liderazgo transaccional se basa en el intercambio de recompensas e incentivos por completar tareas o lograr objetivos específicos, en lugar de esforzarse por desarrollar los talentos de los empleados. Asimismo, Los líderes empresariales se centran en la ejecución eficiente de tareas y el logro de objetivos establecidos. Establecen expectativas claras y definen los roles de los miembros del equipo. Los directivos motivan a sus equipos con recompensas por el buen desempeño (como bonificaciones, ascensos o reconocimientos) y sanciones (como advertencias o castigos) por incumplimiento o errores. El liderazgo transaccional es útil para motivar a un equipo en situaciones de emergencia o de corto plazo, pero debe usarse con precaución.

**Objetivo específico 2: Describir las características del desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024.**

El 40% de los encuestados señalaron que casi nunca se realizan evaluaciones de 180 grados donde usted es evaluado; cabe mencionar que Polo (2024) en su libro Evaluación 180 Grados: Una Alternativa Eficaz para Empresas en Crecimiento, indica que, la evaluación de 180 grados incluye aportes tanto de los empleados como de sus gerentes, proporciona una imagen integral del desempeño y al mismo tiempo fomenta la retroalimentación abierta y honesta. Asimismo, una revisión de 180 grados involucra a múltiples partes interesadas, como gerentes, miembros del equipo y, a veces, incluso clientes, proporciona una imagen más completa del desempeño de los empleados, ya que no se limita a la perspectiva del superior directo, al considerar diferentes puntos de vista, se pueden reducir los prejuicios personales. Las calificaciones basadas únicamente en la retroalimentación de los gerentes



pueden verse influenciadas por la percepción personal o las relaciones interpersonales, esta evaluación intenta ser más objetivo utilizando votos múltiples, al recibir comentarios de una variedad de fuentes, es más probable que descubra excelentes habilidades y oportunidades de crecimiento, esto permite a los empleados centrarse más eficazmente en el desarrollo profesional.

El 40% de los encuestados señalaron que a veces mediante evaluaciones de 360 grados son evaluados su desempeño; cabe mencionar que Flores & Cervantes (2019) en su libro *Evaluación del desempeño del Gobierno Corporativo*, menciona que, la evaluación de 360 grados implica evaluar las habilidades de una persona o participante utilizando múltiples fuentes u observadores, para ello se utiliza una encuesta que le permite obtener de forma secreta: una autodescripción de sus capacidades; descripciones de tus habilidades por parte de otras personas que te conocen. Asimismo, se puede adaptar la evaluación de 360 grados a las necesidades y características específicas de la MYPE, para lo cual se es importante considerar el tamaño de la organización, la cultura de la empresa y las funciones de los empleados. Se debe simplificar el proceso para que sea manejable y no abrume a los participantes, identificar las competencias y habilidades clave para las que desea evaluar al empleado, estas pueden incluir habilidades técnicas, habilidades interpersonales, habilidades de liderazgo, habilidades de comunicación, etc. También se debe garantizar que las capacidades estén alineadas con los objetivos de la empresa y los valores organizacionales, involucrar a varias partes interesadas, como colegas, supervisores y subordinados directos, considerar la relación y la frecuencia de interacción entre el evaluador y la persona que está siendo calificada, garantizar la confidencialidad de los resultados para promover la equidad en las respuestas, para lo cual se debería utilizar un proceso anónimo para que los revisores puedan sentirse seguros al brindar comentarios honestos.

El 40% de los encuestados señalaron que a veces los trabajadores demuestran eficiencia en sus tareas programadas este resultado contrasta con el estudio de Robles (2022) en su tesis *Motivación y desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante: caso el granjero polleria criolla de la ciudad de Huaraz – 2022*, quien sostiene que el 46.67% de sus entrevistados manifestaron que nunca su superior presenta satisfacción con su eficiencia en las ventas generadas; cabe mencionar que Valadez (2020) en su libro *Evaluación al desempeño: herramienta para la validación fiscal de erogaciones estrictamente indispensables*, indica que, la eficiencia permite la producción de muchos productos a un

bajo costo, pero determinar la efectividad del proceso requiere un análisis más profundo del contexto empresarial y cuantificar los costos para lograr el objetivo determinado. Asimismo, la eficiencia laboral ayuda a reducir los costos asociados con la producción de bienes y servicios, cuando los empleados realizan tareas de manera eficiente, se utilizan menos recursos, lo que mejora directamente la rentabilidad de la empresa. También la eficiencia permite a los equipos realizar actividades en el menor tiempo posible y con recursos mínimos, al lograr este objetivo, la empresa puede alcanzar sus objetivos estratégicos y operativos de manera más efectiva.

El 53.33% de los encuestados señalaron que casi nunca existe eficacia por parte del equipo de trabajo al lograr las metas este resultado coincide con el estudio de Robles (2022) en su tesis Motivación y desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante: caso el granjero polleria criolla de la ciudad de Huaraz – 2022, quien sostiene que el 40% de sus entrevistados manifestaron que muy pocas veces presentan satisfacción por la eficacia por la actividad que desarrolla en la empresa; cabe mencionar que Valadez (2020) en su libro Evaluación al desempeño: herramienta para la validación fiscal de erogaciones estrictamente indispensables, indica que, eficacia significa conseguir una meta, que es el grado en que se ha logrado o realizado una meta u objetivo particular. Asimismo, ser eficiente significa utilizar sabiamente los recursos disponibles, esto incluye tiempo, habilidades, herramientas y otros recursos, lo que tiene un impacto positivo en la rentabilidad, los empleados deben priorizar las actividades que tengan el mayor impacto en los objetivos comerciales, evitar distracciones y no desperdiciar energía en tareas no esenciales, cuando los empleados son productivos, sienten una sensación de logro y satisfacción, esto a su vez aumenta la motivación y el compromiso laboral.

El 26.67% de los encuestados señalaron que casi nunca se siente motivado internamente al momento de cumplir las tareas asignadas este resultado contrasta con el estudio de Vivanco (2022) en su tesis La motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la microempresa salón de belleza Nova Spa, distrito Ayacucho, 2022, quien sostiene que el 75% de sus entrevistados manifestaron que a menudo se siente orgulloso de sí mismo por el trabajo que realiza; cabe mencionar que Moyano & Rodríguez (2019) en su artículo la importancia de una buena motivación laboral, menciona que, la motivación intrínseca es algo que surge desde el interior del propio individuo cuando percibe un ambiente de apoyo que produce satisfacción y un comportamiento conducente a realizar

sus tareas porque le trae alegría. Asimismo, si la motivación intrínseca proviene del interior de una persona, esta impulsa por la curiosidad, la exploración y la satisfacción personal, cuando una persona está intrínsecamente motivada, tiende a continuar con sus esfuerzos incluso cuando se enfrenta a dificultades, esta automotivación es esencial para alcanzar metas y objetivos. Por lo que, las personas que están intrínsecamente motivadas son más creativas, buscan nuevas soluciones y enfoques originales a los desafíos.

El 40% de los encuestados señalaron que a veces la empresa motiva a sus trabajadores mediante reconocimientos este resultado coincide con el estudio de Vivanco (2022) en su tesis La motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la microempresa salón de belleza Nova Spa, distrito Ayacucho, 2022, quien sostiene que el 37.5% de sus entrevistados manifestaron que a veces están conformes con el reconocimiento de acuerdo al trabajo que realizan; cabe mencionar que Moyano & Rodríguez (2019) en su artículo la importancia de una buena motivación laboral, menciona que, la motivación extrínseca son los incentivos externos los que estimularán a los trabajadores y lograrán beneficios a través de su trabajo. Asimismo, es importante señalar que, si bien las recompensas extrínsecas pueden ser agradables, no deberían reemplazar la satisfacción o alegría intrínseca de la actividad. Además, las investigaciones muestran que cuando una persona comienza una actividad impulsada por factores internos y luego agrega una recompensa externa, la eficiencia y la productividad disminuyen con el tiempo. Por lo tanto, es muy importante equilibrar la motivación extrínseca e intrínseca para lograr un desempeño sostenible y satisfactorio.

El 40% de los encuestados señalaron que casi nunca la comunicación entre los trabajadores de la empresa es efectiva este resultado contrasta con el estudio de Vivanco (2022) en su tesis La motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la microempresa salón de belleza Nova Spa, distrito Ayacucho, 2022, quien sostiene que el 37.5% de sus entrevistados manifestaron que a menudo siente que la comunicación es fluida y concisa; cabe mencionar que Fernández (2022) en su libro Comunicación efectiva y trabajo en equipo. UF0346, indica que, la comunicación efectiva dentro de una organización es un factor fundamental que determina hasta qué punto los empleados pueden trabajar de forma cohesiva y alcanzar los objetivos de la empresa. Asimismo, la comunicación efectiva es esencial para resolver desacuerdos y malentendidos, al comunicarse de manera abierta y honesta, se puede abordar los problemas de manera constructiva y encontrar soluciones más

rápido, en el entorno laboral, una comunicación clara y efectiva aumenta la productividad, los equipos que se comunican bien pueden lograr sus objetivos de manera más eficiente y trabajar juntos de manera más armoniosa. También, la comunicación efectiva permite influir en las decisiones de los demás, al presentar las ideas de manera convincente, podemos lograr un cambio positivo y obtener el apoyo necesario.

El 33.33% de los encuestados señalaron que casi nunca existe trabajo en equipo al momento de resolver problemas este resultado contrasta con el estudio de Torres (2021) en su tesis Capacitación y desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas, sector construcción: caso empresa contratistas generales cautivo - Yarinacocha, 2019, quien sostiene que el 80% de sus entrevistados manifestaron que su equipo de trabajo es competente frente a los demás; cabe mencionar que Fernández (2022) en su libro Comunicación efectiva y trabajo en equipo. UF0346, indica que, el trabajo en equipo es un grupo de personas que comparten objetivos, tareas, responsabilidades comunes y realizan actividades de manera coordinada. Asimismo, cuando cada miembro aporta su conocimiento, hay mayor impacto y beneficio en el logro de los objetivos del grupo. También, el trabajo en equipo aumenta la capacidad de enfrentar y superar desafíos, los compañeros pueden apoyarse mutuamente en situaciones estresantes o cuando se enfrentan a problemas personales, trabajando en equipo podemos conseguir mayores objetivos que trabajando solos.

**Objetivo específico 3: Elaborar una propuesta de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024.**

## **Plan de Mejora**

### **1. Datos Generales**

Razón social: Construk Global Klee E.I.R.L

### **2. Misión**

Realizar proyectos de construcción civil moderna que integren diseño, construcción e ingeniería, aseguren el respeto al medio ambiente con excelente calidad y satisfagan las necesidades de los clientes y el desarrollo del entorno social y económico. Crear una fuente de trabajo y promover un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo personal y profesional de los empleados.

### **3. Visión**

Ser una empresa constructora líder, preferida por nuestros proyectos innovadores de diseño, ingeniería, construcción y comercialización de inmuebles de calidad desarrollados por nosotros con personal altamente calificado, optimizar costos y considerar varias opciones para los clientes, manteniendo al mismo tiempo un alto estándar de calidad para el cliente. servicio.

### **4. Objetivos**

- Crear diseños residenciales y de lugares de trabajo que incorporen principios de diseño bioclimático, maximicen la eficiencia energética y minimicen el impacto ambiental.
- Proporcionar soluciones de construcción modulares y móviles para satisfacer las necesidades de vivienda en zonas rurales y remotas y promover el desarrollo equitativo.
- Utilizar materiales de la más alta calidad y la última tecnología, nos aseguramos de que cada detalle de nuestra construcción esté cuidadosamente diseñado para garantizar resultados hermosos y duraderos.

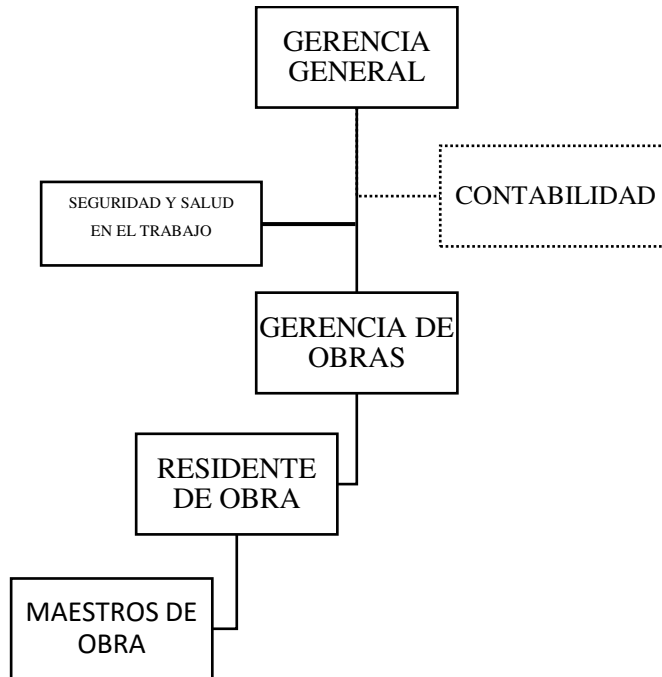
### **5. Productos y Servicios**

Empresa constructora dedicada a:

- Instalaciones de fontanería, calefacción y aire acondicionado

- Venta al por menor de artículos de ferretería
- Pinturas
- Productos de vidrio en comercios especializados

## 6. Organigrama



### 6.1. Descripción de las funciones

Cargo	Gerente General
<b>Perfil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesional titulado con licenciatura en la carrera de Administración</li> <li>- Experiencia en el cargo mínimo 3 años</li> <li>- Habilidad para administrar presupuestos, ingresos y gastos.</li> <li>- Capacidad para comunicarse con empleados, clientes y socios.</li> <li>- Trabajar bajo presión</li> <li>- Habilidades de liderazgo</li> </ul>
<b>Función</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinar y supervisar las distintas áreas y equipos de trabajo dentro de la empresa constructora.</li> <li>- Definir objetivos claros para la empresa.</li> <li>- Manejar y gestionar los recursos financieros, materiales y humanos.</li> <li>- Asegurarse de que los factores de calidad, costos y tiempo se gestionen adecuadamente</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar una comunicación fluida entre los diferentes niveles de la organización</li> </ul>
--	--

<b>Cargo</b>	<b>Residente de obra</b>
<b>Perfil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesional en la carrera de Ingeniería Civil</li> <li>- Experiencia mínima en el cargo de 1 año</li> <li>- Habilidades como el cálculo de cantidades</li> <li>- Interpretación de planos</li> <li>- Liderazgo y buenas relaciones interpersonales.</li> <li>- Tener formación técnica y experiencia en construcción</li> </ul>
<b>Función</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calcular las cantidades necesarias para cada actividad y programar su ejecución en términos de tiempo y costos.</li> <li>- Responsable de supervisar y dirigir directamente a los maestros de obra y subcontratistas.</li> <li>- Asegurarse de que la calidad de la construcción cumpla con los estándares y especificaciones requeridos.</li> <li>- Supervisa que se cumplan los protocolos de seguridad en el lugar de trabajo.</li> <li>- Gestiona el cronograma de construcción y se asegura de que el trabajo se realice de manera eficiente.</li> </ul>

<b>Cargo</b>	<b>Maestros de obra</b>
<b>Perfil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnico en la carrera de Ingeniería Civil</li> <li>- Deben tener experiencia en el cargo y en la labor que ejecutan mínimo 1 año</li> <li>- Certificado de capacitación en su labor.</li> <li>- Buenas relaciones interpersonales y excelente comunicación.</li> <li>- Tomar decisiones que involucran costos y manejo de personal.</li> </ul>
<b>Función</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsables de ejecutar la construcción de acuerdo con las especificaciones técnicas.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificar y organizar el proceso y la mecánica de los trabajos de construcción.</li> <li>- Interpretar los planos de construcción para guiar correctamente a los operarios.</li> </ul>
--	--

<b>Cargo</b>	<b>Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>
<b>Perfil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnico certificado en seguridad y salud en el trabajo</li> <li>- Experiencia mínima de 1 año en el puesto</li> <li>- Tener formación en prevención de riesgos laborales o áreas afines.</li> <li>- Estar al tanto de las normativas y regulaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- Capaz de comunicarse con el personal y transmitir instrucciones claras.</li> <li>- Estar atento a los detalles y actuar de manera proactiva ante situaciones de riesgo.</li> </ul>
<b>Función</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar e implementar medidas para prevenir accidentes y enfermedades laborales.</li> <li>- Encargado de capacitar y concienciar al personal sobre prácticas seguras de trabajo.</li> <li>- Supervisar que se cumplan las normas y procedimientos de seguridad en el trabajo.</li> </ul>

<b>Cargo</b>	<b>Contador</b>
<b>Perfil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesional en la carrera de Contabilidad</li> <li>- Experiencia mínima de 1 año en su cargo</li> <li>- Conocimientos financieros y contables</li> <li>- Manejo de Office a nivel avanzado</li> </ul>
<b>Función</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestionar los recursos financieros de la empresa</li> <li>- Declarar los impuestos a la SUNAT</li> <li>- Inspeccionar los libros contables</li> <li>- Encargado de los estados financieros de la empresa</li> </ul>



## 7. Diagnóstico general

		<b>OPORTUNIDADES</b>		<b>AMENAZAS</b>		
<b>Factores externos</b>	O1	Extensa cartera de proveedores de equipos y materiales de construcción	A1	Incremento de la inseguridad y delincuencia		
	O2	Incremento de obras en la región	A2	Ingreso de nuevas competencias directas		
	O3	Poca competencia del rubro en la zona	A3	Inestabilidad política y económica en el país		
	O4	Incremento exponencial de la población	A4	Clima inestable		
	<b>FORTALEZAS</b>		<b>ESTRATEGIAS FO</b>		<b>ESTRATEGIAS FA</b>	
F1	Personal capacitado	FO1. Abrir una nueva sucursal en la región, para expandirse en el mercado y satisfacer a más clientes. F1, F2, F3, F4, O2, O4		FA1. Implantar sistemas de seguridad para contrarrestar la delincuencia en la zona y evitar la pérdida de los equipos. F2, A1		
F2	Herramientas adecuadas en gestión de proyectos de construcción civil					
F3	Calidad de acabados					
F4	Movilidad propia para los traslados de materiales	FO2. Innovar en los proyectos de construcción civil y afines, cumpliendo las expectativas del cliente. F1, F2, F3, O1, O2		FA2. Generar valor agregado, con un servicio personalizado, innovador y moderno, para diferenciarse de la competencia. F2, F3, A2		
	<b>DEBILIDADES</b>		<b>ESTRATEGIAS DO</b>		<b>ESTRATEGIAS DA</b>	
D1	Poca experiencia en el mercado	DO1. Promocionar en las redes sociales los beneficios del servicio. D3, O4		DA1. Garantizar la calidad de servicio y asistencia técnica post servicio. D1, A2		
D2	Fondos limitados					
D3	Poca publicidad del negocio					
D4	Alta rotación del personal	DO2. Motivar con incentivos a los trabajadores, por su buen desempeño laboral. D4, O2		DA2. Asegurar al personal contra accidentes durante sus labores. D4, A2, A4		

## 8. Indicadores de una buena Gestión

Indicadores	Problema Encontrado	Causa	Consecuencia
Empático	El 40% de los trabajadores señalaron que casi nunca hay empatía y comprensión por parte de sus superiores	No prestar atención a las inquietudes del personal. Poco interés a los problemas y experiencias de los trabajadores. Poca comunicación con los trabajadores	Los empleados sienten que no son escuchados ni apoyados. Disminuye la motivación y su satisfacción laboral se ve afectada. Esto puede llevar a una menor productividad
Democrático	El 46.67% de los trabajadores señalaron que casi nunca se valora su opinión al tomarse decisiones en el equipo	Las decisiones se imponen sin consenso. Se ignora la opinión de los trabajadores. Autosuficiencia por parte del líder	Ignorar las opiniones limita la diversidad de ideas. La creatividad y la innovación se ven afectadas cuando no se valora la perspectiva de todos. Los trabajadores pierden la confianza en su jefe inmediato
Transformacional	El 53.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca el líder inspira y motiva lograr los objetivos organizacionales	El líder no comunica de manera clara los objetivos y metas. Un entorno laboral conflictivo. La ausencia de apoyo emocional.	Si el líder no inspira ni motiva, los empleados pueden perder la pasión por su trabajo. Esto lleva a una baja productividad. Un ambiente menos colaborativo.
Transaccional	El 33.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca se otorga	La falta de cultura organizacional por parte del líder.	Las empresas que no valoran a sus empleados pueden tener dificultades para retener a los mejores talentos.

	recompensa o reconocimiento por lograr un objetivo	No dar importancia al reconocimiento a los trabajadores por el logro de objetivos.	Los trabajadores calificados buscarán oportunidades donde se les reconozca y se les recompense adecuadamente.
Eficacia	El 53.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca existe eficacia por parte del equipo de trabajo al lograr las metas	Los roles y responsabilidades no están definidos claramente. El equipo carece de los recursos necesarios. El líder no motiva adecuadamente a los trabajadores.	El equipo no funciona de manera eficiente. Los miembros pueden sentirse frustrados y emocionalmente agotados. Baja productividad en las actividades.
Comunicación efectiva	El 40% de los trabajadores señalaron que casi nunca la comunicación entre los trabajadores de la empresa es efectiva	Los mensajes no son claros o específicos. No todos los empleados tienen habilidades de comunicación sólidas.	Los trabajadores pueden malinterpretar instrucciones o no recibir información crucial. Esto afecta la eficiencia y la calidad del trabajo realizado.
Trabajo en equipo	El 33.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca existe trabajo en equipo al momento de resolver problemas	El líder no está seguro de su posición como líder. El líder no sabe cómo dirigir al equipo	Esto puede llevar a una disminución en la productividad general del equipo. Esto puede llevar a que los esfuerzos individuales no se sumen al objetivo general.

## 9. Problemas

Problema	Surgimiento del problema
El 40% de los trabajadores señalaron que casi nunca hay empatía y comprensión por parte de sus superiores	No prestar atención a las inquietudes del personal. Poco interés a los problemas y experiencias de los trabajadores. Poca comunicación con los trabajadores
El 46.67% de los trabajadores señalaron que casi nunca se valora su opinión al tomarse decisiones en el equipo	Las decisiones se imponen sin consenso. Se ignora la opinión de los trabajadores. Autosuficiencia por parte del líder
El 53.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca el líder inspira y motiva lograr los objetivos organizacionales	El líder no comunica de manera clara los objetivos y metas. Un entorno laboral conflictivo. La ausencia de apoyo emocional.
El 33.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca se otorga recompensa o reconocimiento por lograr un objetivo	La falta de cultura organizacional por parte del líder. No dar importancia al reconocimiento a los trabajadores por el logro de objetivos.
El 53.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca existe eficacia por parte del equipo de trabajo al lograr las metas	Los roles y responsabilidades no están definidos claramente. El equipo carece de los recursos necesarios. El líder no motiva adecuadamente a los trabajadores.
El 40% de los trabajadores señalaron que casi nunca la comunicación entre los trabajadores de la empresa es efectiva	Los mensajes no son claros o específicos. No todos los empleados tienen habilidades de comunicación sólidas.
El 33.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca existe trabajo en equipo al momento de resolver problemas	El líder no está seguro de su posición como líder. El líder no sabe cómo dirigir al equipo

## 10. Establecer soluciones

Indicadores	Problema Encontrado	Acciones De Mejora
Empático	El 40% de los trabajadores señalaron que casi nunca hay empatía y comprensión por parte de sus superiores	Asistir a talleres o leer sobre el tema, empatía y habilidades de comunicación. Prestar atención a los empleados. Escuchar sus preocupaciones, ideas y necesidades es fundamental para comprender sus perspectivas.
Democrático	El 46.67% de los trabajadores señalaron que casi nunca se valora su opinión al tomarse decisiones en el equipo	Definir un proceso claro para la toma de decisiones. Recopilar y evaluar las opiniones de los empleados. Buscar activamente diferentes perspectivas y considerar opiniones diversas.
Transformacional	El 53.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca el líder inspira y motiva lograr los objetivos organizacionales	Compartir una visión clara y motivadora con el equipo. Explicar cómo el trabajo contribuye al objetivo general de la organización. Realizar reuniones personalizadas para comprender las dificultades de los trabajadores.
Transaccional	El 33.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca se otorga recompensa o reconocimiento por lograr un objetivo	Evaluar si la cultura valora el reconocimiento y la recompensa. Realizar cambios si es necesario para alinear los valores con las prácticas.
Eficacia	El 53.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca existe eficacia por parte del equipo de trabajo al lograr las metas	Asignar tareas y roles de manera clara. Evitar superposiciones o confusiones en las responsabilidades. Llevar taller de capacitación sobre un buen liderazgo organizacional.

Comunicación efectiva	El 40% de los trabajadores señalaron que casi nunca la comunicación entre los trabajadores de la empresa es efectiva	Emplear herramientas como plataformas de colaboración, gestión de proyectos y comunicación en tiempo real. Facilitar la comunicación y mantener a todos actualizados en los aspectos relevantes de sus labores.
Trabajo en equipo	El 33.33% de los trabajadores señalaron que casi nunca existe trabajo en equipo al momento de resolver problemas	Proporcionar capacitación y desarrollo de habilidades de liderazgo a los líderes del equipo. Organizar actividades fuera del trabajo para fomentar la interacción entre los miembros del equipo.

## 11. Recursos para la implementación de las estrategias

Estrategias	Recursos Humanos	Recursos Económicos	Recursos Tecnológicos	Tiempo
Asistir a talleres o leer sobre el tema, empatía y habilidades de comunicación. Prestar atención a los empleados. Escuchar sus preocupaciones, ideas y necesidades es fundamental para comprender sus perspectivas.	Gerente general	S/. 400.00	Computadora/ laptop	Mensual
Definir un proceso claro para la toma de decisiones. Recopilar y evaluar las opiniones de los empleados. Buscar activamente diferentes perspectivas y considerar opiniones diversas.	Gerente general/ Residente de obra	S/. 200.00	Computadora/ laptop	Mensual
Compartir una visión clara y motivadora con el equipo.	Gerente general	S/. 300.00	Computadora/ laptop	Semanal

Explicar cómo el trabajo contribuye al objetivo general de la organización. Realizar reuniones personalizadas para comprender las dificultades de los trabajadores.				
Evaluar si la cultura valora el reconocimiento y la recompensa. Realizar cambios si es necesario para alinear los valores con las prácticas.	Gerente general	S/. 500.00	Computadora/ laptop	Mensual
Asignar tareas y roles de manera clara. Evitar superposiciones o confusiones en las responsabilidades. Llevar taller de capacitación sobre un buen liderazgo organizacional.	Gerente general	S/. 300.00	Computadora/ laptop	Semanal
Emplear herramientas como plataformas de colaboración, gestión de proyectos y comunicación en tiempo real. Facilitar la comunicación y mantener a todos actualizados en los aspectos relevantes de sus labores.	Gerente general/ Residente de obra	S/. 600.00		Semanal
Proporcionar capacitación y desarrollo de habilidades de liderazgo a los líderes del equipo. Organizar actividades fuera del trabajo para fomentar la interacción entre los miembros del equipo.	Gerente general	S/. 400.00	Computadora/ laptop	Mensual

## 12. Cronograma de Actividades

N°	Estrategias	Inicio	Término	Julio				Agosto				Setiembre			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Asistir a talleres o leer sobre el tema, empatía y habilidades de comunicación. Prestar atención a los empleados. Escuchar sus preocupaciones, ideas y necesidades es fundamental para comprender sus perspectivas.	01/07/24	01/09/24	x				x				x			
2	Definir un proceso claro para la toma de decisiones. Recopilar y evaluar las opiniones de los empleados. Buscar activamente diferentes perspectivas y considerar opiniones diversas.	01/07/24	01/09/24	x				x				x			
3	Compartir una visión clara y motivadora con el equipo. Explicar cómo el trabajo contribuye al objetivo general de la organización. Realizar reuniones personalizados para comprender las dificultades de los trabajadores.	01/07/24	30/09/24	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
4	Evaluar si la cultura valora el reconocimiento y la recompensa. Realizar cambios si es necesario para alinear los valores con las prácticas.	01/07/24	01/09/24	x				x				x			
5	Asignar tareas y roles de manera clara. Evitar superposiciones o confusiones en las responsabilidades. Llevar taller de capacitación sobre un buen liderazgo organizacional.	01/07/24	30/09/24	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
6	Emplear herramientas como plataformas de colaboración, gestión de proyectos y comunicación en tiempo real. Facilitar la comunicación y mantener a todos actualizados en los aspectos relevantes de sus labores.	01/07/24	30/09/24	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
7	Proporcionar capacitación y desarrollo de habilidades de liderazgo a los líderes del equipo. Organizar actividades fuera del trabajo para fomentar la interacción entre los miembros del equipo.	01/07/24	01/09/24	x				x				x			



## VI. Conclusiones

Se elaboró una propuesta de plan de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., con la finalidad de mejorar el liderazgo pasivo, reactivo, proactivo y visionario, la evaluación del desempeño laboral, el rendimiento laboral, la motivación laboral y el ambiente laboral.

Respecto al liderazgo organizacional, la mayoría de los trabajadores señalaron que casi nunca se toma decisiones y actúa de forma independiente sin la intervención del líder, casi nunca el líder es autoritario toma las decisiones y no permite otra participación, casi nunca hay empatía y comprensión por parte de sus superiores, casi nunca los superiores le guían y apoyan en su desarrollo profesional, a veces los líderes tienen la capacidad de motivar y generar un ambiente positivo, casi nunca se valora su opinión al tomarse decisiones en el equipo, casi nunca el líder inspira y motiva lograr los objetivos organizacionales, casi nunca se otorga recompensa o reconocimiento por lograr un objetivo.

Respecto al desempeño laboral en su mayoría de los trabajadores indicaron que casi nunca se realizan evaluaciones de 180 grados donde usted es evaluado, a veces mediante evaluaciones de 360 grados son evaluados su desempeño, a veces los trabajadores demuestran eficiencia en sus tareas programadas, casi nunca existe eficacia por parte del equipo de trabajo al lograr las metas, casi nunca se siente motivado internamente al momento de cumplir las tareas asignadas, a veces la empresa motiva a sus trabajadores mediante reconocimientos, casi nunca la comunicación entre los trabajadores de la empresa es efectiva, casi nunca existe trabajo en equipo al momento de resolver problemas.

Se elaboró un plan de mejora en base a los resultados obtenidos durante la investigación, con la finalidad de mejorar el liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., puesto que se evidenció problemas respecto al liderazgo empático, democrático, transformacional, transaccional, la eficacia, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

## **VII. Recomendaciones**

Aplicar la propuesta de plan de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., con la finalidad de mejorar el liderazgo pasivo, reactivo, proactivo y visionario, la evaluación del desempeño laboral, el rendimiento laboral, la motivación laboral y el ambiente laboral.

Permitir que los empleados tomen decisiones y acciones independientes aumenta la satisfacción y la eficiencia en el trabajo. Mostrar empatía y comprensión hacia los empleados, escuchar sus inquietudes y mostrar un interés genuino puede fortalecer las relaciones laborales. Puede ser un activo para guiar y apoyar el desarrollo profesional de los empleados, brindar oportunidades de capacitación y tutoría. Involucrar a los empleados en la toma de decisiones e incluir sus puntos de vista en las discusiones crea un sentido de propiedad y compromiso. Comunicar una visión clara e inspirar al equipo para lograr los objetivos organizacionales. Ofrezca recompensas o reconocimientos y permita a los gerentes reconocer y celebrar los logros individuales y de equipo.

Implementar evaluaciones de 180 grados, en las que los empleados también califiquen a sus superiores, puede proporcionar una visión más completa y equilibrada del desempeño. Evaluar el desempeño desde múltiples perspectivas, esto puede ayudar a identificar áreas de mejora y fortalezas. Mejorar la efectividad de las tareas planificadas y la efectividad en el logro de objetivos. Proporcionar formación y recursos para mejorar las habilidades y la productividad. Crear un entorno que motive intrínsecamente a los empleados y reconozca sus logros. Crear canales de comunicación claras y efectivas entre los empleados, la comunicación abierta y transparente es fundamental para el éxito de su equipo. Fomentar el espíritu de equipo resolviendo problemas, animando a los empleados a colaborar, compartir ideas y apoyarse mutuamente. Motivar a los empleados con reconocimiento, que puede variar desde pequeños gestos como felicitaciones públicas hasta recompensas más significativas.

Aplicar las estrategias elaboradas en el plan de mejora en base a los resultados obtenidos durante la investigación, con la finalidad de mejorar el liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., puesto que se evidenció problemas respecto al liderazgo empático, democrático, transformacional, transaccional, la eficacia, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

## Referencias bibliográficas

- Barradas Martínez, M., Rodríguez Lázaro, J., & Maya Espinoza, M. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/637968301002.pdf>
- Cabrera Gavilanes, M. (2021). El liderazgo y su percepción en la empresa Fairis C.A de Ecuador : plan de mejora. *Repositorio Institucional*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/f4725bc6-c7c5-4962-9103-624c878a5e40/content>
- Calderon Aguirre , A. (2021). Estilos de liderazgo de las empresas restauranteras en la zona turística de la ciudad de Ensalada, Baja California, México. *Repositorio Institucional*. Universidad Autónoma de Baja California, Baja California. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/server/api/core/bitstreams/efc2094a-50a8-45cb-854c-b9697fd405df/content>
- Caudillo Perez, H. (2024). *Liderazgo y comunicación*. Grupo Editorial Éxodo. Obtenido de [https://elibro.net/es/ereader/uladech/253767?as\\_all=liderazgo&as\\_all\\_op=unaccent\\_\\_icontains&as\\_edition\\_year=2019,2024&as\\_edition\\_year\\_op=range&prev=as](https://elibro.net/es/ereader/uladech/253767?as_all=liderazgo&as_all_op=unaccent__icontains&as_edition_year=2019,2024&as_edition_year_op=range&prev=as)
- Contreras Carreto, N., & Ramírez Montiel, M. (2019). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Permanyer*, 526 - 532. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/cicr/v88n4/0009-7411-cir-88-4-526.pdf>
- Corvo, H. (2022). *Desempeño laboral*. Obtenido de Liferder: <https://www.liferder.com/desempeno-laboral/>
- Cunya Abad, R. (2022). Propuesta de mejora del liderazgo para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías, centro de Sullana, 2020. *Repositorio Institucional*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Sullana. Obtenido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/32411/GESTION\\_DE\\_CALIDAD\\_CUNYA\\_ABAD\\_REBECA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/32411/GESTION_DE_CALIDAD_CUNYA_ABAD_REBECA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- De Azkue, I. (2024). *Líder*. Obtenido de concepto.de: <https://concepto.de/lider/>
- Escamilla, M. (2022). *Aplicación básica de los métodos científicos: diseño no experimental*. Obtenido de UAEH: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf)
- Eserp. (2024). *Liderazgo carismático: qué es, ejemplos, ventajas y desventajas*. Obtenido de Eserp: <https://es.eserp.com/articulos/liderazgo-carismatico-que-es-ejemplos-ventajas-y-desventajas/>
- Fernández López, F. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo. UF0346*. Editorial Tutor Formación. Obtenido de [https://elibro.net/es/ereader/uladech/217781?as\\_all=comunicaci%C3%B3n\\_efectiva&as\\_all\\_op=unaccent\\_\\_icontains&as\\_edition\\_year=2017,2024&as\\_edition\\_year\\_op=range&prev=as](https://elibro.net/es/ereader/uladech/217781?as_all=comunicaci%C3%B3n_efectiva&as_all_op=unaccent__icontains&as_edition_year=2017,2024&as_edition_year_op=range&prev=as)
- Flores Mendoza, R., & Cervantes Penagos, M. (2019). *Evaluación del desempeño del Gobierno Corporativo*. Ciudad de México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Obtenido de [https://elibro.net/es/ereader/uladech/124949?as\\_all=desempe%C3%B1o&as\\_all\\_op=unaccent\\_\\_icontains&as\\_edition\\_year=2017,2024&as\\_edition\\_year\\_op=range&prev=as](https://elibro.net/es/ereader/uladech/124949?as_all=desempe%C3%B1o&as_all_op=unaccent__icontains&as_edition_year=2017,2024&as_edition_year_op=range&prev=as)
- García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J., & Gómez Rada, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de [https://elibro.net/es/ereader/uladech/197110?as\\_all=clima&as\\_all\\_op=unaccent\\_\\_icontains&as\\_edition\\_year=2017,2024&as\\_edition\\_year\\_op=range&prev=as](https://elibro.net/es/ereader/uladech/197110?as_all=clima&as_all_op=unaccent__icontains&as_edition_year=2017,2024&as_edition_year_op=range&prev=as)
- Goldvarg, D. (2024). *Liderazgo Para Los Tiempos Actuales*. Buenos Aires: Ediciones Granica. Obtenido de [https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo\\_Para\\_Los\\_Tiempos\\_Actuales/\\_aeXvEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_Para_Los_Tiempos_Actuales/_aeXvEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Guilera, L. (2021). *Competencias directivas: claves para la gestión y el liderazgo (2a. Ed.)*. Barcelona: Marge Books. Obtenido de [https://elibro.net/es/ereader/uladech/175253?as\\_all=liderazgo&as\\_all\\_op=unaccent\\_\\_icontains&as\\_edition\\_year=2019,2024&as\\_edition\\_year\\_op=range&prev=as](https://elibro.net/es/ereader/uladech/175253?as_all=liderazgo&as_all_op=unaccent__icontains&as_edition_year=2019,2024&as_edition_year_op=range&prev=as)

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1 edición ed.). México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hidalgo Barron, L. (2023). El liderazgo para mejorar el clima laboral de la organización en la clínica privada Juan Pablo SAC, en el distrito de Chimbote, 2023. *Repositorio Institucional*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote. Obtenido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/35350/CLIMA\\_LABORAL\\_HIDALGO\\_BARRON\\_LAURA\\_ZAHORI.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/35350/CLIMA_LABORAL_HIDALGO_BARRON_LAURA_ZAHORI.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Ichpas Sulcacondor, E. (2022). Liderazgo democrático de las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación de automóviles: caso Lubrimotors Perú GED SRL, distrito de Ayacucho, 2019. *Repositorio Institucional*. Universidad Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho. Obtenido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/35962/LIDERAZGO\\_DEMOCRATICO\\_ICHPAS\\_SULCACONDOR\\_EBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/35962/LIDERAZGO_DEMOCRATICO_ICHPAS_SULCACONDOR_EBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- InJobs. (2019). *El liderazgo autocrático, el más común en las empresas españolas, es el menos deseado por los trabajadores*. Obtenido de InfoJobs: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-liderazgo-autocratico-es-el-menos-deseado-por-los-trabajadores-espanoles>
- Izquierdo Morán, A., Baque Villanueva, L., & Álvarez Gómez, L. (2021). Diseño organizacional para mejorar el desempeño laboral en la agencia Vélez Carriel Quevedo. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*. Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2483/2439>
- Juárez, B. (2022). *El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo*. Obtenido de El Economista: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>

- Köhler Peláez, M. (2022). *Comunicación + Liderazgo: un enfoque constructivista por competencias*. Ciudad de México: Grupo Editorial Éxodo. Obtenido de [https://elibro.net/es/ereader/uladech/207663?as\\_all=liderazgo&as\\_all\\_op=unaccent\\_\\_icontains&as\\_edition\\_year=2019,2024&as\\_edition\\_year\\_op=range&prev=as](https://elibro.net/es/ereader/uladech/207663?as_all=liderazgo&as_all_op=unaccent__icontains&as_edition_year=2019,2024&as_edition_year_op=range&prev=as)
- Llantoy Janampa, A. (2021). Desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas rubro Instituciones Educativas Privadas: Caso I.E.P Evangélica Apóstol Pablo, distrito Andres Avelino Caceres Dorregaray Ayacucho, 2020. *Repositorio Institucional*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho. Obtenido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33856/DESEMP E%c3%91O\\_LABORAL\\_LLANTOY\\_JANAMPA\\_ALEXANDER\\_ABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33856/DESEMP E%c3%91O_LABORAL_LLANTOY_JANAMPA_ALEXANDER_ABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lopez De La Cruz, K. (2023). Estilos de liderazgo en el clima laboral del restaurante Viavia Cafe Ayacucho S.A.C., Ayacucho, 2023. *Repositorio Institucional*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho. Obtenido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/36407/CLIMA\\_LABORAL\\_ESTILOS\\_DE\\_LIDERAZGO\\_LOPEZ\\_DE\\_LA\\_CRUZ\\_KELLY\\_KARINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/36407/CLIMA_LABORAL_ESTILOS_DE_LIDERAZGO_LOPEZ_DE_LA_CRUZ_KELLY_KARINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Majluf, N. (2019). *Liderazgo efectivo*. Chile: Ediciones El Mercurio. Obtenido de [https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo\\_efectivo/djvADwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_efectivo/djvADwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Moyano, G., & Rodríguez, V. (2019). *La importancia de una buena motivación laboral*. Obtenido de UNSAM: <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1195/1/TFPP%20EYN%202019%20MG-RV.pdf>
- Noriega Nino de Guzmán, C., Zambrano Farías, F., Guerrero Bejarano, M., & Silva Siu, D. (2023). Desempeño organizacional en las empresas: un análisis bibliométrico. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 509-522. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8942855.pdf>
- Orellana Nirian, P. (2019). *Liderazgo autocrático*. Obtenido de economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-autocratico.html>

- Orellana Nirian, P. (2019). *Liderazgo democrático*. Obtenido de economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-democratico.html>
- Orellana Nirian, P. (2020). *Evaluación de desempeño*. Obtenido de economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/evaluacion-de-desempeno.html>
- Ortega, C. (2022). *Propuesta de investigación: Qué es, ventajas y cómo redactarla*. Obtenido de questionpro: Propuesta de investigación: Qué es, ventajas y cómo redactarla
- Ortega, C. (2024). *Rendimiento laboral: Qué es, cómo medirlo e impulsarlo*. Obtenido de questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/es/rendimiento-laboral/>
- Polo Moya, D. (2024). *Evaluación 180 Grados: Una Alternativa Eficaz para Empresas en Crecimiento*. Obtenido de gestionar facil: <https://www.gestionar-facil.com/evaluacion-180-grados/>
- Prialé, M. (2023). *Perú: país en crisis de liderazgo, ¿qué significa y cómo superarla?* Obtenido de infobae: <https://www.infobae.com/america/opinion/2023/02/25/peru-pais-en-crisis-de-liderazgo-que-significa-y-como-superarla/>
- Reátegui Valera, A. (2020). Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020. *Repositorio Institucional*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ucayali. Obtenido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/19374/DESEMPENO\\_DOCENTE\\_REATEGUI\\_VALERA\\_ANGGELA\\_BRIGGITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/19374/DESEMPENO_DOCENTE_REATEGUI_VALERA_ANGGELA_BRIGGITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robles Rosales, C. (2022). Motivación y desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante: caso el granjero pollería criolla de la ciudad de Huaraz – 2022. *Repositorio Institucional*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz. Obtenido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33995/AMBIENTE\\_LABORAL\\_ROBLES\\_ROSALES\\_CARLOS\\_CRISTHIAN.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33995/AMBIENTE_LABORAL_ROBLES_ROSALES_CARLOS_CRISTHIAN.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Rodríguez Puerta, A. (2023). *Motivación laboral*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/motivacion-laboral/>

- Rodríguez Puerta, A. (2023). *Motivación Laboral*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/motivacion-laboral/>
- Rodríguez Puerta, A. (2024). *Lider autocrático*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/lider-autocratico/>
- Rojas Leal, J., & Arteaga Salazar, M. (2021). Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. *Revista Accounting and Management Research*. Universidad Alonso de Ojeda, Venezuela. Obtenido de <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/AMR/article/view/492/496>
- Roldán, P. (2024). *Organización: Qué es, tipos y ejemplos*. Obtenido de economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Romero Carazas, R., Mayta Huiza, D., Ancaya Martínez, M., Tasayco Barrios, S., & Berrio Quispe, M. (2024). *Método de investigación científica: Diseño de proyectos y elaboración de protocolos en las Ciencias Sociales*. Perú: IDICAP PACÍFICO.
- Salazar, B. (2020). *Comunicación efectiva: cómo lograr tenerla*. Obtenido de mediasource: <https://www.mediasource.mx/blog/comunicacion-efectiva>
- Torres Mendoza, G. (2021). Capacitación y desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas, sector construcción: caso empresa contratistas generales cautivo - Yarinacocha, 2019. *Repositorio Institucional*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Pucallpa. Obtenido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/27492/CAPACITACION\\_LABORAL\\_TORRES\\_%20MENDOZA\\_%20GREIS\\_%20ARMIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/27492/CAPACITACION_LABORAL_TORRES_%20MENDOZA_%20GREIS_%20ARMIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valadez Treviño, F. (2020). *Evaluación al desempeño: herramienta para la validación fiscal de erogaciones estrictamente indispensables*. Ciudad de México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Obtenido de [https://elibro.net/es/ereader/uladech/174911?as\\_all=desempe%C3%B1o&as\\_all\\_op=unaccent\\_\\_icontains&as\\_edition\\_year=2017,2024&as\\_edition\\_year\\_op=range&rev=as](https://elibro.net/es/ereader/uladech/174911?as_all=desempe%C3%B1o&as_all_op=unaccent__icontains&as_edition_year=2017,2024&as_edition_year_op=range&rev=as)
- Velázquez, A. (2022). *Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo*. Obtenido de questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>



- Vivanco Aguilar, J. (2022). La motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la microempresa salón de belleza Nova Spa, distrito Ayacucho, 2022. *Repositorio Institucional*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho. Obtenido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/31288/MOTIVACION\\_DESEMPENO\\_LABORAL\\_VIVANCO\\_AGUILAR\\_JANET.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/31288/MOTIVACION_DESEMPENO_LABORAL_VIVANCO_AGUILAR_JANET.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zapata Castro, F. (2019). Caracterización de la calidad del servicio y liderazgo de la empresa de transportes y servicios generales el cóndor EIRL en el distrito de Sullana año 2018. *Repositorio Institucional*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Sullana. Obtenido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/10752/CALIDAD\\_DE\\_SERVICIO\\_LIDERAZGO\\_ZAPATA\\_CASTRO\\_FERNANDO\\_ISIDRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/10752/CALIDAD_DE_SERVICIO_LIDERAZGO_ZAPATA_CASTRO_FERNANDO_ISIDRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

**TÍTULO:** PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., AYACUCHO, 2024

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la propuesta de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Establecer una propuesta de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar las características del liderazgo organizacional en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024.</p> <p>Describir las características del desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024.</p> <p>Elaborar una propuesta de un plan de mejora del liderazgo organizacional para mejorar el desempeño laboral en la empresa Construk Global Klee E.I.R.L., Ayacucho, 2024</p>	<p>Esta investigación no planteó hipótesis por ser un estudio descriptivo y solo se limitó a la descripción de los hechos tal como suceden.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Liderazgo organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Líder pasivo</li> <li>- Líder reactivo</li> <li>- Líder proactivo</li> <li>- Líder visionario</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación del desempeño laboral</li> <li>- Rendimiento laboral</li> <li>- Motivación laboral</li> <li>- Ambiente laboral</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo de propuesta</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental – transversal.</p> <p><b>Población:</b> 15 trabajadores de la empresa, Construk Global Klee E.I.R.L.</p> <p><b>Muestra:</b> 15 trabajadores de la empresa, Construk Global Klee E.I.R.L.</p>

**Anexo 02: Instrumento de recolección de información**



**Cuestionario que se aplicara a los trabajadores de la empresa, Construk Global Klee E.I.R.L.**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos las preguntas, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con las siguientes alternativas.

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

N°	ÍTEMS	Alternativas				
		1	2	3	4	5
<b>V.1: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL</b>						
<b>D.1: Líder pasivo</b>						
1	¿Usted cuenta con la libertad de tomar decisiones y actuar de forma independiente sin la intervención del líder?					
<b>D.2: Líder reactivo</b>						
2	¿El líder es autoritario al ser el único que toma las decisiones y no permite otra participación?					
3	¿Ha experimentado empatía y comprensión por parte de sus superiores en situaciones personales o laborales?					
<b>D.3: Líder proactivo</b>						
4	¿Sientes que sus superiores le guían y apoyan en su desarrollo profesional?					
5	¿Cree usted que los líderes tienen la capacidad de motivar y generar un ambiente positivo?					
<b>D.4: Líder visionario</b>						
6	¿Siente que se valora su opinión al tomarse decisiones en el equipo?					
7	¿El líder le inspira y motiva a lograr los objetivos organizacionales?					
8	¿Recibe alguna recompensa o reconocimiento por lograr un					

	objetivo específico?					
<b>V.2: DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>D.1: Evaluación del desempeño laboral</b>						
<b>9</b>	¿Se realizan evaluaciones de 180 grados donde usted es evaluado por su jefe y sus compañeros de trabajo?					
<b>10</b>	¿Mediante evaluaciones de 360 grados usted es evaluado por su jefe, compañeros de trabajo y una autoevaluación?					
<b>D.2. Rendimiento laboral</b>						
<b>11</b>	¿Los trabajadores demuestran eficiencia en sus tareas programadas?					
<b>12</b>	¿Existe eficacia por parte del equipo de trabajo al lograr las metas y objetivos?					
<b>D.3: Motivación laboral</b>						
<b>13</b>	¿Se siente motivado internamente al momento en cumplir las tareas asignadas?					
<b>14</b>	¿La empresa motiva a sus trabajadores mediante reconocimientos por su buen desempeño laboral?					
<b>D.4. Ambiente laboral</b>						
<b>15</b>	¿La comunicación entre los trabajadores de la empresa es efectiva?					
<b>16</b>	¿Existe trabajo en equipo al momento de resolver problemas en el grupo de trabajo?					

### Anexo 03: Ficha técnica del instrumento



#### Carta de Presentación al Experto

##### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: Guisseppi Jhonatan Morales Muñoz

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: TENORIO ALARCON ROYER, estudiante del programa académico de ADMINISTRACION de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., AYACUCHO, 2024.

y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.



Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Tenorio Alarcon Royer", is written over a horizontal line.

Firma de estudiante

DNI N° 71292913

### Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

<b>Nombres y Apellidos:</b> Guisseppi Jhonatan Morales Muñoz	
<b>N° DNI/ CE:</b> 44330641	<b>Edad:</b> 37
<b>Teléfono / celular:</b> 942821395	<b>Email:</b> Gjmoralesmu8@gmail.com
<hr/>	
<b>Título profesional:</b> Licenciado en Administración	
<b>Grado académico:</b> Maestría <u>X</u>	Doctorado:
<hr/>	
<b>Especialidad:</b> Gestión pública	
<b>Institución que labora:</b>  Dirección Regional Agraria de Ica	
<hr/>	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
<b>Título:</b>  PROPUESTA DE MEJORA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA, CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L AYACUCHO, 2024	
<b>Autora:</b>  TENORIO ALARCON ROYER	
<b>Programa académico:</b> ADMINISTRACIÓN	
<hr/>	
 Mg. Guisseppi Morales Muñoz LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD N° 38521	
<hr/>	
Firma del Experto	

**Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)**

<b>FICHA DE VALIDACIÓN*</b>								
<b>TÍTULO:</b> PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., AYACUCHO, 2024								
<b>Variable 1: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Claridad</b>		<b>Observaciones</b>
Dimensión 1: Líder pasivo		<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
1	¿Usted cuenta con la libertad de tomar decisiones y actuar de forma independiente sin la intervención del líder?	x		x		x		
Dimensión 2: Líder reactivo								
1	¿El líder es autoritario al ser el único que toma las decisiones y no permite otra participación?	x		x		x		
2	¿Ha experimentado empatía y comprensión por parte de sus superiores en situaciones personales o laborales?	x		x		x		
Dimensión 3: Líder proactivo								
1	¿Sientes que sus superiores le guían y apoyan en su desarrollo profesional?	x		x		x		
2	¿Cree usted que los líderes tienen la capacidad de motivar y generar un ambiente positivo?	x		x		x		
Dimensión 1: Líder visionario								
1	¿Siente que se valora su opinión al tomarse decisiones en el equipo?	x		x		x		
2	¿El líder le inspira y motiva a lograr los objetivos organizacionales?							
3	¿Recibe alguna recompensa o reconocimiento por lograr un objetivo específico?	x		x		x		
<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>								
Dimensión 1: Evaluación del desempeño laboral								
1	¿Se realizan evaluaciones de 180 grados donde usted es evaluado por su jefe y sus compañeros?	x		x		x		

	de trabajo?						
2	¿Mediante evaluaciones de 360 grados usted es evaluado por su jefe, compañeros de trabajo y una autoevaluación?	x		x		x	
Dimensión 2: Rendimiento laboral							
1	¿Los trabajadores demuestran eficiencia en sus tareas programadas?	x		x		x	
2	¿Existe eficacia por parte del equipo de trabajo al lograr las metas y objetivos?	x		x		x	
Dimensión 3: Motivación laboral							
1	¿Se siente motivado internamente al momento en cumplir las tareas asignadas?	x		x		x	
2	¿La empresa motiva a sus trabajadores mediante reconocimientos por su buen desempeño laboral?	x		x		x	
Dimensión 4: Ambiente laboral							
1	¿La comunicación entre los trabajadores de la empresa es efectiva?	x		x		x	
2	¿Existe trabajo en equipo al momento de resolver problemas en el grupo de trabajo?	x		x		x	

Recomendaciones:

Opinión de experto:    Aplicable ( X )    Aplicable después de modificar (    )    No aplicable (    )

Nombres y Apellidos de experto: Mg. Guisseppi Jhonatan Morales Muñoz    DNI    44330641

  
 Mg. Guisseppi Morales Muñoz  
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
 CIAD N° 38521  
 Firma del experto







## Carta de Presentación al Experto

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: Orlando Pérez García Blásquez

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: TENORIO ALARCON ROYER, estudiante del programa académico de ADMINISTRACION de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., AYACUCHO, 2024.

y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

Firma de estudiante

DNI N° 71292913

### Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

**Nombres y Apellidos:** Orlando Pérez García Blásquez

**N° DNI/CE:** 10063511

**Edad:** 53

**Teléfono / celular:** 999993687

**Email:** orlperez.@hotmail.com

**Título profesional:** Licenciado en Administración

**Grado académico:** Maestría X

**Doctorado:**

**Especialidad:**

Director General

**Institución que labora:**

Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

**Título:**

PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., AYACUCHO, 2024

**Autora:**

TENORIO ALARCON ROYER

**Programa académico:** ADMINISTRACIÓN

  
Orlando Pérez García - Blásquez  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN



Firma del Experto

**Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)**

<b>FICHA DE VALIDACIÓN*</b>								
<b>TÍTULO:</b> PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., AYACUCHO, 2024								
	Variable 1: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Líder pasivo							
1	¿Usted cuenta con la libertad de tomar decisiones y actuar de forma independiente sin la intervención del líder?	x		x		x		
	Dimensión 2: Líder reactivo							
1	¿El líder es autoritario al ser el único que toma las decisiones y no permite otra participación?	x		x		x		
2	¿Ha experimentado empatía y comprensión por parte de sus superiores en situaciones personales o laborales?	x		x		x		
	Dimensión 3: Líder proactivo							
1	¿Sientes que sus superiores le guían y apoyan en su desarrollo profesional?	x		x		x		
2	¿Cree usted que los líderes tienen la capacidad de motivar y generar un ambiente positivo?	x		x		x		
	Dimensión 1: Líder visionario							
1	¿Siente que se valora su opinión al tomarse decisiones en el equipo?	x		x		x		
2	¿El líder le inspira y motiva a lograr los objetivos organizacionales?							
3	¿Recibe alguna recompensa o reconocimiento por lograr un objetivo específico?	x		x		x		
	<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>							
	Dimensión 1: Evaluación del desempeño laboral							
1	¿Se realizan evaluaciones de 180 grados donde usted es evaluado por su jefe y sus compañeros?	x		x		x		

	de trabajo?						
2	¿Mediante evaluaciones de 360 grados usted es evaluado por su jefe, compañeros de trabajo y una autoevaluación?	X		X		X	
Dimensión 2: Rendimiento laboral							
1	¿Los trabajadores demuestran eficiencia en sus tareas programadas?	X		X		X	
2	¿Existe eficacia por parte del equipo de trabajo al lograr las metas y objetivos?	X		X		X	
Dimensión 3: Motivación laboral							
1	¿Se siente motivado internamente al momento en cumplir las tareas asignadas?	X		X		X	
2	¿La empresa motiva a sus trabajadores mediante reconocimientos por su buen desempeño laboral?	X		X		X	
Dimensión 4: Ambiente laboral							
1	¿La comunicación entre los trabajadores de la empresa es efectiva?	X		X		X	
2	¿Existe trabajo en equipo al momento de resolver problemas en el grupo de trabajo?	X		X		X	

Recomendaciones:

Opinión de experto:    Aplicable ( X )    Aplicable después de modificar (   )    No aplicable (   )

Nombres y Apellidos de experto: Mg. Orlando Pérez García Blásquez    DNI    10063511

  
**Orlando Pérez García - Blásquez**  
**MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN**

Firma del experto





## Carta de Presentación al Experto

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: Chuchon Huamani Arturo

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: TENORIO ALARCON ROYER, estudiante del programa académico de ADMINISTRACION de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., AYACUCHO, 2024.

y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



---

Firma de estudiante

DNI N° 71292913

### Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

**Nombres y Apellidos:** Chuchon Huamani Arturo

**Nº DNI / CE:** 28298065

**Edad:** 48

**Teléfono / celular:** 978849199

**Email:** arturoadmabog@gmail.com

---

**Título profesional:** Licenciado en Administración / Abogado

**Grado académico:** Maestría x

**Doctorado:**

**Especialidad:**

Gestión Pública / Administración Pública

**Institución que labora:** Sub gerente en Municipalidad Provincial de Huamanga

---

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

**Título:**

PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., AYACUCHO, 2024

**Autora:**

TENORIO ALARCON ROYER

**Programa académico:** ADMINISTRACIÓN

---

  
**Lic. Adm. Arturo Chuchón Huamani**  
CLAD. 9310





**Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)**

<b>FICHA DE VALIDACIÓN*</b>								
<b>TÍTULO:</b> PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., AYACUCHO, 2024								
<b>Variable 1: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Claridad</b>		<b>Observaciones</b>
Dimensión 1: Líder pasivo		<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>	
1	¿Usted cuenta con la libertad de tomar decisiones y actuar de forma independiente sin la intervención del líder?	x		x		x		
Dimensión 2: Líder reactivo								
1	¿El líder es autoritario al ser el único que toma las decisiones y no permite otra participación?	x		x		x		
2	¿Ha experimentado empatía y comprensión por parte de sus superiores en situaciones personales o laborales?	x		x		x		
Dimensión 3: Líder proactivo								
1	¿Sientes que sus superiores le guían y apoyan en su desarrollo profesional?	x		x		x		
2	¿Cree usted que los líderes tienen la capacidad de motivar y generar un ambiente positivo?	x		x		x		
Dimensión 1: Líder visionario								
1	¿Siente que se valora su opinión al tomarse decisiones en el equipo?	x		x		x		
2	¿El líder le inspira y motiva a lograr los objetivos organizacionales?							
3	¿Recibe alguna recompensa o reconocimiento por lograr un objetivo específico?	x		x		x		
<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>								
Dimensión 1: Evaluación del desempeño laboral								
1	¿Se realizan evaluaciones de 180 grados donde usted es evaluado por su jefe y sus compañeros?	x		x		x		

	de trabajo?						
2	¿Mediante evaluaciones de 360 grados usted es evaluado por su jefe, compañeros de trabajo y una autoevaluación?	x		x		x	
Dimensión 2: Rendimiento laboral							
1	¿Los trabajadores demuestran eficiencia en sus tareas programadas?	x		x		x	
2	¿Existe eficacia por parte del equipo de trabajo al lograr las metas y objetivos?	x		x		x	
Dimensión 3: Motivación laboral							
1	¿Se siente motivado internamente al momento en cumplir las tareas asignadas?	x		x		x	
2	¿La empresa motiva a sus trabajadores mediante reconocimientos por su buen desempeño laboral?	x		x		x	
Dimensión 4: Ambiente laboral							
1	¿La comunicación entre los trabajadores de la empresa es efectiva?	x		x		x	
2	¿Existe trabajo en equipo al momento de resolver problemas en el grupo de trabajo?	x		x		x	

Recomendaciones:

Opinión de experto:    Aplicable ( X )    Aplicable después de modificar (   )    No aplicable (   )

Nombres y Apellidos de experto: Mg. Chuchon Huamani Arturo    DNI    28298065

  
 Lic. Abn. Arturo Chuchón Huamani  
 CLAD. 8310  
 Firma del experto





## Confiabilidad del instrumento

	LIDERAZGO ORGANIZACIONAL								DESEMPEÑO LABORAL								Suma
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
Encuestado 1	2	3	3	3	5	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	2	47
Encuestado 2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	4	43
Encuestado 3	2	2	3	1	3	2	3	5	5	3	1	1	1	1	2	3	38
Encuestado 4	2	3	2	4	3	2	4	2	4	3	3	1	4	2	3	2	44
Encuestado 5	1	2	4	2	4	2	2	2	1	1	1	2	2	3	4	2	35
Encuestado 6	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	25
Encuestado 7	1	2	2	2	3	1	3	4	1	3	2	4	2	3	3	2	38
Encuestado 8	2	2	3	2	3	2	2	5	2	1	1	2	3	2	2	1	35
Encuestado 9	3	3	3	3	2	5	2	4	2	3	2	4	1	1	2	4	44
Encuestado 10	2	1	4	3	4	3	2	1	1	2	3	2	4	2	1	1	36
Encuestado 11	1	1	1	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	37
Encuestado 12	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	28
Encuestado 13	3	2	2	3	2	2	2	3	5	4	3	3	3	3	4	3	47
Encuestado 14	2	3	2	5	4	3	3	2	2	3	3	2	4	2	1	1	42
Encuestado 15	1	2	4	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	3	2	29
Varianzas	0.596	0.38	0.756	1.289	0.933	1	0.6	1.40	1.80	0.64	0.756	0.83	1.3156	0.73	0.89	1.05	43.18

FÓRMULA
$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$

FORMULA	RESULTADO
$\alpha$ (Alfa) =	0.70
K (número de ítems)	16
Vi (varianza de C/item)	14.94
Vt (varianza total)	43.18

RESULTADOS
<p>Para ver la confiabilidad del instrumento de investigación, se ha realizado una prueba piloto utilizando el coeficiente de alfa de Cronbach (<math>\alpha</math>), una vez obtenido los datos han sido traspasados a un cuadro, dando como <b>resultado de 0.70</b>, que según la escala del coeficiente es <b>Buena</b>. En conclusión podemos decir que el instrumento que se va a emplear en la muestra real de la investigación tiene una buena confiabilidad.</p>

**Anexo 04: Formato del consentimiento informado**



**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS**

**(Ciencias Sociales)**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula ....., investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: .....

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 6 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de los medios de comunicación de la universidad. Si desea, también podrá escribir al correo ..... para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador (o encargado de recoger información): \_\_\_\_\_

## Carta de presentación



Chimbote, 14 de junio del 2024

### **CARTA N° 0000000976- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA**

**Señor/a:**

**CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L.**

**Presente.-**

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., AYACUCHO, 2024, que involucra la recolección de información/datos en TRABAJADORES, a cargo de ROYER TENORIO ALARCON, perteneciente a la Escuela Profesional de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 71292913, durante el período de 01-04-2024 al 01-05-2024.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

Dr. Willy Valle Salvatierra  
Coordinador de Gestión de Investigación

## Declaración jurada

### DECLARACIÓN JURADA

Yo, Royer Tenorio Alarcón, identificado (a) con DNI, 71292913 con domicilio en Cuchucancha – Los Morochucos, Distrito Morochucos, Provincia cangallo Departamento Ayacucho

**DECLARO BAJO JURAMENTO,**

En mi condición de (estudiante/bachiller) Bachiller en ciencias Administrativas con código de estudiante 3111171405 de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION, Facultad de CIENCIAS E INGENIERIA de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2024-1:

1. Que los datos consignados en la tesis PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUK GLOBAL KLEE E.I.R.L., AYACUCHO, 2024 , Fueron reales.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad

  
Firma del estudiante/bachiller  
DNI N° 71292913

Ayacucho , 03 de Abril de 2024

Huella Digital

