

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**“Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa  
Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C, Lima 2019”**

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

**AUTOR:**

**MENDOZA LUJÁN, PATRICIA LISBETH**

**ASESOR:**

**Mg. Julio Borja Castillo**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL**

**LIMA - PERÚ**

**SETIEMBRE, 2020**

## Resumen

La siguiente investigación del “Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C, Lima 2019”, la finalidad de este trabajo es buscar la adecuada relación entre el liderazgo y el desempeño laboral, con las herramientas necesarias para los trabajadores administrativos que generen la empatía, las actitudes positivas, el orden en las actividades y funciones, para conseguir la mejora continua en la empresa mediante el líder que les pueda guiar, así obtener el orden en la distribución de las actividades, detallando un manual de funciones para cada trabajador administrativo y la búsqueda de los talentos humanos y mejoras retribuciones para los trabajadores con metas definidas. La importancia e interés de investigar en las empresas públicas y privadas, en este tema es que están sometidos a nuevos retos y a grandes cambios con la necesidad de orientarse hacia la unificación de criterios, promoviendo los valores que serán el pilar fundamental de equilibrio dentro de la empresa.

Un buen líder, es aquella persona innovadora y adaptable a los cambios, el mismo que influencia a los demás para lograr juntos que se cumplan los fines, ya que el éxito de una organización depende de la herramienta principal, que es el capital humano, por tal motivo es de suma importancia buscar la satisfacción de los colaboradores, lo cual conlleva a elevar el desempeño laboral y mejorar los resultados de la organización, siendo esto posible con buen liderazgo organizacional adecuado, que realice el seguimiento y control a las funciones y desempeño de sus colaboradores, como lo menciona Maswell (2015)

*PALABRAS CLAVES: Liderazgo organizacional, desempeño laboral, área, administración, empresa, visión y misión.*

### **Abstract**

The following investigation of "Leadership and job performance in the company Construcciones Inmobiliarias Elsvan SAC" -2019, the purpose of this work is to seek the appropriate relationship between leadership and job performance, with the necessary tools for administrative workers who generate the empathy, positive attitudes, order in activities and functions, to achieve continuous improvement in the company through the leader who can guide them, thus obtaining the order in the distribution of activities, detailing a manual of functions for each administrative worker and the search for human talents and better remuneration for workers with defined goals.

The importance and interest of investigating in public and private companies, in this matter is that they are subject to new challenges and great changes with the need to orient themselves towards the unification of criteria, promoting the values that will be the fundamental pillars of balance within the company.

A good leader is that person who is innovative and adaptable to changes, the same person who influences others to achieve together that the goals are met, since the success of an organization depends on the main tool, which is human capital, for For this reason, it is of the utmost importance to seek employee satisfaction, which leads to raising job performance and improving the results of the organization, this being possible with good adequate organizational leadership, which monitors and controls the functions and performance of your collaborators. Maswell (2015)

*KEY WORDS: Organizational leadership, job performance, area, administration, company. vision and mission.*

## Tabla de contenidos

<b>Resumen</b>	ii
<b>Abstract</b>	iii
<b>Tabla de contenido</b>	iv
<b>1. Problema de la investigación</b>	
1.1 Descripción de la realidad problemática	5
1.1.1 Formulación del problema general	6
1.1.2 Problemas específicos	6
1.2 Objetivos de la investigación	7
1.2.1 Objetivo general	7
1.2.2 Objetivos específicos	7
1.3 Justificación e importancia de la investigación	8
<b>2. Marco teórico</b>	
2.1 Antecedentes	9
2.1.1 Internacionales	9
2.1.2 Nacionales	11
2.21 Bases teóricas	13
2.2 Definición de términos básicos	20
<b>Cronograma de actividades</b>	
<b>Recursos y presupuesto</b>	
<b>Conclusiones</b>	
<b>Recomendaciones</b>	
<b>Referencias bibliográficas</b>	
<b>Aporte científico o académico</b>	
<b>Anexos</b>	

## **1. Problema de la investigación**

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

La competitividad que demuestran las empresas con el fin de mejorar sus ingresos y así mismo brindar un servicio con calidad y calidez a los clientes. Asimismo, buscan ser rentables en la productividad por parte de sus colaboradores, por lo que uno de los factores que influye en el desempeño laboral es contando con un buen líder en este caso desde gerencia general. Al contar con un buen líder, se logrará un buen desempeño laboral, además de ello mejorar el clima laboral y comunicación, que ayude a todos los colaboradores a trabajar en equipo y sobre todo con compromiso a los objetivos que se plantean en la organización, como menciona Medina, R. (2014)

La gerente general de la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C, presenta actitudes negativas y dictatoriales carece de valores y principios, así no cumple con el perfil adecuado de una líder organizacional, ya que en el cargo requiere a un profesional Administrador y/o profesional con carrera similar, que tenga las habilidades administrativas y capacidad para dirigir una organización.

Las mejoras que debe tener el capital humano en una organización deben ser siempre continua, además, como la innovación no es algo causal, esta debe ser guiada por líderes estratégicos que tengan las características adecuadas y una experiencia como dice González, Torres y Vásquez (2016).

Se tomara en cuenta que el desempeño laboral depende de un buen liderazgo, que influya en los colaboradores, no sólo en el campo, sino también en el área administrativa, que ayude a lograr mejoras, según Maxwell (2015). Asimismo se consiga un mejor manejo

organizacional, lo cual nos conlleva a investigar si el liderazgo organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C, Lima 2019.

## **1.2. Planteamiento del problema**

### **1.2.1. Problema general.**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C, Lima 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral con referencia a la calidad de los procesos administrativos en la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C, Lima 2019?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral con referencia al cumplimiento de objetivos en la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C, Lima 2019?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C, Lima 2019.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral con referencia a la calidad de los procesos administrativos en la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C, Lima 2019.

Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral con referencia al cumplimiento de objetivos en la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C, Lima 2019.

#### **1.4. Justificación e importancia de la investigación**

La presente investigación, se basa en la relación del desempeño laboral y el ausentismo del liderazgo que existe dentro de la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C, Lima 2019, la necesidad es emergente del liderazgo organizacional y el desempeño laboral, van de la mano, ya que de esa relación efectiva, es que se verá los resultados de éxito de una organización, la satisfacción de sus colaboradores y clientes.

Este trabajo tendrá relevancia social, ya que beneficiará en primera instancia a los colaboradores y gerente general de la empresa, mejorando la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre superiores y colaboradores, y esto indirectamente beneficiará también a los clientes de la empresa, esto se verá reflejado desde lo interno de la empresa con la calidad de servicio desde gerencia, calidad de trato a su personal y calidad al cliente, se busca soluciones prácticas, en el sentido que permita tomar medidas estratégicas en la gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores y el liderazgo ejercido. Asimismo, que ayude a los colaboradores sentir pertenencia a la empresa y ser reconocidos por su trabajo.

La presente investigación es importante, ya que muchas empresas carecen de líderes organizacionales, los cuales son de pieza importante para llevar junto con el factor humano, el cumplimiento de la misión y visión exitosa de una organización. Por lo que contribuirá a resolver el problema que se percibe en las variables de estudio dentro de la empresa, para lo cual es necesario describir el problema y comprobar que efectivamente el liderazgo ejercido por el gerente influye en el desempeño del colaborador.



## 2. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes.

#### 2.1.1. Internacionales.

El trabajo corresponde a Rodríguez-Álvarez, H, al Fuentes- Dunna (2017), quien realizó la investigación en liderazgo predominante en la “Constructora R&M”, y estuvo enfocada en el rubro de la construcción. El trabajo que realizó es una investigación de índole descriptiva, no-experimental, transversal y comparativa, por medio de la aplicación del “Cuestionario Multifactorial de Liderazgo” (MLQ-5X), donde incluye la medición de tres estilos de Liderazgo (Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Laissez Faire), y consideró la percepción del líder de la organización y todos los colaboradores que cumplen con el rol de seguidores, obtuvo el resultado de la presencia del Liderazgo Transformacional, y Transaccional en menor grado Laissez-Faire, mediante el análisis de los participantes y la encuesta que ha realizó.

**Comentario:** Esta investigación da conocer los estilos de liderazgo y la percepción del líder en la organización y la elección de uno de ellos, lo cual me va permitir aplicar estos conceptos en mi trabajo y ello será un antecedente para otros trabajos posteriores en este tema de liderazgo.

La investigación realizada por Araujo Toledo, E. (2016) Esta investigación se titula “Estudio del liderazgo transformacional en la construcción de edificaciones en el distrito metropolitano de Quito”, el objetivo de su estudio fue realizar una exploración sobre el tipo de liderazgo que se aplica en el sector de construcción. Repaso las principales corrientes sobre el liderazgo desde el punto de vista científico y analizó cual es el estilo más aplicado en la construcción. Explica el modelo de liderazgo de rango total y aplica

su principal instrumento de medición, descubre la falta de liderazgo transformacional en el sector analizado; por lo cual, establece recomendaciones prácticas para lograr un liderazgo más efectivo en este rubro de las empresas.

**Comentario:** Según el trabajo de investigación indica que es necesario el estilo de liderazgo en la construcción va servir para direccionar adecuadamente el trabajo que estoy realizando y para las investigaciones posteriores a mejorar.

El trabajo realizado por Quipas (2016), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa del rubro de materiales de construcción. El método que desarrolló en esta investigación es de tipo correlacional con 90 colaboradores. Y los resultados que obtuvo fue la existencia de las relaciones directas y significativas entre las variables, por lo tanto determina que en una organización cuyo clima laboral es desfavorable el desempeño laboral de los colaboradores se ve afectado en la empresa.

**Comentarios:** Es importante los principios en la conducta de los individuos según esta investigación, las consecuencias que coexiste una correspondencia efectiva entre las conductas hacia el compromiso profesional y su desempeño laboral lo cual me aporta como un antecedente a mi trabajo y para futuras investigaciones según la empresa constructora inmobiliaria.

### 2.1.2. Nacionales.

En el estudio realizado por León, (2016) su trabajo se titula “Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mi vivienda S.A. Lima - 2015”, el objetivo de su estudio fue determinar la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Entre los resultados encontró que los factores que más influyen en el desempeño laboral son las relaciones humanas, el reconocimiento al desempeño, las remuneraciones, el microambiente de trabajo y la comunicación. Se concluyó que los trabajadores consideran que el factor más importante del clima organizacional es la motivación, la cual influye en sus actividades diarias, y que la remuneración, utilidades y los beneficios son factores que incrementan el desempeño y la productividad, los cambios del entorno afectan al desempeño laboral de los trabajadores y el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral dentro de la empresa.

**Comentario:** Los factores que influencia en el desempeño laboral son las relaciones humanas, y la motivación lo cual influye en sus actividades diarias, este presente estudio muestra un impacto positivo con la influencia para el desempeño laboral y mi caso en estudio.

La investigación de Muñoz Rengifo, Marco Richard (2018) con su tema “ Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C”, su objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C para obtener

conocimientos fundamentales que le ayudarían a comprender el efecto de las relaciones laborales en la calidad y eficiencia de la labor organizada. A través de la metodología observó que es más factible obtener un buen desempeño laboral con un clima organizacional favorable, analizó las diferentes dimensiones de las variables clima organizacional y desempeño laboral. Para el desarrollo de su investigación utilizó una encuesta validada y aplicó a 80 colaboradores. Consiguiendo como resultado que el clima organizacional si tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C.

**Comentario:** El desempeño laboral tiene relación con el clima organizacional favorable en esta tesis, este punto será beneficioso para el planteamiento de mi trabajo y con ello quedaría un antecedente para futuras investigaciones.

El sector inmobiliario en el Perú al 2017 se ha visto afectado por factores sociales, económicos, y políticos (excluyendo el tema de la corrupción). Se ve la necesidad de investigar sobre la captación y retención del talento en este sector importante para la economía nacional. Ello aporta aproximadamente el 8% al Producto Bruto Interno (PBI) nacional sustentado en el avance de obras públicas, el cual registra un incremento de 29.2% en el primer bimestre del año 2018 (Cámara Peruana de la Construcción [CAPECO], 2018). La captación y retención de talento en el sector construcción es un problema que se está desarrollando con mayor intensidad en los últimos años, donde se vio la necesidad de implementar programas de reconocimiento para retener el talento de su staff, mencionado por Gestión, (2013).

**Comentario:** Se sabe que el rubro de construcción va ser variable según la situación económica social de cada país, por eso los trabajadores deben ser capacitados constantemente y debe haber un talento humano adecuado y liderazgo adecuado, y esto

sea de utilidad para otras investigaciones en este rubro de empresas constructoras inmobiliarias.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo**

Según (Valdez, 2015).El liderazgo es un proceso por el cual los seguidores y líderes logran influenciar al personal para lograr cumplir las metas y objetivos de la empresa a través del cambio.

#### **2.2.1.2. Niveles de liderazgo**

Según Maxwell (2015), el liderazgo tiene Cinco Niveles, lo cual se detallan a continuación.

##### **❖ Según su Posición:**

Este liderazgo es uno de los más bajos para cualquiera que desee seguirlo, se justifica solo con recomendaciones de trabajos y un título, siendo este un líder por posición ya que solo se le sigue por ser jefe o estar a cargo de un grupo de trabajo en una empresa.

##### **❖ Según su Producción:**

El nivel de los resultados debe ser satisfactorio, el personal lo sigue por los méritos que hace en la empresa, organización, iglesia, equipo u organización. La gente lo seguirá porque nota todo lo que el líder ha hecho por la empresa u equipo. Este éxito es muy beneficioso para la organización y todos sus seguidores.

### ❖ **Según su Personalidad:**

El nivel del Respeto del personal y la gente lo sigue por lo que es y lo que representa para ellos. Este es el quinto y más alto nivel de los liderazgos es por su personalidad, y es aquí que el verdadero respeto es notable.

#### **2.2.1.3 Tipos de Liderazgo**

### ❖ **Liderazgo laissez-faire:**

Para (Bertrand, 2016), este liderazgo laissez-faire su poder de incrementar la pro actividad y la creatividad en la organización con sus colaboradores, se puede interpretar en lo negativo crear la holgazanería en sus dinámicas si es que los colaboradores perciben que su trabajo no es supervisado ni valorado.

### ❖ **Liderazgo democrático:**

Según (Opere, 2016), este liderazgo es uno de los mejores para desarrollar el mejora del ambiente laboral ya que la satisfacción es un equipo, esto es posible contando con las opiniones de las demás personas de distintas actividades con la cual podrán realizar modificaciones.

### ❖ **Liderazgo transaccional:**

Según (Bertrand, 2016), este liderazgo se fundamenta por transacciones realizadas por los colaboradores y el líder, se puede decir que en los intercambios de beneficios e información que se dan de manera jerárquicamente por la organización. Los colaboradores reciben según su rendimiento laboral ciertos tipos de beneficios y el líder es beneficiado gracias a la implicancia y motivación generadas hacia ellos.

### ❖ **Liderazgo transformacional:**

Para Castaño.R, (2013), mencionado por Zuzama, (2015), líder siempre lleva a motivar a hacer más de lo que muchos esperan, impulsa a que las personas tengan una realización personal e incorpora funciones catalizadoras e inspiradoras a la que un líder es capaz de realizar por sus colaboradores y así a conseguir cada vez más metas de mayor alcance.

#### **2.2.1.4. Características del Liderazgo**

Según Valdez, (2015), es necesario que una organización u equipo tengan líderes que desempeñen el liderazgo a través de su dominio prudente, habrá otros que lo sean por su mando ético, siendo así, que lo desempeñen por disposición colectiva.

❖ **Manejan la complejidad:** “Los líderes que conocen la manera de emplear y manipular la dificultad tienen la capacidad de dar solución y tomar la determinación sobre los procedimientos que modifican tan velozmente”, manifiesta en la investigación. Anteriormente relatan con el testimonio obtenido, ellos conocen la determinación de la situación y seleccionar las acciones adecuadas como indica Harvard, (2016).

**Adaptabilidad al cambio:** Los líderes deben estar apto para planear los acontecimientos que brinda soluciones a las dificultades que se presentan a diario, y a aquellos que no están capacitados para asumir la responsabilidad. No se debería apoyar los hechos como guías repetitivas, según da a conocer, Espriella, (2016).

❖ **Inteligencia emocional:** De acuerdo al recorrido de las empresas, se presentan momentos de alegría, éxitos. El entusiasmo de las personas es muy eficaz; impulsar es sencillo en las personas, empleando como casos en este trayecto. Un líder de mayor

rendimiento, sus emociones lo utilizan adecuadamente. Sabe cuáles son sus resultados favorables, se inspira con los ejemplos sin perder el equilibrio de la motivación como indica, Martínez, (2018).

### **2.2.2. Desempeño laboral**

Para Araujo y Guerra, (2007), el desempeño es el rendimiento del personal que gestiona dentro de las instituciones, en la cual es importante para la organización.

De acuerdo a Montejo A., (2009), se define el desempeño laboral como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa”. El desempeño laboral es resultado de lo que una persona piensa y siente, estos factores influyen en sus acciones, en el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso.

#### **2.2.2.1 Principios de la evaluación del desempeño laboral**

De acuerdo a Control, (2017), la evaluación por parte del área de Recursos Humanos en el desempeño laboral debe estar demostrada en una sucesión de reglamentos esenciales. Primero, esta medición debe tener en cuenta la conducta competente de cada colaborador dentro de la organización. Segundo, las medidas de control debe haber un vínculo directo con la singularidad del puesto de labor que desempeña el colaborador al ser evaluado. Tercero, establecer un propósito para dicha investigación: preguntarnos el motivo que se está desarrollando esta investigación.



### **2.2.2.2. Factores que influyen en el Desempeño Laboral**

Según la conceptualización de Guevara Sánchez (2016), las compañías que brinda un servicio que ofrecen una adecuada cortesía a los usuarios deben examinar aquellos elementos que se ubican como una conexión o alcanzan de forma inmediata en la ocupación de los colaboradores, de la misma forma se realiza el estudio para esta búsqueda: capacitación para el colaborador, trabajo en equipo, la satisfacción del colaborador y autoestima.

#### **❖ Autoestima:**

Según Machuca Lozano (2018), es el conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamientos dirigidos hacia uno mismo, hacia nuestra manera de ser, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter.

#### **❖ La motivación:**

El autor Romero R., (2010), define la motivación como “una atracción hacia un objetivo, que supone una acción por parte del sujeto que permita aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo; está compuesta por necesidades, tensiones, deseos, incomodidades y expectativas, constituye un paso al aprendizaje y el motor del mismo”.

#### **❖ La responsabilidad:**

De acuerdo a Vives A., (2011), define la responsabilidad social como “un paradigma a partir del cual se puede construir un nuevo significado que tienen o deben tener las organizaciones o empresas con su entorno externo e interno en el marco de una búsqueda

de desarrollo sostenible; implica una ética cuyos valores y principios referidos al respeto de los colaboradores, al proceso técnico que impacta en el medio ambiente, a la escucha y la consulta con los que se vinculan, a la transparencia que pueda generar identificación y confianza con la comunidad y los otros, se haga evidente en la práctica y comportamiento”.

### 2.3. Definición de términos básicos.

❖ **Líder:** Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos, según la conceptualización de Valdez, (2015).

❖ **Liderazgo organizacional:** Es la herramienta de educación organizacional más importante. Con lo cual tenemos que estar dispuesto a evaluar continuamente nuestras actitudes ante cualquier realidad. Una de las líneas emergentes en el liderazgo es precisamente la basada en el servicio, el ejemplo y la confianza, para los criterios de Valdez, (2015).

❖ **Desempeño laboral:** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad, según Glenys y Mayrene (2010)

❖ **Clima laboral:** Es una parte fundamental en el ejercicio del liderazgo organizacional, pues es lo que va a marcar el grado de satisfacción y motivación de los miembros del equipo y su actitud para seguir las instrucciones del líder, según la conceptualización de Ayoub (2011).

❖ **Área Administrativa:** Reúne todas las técnicas de gestión y gerencia dentro de una organización. Las disciplinas asociadas con la administración son la economía, el derecho, las finanzas, el marketing o la sociología. Los profesionales de esta área son personas capaces de definir rápidamente la estrategia de una empresa, impulsando su presupuesto y sus recursos humanos para hacerla crecer, se debe a la conceptualización de Martínez García (2018).

### 3. Cronograma de actividades

Actividades	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.
<b>1. Problema de Investigación</b>						
1.1 Descripción de la realidad problemática						
1.2 Planteamiento del problema.						
1.2.1 Problema General						
1.2.2 Problemas Específicos						
1.3 Objetivos de la Investigación						
1.3.1 Objetivo General						
1.3.2 Objetivos Específicos						
1.4 Justificación e Importancia de la Investigación						
<b>2. Marco Teórico</b>						
2.1 Antecedentes						
2.1.1 Internacionales						
2.1.2 Nacionales						
2.2 Bases Teóricas						
2.3 Definición de términos						
<b>3. Cronograma de actividades</b>						
<b>4. Recursos y presupuesto</b>						
<b>5. Referencias bibliográficas</b>						
<b>6. Aporte científico o académico</b>						

## Recurso y presupuesto

Partida Presupuestal	Código de la actividad en que se requiere	Cantidad	Costo Unitario (en Soles)	Costo Total (en Soles)
Recursos humanos	01	1	S/. 25.00	S/. 25.00
Bienes y servicios	02	1	S/. 15.00	S/. 15.00
Útiles de escritorio	03	3	S/. 10.00	S/. 30.00
Mobiliario y equipos	04	2	S/. 80.00	S/. 160.00
Pasajes y viáticos	05	15	S/. 7.00	S/. 105.00
Maternales de consulta (libros, revistas, boletines, etc.)	06	3	S/. 34.00	S/. 102.00
Servicios a terceros	07	1	S/. 15.00	S/. 15.00
Otros	08	0	S/.	-
<b>Total</b>				<b>S/. 452.00</b>

## Conclusiones

Se llega a las siguientes conclusiones, sobre la base de los hallazgos encontrados, la existencia de una relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C. Lima durante el año 2019.

❖ Podemos concluir que existe una relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C. Lima durante el año 2019. Según E. Araujo Toledo (2016), en su trabajo indica sobre la importancia del liderazgo en una empresa constructora.

❖ Se llega a la conclusión que existe una relación directa entre el perfil profesional y los valores de los trabajadores y los objetivos de la empresa, con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y la gerencia general en la de una empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C. Lima durante el año 2019. Según Quipas (2016), indica que es importante el desempeño laboral para el equilibrio de una empresa, y León, (2016), encuentra en su trabajo la importancia de las relaciones humanas en la influencia del desempeño laboral.

## Recomendaciones

- Para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en las organizaciones, es necesario que exista un liderazgo a fin de que el colaborador se involucre directamente con la organización y sus objetivos, por lo que se determina las siguientes recomendaciones:
  
- Se recomienda que la gerente de la organización debe de cambiar sus actitudes y alimentar sus valores, deberá tener capacitaciones constantes de liderazgo organizacional, el cual la ayude a obtener muchos beneficios como: mejorar la relación entre jefe y colaborador, facilitar la implantación de estrategias, comprender técnicas que le permitan alcanzar y optimizar resultado de sus colaboradores, y sobre todo como generar motivación en cada uno de sus colaboradores.
  
- Se recomienda que la gerente de la organización, debe ejercer un liderazgo muy notable, y para lograrlo es necesario considerar las políticas, reglamento y valores de la organización, fomentar las fortalezas del líder, buscando la participación de los colaboradores y de esa manera lograr mejorar la productividad laboral.
  
- Se sugiere establecer un plan estratégico que ayude a supervisar y controlar, semanalmente los resultados de cada colaborador respecto a las tareas encomendadas, a través un reporte o informe de actividades y avances de trabajo.
  
- Asimismo, se debe organizar capacitaciones de manera mensual, que ayude a concientizar a todos los colaboradores del área administrativa, sobre riesgos

laborales, reputación de la organización, observaciones que se puedan mejorar, incentivos al cumplir con las tareas y cumplimiento de los objetivos.

### Referencias Bibliográficas

- ❖ **Araujo, y Guerra (2007).** *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior Pública*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 132-147. Recuperado de : <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/DialnetInteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188.pdf>
- ❖ **Araujo Toledo, E. (2016).** *Estudio del liderazgo transformacional en la construcción de edificaciones en el distrito metropolitano de quito*, compendium, issn Impresa 13908391, ISSN Online 13909894, Volumen 3, N° 6, Diciembre, 2016.
- ❖ **Ayoub Pérez, J. (2010).** *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Lulu Enterprise, Inc.
- ❖ **Bertrand, R. (2016).** *Tipos de Liderazgo: Las cinco clases de líder más habituales*. Obtenido de [psicologiaymente.net](http://psicologiaymente.net).
- ❖ **Control, G. (2017).** *Propuesta para evaluar el desempeño laboral*. Blogs
- ❖ **Castaño.R. (2013).** *Un nuevo modelo de liderazgo por valores*. España. Obtenido de <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/20002>, mencionado por Zuzama, (2015).
- ❖ **Espriella, A. (2016).** *Características de un líder esenciales para la actualidad*. *acsendo*. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/7-caracteristicas-del-liderazgo-esenciales-laactualidad/>



❖ **Glenys y Mayrene (2010).** *El objetivo del artículo es explorar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal contratado.* Revista de Ciencias Sociales, Vol. XVI, No. 3, 2010

❖ **González, Torres y Vásquez (2016).** *Capital humano en una organización*

❖ **Guevara Sánchez (2016).** “Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de, Ambato, provincia de Tungurahua”. Ambato-Ecuador.

❖ **Harvard. (2016).** *Las 8 características de un buen líder según Harvard.* Harvard Business Publishing. Obtenido de [https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportaj-características-de-un-buen-líder-según-arvard?fbclid=IwAR0ZqtRE2o4UOO8jqo6\\_nHyewNiscuPSL50ufzjQGJ\\_5ec4eCPY2-WmF4zio](https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportaj-características-de-un-buen-líder-según-arvard?fbclid=IwAR0ZqtRE2o4UOO8jqo6_nHyewNiscuPSL50ufzjQGJ_5ec4eCPY2-WmF4zio).

❖ **Martínez, V. L., & Rico, F. S. (2018).** *Propuesta de desarrollo organizacional para fomentar el liderazgo transformacional en los trabajadores de Taco Bell.* Tesis Pre-Grado, Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Villavicencio, Colombia. Obtenido de [http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/5770/1/2018\\_propuesta\\_desarrollo\\_organizacion.pdf](http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/5770/1/2018_propuesta_desarrollo_organizacion.pdf).

❖ **Machuca Lozano (2018).** “Autoestima en adolescentes”, cajamarca-peuú

- ❖ **Maxwell, J. (2015).** *Los 5 Niveles del Liderazgo*. Hachette Book Group.
  
- ❖ **Medina Ramírez (2014).** *Factores que influyen en la rentabilidad por línea de negocio en la clínica Sánchez Ferrer en el periodo, 2009-2013* Trujillo- Perú
  
- ❖ **Montejo A. (2009).** *Evaluación del desempeño laboral*.
  
- ❖ **Muñoz Rengifo, Marco Richard (2018)** *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Río Huallaga S.A.C, Perú.*
  
- ❖ **León, S. (2016).** *Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mi vivienda S.A. - Lima 2015. Lima.*
  
- ❖ **Opere, M. (2016).** *Tipos de liderazgo empresarial*. Blog sobre Retención y Desarrollo. Obtenido de <https://blog.grupo-pya.com/tipos-de-liderazgo-empresarial-que-tipo-de-lider-eres/>.
  
- ❖ **Quipas R. (2016)** “*Clima organizacional y desempeño laboral*”
  
- ❖ **Rodríguez-Álvarez, Hugo, al Fuentes- Dunna (2017).** *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. Tarapoto-*

❖ **Romero R. (2010).** *Clima Organizacional su relación con el factor humano*. Estados Unidos: PROCADP, Subsecretaria de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos.

❖ **Valdez, C. (2015).** *Característica del Liderazgo*. 23. Obtenido de [https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilosliderazgo/?fbclid=IwAR2L406z6Ga\\_owDUpQtLXxHOgQ8TOcsj2vB1u3Ragt2u3LxgC\\_gf3ybtDWck](https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilosliderazgo/?fbclid=IwAR2L406z6Ga_owDUpQtLXxHOgQ8TOcsj2vB1u3Ragt2u3LxgC_gf3ybtDWck).

❖ **Vives A. (2011).** *La responsabilidad social de la empresa en América*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

**[CAPECO], (2018).** *El proyecto de dicho Reglamento se pre publicó por disposición de la Resolución Ministerial N° 177-2018-Vivienda*.

**Gestión, (2013).** *Decreto Supremo N° 003-2013-VIVIENDA... Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento -VIVIENDA*.

### **Aporte científico o académico**

La presente investigación contiene aporte académico que ayudará a comprender la importancia del liderazgo organizacional y el desempeño laboral en una empresa, ya que el liderazgo organizacional es un tema que está de moda en todo el mundo y todos quieren aprender a cómo convertir una empresa exitosa y competitiva.

- Debemos entender que el liderazgo es un instrumento para lograr el cambio social, puede que para motivar a un grupo de personas no necesitas ser un líder profesional, ni un líder político, pero lo que sí es importante en un líder, es tener el carisma para inspirar y motivar a las personas. En otros términos podemos decir que el líder es el rostro principal o la columna vertebral en una organización, mientras que las personas (colaboradores) forman el corazón y el alma (visión y misión de la organización).
  
- Para el desempeño laboral, las organizaciones deben tener en cuenta que el contar con un buen líder, tiene un gran impacto en la vida de los colaboradores y la organización, ya que al tener un líder poderoso, positivo e innovador, desarrollará el progreso profesional y económico en la vida de las personas, lo cual es absolutamente necesaria para el crecimiento económico y competitivo de las organizaciones, y por ende no existe ninguna sociedad que pueda estar bien sin estabilidad financiera.

- Las organizaciones deben poner en práctica y en la sociedad en general también, que al contar con un líder que sabe dirigir y tiene claros los objetivos, tomando en cuenta los factores convenientes de cada uno, hará que las personas se sientan orgullosas e identificadas con el líder, la organización y sociedad, de ser parte de ellos.

De no tomar estos puntos importantes en la práctica, harán que suceda todo lo contrario con las personas, colaboradores, organización y sociedad. Pues debemos ponernos a pensar que estamos en un mundo que necesita mucha motivación, y que se le brinde una identidad positiva y común haciendo que aporte a la sociedad felicidad y desarrollo.

## **Anexos:**

### **Anexo 1: Historia de la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C.**

**CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS ELSVAN S.A.C**, es una empresa constructora que nace de la idea de su accionista mayoritaria quién habiendo adquirido experiencia en el mercado inmobiliario y con la proyección de contar con un negocio de mayor envergadura, decide constituir la empresa.

ELSVAN se constituye el 28 de Octubre del 2011, y hasta la fecha tiene 09 años de experiencia en el rubro de construcción inmobiliaria (7 proyectos construidos y 1 por iniciar la construcción).

El nombre nace de las abreviaturas de las 3 primeras letras del primer nombre de los accionistas, el cual está compuesto de la siguiente manera:

- **ELS** = Elisabed
- **VAN** = Vani.

El objetivo principal de ELSVAN, es la creación de un nuevo concepto en la construcción civil. Asimismo, busca mejorar el bienestar de muchas familias, brindando calidad, seguridad y confianza, entregando a nuestros clientes los proyectos oportunamente conforme a las características ofrecidas, resaltando en ello la infraestructura y Arquitectura de primer nivel, el cual nos diferencia.

**Proveedores empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C:**

- Concremax (concreto)
- Aceros Arequipa (fierro, alambre y clavos)
- Inyectoplast (tubería eléctrica y sanitaria)
- Cemfisur (cemento Andino)
- Ital Grif (aparatos sanitarios)
- Sole (combos de cocina, horno y campana)
- Record (lavaderos de cocina)
- Cassinelli (porcelanatos y mayólicas)
- InstalPro (piso laminado)
- Turboneet (bombas de agua)
- Coorporacion Palacios (vidrios y mamparas)
- Euroinox (cerraduras interiores y exteriores)
- Qroma (pinturas vencelatex, amarican y otros agregados)
- Alud (barandas de acero)
- Mueblería Pastor (Puertas y muebles de melamine)
- Bticino (interruptores y llaves electromagneticas).
- Luz del Sur.
- Sedapal
- Telefónica



NOSOTROS / PROYECTOS EN VENTA / PROYECTOS ENTREGADOS / GALERIA / CONTACTO

f i

SURQUILLO

# CALERAVII

Desde  
**40m<sup>2</sup>**  
 Hasta 103m<sup>2</sup>



- 73 Dptos
- 20 Estacionamientos
- Entrega Setiembre 2021
- Dptos Flats desde 40 m<sup>2</sup> hasta 103 m<sup>2</sup> ( 1,2 Y 3 dormitorios)



Calle Alfa y Omega, Mz. D, Lt. 1 y 2,  
 esquina con Alfa Omega,  
 Urb. La Calera de La Merced - Surquillo



986 680 737 / 992 583 911







## CONOCENOS

### ¿Quiénes Somos?

ELSVAN, es una empresa dedicada al desarrollo y construcción de proyectos inmobiliarios modernos, principalmente destinados a la vivienda. Tenemos el gran reto de desarrollar proyectos que mejoren la calidad de vida de las familias y que a su vez contribuyan actualmente con el desarrollo de una mejor ciudad, yendo acorde con las nuevas tendencias del mercado y participando en la implementación de nuevas alternativas para las familias.

**Visión:**  
 Ser la empresa de desarrollo inmobiliario más confiable en el mercado peruano, ofreciendo la mejor solución de vivienda, lograr cumplir y alcanzar las expectativas de nuestros clientes, manteniendo e incrementando el nivel de confianza que podamos generar de una buena relación.

**Misión:**  
 Promover productos inmobiliarios de alta calidad destinados a mejorar calidad de vida de nuestros clientes, impactando positivamente en el desarrollo de las ciudades, así mismo como en el desarrollo profesional y humano de nuestros colaboradores. Ser una empresa sostenible en el tiempo, que le brinde la mayor seguridad de su inversión a nuestros clientes.




## Las instalaciones de la constructora- inmobiliaria

### 1. Oficinas del área de administración





## 2. Oficina de RRHH



## 3. Sala de trabajos y reuniones



#### 4. Oficina de Contabilidad



## 5. Portada de anuncios de los inmuebles

**CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS ELSVAN S.A.C**  
 Se constituye el 15 de noviembre del 2011, la idea nace de su accionista mayoritaria, quien, habiendo adquirido experiencia en el mercado inmobiliario, decide brindar a las familias una excelente alternativa de vivienda, con la finalidad de poder trascender en el mercado peruano.

**ATENCIÓN POSTVENTA**

**SURQUILLO** **Calera VI** MULTIFAMILIAR  
 Entrega Octubre 2020  
**ULTIMOS DPTOS.**

**SURQUILLO** **CALERA VII**  
**Desde 40m<sup>2</sup> Hasta 103m<sup>2</sup>**

- 23 Dptos
- 20 Estacionamientos
- Entrega Setiembre 2021
- Dptos Flats desde 40 m<sup>2</sup> hasta 103 m<sup>2</sup> ( 1,2 y 3 dormitorios)

Calle Alfa y Omega, Mz. D, Lt. 1 y 2, esquina con Alfa Cisne, Urb. La Calera de La Merced - Surquillo  
 986 680 737 / 992 583 911

**Anexo 2: Organigrama de la empresa Construcciones Inmobiliarias Elsvan S.A.C.**