



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE CAMPO DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA
ANDRE ANGHELOS S.A.C SUCURSAL CAJAMARCA – 2016”**

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

AUTOR:

CHÁVEZ CORREA NEISSER ENRIQUE

ASESOR:

CASTAÑEDA GONZÁLES JAIME LARAMIE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PLANIFICACIÓN

CHICLAYO – PERÚ

2016

PAGINA DE JURADO

JURADO



Mg. Urbina Cárdenas Max
Presidente



Mg. Zevallos Aquino Rocio Liliana
Secretario



Mg. Castañeda Gonzales Jaime Laramie
Vocal

DEDICATORIA

A mi mamá Elvia Rosa Correa Cerna, por su cariño y ejemplo de vida.

A mi hijo, Liam Gael por ser la razón de mi vida y quien me impulsa a lograr las metas trazadas.

Chávez Correa Neisser Enrique.

AGRADECIMIENTO

A la universidad César Vallejo por darme la oportunidad de estudiar la carrera profesional de administración, a través del Sistema Universitario Basado en Experiencias.

A la empresa constructora Andre Anghelos SAC por permitir la realización del presente trabajo de investigación.

Al profesor Jaime Laramie Castañeda Gonzales, por su orientación profesional y paciente.

A mis tíos Pedro Rafael Sánchez Vásquez y Ruly Edelmira Bazán Flores, por su apoyo constante y permanente, que ha permitido lograr terminar una carrera universitaria.

Chávez Correa Neisser Enrique.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Chávez Correa Neisser Enrique, de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo, sede Chiclayo; declaro que el trabajo académico titulado: **“EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CAMPO DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA ANDRE ANGHELOS S.A.C SUCURSAL CAJAMARCA – 2016”**

Presentado en 3 folios para obtención del título profesional de Administración de Empresas es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chiclayo, 28 de diciembre del 2017



FIRMA

ÍNDICE

PAGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPITULO I	12
1.2. Realidad Problemática	12
1.3. Trabajos previos	12
En el contexto nacional	13
1.4. Teorías relacionadas al tema	14
1.4.1. Liderazgo	14
1.5. Formulación al problema	20
1.6. Justificación del estudio	20
1.7. Justificación Teórica	20
1.8. Justificación Metodológica	21
1.9. Justificación Social	21
1.10. Hipotesis	21
1.11. Objetivos	21
CAPITULO II	23
2.3.1. Población	26
2.3.1. Muestra	27
2.5. Métodos de análisis de datos	28
2.6. Aspectos éticos	29
CAPITULO III	30
RESULTADOS	30
3.1. Presentación de tablas y figuras	30
CAPITULO IV	35
DISCUSION	35
CAPITULO V	37
CONCLUSIONES	37

CAPITULO VI.....	38
RECOMENDACIONES	38
CAPITULO VII.....	39
PROPUESTA	39
PROGRAMA N° 01	40
VIII. PRESUPUESTO	42
PROGRAMA N° 02	43
IX. RECURSOS, MEDIOS Y MATERIALES	44
IX. PRESUPUESTO.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	47
ANEXOS.....	49
Apéndice A.....	49
CUESTIONARIO.....	49
Apendice B	52
Matriz de consistencia	52
Acta de originalidad de tesis	
Reporte de Turnitin	
Autorización de publicación	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 – Estilos de liderazgo	187
Tabla 2 – Variables de investigación.....	243
Tabla 3 – Operacionalización de la variable independiente	254
Tabla 4 – Operacionalización de la variable dependiente	26
Tabla 5 – Escalas de Likert.....	28
Tabla 6 – criterios éticos de la investigación.....	29
Tabla 7 – correlaciones de las variables	29
Tabla 8 -promedio de la variable independiente	29
Tabla 9 – promedio de la variable dependiente.....	31
Tabla 10 – nivel de reconocimiento de trabajo.....	321
Tabla 11 – nivel de formación y desarrollo personal	332

RESUMEN

El objetivo principal fue determinar la relación existente que existe entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora.

Se logró una investigación de tipo descriptivo – la cual permite conocer la problemática que presenta la empresa en cuanto a la influencia que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Empresa Constructora.

La técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento cuestionario confeccionado con 31 ítems operados de acuerdo a las dimensiones de las variables liderazgo y desempeño laboral, el cual se aplicó para la obtención información. Los cuestionarios fueron fiables a través de la prueba de alfa de cronbach. El instrumento fue aplicado a la muestra la cual estuvo conformada por 20 colaboradores que laboran en la empresa objeto de estudio.

Dentro de los resultados se obtiene que, si existe influencia entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora, y que los factores que afectan el rendimiento laboral en la empresa Constructora son el nivel de reconocimiento de trabajo y el nivel de formación y desarrollo personal,

Palabras claves: liderazgo, rendimiento laboral

ABSTRACT

The present research was to determine the influence overall objective between leadership and job performance in the company Constructora.

Correlational which allows to know the issues presented by the company for influence between leadership and job performance in the Construction Company - descriptive research was conducted.

The technique used was the survey instrument made its questionnaire with 31 items operated according to the dimensions of leadership and job performance variables, which was applied for obtaining information. The questionnaires were reliable through Cronbach's alpha test. The instrument was applied to the sample which consisted of 20 employees working in the company under study.

Among the results it is obtained if there is influence between leadership and job performance in the company Constructora, and the factors that affect work performance in the Construction Company are the level of recognition of work and the level of training and personal development ,

Keywords: leadership, job performance

CAPITULO I

CAPITULO I

1.1.1. INTRODUCCIÓN

1.2. Realidad Problemática

Actualmente la sociedad empresarial vive en constantes cambios para ser cada vez más competitiva y a la vez buscar un mejor rendimiento laboral, generando que el recurso humano que conforman cada una de estas sean más eficiente en el desarrollo de sus actividades laborales, y al mismo tiempo tengan la capacidad de ser responsables de sus aprendizajes y aplicaciones.

Si bien es cierto, las empresas están conformadas por personas capaces de asumir retos; lo cual implica la intervención de gerentes, jefes y directores preparados para cumplir objetivos compartidos, generando compromiso, entusiasmo y dinámica de compañerismo, permitiéndoles ser más competitivos en el mercado de hoy.

Cuando los gerentes, jefes y directores influyen sobre sus trabajadores en el logro de objetivos y metas de la organización, es conocida como liderazgo, que es definido como la capacidad de dirigir a un grupo de personas y poder influir sobre ellas.

1.3. Trabajos previos

En el contexto internacional

Según Quintero (2012) realizó una investigación denominada El liderazgo de los directivos Bancarios según la teoría de Likert y su relación con la satisfacción laboral de los empleados basados en la teoría Herzberg en la zona metropolitana del Estado Mérida. El estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo de los directivos bancarios según la teoría de Likert y la satisfacción laboral de los empleados bancarios; la población se conformó por 50 directivos y 305 empleados, quedando con

muestra aleatoria de 35 directivos y 75 empleados. Los resultados obtenidos determinaron que el liderazgo que caracteriza a estos directivos es participativo, según la teoría de Likert.

Por otro lado Ramírez (2013) hizo su investigación titulada Representaciones conceptuales de los atributos del liderazgo y de inteligencia emocional en la significación de un líder ideal para el siglo XXI en un contexto organizacional en la ciudad de Monterrey; tuvo como objetivo fundamental identificar las relaciones que existe entre las redes semántica naturales de los conceptos teóricos de una materia entre los maestros que la imparten y sus alumnos; para ello se trabajó con una población aleatoria de 250 trabajadores, se aplicó como instrumento un cuestionario para todos los trabajadores. Se llegó a obtener la siguiente conclusión: se hallaron las relaciones de liderazgo nivel cinco con los estilos autocrático, democrático, laissez-faire, situacional, transformacional y carismático. Estas muestran que el estilo de liderazgo cinco se le relaciona con los tres conductos (voluntad profesional-humildad personal e imponer disciplina organizacional).

En el contexto nacional

Asimismo, Paredes (2013) elaboró un estudio denominado Estilos de Liderazgo de una directiva y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar en un centro educativo de nivel secundaria de Lima Norte. El trabajo tuvo como objetivo fundamental analizar la relación entre el estilo de liderazgo de la directora de una institución educativa de nivel secundaria de Lima Norte y la participación de docentes y alumnos en la gestión escolar, desde la base de las relaciones de poder que se desarrollan en la institución educativa; para ellos se trabajó con una población de 300 alumnos del nivel secundario se obtuvo una muestra de 180 alumnos, para la correlación de datos se aplicó guía de entrevista para alumnos, profesores y directores. Se obtuvo las siguientes conclusiones: que existe un estilo de liderazgo predominante autoritario, con matices de estilo administrativo, que influye negativamente en la participación de docentes y alumnos.

Por su parte Cruz (2011) realizó un estudio denominado La influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio en la ciudad de Lima Norte. El liderazgo es una técnica de gestión moderna, la cual permite influir en los colaboradores y llevarlos hacia un objetivo en común. El trabajo tuvo como objetivo fundamental determinar la influencia de los estilos de liderazgo de los directores en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio; la hipótesis general que se pretendió fue: los estilos de liderazgo de los directores influyen en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo Guzmán" Lima Norte; para ello se trabajó con una muestra piloto de 30 docentes, para la correlación de datos se aplicó cuestionario para alumnos, docentes y director. Se llegó a obtener las siguientes conclusiones: se afirma que el estilo de liderazgo del director influye significativamente en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio, porque la prueba de la hipótesis general concluyo que $P = 0,000 < 0,05$; entonces se rechazó H_0 .

1.4. Teorías relacionadas al tema

1.4.1. Liderazgo

García (2010) El término liderazgo se define como la cualidad o habilidad social que posee una persona o un grupo con capacidad, conocimientos y experiencia para dirigir a otras personas. No se debe confundir el líder con el mandar, o los estilos de liderazgo con los estilos de mando; el liderazgo se suele asociar a la capacidad de una persona o grupo para generar y canalizar capacidades y entusiasmos en un proyecto, industria o empresa.

George y Jones (2014) El liderazgo es el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre los demás, inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudarlos a alcanzar objetivos del grupo de la organización. La persona que ejerce tal influencia es un líder. Cuando los líderes son eficaces, la influencia que ejerce sobre los demás ayuda al grupo u organización alcanzar sus metas. Cuando no lo son, su influencia no solo no contribuye, sino que a menudo impide que se alcancen las

metas.

1.3.1.2. Estilos de liderazgo

Sánchez (2010) El modelo conductista del liderazgo centra su atención en lo que hacen los líderes y cómo lo hacen. Este enfoque sobre liderazgo se inició durante la segunda guerra mundial como parte de una actividad encaminada a desarrollar mejores líderes militares. Su origen tiene dos causas: a) la aparente incapacidad de la teoría de los rasgos para explicar la efectividad del liderazgo y b) el movimiento de las relaciones humanas, que, a su vez, derivó de los estudios de Hawthorne. Se pensaba que el comportamiento del líder provocaba consecuencias directas en la efectividad del grupo de trabajo. Ello permitió que los investigadores identificaran patrones de comportamiento (estilos de liderazgo) que habilitan a los líderes para influir en otros con efectividad.

Uno de los primeros estudios del comportamiento del liderazgo lo realizaron Ronald Lippitt y Ralph K. White a finales de la década de 1930, bajo la dirección de Kurt Lewin, de la universidad de Iowa. En sus estudios, los investigadores explotaron tres comportamientos o estilos de liderazgo: autocrático, democrático y laissez-faire.

Autocrático: describe a un líder que, por lo general, tiende a centralizar la autoridad, impone métodos de trabajo, toma decisiones unilaterales y limita la participación de los seguidores. El líder autocrático es aquel que impone sus órdenes a través de una comunicación vertical.

Democrático: describe a un líder que tiende a involucrar a los seguidores en la toma de decisiones, delega autoridad, alienta la participación en la elección de métodos y formulación de objetivos de trabajo y emplea la retroalimentación con una oportunidad para guiar a los seguidores. El líder democrático promueve la comunicación horizontal, a través del empowerment.

Laissez-Faire: generalmente otorga al grupo libertad para tomar sus decisiones y completar el trabajo de la manera que mejor le parezca. Los comportamientos de un líder laissez-faire podrían exhibir comprender el proporcionar los materiales necesarios o contestar preguntas, por lo que básicamente este líder no proporciona ningún liderazgo. Este tipo de liderazgo, se suele conocer como el dejar hacer dejar pasar, el mundo se regula solo.

En esencia, el líder autocrático prácticamente toma todas las decisiones por sí mismo. El líder demócrata trabaja con el grupo para ayudar a que sus miembros alcancen su propia decisión. El líder laissez-faire deja al grupo solo para que haga lo que considere conveniente, por lo que más que un estilo de liderazgo, significa ausencia de liderazgo (Wren, 2005).

Los resultados de la investigación indican que el liderazgo democrático en relación con el autocrático puede contribuir a la cantidad y calidad del trabajo, al igual que a mayores niveles de satisfacción de los miembros del grupo. En general, los grupos prefieren a un líder democrático. Los miembros de los grupos dirigidos por líderes autocráticos tienden a ser extremadamente sumisos o extremadamente agresivos cuando interactúan entre ellos. También son los que tienen una mayor predisposición de abandonar la organización. Los grupos dirigidos por líderes autocráticos, en la mejor de sus expresiones, son muy productivos, aunque solo cuando se supervisa muy de cerca a sus miembros. Cuando se los deja solos, estos grupos tienden a dejar de trabajar. El estilo autocrático perjudica la iniciativa y alimenta la hostilidad y la agresividad, mientras que el laissez – faire genera confusión. El estilo democrático no solo fue el preferido, sino el que producía el clima laboral más positivo en el grupo, aunque solo mediante una débil correlación entre el estilo del líder y el comportamiento de los seguidores (Lewin et al., 1939). Posteriormente, se descubrió que el liderazgo democrático no es siempre el mejor enfoque para todos los seguidores. Por ejemplo, la investigación

sobre diferentes interculturales sugiere que los trabajadores rusos rinden poco bajo un liderazgo democrático (Welsh et al., 1993).

Tannenbaum y Schmidt (1958) se cuentan entre los primeros teóricos que desarrollan los factores básicos que presuntamente influyen en el estilo de liderazgo.

Aunque en lo personal eran partidarios del estilo concentrando en los trabajadores, sugerían que el gerente considere tres corrientes de fuerzas antes de elegir el estilo de liderazgo: las fuerzas del gerente, las fuerzas del empleado y las fuerzas de la situación.

No cabe duda que la primera influencia en el estilo del liderazgo del gerente son sus antecedentes, conocimientos y valores y experiencia (fuerza del gerente). El líder debe poseer conocimientos teóricos y prácticos los cuales debe aplicarlos dentro de la organización. Por ejemplo, el gerente que piensa que las necesidades de la organización deben ir delante de las necesidades de la persona, con toda probabilidad adoptará un rol de firme control sobre las actividades de los empleados.

No obstante, las fuerzas de los empleados también deben considerarse antes de que los gerentes elijan un estilo de liderazgo. Un gerente puede impulsar una mayor participación cuando los empleados demandan autonomía en el puesto, quieren participar en la toma de decisiones, se identifican con los objetivos de la organización, tienen conocimientos suficientes para abordar el problema y cuentan con experiencia en la gestión participativa. Cuando no existen estas condiciones, los gerentes, en un principio, tendrían que adoptar un estilo más autoritario (Tannenbaum y Schmidt, 1958).

Por último, el estilo de liderazgo debe considerar las fuerzas de la situación, por ejemplo, el estilo preferido por la organización, el tamaño y la cohesión del grupo de trabajo, las presiones de tiempo e, incluso, los factores del entorno.

En general, los gerentes deben orientarse hacia estilos más centrados en los seguidores, debido a la influencia positiva que tal comportamiento puede ejercer sobre la motivación de los empleados, calidad e las decisiones, trabajo en equipo, clima organizativo y desarrollo de los empleados.

Tabla 1 – Estilos de liderazgo

Estilos de liderazgo

Estilo autocrático	Estilo democrático	Estilo laissez-faire (liberal)
El líder define todas las políticas y normas por las que se rigen las actividades del grupo.	Todas las políticas se analizan en grupo y son comentadas y secundadas por el líder.	Libertad total para las decisiones en grupo o individuales, con una participación mínima del líder.
El líder define qué es lo que cada miembro del grupo debe hacer (distribución de tareas) y los pasos de cada actividad.	La actividad general y las etapas para su consecución se definen en discusión de grupo. El líder sugiere dos o más procedimientos alternativos entre los que se puede elegir.	El líder claro que suministrará la información cuando esta se solicite y no participa de otra manera en el análisis del trabajo.
Por lo general, el líder determina la tarea específica y el compañero de trabajo de cada uno de los miembros.	Los miembros tienen la libertad de trabajar con quienes quieran y la división de actividades queda en manos del grupo.	Total falta de participación del líder.
El líder tiende a elogiar o criticar a nivel personal el trabajo de cada uno de los miembros; no tiene una participación de grupo activa.	El líder es objetivo o enfocado en los hechos respecto de los elogios o críticas y trata de ser un miembro regular del grupo en espíritu, sin hacer gran parte del trabajo.	Comentarios espontáneos poco frecuentes sobre las actividades de los miembros si estos no se piden y ningún intento por evaluar o regular el curso de los acontecimientos.
Mantiene en secreto sus criterios para valorar, premiar y castigar. Críticas y elogios están vinculadas a las personas más que a cómo realizan sus tareas.	Los criterios para valorar, premiar y castigar son públicos y objetivos.	No hace intentos por valorar ni positiva ni negativamente el comportamiento de los miembros del grupo.

Fuente: Adaptado de French et al., (1985) citado por Sánchez (2010)

1.4.2. Desempeño Laboral

Para Chiavenato, (2011) “Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos.” p. 204

Según describe Goldman, (2014), el desempeño laboral es la actitud que tiene el colaborador frente a su trabajo, en donde se ve reflejado mediante el esfuerzo los logros alcanzados.

Según estas definiciones, se puede afirmar que el desempeño laboral es el comportamiento del empleado encaminado a lograr el objetivo propuesto, también nos dicen que es la actitud que tiene el colaborador frente a su trabajo, en donde el resultado refleja el nivel de desempeño que el empleado ha obtenido.

Chiavenato, (2011), indicó que las dimensiones del desempeño laboral son:

1.3.2.1. Dimensiones del Desempeño Laboral

Equipo de Trabajo

Según describe Chiavenato, (2011), está compuesto por un número de colaboradores que realizan sus actividades en equipo con responsabilidad para alcanzar las metas y objetivos de la organización.

Adecuación /Ambiente de trabajo

Según describe Chiavenato, (2011), sentirse cómodo en el lugar de trabajo, lo cual le da posibilidades al colaborador de desempeñar su trabajo eficaz y eficientemente. El ambiente laboral debe contribuir para que los colaboradores realicen sus actividades de forma correcta. Por lo cual deberá tener los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo, motivado e interesado por las características del mismo.

Reconocimiento del Trabajo

Según describe Chiavenato, (2011), el trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes, los colaboradores suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce.

Formación y Desarrollo Profesional

Según describe Chiavenato, (2011), es el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, mediante capacitaciones para favorecer el rendimiento laboral, y comunicación en su relación interpersonal.

1.5. Formulación al problema

¿Cuál es la influencia que existe entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora Constructora Andre Anghelos S.A.C sucursal Cajamarca – 2016?

1.6. Justificación del estudio

Según Ñaupas & Mejía (2011). La investigación se puede agrupar en teóricas, metodológicas y sociales.

1.7. Justificación Teórica

La justificación teórica se da cuando se señala la importancia que tiene la investigación de un problema en el desarrollo de una teoría científica. Es por ello que ésta investigación se justifica porque nos permite estudiar a través de conceptos y teorías científicas la influencia que existe entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa objeto de estudio. Ello implica indicar que el estudio va permitir, realizar una innovación científica para lo cual es necesario hacer un balance o estado de la cuestión del problema que se investiga, va servir para refutar resultados de otras investigaciones o ampliar un modelo teórico. (Ñaupas & Mejía, 2011. p.126).

1.8. Justificación Metodológica

La justificación metodológica se da cuando se indica que el uso de determinadas técnicas e instrumentos de investigación puede servir para otras investigaciones similares. Puede tratarse de técnicas o instrumentos novedosos como cuestionarios, test, pruebas de hipótesis, modelos de diagramas, de muestreo, etc. que crea el investigador que pueden utilizarse en investigaciones similares (Ñaupas & Mejía, 2011. p.126).

El presente trabajo, utilizó el método científico y un tipo de investigación descriptiva correlacional la cual nos permite encontrar la relación que existe entre ambas variables.

1.9. Justificación Social

Según Ñaupas & Mejía (2011) “La justificación social se da cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social.” p. 126. La presente tesis sirve como un instrumento de gestión el cual va a permite conocer que factores del liderazgo influyen de manera positiva en el rendimiento laboral de la empresa objeto de estudio

1.10. Hipotesis

H₀: No existe influencia entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora Andre Anghelos S.A.C sucursal Cajamarca – 2016”.

H₁: Si existe influencia entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora Andre Anghelos S.A.C sucursal Cajamarca – 2016”.

1.11. Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia que existe entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora Andre Anghelos S.A.C sucursal Cajamarca – 2016”.

Objetivos específicos

Identificar los factores que afectan el rendimiento laboral en la empresa Constructora Andre Anghelos S.A.C sucursal Cajamarca – 2016”.

Diagnosticar el nivel de liderazgo en la empresa Constructora Andre Anghelos S.A.C sucursal Cajamarca – 2016”.

Diagnosticar el nivel de rendimiento laboral en la empresa Constructora Andre Anghelos S.A.C sucursal Cajamarca – 2016”.

Describir la influencia entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la Constructora Andre Anghelos S.A.C sucursal Cajamarca – 2016”.

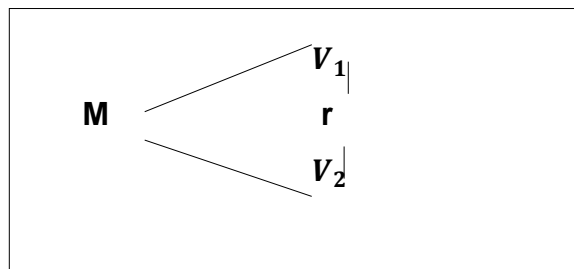
CAPITULO II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El tipo de investigación es descriptivo porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población; y es correlacional porque tienen como finalidad describir la relación entre dos o más variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto. Finalmente, cuantitativa porque utilizaremos la parte estadística para toda la investigación. (Sampieri, 2010).

La investigación es de diseño no experimental por que el estudio se realizara sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos; y a la vez transaccional porque recopilaremos datos en un momento único Sampieri (2010).



Dónde:

M = Muestra

V1 = Variable 1

V2 = Variable 2

r = Relación de las variables de estudio

2.2. Variables

Tabla 2 – Variables de investigación

Variables de investigación

VARIABLE		DEFINICION
Independiente	Liderazgo	George y Jones (2014) El liderazgo es el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre los demás, inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudarlos a alcanzar objetivos del grupo de la organización. La persona que ejerce tal influencia es un líder. Cuando los líderes son eficaces, la influencia que ejerce sobre los demás ayuda al grupo u organización alcanzar sus metas. Cuando no lo son, su influencia no solo no contribuye, sino que a menudo impide que se alcancen las metas.)
Dependiente	Desempeño laboral	Según describe Goldman, (2014), el desempeño laboral es la actitud que tiene el colaborador frente a su trabajo, en donde se ve reflejado mediante el esfuerzo los logros alcanzados.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3 – Operacionalización de la variable independiente

Operacionalización de la variable independiente

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Técnica - Instrumento
Liderazgo	Autoritario	Decisiones centralizadas	Las decisiones solo son tomadas por el jefe de la institución.	Encuesta /Cuestionario
		Comunicación ascendente	En la comunicación prevalecen las órdenes descendentes, en lugar de una orientación.	
		Relaciones interpersonales escasas	Considera usted que la interacción con su jefe es escasa.	
		Sanciones	El establecimiento de sanciones en el reglamento interno es una medida de presión para que el empleado cumpla sus funciones.	
		Recompensas e incentivos esporádicos	Su jefe le recompensa e incentiva de manera esporádica.	
		Decisiones consultadas	Las decisiones son consultadas a los niveles jerárquicos inferiores.	
	Democrático	Sistemas internos de comunicación.	Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos.	
		Confianza en los empleados	El nivel de confianza entre jefes y empleados favorece el clima organizacional.	
		Recompensas materiales y simbólicas	Su jefe utiliza recompensas materiales y simbólicas como fuente de motivación.	
		Sanciones eventuales	Su jefe aplica sanciones disciplinarias de manera eventual para su desempeño eficiente.	
	Liberal	Grupos espontáneos	Su jefe forma grupos espontáneos para establecer relaciones interpersonales efectivas.	
		Comunicación en todos los sentidos	La comunicación entre jefe y subordinado y viceversa, se da de manera asertiva.	
		Decisiones delegadas	Su jefe delega la toma de decisiones.	
		Trabajo en equipo	Su jefe fomenta el trabajo en equipo para el desarrollo de sus actividades.	
		Énfasis en las recompensas	Considera usted que su jefe hace énfasis en las recompensas.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4 – Operacionalización de la variable dependiente

Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica / Instrumento
Desempeño laboral	Equipo de trabajo	Nivel de trabajo en equipo	¿Realiza sus actividades por el simple placer de hacerlo sin que nadie de manera obvia le de alguna recompensa?	Encuesta / Cuestionario
			¿Considera usted que su esfuerzo laboral está bien recompensado?	
	Adecuación del ambiente de trabajo	Nivel de adecuación del ambiente de trabajo	¿Se siente cómodo para realizar adecuadamente su trabajo?	
			¿Recibe orientación por parte de la institución para alcanzar su objetivo propuesto?	
	Reconocimiento de trabajo	Eficacia y eficiencia del trabajador	¿Siente usted que con su trabajo está orientado a los objetivos de la organización?	
			¿Considera satisfactorio el trabajo de usted y de sus compañeros?	
	Formación y desarrollo profesional	Grado de reconocimiento	¿Existe una política de programas de incentivos para los colaboradores en función al logro obtenido?	
			¿Se siente usted identificado en la organización?	
	Formación y desarrollo profesional	Relación interpersonal de los colaboradores	¿En la organización se trabaja en equipo para realizar las actividades?	
			¿Se siente conforme en el ambiente donde trabaja?	
Formación y desarrollo profesional	Capacitaciones	¿Puede realizar su trabajo de forma segura?		
		¿Considera que cuenta con los conocimientos, habilidades para desempeñar su trabajo eficaz y eficientemente?		
Formación y desarrollo profesional	Rendimiento laboral de los colaboradores	¿Los jefes reconocen el trabajo que realizan los colaboradores?		
		¿Existe una buena comunicación entre jefe y colaborador?		
			¿Considera usted que la organización se preocupa por capacitar a sus colaboradores?	
			¿Considera usted que está suficientemente motivado para obtener un rendimiento laboral favorable?	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (1997), define a la población como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”

(p.114). Para la presente investigación se tuvo como población al total de colaboradores de la empresa, los cuales son 25.

2.3.1. Muestra

Ñaupas, Novoa, Mejía Y Villagómez (2011) señalan que la muestra es el subconjunto, o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo. Sampieri (2010) el muestreo no probabilístico por conveniencia de acuerdo al autor es cuando la elección de los elementos, no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con el investigador o del que hace la muestra. Debido a que la población no es significativa, se considera la muestra como el total de trabajadores que son 25.

2.3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta

Para el presente trabajo de investigación se hizo uso de la encuesta, la cual nos permitió identificar el conjunto de preguntas a realizar a los sujetos de estudio que fueron seleccionados en la muestra representativa de la población, además que nos permitió conocer las opiniones y el comportamiento de cada trabajador en su área correspondiente.

Cuestionario

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario: según Sampieri (2010) consiste en un conjunto de preguntas respecto de uno o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. El instrumento que utilizaremos para la recopilación de datos será el cuestionario, tipo escala Likert para ser aplicado a la muestra estudiada de ambas variables.

Se contó con una relación de 20 Ítems para determinar el tipo de liderazgo de cada Director de las diferentes escuelas y para medir los niveles de productividad contaremos con una relación de 15 Ítems, las cuales se aplicó a

todos los integrantes de la muestra que se estudió con el fin de obtener la información que se requería para la investigación.

El cuestionario tuvo una escala genérica de 1-5 y estuvo estructurada como se muestra a continuación:

Tabla 5 – Escalas de Likert

Escalas de Likert

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

Fuente: Elaboración propia

2.5. Métodos de análisis de datos

Método inductivo: Para Muñoz (2011) “Inducción es el proceso de razonamiento que analiza una parte de un todo y va desde lo particular a lo general, o de lo individual a lo universal.” p. 215.

Método inductivo, este método permitió obtener conclusiones generales a partir de las premisas particulares; es decir, se tiene que partir de un problema el cual permitió llegar a las conclusiones de la presente investigación.

Se describe cómo se organizó estadísticamente la información obtenida, las técnicas de análisis estadístico utilizadas para procesar los datos (software spss) que permitieron obtener los resultados, y cómo se analizó para llegar a las conclusiones.

En el procesamiento de datos debe mencionarse las herramientas estadísticas utilizadas. Como lo menciona Hernández (2010) debe decidir qué tipo de análisis de los datos se llevó a cabo: cuantitativo, cualitativo o mixto.

En caso de que el análisis sea cuantitativo, seleccionar las pruebas estadísticas apropiadas para analizar los datos, dependiendo de las hipótesis formuladas y de los niveles de medición de las variables. En caso de que el análisis elegido sea cualitativo, pre diseñar o coreografiar el esquema de análisis de los datos. En el caso de que hayamos obtenido datos cuantitativos y cualitativos a cada tipo de datos le aplicamos el análisis correspondiente.

2.6. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomaron en cuenta para la investigación son los determinados por Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) que a continuación se detallan:

Tabla 6 – criterios éticos de la investigación

Criterios éticos de la investigación

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los participantes estuvieron de acuerdo con ser informantes y reconocieron sus derechos y responsabilidades.
Confidencialidad	Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.
Observación participante	Los investigadores actuaron con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivaron de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.

Fuente: Elaborado en base a: Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3). 263-274. Disponible <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pdf>

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1. Presentación de tablas y figuras

Tabla 7 – correlaciones de las variables

Correlaciones de las variables

Correlaciones			Liderazgo	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,896**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Fuente: SPSS

Según Martínez (2012) señala que si la relación está entre 0.75 y se aproxima a 1, será una correlación positiva considerable entre las dos variables de estudio, esto nos quiere decir que se asocian respectivamente. De acuerdo a los datos obtenidos de las variables estudiadas y contrastados con las teorías correspondientes de cada dimensión, se ha conseguido que si existe influencia entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora., por tanto, se acepta la hipótesis de trabajo (H1) y rechazamos la hipótesis nula (Ho).

Tabla 8 -promedio de la variable independiente

Promedio de la variable independiente

ITEM	TA	A	I	D	TD	TOTAL
Promedio de la variable independiente	45%	27%	0%	0%	28%	100%

Fuente: elaboración propia

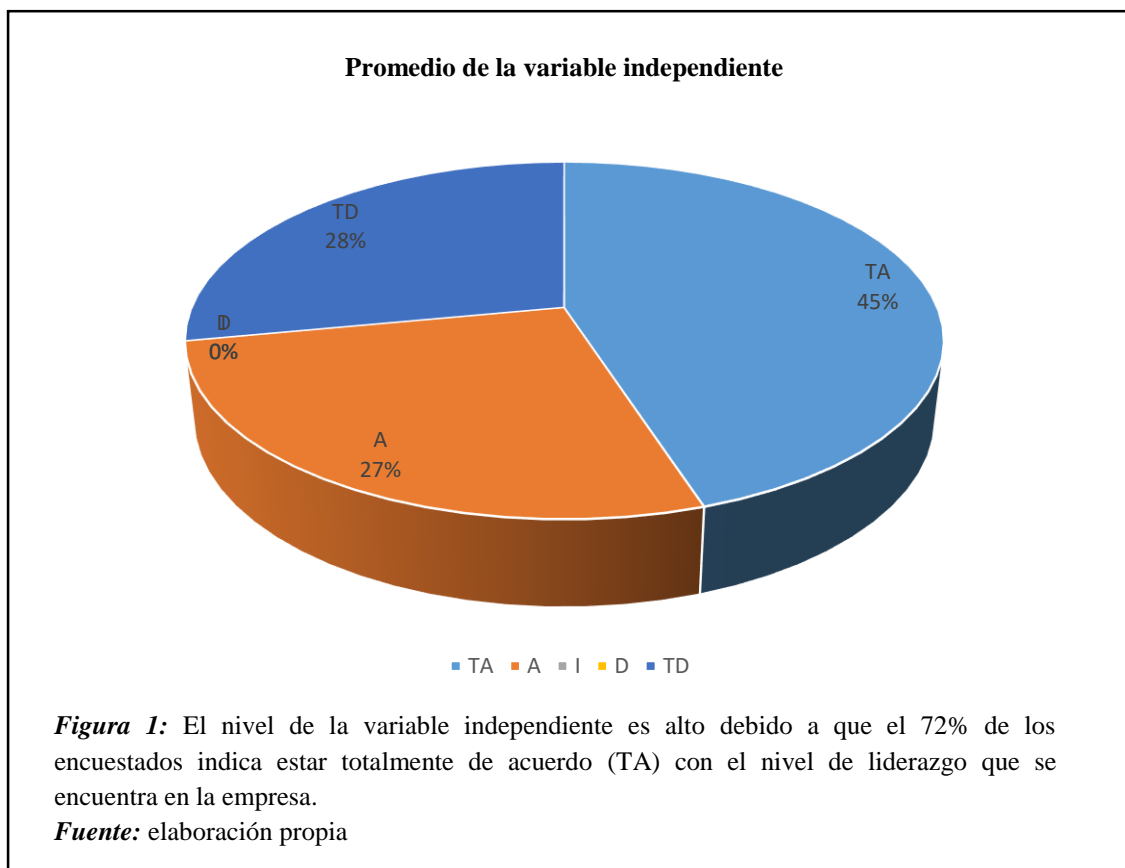


Tabla 9 – promedio de la variable dependiente

Promedio de la variable dependiente

ITEM	TA	A	I	D	TD	TOTAL
Promedio de la variable dependiente	33%	12%	0%	0%	55%	100%

Fuente: elaboración propia

Promedio de la variable dependiente

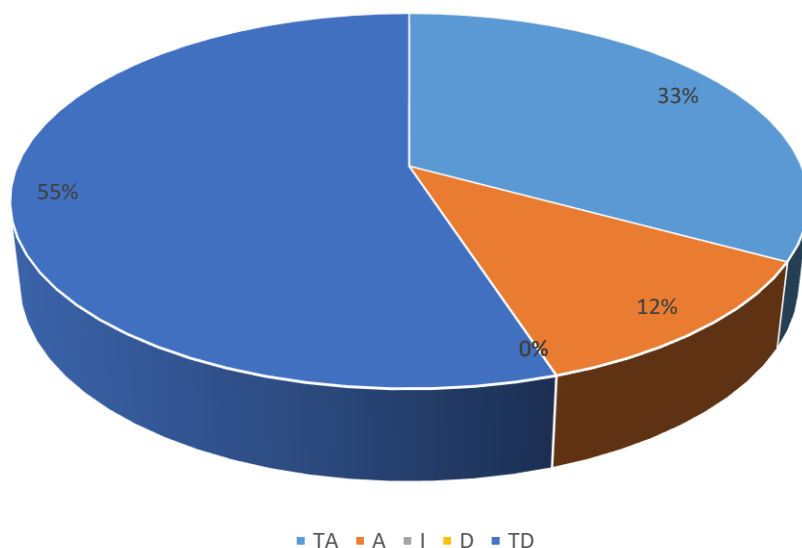


Figura 2: El nivel de la variable dependiente es bajo debido a que el 55% de los encuestados indica estar totalmente en desacuerdo (TD) con el nivel de rendimiento laboral en la empresa.
Fuente: elaboración propia

Tabla 10 – nivel de reconocimiento de trabajo

Nivel de reconocimiento de trabajo

ITEM	TA	A	I	D	TD	TOTAL
¿Existe una política de programas de incentivos para los colaboradores en función al logro obtenido?	3	2	0	0	20	25
	12%	8%	0%	0%	80%	100%

Fuente: elaboración propia

Nivel de reconocimiento de trabajo

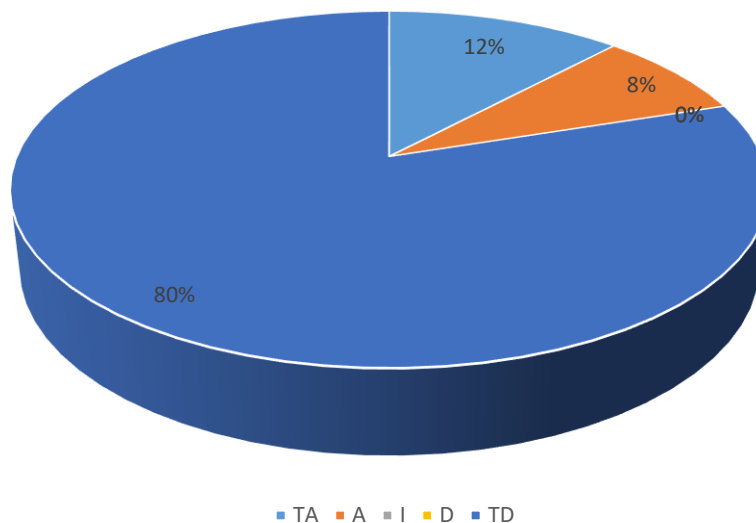


Figura 3: Del total de encuestados el 80% de los colaboradores indica estar totalmente en desacuerdo (TD) en que existe una política de programas de incentivos para los colaboradores en función al logro obtenido, mientras que un 12% de los colaboradores indica estar totalmente de acuerdo (TA) en que Existe una política de programas de incentivos para los colaboradores en función al logro obtenido

Fuente: elaboración propia

Tabla 11 – nivel de formación y desarrollo personal

Nivel de formación y desarrollo personal

ITEM	TA	A	I	D	TD	TOTAL
¿Los jefes reconocen el trabajo que realizan los colaboradores?	2	0	0	0	23	25
	8%	0%	0%	0%	92%	100%

Fuente: elaboración propia

Nivel de formación y desarrollo personal

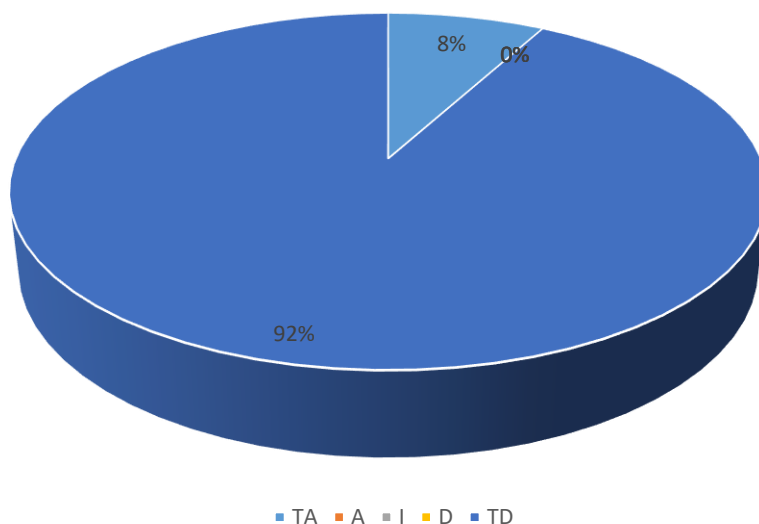


Figura 4: Del total de encuestados el 92% de los colaboradores indica estar totalmente en desacuerdo (TD) en que los jefes reconocen el trabajo que realizan los colaboradores, mientras que el 8% de los colaboradores indica estar totalmente de acuerdo (TA) en que los jefes reconocen el trabajo que realizan los colaboradores

Fuente: elaboración propia

CAPITULO IV

DISCUSION

Si existe influencia entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora. Según Martínez (2012) señala que si la relación está entre 0.75 y se aproxima a 1, será una correlación positiva considerable entre las dos variables de estudio, esto nos quiere decir que se asocian respectivamente. De acuerdo a los datos obtenidos de las variables estudiadas (ver Tabla 6) y contrastados con las teorías correspondientes de cada dimensión, se ha conseguido que si existe influencia entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora., por tanto, se acepta la hipótesis de trabajo (H1) y rechazamos la hipótesis nula (Ho).

En cuanto al nivel de liderazgo en la empresa Constructora. El nivel de la variable independiente Liderazgo es alto debido a que el 72% (ver Tabla 7) de los encuestados indica estar totalmente de acuerdo (TA) con el nivel de liderazgo que se encuentra en la empresa. George y Jones (2014) El liderazgo es el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre los demás, inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudarlos a alcanzar objetivos del grupo de la organización. La persona que ejerce tal influencia es un líder. Cuando los líderes son eficaces, la influencia que ejerce sobre los demás ayuda al grupo u organización alcanzar sus metas. Cuando no lo son, su influencia no solo no contribuye, sino que a menudo impide que se alcancen las metas.

Sobre el nivel rendimiento laboral. El nivel de la variable dependiente desempeño laboral es bajo debido a que el 55% (ver Tabla 8) de los encuestados indica estar totalmente en desacuerdo (TD) con el nivel de rendimiento laboral en la empresa. Para Chiavenato, (2011) "Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos." p. 204

Según describe Goldman, (2014), el desempeño laboral es la actitud que tiene el colaborador frente a su trabajo, en donde se ve reflejado mediante el esfuerzo los logros alcanzados.

Los factores que afectan el rendimiento laboral en la empresa Constructora son el nivel de reconocimiento de trabajo el 80% (ver Tabla 9) de los colaboradores indica estar totalmente en desacuerdo (TD) en que existe una política de programas de incentivos para los colaboradores en función al logro obtenido. Según describe Chiavenato, (2011), el trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes, los colaboradores suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce.

Otro factor que afecta el rendimiento laboral en la empresa es nivel de formación y desarrollo personal, el 92% de los colaboradores indica estar totalmente en desacuerdo (TD) en que los jefes reconocen el trabajo que realizan los colaboradores (ver Tabla 10). Según describe Chiavenato, (2011), es el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, mediante capacitaciones para favorecer el rendimiento laboral, y comunicación en su relación interpersonal.

El liderazgo de los dirigentes de la empresa influye en el desempeño laboral de los colaboradores porque principalmente siguen un estilo de liderazgo Laissez-Faire: generalmente otorga al grupo libertad para tomar sus decisiones y completar el trabajo de la manera que mejor le parezca. Los comportamientos de un líder laissez-faire podrían exhibir comprender el proporcionar los materiales necesarios o contestar preguntas, por lo que básicamente este líder no proporciona ningún liderazgo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Si existe influencia entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora. Según Martínez (2012) señala que si la relación está entre 0.75 y se aproxima a 1, será una correlación positiva considerable entre las dos variables de estudio, esto nos quiere decir que se asocian respectivamente.

En cuanto al nivel de liderazgo en la empresa Constructora. El nivel de la variable independiente Liderazgo es alto debido a que el 72% (ver Tabla 7) de los encuestados indica estar totalmente de acuerdo (TA) con el nivel de liderazgo que se encuentra en la empresa.

Sobre el nivel rendimiento laboral. El nivel de la variable dependiente desempeño laboral es bajo debido a que el 55% (ver Tabla 8) de los encuestados indica estar totalmente en desacuerdo (TD) con el nivel de rendimiento laboral en la empresa.

Los factores que afectan el rendimiento laboral en la empresa Constructora son el nivel de reconocimiento de trabajo el 80% (ver Tabla 9) de los colaboradores indica estar totalmente en desacuerdo (TD) en que existe una política de programas de incentivos para los colaboradores en función al logro obtenido. Otro factor que afecta el rendimiento laboral en la empresa es nivel de formación y desarrollo personal, el 92% de los colaboradores indica estar totalmente en desacuerdo (TD) en que los jefes reconocen el trabajo que realizan los colaboradores (ver Tabla 10).

La influencia del liderazgo en el rendimiento laboral es positiva puesto que influye en un 80% según el coeficiente de correlación.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

Aplicar la propuesta de estrategias de liderazgo puesto que mejorar el rendimiento laboral en la empresa.

Mantener el nivel de liderazgo alto, inspirando, motivando a alcanzar los objetivos en la empresa Constructora, con el fin de mejorar el rendimiento laboral, puesto que existe influencia de una variable en la otra.

Mejorar el nivel de rendimiento laboral a través de una política de reconocimiento de trabajo, así como también en la realización de capacitaciones continuas al personal, cambiar la actitud del colaborador frente a su trabajo.

Reconocer el trabajo de los colaboradores a través de una política de programas de incentivos, fomentar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores y mejorar la comunicación interpersonal.

Mantener las estrategias de liderazgo (motivación, desarrollo personal, capacitación) en la empresa constructora puesto que mejora el desempeño laboral.

CAPITULO VII

PROPUESTA

La presente propuesta de estrategias de liderazgo para mejorar el rendimiento laboral en la Empresa Constructora consiste en un programa de capacitación para mejorar las competencias de liderazgo de los colaboradores, así como también establecer un programa o políticas de incentivos a base de reconocimientos laborales con el fin de mejorar el desempeño laboral.

La propuesta se presenta a través de un conjunto de actividades de capacitación y programas de reconocimiento laboral, las cuales se encuentran costeadas y plasmadas en un presupuesto.

La propuesta sirve como un marco metodológico útil para los dirigentes de la empresa para incrementar el nivel de liderazgo y rendimiento laboral de los colaboradores.

1.11.1. 7.1. Título.

Elaboración de estrategias de liderazgo para mejorar el rendimiento laboral en la empresa Constructora.

1.11.2. 7.2. Objetivos

- Capacitar al personal en temas de liderazgo
- Desarrollar políticas de reconocimiento de trabajo

PROGRAMA N° 01

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. **Empresa** : Constructora Andre Anghelos S.A.C sucursal Cajamarca – 2016”.

1.2. **Área** : Recursos Humanos

1.3. **Autor** :

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

2.1. **Actividad** : Capacitación sobre aspectos de liderazgo

2.2. **Objetivos** : Chávez Correa Neisser Enrique

Brindar conocimientos básicos sobre el tema de liderazgo a los colaboradores de la empresa Constructora Andre Anghelos S.A.C sucursal Cajamarca – 2016”.

Proponer estrategias y tips para mejorar el liderazgo de los colaboradores de la empresa Constructora Andre Anghelos S.A.C sucursal Cajamarca – 2016”.

III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

El programa de capacitación estará conformado por dos días:

Primer Día:

- 8:00 am: Recepción de colaboradores
- 8:10 am: Historia y crecimiento de la empresa
- 8:30 am: Se le da a conocer los nombres.
- 9:30 am: Capacitación
 - Concepto de Liderazgo
 - Tipos de Liderazgo
- 12:30 am: Almuerzo con el capacitador y con su Jefe Inmediato
- 2:30 pm: Capacitación
 - Modelos de liderazgo

Dinámica

- 4:00pm: Break
- 4:30pm: Capacitar sobre el proceso de Gestión de calidad.
- 6:00pm: Termina de la Capacitación

Segundo Día:

- 9:30 am: Recepción de colaboradores
- 10:30 am: Capacitación

Dinámicas de liderazgos

Taller de liderazgo

- 12:30pm: Almuerzo con su jefe inmediato y sus compañeros de trabajo.

IV. RECURSOS, MEDIOS Y MATERIALES

- Materiales de oficina
- Proyector Multimedia
- Reglamentos y manuales
- Programa Power Point
- Cámara fotográfica

VIII. PRESUPUESTO

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE TEMAS DE LIDERAZGO				
OBJETIVO				
Brindar conocimientos básicos sobre el tema de liderazgo a los colaboradores de la empresa constructora				
Proponer estrategias y tips para mejorar el liderazgo de los colaboradores de la empresa constructora				
JUSTIFICACIÓN				
Nuestro programa será importante porque ayudará a los colaboradores a mejorar sus competencias de liderazgo				
PLAZO DE EJECUCION				
2 Días Hábiles				
RESPONSABLE Chávez Correa Neisser Enrique				
CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN				
ACTIVIDADES	Factores de Costo	1ER DIA	2DO DIA	TOTAL
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	Capacitador	S/.450	S/. 450	900.00
	Almuerzo	S/. 20	S/. 20	40.00
	Manuales	S/. 30	S/. 30	60.00
	Break	S/. 10	S/. 10	20.00
	Materiales de Oficina	S/. 0	S/.30	30.00
	Computadoras	S/. 2000		2,000.00
	Ambiente	S/. 300		300.00
	Proyector Multimedia	S/. 150		150.00
	Escritorios	S/. 200		200.00
	Total			
PRESUPUESTO		Costo		
Presupuesto:		s/ 3.855.00		

PROGRAMA N° 02

I. DATOS INFORMATIVOS

1.4. **Empresa** : Constructora Andre Anghelos S.A.C sucursal Cajamarca – 2016”.

1.5. **Área** : Recursos Humanos

1.6. **Autoras** : Chavez Correa Neisser Enrique

II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

2.3. **Actividad** :
Desarrollar políticas de reconocimiento laboral.

2.4. **Objetivos** :

Reconocer los equipos de trabajo el éxito obtenido en el desempeño laboral, el mismo que sea motivado en continuidad

III. PROCESOS DE LA ACTIVIDAD

- Realizar reuniones quincenales en las cuales se trate de los logros y dificultades del área.
- Mantener una comunicación efectiva y horizontal entre jefe-colaborador de manera abierta a fin de establecer objetivos claros, concretos y factibles.
- Establecimiento de metas individuales, por equipo o individual que podrán ser propuestas por el mismo equipo de trabajo de manera democrática.
- Las metas deberán establecerse con tiempos límites, para que el reconocimiento o dificultad tengan parámetros de medición.
- Establecer objetivos medibles y darles seguimiento en las reuniones quincenales.

Reconocimiento Emocional	
Por cumpleaños	Tarjeta de felicitación y un día libre con goce de haber.
Por tiempo laboral	Reconocimiento delante de las autoridades brindándole una diploma de honor y 2 días Libre con goce de haber.
Por desempeño	Resolución firmada por las autoridades de la Y 3 días libres de vacaciones con goce de haber.
Por actitud	Diploma firmada por el Director de Recursos Humanos y el Gerente General.
Por desarrollo profesional	Felicitaciones vía correo Institucional a todos los colaboradores
Reconocimiento remunerativo	Remuneraciones razonables de acuerdo al puesto de trabajo.

IX. RECURSOS, MEDIOS Y MATERIALES

- Materiales de oficina
- Proyector Multimedia
- Programa Power Point
- Cámara fotográfica
- Cartulinas
- Tarjetas

IX. PRESUPUESTO

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO DE LOGROS		
OBJETIVO		
Reconocer los equipos de trabajo el éxito obtenido en el desempeño laboral, el mismo que sea motivado en continuidad		
JUSTIFICACIÓN		
Nuestro programa será importante porque nos permita premiar, reconocer, atraer y retener el talento de la empresa		
RESPONSABLE		
Chávez Correa Neisser Enrique		
CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN		
ACTIVIDADES	Factores de Costo	Costo por persona
PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO	Reconocimiento de onomástico	
	Celebración de Cumpleaños	30.00
	Tarjeta de cumpleaños	2.00
	Diploma	3.00
	Día libre	30.00
	Reconocimiento por Tiempo Laboral	
	Diploma	3.00
	Dos días libres	60.00
	Reconocimiento por Desempeño	
	Resolución	50.00
	Tres días libres	90.00
	Reconocimiento por actitud	
	Diploma	3.00
	Reconocimiento por desarrollo profesional	
	Felicitaciones Vías correo	5.00
	Paneles con la imagen del colaborador	6.00
Reconocimiento Remunerativo	750.00	
	1,032.00	

Presupuesto:	s/ 1.032.00

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Chiavenato, I., (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9ª Edición). México: MC Graw Hill.
- Cruz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "santo domingo" de lima norte*. Lima.
- García, R. (2010). *La Productividad y el Riesgo Psicosocial o derivado de la Organización de Trabajo*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=Ep4IJIBM8wC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- George, J., & Jones, G. (2014). *Administración Contemporánea*. México: MC GRAW HILL.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación científica*. (5ª edición). México: Mc Graw-Hill
- Lewin, K., Lippitt, R. and White, R. (1939) 'Patterns of aggressive behaviour in experimentally created "social climates"', *Journal of Social Psychology* 10: 271-99.
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. (2ª edición). México: PEARSON
- Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. *Aquichan*, 12(3). 263-274. Recuperado de: <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pdf>
- Ñaupas, H. & Mejía, E. (2011). *Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis*. (2ª Edición). Lima: Centro de Producción Editorial.
- Paredes, B. (2013). *Estilos de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*. Lima.
- Quintero, M. (2012). *El liderazgo de los directivos bancarios según la teoría de likert y su relación con la satisfacción laboral de los empleados basado en la teoría de herzberg*, *Zona Metropolitana del Estado Mérida*, 2012. Estado de mérida.
- Ramírez, J. (2013). *Representaciones conceptuales de los atributos del liderazgo y de inteligencia emocional en la significación de un líder ideal para el siglo XXI en un contexto organizacional*. México.

- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la investigación* (10° edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Sánchez, E.(2010). *Administración de empresas. Un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.
- Tannenbaum, R. & Schmidt, W. (1958) "How to choose a leadership pattern" Harvard Business Review 36(2), pp.95-101
- Tamayo, M. (1997). *El proceso de la Investigación Científica* (4ta edición). México. Limusa Noriega Editores.

ANEXOS

Apéndice A

CUESTIONARIO

Buenas horas,

Por favor lea detenidamente las siguientes preguntas y responder de acuerdo a su parecer

TA = Totalmente de acuerdo

A = De acuerdo

I = Indiferente

D = En desacuerdo

TD = Totalmente en desacuerdo

Nº	ITEM	TA	A	I	D	TD										
1	Las decisiones solo son tomadas por el jefe de la institución.															
2	En la comunicación prevalecen las órdenes descendentes, en lugar de una orientación.															
3	Considera usted que la interacción con su jefe es escasa.															
4	El establecimiento de sanciones en el reglamento interno es una medida de presión para que el empleado cumpla sus funciones.															
5	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Formulación del problema</th> <th>Objetivo</th> <th>Hipótesis</th> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Su jefe recompensa e incentiva de manera esporádica.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Su jefe recompensa e incentiva de manera esporádica.									
Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones												
Su jefe recompensa e incentiva de manera esporádica.																
6	Las decisiones son consultadas a los niveles jerárquicos inferiores.															
7	Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos.															
8	El nivel de confianza entre jefes y empleados favorece el clima organizacional.															
9	Su jefe utiliza recompensas materiales y simbólicas como fuente de motivación.															
10	Su jefe aplica sanciones disciplinarias de manera eventual para su desempeño eficiente.															
11	Su jefe forma grupos espontáneos para establecer relaciones interpersonales efectivas.															
12	La comunicación entre jefe y subordinado y viceversa, se da de manera asertiva.															
13	Su jefe delega la toma de decisiones.															
14	Su jefe fomenta el trabajo en equipo para el desarrollo de sus actividades.															
15	Considera usted que su jefe hace énfasis en las recompensas.															
16	¿Realiza sus actividades por el simple placer de hacerlo sin que nadie de manera obvia le de alguna recompensa?															
17	¿Considera usted que su esfuerzo laboral está bien recompensado?															
18	¿Se siente cómodo para realizar adecuadamente su trabajo?															
19	¿Recibe orientación por parte de la institución para alcanzar su objetivo propuesto?															
20	¿Siente usted que con su trabajo está orientado a los objetivos de la organización?															
21	¿Considera satisfactorio el trabajo de usted y de sus compañeros?															
22	¿Existe una política de programas de incentivos para los colaboradores en función al logro obtenido?															
23	¿Se siente usted identificado en la organización?															
24	¿En la organización se trabaja en equipo para realizar las actividades?															
25	¿Se siente conforme en el ambiente donde trabaja?															
26	¿Puede realizar su trabajo de forma segura?															
27	¿Considera que cuenta con los conocimientos, habilidades para desempeñar su trabajo eficaz y eficientemente?															
28	¿Los jefes reconocen el trabajo que realizan los colaboradores?															
29	¿Existe una buena comunicación entre jefe y colaborador?															
30	¿Considera usted que la organización se preocupa por capacitar a sus colaboradores?															
31	¿Considera usted que está suficientemente motivado para obtener un rendimiento laboral favorable?															

¿Cuál es la influencia que existe entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora?	<p>General</p> <p>Determinar la influencia que existe entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora.</p>	<p>H0: No existe influencia entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora.</p> <p>H1: Si existe influencia entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora.</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>Autoritario</p> <p>Democrático</p> <p>Lideral</p>
	<p>Específicos</p> <p>Determinar el nivel de liderazgo en la empresa Constructora.</p> <p>Determinar el nivel de rendimiento laboral en la empresa Constructora.</p> <p>Identificar los factores que afectan el rendimiento laboral en la empresa Constructora.</p> <p>Describir la influencia entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la empresa Constructora.</p>		<p>Desempeño laboral</p>	<p>Equipo de trabajo</p> <p>Adecuación del ambiente de trabajo</p> <p>Reconcomiento de trabajo</p> <p>Formación y desarrollo profesional</p>

Apendice B

Matriz de consistencia

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Jaime Laramie Castañeda Gonzales, Docente del curso Desarrollo de tesis del programa SUBE, sede Cajamarca, y revisor del trabajo académico (Tesis) titulado:

**EL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE CAMPO DE LA EMPRESA
CONSTRUCTORA ANDRE ANGHELOS S.A.C SUCURSAL
CAJAMARCA – 2016**

Del Bachiller de la escuela profesional de Administración:

- CHAVEZ CORREA NEISSER ENRIQUE

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud **27%**, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencias irrelevantes que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 12 de Noviembre del 2016



Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
Docente del curso desarrollo de tesis – SUBE - Cajamarca

REPORTE DE TURNITIN



 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 54 de 54
--	--	---

Yo CHÁVEZ CORREA NEISSER ENRIQUE, identificado con DNI N° 46880940, egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

“EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CAMPO DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA ANDRE ANGHELOS S.A.C SUCURSAL CAJAMARCA – 2016”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA
 DNI: 46880940
 FECHA: 15 de Noviembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------