



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN
HOTELERÍA Y TURISMO**

Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño de los
colaboradores de restaurantes ubicados en el boulevard
gastronómico San Ramón, Miraflores, año 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración en Hotelería y Turismo**

AUTORA:

Baldeon Huamani, Wanda Ivonne (orcid.org/0000-0003-2506-2745)

ASESORA:

Mg. Vizarreta Huertas, Karina Isabel (orcid.org/0009-0001-5499-7307)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Turística

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA- PERÚ

2023

Dedicatoria

Este presente trabajo se lo dedico a mi familia por estar siempre apoyándome incondicionalmente, a mi madre por confiar en mí y por luchar para que tenga un futuro mejor pese a las adversidades, igualmente agradecer a mi novio por ser mi gran apoyo, por creer en mí y por estar conmigo, incluso en mis peores momentos.

Baldeón Huamani Wanda

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por permitirme llegar hasta este momento, a la universidad y profesores que marcaron mi vida, a mis seres amados que nunca dudaron de mí y finalmente agradecer a la asesora Karina Isabel Vizarreta Huertas quien me apoyo y guió durante toda la elaboración del presente trabajo.

Baldeón Huamani Wanda.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VIZARRETA HUERTAS KARINA ISABEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el boulevard gastronómico San Ramón, Miraflores, año 2023", cuyo autor es BALDEON HUAMANI WANDA IVONNE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VIZARRETA HUERTAS KARINA ISABEL DNI: 48062851 ORCID: 0009-0001-5499-7307	Firmado electrónicamente por: KVIZARRETA el 12- 12-2023 15:48:37

Código documento Trilce: TRI - 0657655



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERÍA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BALDEON HUAMANI WANDA IVONNE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el boulevard gastronómico San Ramón, Miraflores, año 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
WANDA IVONNE BALDEON HUAMANI DNI: 70855603 ORCID: 0000-0003-2508-2745	Firmado electrónicamente por: WBALDEONH el 21-11- 2023 16:11:11

Código documento Trilce: TRI - 0657657

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de autenticidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	35
3.1. Tipo y diseño de investigación	35
3.2. Variables y operacionalización	36
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	36
3.4. Técnicas en instrumentos de recolección de datos	37
3.5. Procedimiento	38
3.6. Método de análisis de datos	39
3.7. Aspectos éticos	40
IV. RESULTADOS	42
V. DISCUSIÓN	76
VI. CONCLUSIONES	81
VII. RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS	83
ANEXOS	70

Índice de tablas

Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad	38
Tabla 2. Existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el boulevard gastronómico San Ramón Miraflores, 2023.....	72
Tabla 3. Existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de restaurantes ubicados en el boulevard gastronómico San Ramón Miraflores, 2023.....	73
Tabla 4. Existe relación entre los estilos de liderazgo y el sentido de pertenencia por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el boulevard gastronómico San Ramón Miraflores, 2023	74
Tabla 5. Existe relación entre los estilos de liderazgo y el sentido de pertenencia por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el boulevard gastronómico San Ramón Miraflores, 2023	75

Índice de figuras

Figura 1. Sexo	42
Figura 2. Edad.....	42
Figura 3. Confía plenamente en el apoyo que le pueda llegar a brindar su jefe inmediato en situaciones complejas	43
Figura 4. Se siente bien emocionalmente (cómodo, feliz) con el jefe inmediato que tiene.....	44
Figura 5. Su jefe inmediato transmite claramente las visiones a largo plazo que tiene para la empresa	45
Figura 6. Se siente usted suficientemente motivado(a) e inspirado(a) por su jefe inmediato para lograr alcanzar dichas visiones	46
Figura 7. Su jefe inmediato le ha enseñado a lidiar de manera espontánea y creativa con los problemas que se presentan.....	46
Figura 8. Si en el pasado ha descartado alguna idea referente al trabajo por miedo a la crítica ¿Considera que hoy en día su jefe inmediato ha logrado que pierda el miedo a desafiar lo previamente planteado por él?	47
Figura 9. Recibe retroalimentación personalizada por parte de su jefe inmediato de manera constante.....	49
Figura 10. Se siente usted suficientemente motivado(a) e inspirado(a) por su jefe inmediato para lograr alcanzar dichas visiones	50
Figura 11. Su jefe inmediato expone de manera abierta las recompensas o reconocimientos cuando logran alcanzar las metas	51
Figura 12. Siente usted la necesidad de competir con sus colegas por la obtención de dichas recompensas.....	52
Tabla 13. Al momento de cumplir con sus labores dentro de la organización. Posee algún conocimiento de los estándares o normas establecidas por su jefe inmediato	53

Figura 14. Recibe alguna sanción en caso no logre cumplir con una meta establecida	54
Figura 15. Al momento de realizar sus tareas, su jefe inmediato le da la autoridad de proceder como usted considere conveniente	55
Figura 16. Su jefe inmediato le da libertad de resolver problemas a su criterio ...	56
Figura 17. Considera usted que en algún punto del trabajo falta una retroalimentación adecuada para continuar con su tarea asignada	57
Figura 18. Usted considera que debería haber más liderazgo por parte de su jefe inmediato.....	58
Figura 19. Considera que ha crecido profesionalmente en el puesto que ocupa actualmente en el trabajo	59
Figura 20. Recibe algún reconocimiento por lograr alcanzar las metas que le asigna su jefe inmediato	60
Figura 21. Considera justo el salario que percibe en comparación con las tareas que realiza en su puesto de trabajo	61
Figura 22. Considera las condiciones de trabajo como adecuadas para lograr cumplir positivamente las metas planteadas por su jefe inmediato (seguridad, materiales, políticas empresariales etc.)	62
Figura 23. En comparación con sus colegas que realizan labores similares a los suyos, consideras que te encuentras en una situación salarial justa que refleja su valor dentro de la empresa.....	63
Figura 24. Consideras que la empresa está obteniendo rentabilidad gracias a la dedicación que pone en su trabajo.....	64
Figura 25. Dejaría la empresa si se le presenta alguna otra oportunidad laboral donde perciba mayores ingresos económicos.	65
Figura 26. Actualmente, usted estaría dispuesto(a) a realizar labores diferentes a las asignadas por su jefe inmediato para apoyar a la organización, aunque estas no sean una obligación	66
Figura 27. Consideras que su trabajo actual le permite cubrir necesidades básicas (dormir, comer).....	67

Figura 28. Siente que el trabajo donde se encuentra hoy en día impacta positivamente en su seguridad y ayuda a mantener en orden su vida (salud moral, salud familiar, salud individual).....	68
Figura 29. Considera que su trabajo actual le permite desarrollarse afectivamente con otras personas, logrando establecer así diversos vínculos sociales (entorno social: familia, amigos, compañeros de trabajo).....	69
Figura 30. Siente que disfruta realizar su trabajo y que está siendo reconocido(a) por ello.....	70
Figura 31. Actualmente, en su centro de trabajo, se siente satisfecho(a) con lo que hace y considera que tiene todo lo necesario para ser feliz	71
Figura 32. Validación de encuesta: experto 1	
Figura 33. Validación de encuesta: experto 2	
Figura 34. Validación de encuesta: experto 3	
Figura 35. Análisis de fiabilidad.....	
Figura 36. Corrección de instrumento con el Magister Paul Chávez Cavero	
Figura 37. Aplicación de encuestas a los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón	
Figura 38. Resultado de similitud del programa Turnitin	

Resumen

La presente investigación se titula “Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el boulevard gastronómico San Ramón, Miraflores 2023” y tuvo como objetivo general identificar la relación que existe entre estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el boulevard gastronómico San Ramón, Miraflores en el año 2023, fue de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental-transversal, para la obtención de resultados, se aplicó como instrumento de recolección de datos una encuesta dirigida a 68 colaboradores que laboran en restaurantes ubicados en el boulevard San Ramón, después del análisis se obtuvo como resultado un coeficiente positivo de 0,658, el cual, demuestra que existe una correlación alta entre ambas variables, por ende, se aceptó la hipótesis general afirmativa, concluyendo que si existe una correlación entre las variables denominadas estilos de liderazgo y desempeño laboral.

Palabras Clave. Estilo de liderazgo, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo laissez-faire y desempeño laboral.

Abstract

This research is entitled "Leadership styles and their relationship with the performance of restaurant employees located in the gastronomic boulevard San Ramón, Miraflores 2023" and its general objective was to identify the relationship between leadership styles and the performance of restaurant employees located in the gastronomic boulevard San Ramón, Miraflores 2023, it had a quantitative approach and a non-experimental-cross-sectional design to obtain results, After the analysis, a positive coefficient of 0.658 was obtained as a result of the analysis, which shows that there is a high correlation between both variables, therefore, the general affirmative hypothesis was accepted, concluding that there is a correlation between the variables called leadership styles and work performance.

Keywords. Leadership style, transformational leadership, transactional leadership, laissez-faire leadership and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día muchas empresas buscan posicionarse de manera exitosa dentro del mercado según el rubro al que pertenece y ciertamente es algo con lo que sueña cada empresario, por ello, establecen una misión, visión y objetivos cuando apenas el negocio es simplemente una idea, una vez que la idea se ha materializado queda el difícil trabajo de lograr cumplir lo planteado inicialmente, sin embargo, es en este punto donde muchas empresas fracasan y todo por no saber manejar e influir en uno de sus recursos más valiosos, el recurso humano, el cual suele ser muy complejo y difícil de alcanzar, es por ello, que el comportamiento que adopte el líder impactará negativa o positivamente en cada uno de los colaboradores, tal y como comentó García (2020), los tiempos nunca han sido sencillos, el gran trabajo de guiar a un grupo de personas se ha visto en constante cambio debido a que con el pasar de los años nuevas ideas surgen, la tecnología avanza, los mercados cambian constantemente, a esto se le suma las cuatro generaciones con las que se trabaja hoy en día X, Y, Z y en algunos casos los *baby boomers* cada uno con cualidades y formas de trabajar completamente diferentes, siendo así el liderazgo un tema simple, pero, complejo de estudiar.

A este tema no son ajenas las empresas turísticas que se han logrado posicionar dentro del mercado gracias a las diversas gestiones implementando un correcto estilo de liderazgo, sin embargo, Méndez et al. (2018), enfatizaron que dentro del ámbito turístico es difícil mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal, esto se debe: a la constante rotación que existe y la energía que demanda generando así en muchas ocasiones estrés entre los colaboradores, bajo rendimiento y desmotivación, por ello, el liderazgo cumple un rol esencial dentro del sector turismo, específicamente en el área de restauración, la cual según Motto y Fernández (2019), es el negocio o establecimiento que ofrece como oferta la elaboración de comidas y bebidas para su consumo.

Abarcando el tema de liderazgo se hace presente Warren Gamaliel Bennis considerado por muchos como padre del liderazgo o el líder entre los líderes, el cual, hizo mención que el liderazgo es un tema que ha ido variando con el pasar de los años, desde el tiempo en el que se creía que el líder “nace y no se hace” hasta

hoy en día que se sabe que no necesariamente el gerente de una empresa es un “líder”, que todo se basa en el juicio que posee y su capacidad de actuar en base a ello. Así pues, Bennis y Nanus (1985), en su libro “Líderes, las cuatro claves del liderazgo eficaz” hace mención honorífica a lo que escribió Abigail Adams en una carta dirigida a Thomas Jefferson en el año 1776 “Estos son los tiempos en los cuales un genio desearía vivir. Las grandes necesidades exigen grandes líderes”, palabras que con el pasar de los años ha tomado más valor que nunca, debido a que las carencias del ser humano han aumentado y solo un buen líder podría llegar a generar un efecto positivo.

Continuando con el tema de liderazgo Samita (2022), mencionó que es de gran impacto debido a las diversas situaciones que puede llegar a enfrentar la empresa, es por ello, que para mantener un buen rendimiento es indispensable que exista un liderazgo efectivo dentro de la empresa, logrando así influir e impactar en los individuos alcanzando el resultado que se desea y preparándose para escenarios futuros, tal como mencionó Sinek (2014), en su ponencia para la organización *TED conferences* hace alusión al autodenominado “círculo de seguridad” y su importancia en un mundo lleno de peligros y cambios, el crear seguridad y confianza dentro de un equipo de trabajo genera en las personas involucradas un sentido de pertenencia teniendo como consecuencia resultados extraordinarios a pesar de que ello resulta ser de gran responsabilidad para el líder que guía al equipo.

Precisamente, para asumir exitosamente dicha responsabilidad se hacen presentes los estilos de liderazgos, donde Ato (2021), definió a los estilos de liderazgo como formas de comportamiento que puede llegar a adoptar un gerente o jefe para lograr cumplir con las metas y objetivos que tiene la empresa, estos estilos pueden ser el *laissez-faire*, transformativo, transaccional y muchos más, cada uno con características únicas y resultados en algunos casos positivos y en otros negativos, sin embargo, hay que tener en cuenta que tal como dijo Esopo “La unión hace la fuerza” y esto no es ajeno en el tema de liderazgo, por ello, es indispensable recordar a Goleman (2005), el cual mencionó que es de suma importancia que el líder domine más de un estilo de liderazgo, esto debido a que

ayuda a la obtención de mayor eficiencia en el desempeño percibido de los colaboradores.

Retomando el tema de la restauración, es necesario enfatizar la importancia que tiene la gastronomía dentro del sector turismo, para ello, se tuvo en cuenta a la Organización Mundial del Turismo y *Basque Culinary Center* (OMT y BCC, 2019), donde uno de los colaboradores en el desarrollo de la Guía para el desarrollo del turismo gastronómico, mencionó que la demanda dirigida al turismo gastronómico ha crecido en los últimos años, con ella la promoción de identidad y el crecimiento económico, cada zona tiene algo único que se ve reflejada como una ventaja competitiva generando que diversos destinos gastronómicos a nivel mundial busquen posicionarse como líderes, a su vez, es importante mencionar que la gastronomía llevada a cabo como actividad turística hace que forme parte del día a día de las localidades que la practican, mostrando así al visitante su historia, patrimonio, cultura, lo cual ayuda en el crecimiento económico para la localidad y genera una conexión directa entre región y visitante, es importante mencionar que según la Organización Mundial del Turismo más de un tercio del gasto que realiza el turista está destinado a la comida convirtiendo así a la gastronomía en uno de los principales motivadores de viaje, es cierto que alimentarse es una necesidad básica durante el viaje, pero, se vuelve turismo gastronómico cuando el destino es escogido con el fin de saciar su apetito cultural.

Por ello, actualmente existen muchos premios brindados a la gastronomía que sin lugar a duda hacen mucho más atractivo el destino, tal como comentó Morán (2023), en su artículo para el diario El País, hizo mención al reconocimiento obtenido por la chef mexicana Elena Reygadas quien trabaja hoy en día en el restaurante Rosetta, la cual, se llevó el título de mejor cocinera del mundo el Martes 18 de abril 2023 según la lista de *The World's 50 Best Restaurants* donde 1080 expertos de diversas regiones del mundo votaron por ella y su comida, al igual que en el año 2022 donde la cocinera colombiana Leo Espinoza se llevó el triunfo y en el año 2021 la cocinera peruana Pía León esposa de Virgilio Martínez se llevó el título, quienes hoy en día como nos indica Paredes (2023), Pía León y su esposo Virgilio Martínez lograron llevar al restaurante Central como el mejor restaurante del mundo 2023, coronándolo de este modo como el primer restaurante de

Latinoamérica en llegar a la cima, este fue abierto en el año 2008 brindando hasta la fecha no solo una deliciosa comida sino una gran experiencia alrededor del país a través de su menú degustación denominado 'Creatividad Mate', la cual, es un recorrido por los diversos ecosistemas y alturas del país por medio de 14 platos de degustación que lleva incluido el menú, de igual manera, a éste restaurante le sigue Maido que se encuentra en el puesto número 6 de los mejores restaurantes del mundo con su cocina Nikkei, donde Mitsuharu o mejor conocido como 'Micha' fusiona la comida japonesa con la peruana trayendo consigo nuevos sabores y experiencias para el paladar.

Lo mencionado anteriormente no sería posible si no hay alguien a cargo que lleve a los diversos restaurantes del mundo a la cima, sabemos que los restaurantes como tal lo conforman diversas áreas como salón, recepción, zona de empleados y cocina, cada uno cumpliendo un rol importante dentro del restaurante con el fin de brindar a los comensales la mejor de las experiencias, pero, así como en la hotelería el principal producto es la habitación para que el huésped descanse, en el restaurante la cocina es el corazón ya que ahí se elaboran los platillos que serán degustados por los clientes, por ello, se tomó en cuenta a Ferrer (2019), chef coach privado en Panamá, quien mencionó que los chef son personas que deben asumir una actitud de liderazgo eficaz para llevar al éxito a los restaurantes, a través, de la práctica de valores y habilidades como la honestidad, la autoevaluación y la comunicación para guiar a todo su equipo a la cima, sin embargo, como se mencionó anteriormente todo el restaurante lo confirman diversas áreas y el objetivo del líder de todo el restaurante debe ser aplicar el estilo correcto para lograr un equilibrio entre dichas áreas, tal y como lo hizo el empresario y cocinero Virgilio Martínez con su restaurante Central el cual hoy en día está muy bien posicionado.

Por otra parte, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), hoy en día muchos emprendedores, al igual que Virgilio Martínez buscan abrirse dentro del negocio de la restauración, siendo así que la actividad del rubro de restaurantes creció en abril del año 2022 un 47.65% en tres de sus componentes, siendo el primero los restaurantes el cual creció un 63.59%, seguida por el servicio de bebidas que creció un 88.54% y finalmente la comida por encargo o catering creció un 101.84%, a pesar de que en el presente año el Instituto

Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), señaló que en mayo 2023 la actividad de restaurantes aumentó solo un 3.96%, en el cual, según sus componentes los restaurantes aumentaron en un 4.92%, el servicio de bebidas un 10.20% y la comida por encargo o catering aumentó solo un 21.87%, a pesar de que los resultados son bajos a diferencia del año 2022 sigue siendo un aumento y no va en deceso, punto que simboliza que el servicio de restauración va creciendo cada año en todos los distritos de Lima.

El Ministerio de Comercio Exterior y Turismo del Perú (MINCETUR, 2023), indicó que el ingreso de turistas extranjeros al país se va recuperando con un total de 1.327.666 millones desde enero hasta julio, 369 mil más visitantes respecto al año 2022, la cual, en cifras estadísticas se refleja un aumento del 38.5%, esto significa una oportunidad enorme para todo el país en especial para la capital, Lima; la cual, es anfitriona de los turistas en su llegada al conocido aeropuerto Jorge Chávez. La capital como tal, es rica en historia y cultura la cual se encuentra dispersa entre algunos de sus 43 distritos, de los cuales, según algunos sitios web como Tripadvisor y Uber Blog destacaron distritos como Barranco, San Isidro y Miraflores como los mejores barrios, siendo el último señalado como el más seguro, bueno para vivir y sobre todo con atractivos llamativos para los visitantes, tal y como indicó el diario *El Comercio* (2020), Miraflores posee un gran movimiento turístico gracias a sus diversos atractivos e historia, sumado a ello, está la gran oferta hotelera, variada gastronomía y la ventaja de estar cerca al mar, convirtiéndola así en el distrito preferido tanto para visitantes extranjeros como nacionales que van a visitar dentro del distrito lugares como Larcomar, el Malecón de Miraflores, el Parque 7 de Junio y muchos más destinos que sin duda tienen algo único que ofrecer, sin embargo, resaltando la famosa gastronomía peruana es importante recalcar la presencia e importancia de nuevo Boulevard Gastronómico San Ramón como atractivo turístico.

Es así, como la Municipalidad de Miraflores con apoyo de la Gerencia de Cultura y Turismo (2016) en el compendio estadístico 2016 clasificó al Boulevard San Ramón dentro de la categoría museos y galerías, alegando su reconocimiento a la gran cantidad de restaurantes especializados en la elaboración de platillos italianos que se encuentran ubicados en la antiguamente conocida "Calle de las

Pizzas”, resaltando que la oferta de la producción turística en el área de alimentos y bebidas generó un total de 5 809 148 millones de soles, lo que equivale a un 20.7% en el año 2011 de un total de 29 940 645 millones de soles de la oferta turística interna total.

Sin embargo, a pesar del valor histórico que se refleja en sus construcciones que datan de los años 30 y 40 las cuales con el pasar del tiempo formaron parte de un pasaje donde los peatones podían consumir comida italiana entre los años 70 y 80, conforme marchaban los años la entonces conocida como calle de las Pizzas ubicada en la famosa “Ciudad historia” empezó a degradarse, la informalidad, delincuencia e incluso la trata de personas llegaron a adueñarse de las calles a pesar de ser uno de los lugares más concurridos del distrito, así pues, es donde la municipalidad decidió ponerse en acción iniciando con la clausura de 18 locales un enero del 2019, siendo este el inicio de un gran cambio. (Arévalo, 2020) director periodístico del diario El Comercio.

Por consiguiente, poco tiempo después de haber iniciado la pandemia según comunicó la página oficial de la Municipalidad de Miraflores (2021), los trabajos que se fueron realizando en la calle San Ramón habían cesado y el entonces alcalde Lucho Molina estuvo inaugurando un 21 de diciembre a vísperas de navidad el ahora denominado “Boulevard Gastronómico San Ramón” significando así un gran avance para el turismo en la zona, gracias a las decoraciones que le dan una figura más internacional convirtiéndose así en la nueva oferta turística del distrito, está más que claro que la municipalidad es consciente del potencial que poseen como distrito, por ello, Molinari et al. (2020) y todo su equipo de la Gerencia de Cultura y Turismo del Municipio Distrital de Miraflores fueron los primeros en presentar un PDTL “Plan de Desarrollo Turístico Local 2021- 2025” a nivel de todos los distritos ubicados en Lima Metropolitana, resaltando que el 78% de los turistas nacionales eligen dicho distrito y su gran variedad de ofertas gastronómicas en el área de restaurantes.

Sabiendo que la municipalidad trabaja diferentes estrategias a favor de la promoción turística del distrito de Miraflores y de los restaurantes ubicados en la zona, es indispensable lograr mantener el posicionamiento del lugar y se quede en la mente de los turistas, por lo que, es importante que las personas que están a

cargo del manejo de los restaurantes ubicados en el Boulevard San Ramón tengan un alto nivel de liderazgo tal y como se mencionó en párrafos anteriores.

Es por ello, que se planteó la siguiente interrogante sobre el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023?, mientras que en los problemas específicos se agruparon las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación que existe entre estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023?; ¿Qué relación existe entre estilos de liderazgo y el sentido de pertenencia por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023?, y finalmente, ¿Qué relación existe entre estilos de liderazgo y autorrealización laboral de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023?.

La investigación propuesta buscó conceptos teóricos sobre estilos de liderazgo y el desempeño laboral, con la finalidad de abarcar la mayor cantidad de información necesaria para llevar a cabo con éxito el estudio, el cual, se realizó con la finalidad de resaltar todo el potencial que posee el Boulevard Gastronómico San Ramón e identificar como es que los estilos de liderazgo aplicados por los líderes impactan en el desempeño de los seguidores que se encuentran bajo su cargo.

El estudio se justificó teóricamente, ya que, se destacó la importancia de los estilos de liderazgo que adopta el líder y el impacto que éste puede causar en el desempeño de los colaboradores de diversas empresas en los diferentes rubros, a su vez enfatizamos la relación que existe entre ambas variables de estudio.

De igual manera, el presente proyecto se justificó de manera práctica porque representó resultados favorables para las empresas implicadas como objetos de estudio, a su vez, para los trabajadores quienes tendrán la oportunidad de mejorar en el ámbito profesional. Cabe resaltar, que los resultados permitirán a los colaboradores identificar como es que los estilos de liderazgo aplicados por su jefe impactan en su desempeño y así motivarlos a lograr cambios o mejoras en temas

como clima laboral o motivación al personal, mejorando así a largo plazo la calidad del servicio en los restaurantes.

Finalmente, el estudio se justificó metodológicamente ya que se aplicó técnicas de investigación como encuestas para lograr identificar la relación que existe entre estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón.

Respecto al objetivo principal, se planteó: Identificar la relación que existe entre estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023, mientras que los objetivos específicos presentaron las siguientes finalidades: Identificar la relación que existe entre estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023; identificar la relación que existe entre estilos de liderazgo y el sentido de pertenencia por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023 e identificar la relación que existe entre estilos de liderazgo y la autorrealización laboral de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023.

De igual manera, se tomó como hipótesis general que: Existe una relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023, por otro lado, la hipótesis nula indicó que no existe una relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023, mientras que frente a las hipótesis específicas se planteó que: Existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023, al contrario, la hipótesis nula indicó que no existe relación entre estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023; existe relación entre estilos de liderazgo y el sentido de pertenencia por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023, caso contrario, la hipótesis nula indicó que no existe

relación entre estilos de liderazgo y el sentido de pertenencia por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023; y finalmente, se planteó como última hipótesis específica que existe relación entre estilos de liderazgo y la autorrealización laboral por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023, por lo contrario, la hipótesis nula indicó que no existe relación entre estilos de liderazgo y la autorrealización laboral por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se tomaron en consideración tanto antecedentes internacionales como nacionales.

Dentro de los antecedentes internacionales se tuvo en cuenta a Calderón (2021), quien en su tesis titulada “Estilos de liderazgo de las empresas restauranteras en la zona turística de la ciudad de Ensenada, Baja California, México” tuvo como finalidad identificar el estilo de liderazgo que se usa dentro de las empresas de restaurantes en zonas turísticas de dicha ciudad. El estudio fue de enfoque cuantitativo y utilizó como herramienta de recolección de datos el cuestionario, en primera instancia, la población estuvo conformada por un total de 483 colaboradores de empresas de alimentos y bebidas, sin embargo, después de la aplicación de la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia obtuvo una muestra final conformada por 98 empleados a quienes se les realizó la aplicación del instrumento. Dentro de los resultados obtenidos halló que el liderazgo transaccional es el más utilizado dentro de los restaurantes, ya que, obtuvo un promedio de 2,74 con una desviación estándar de 0.852, seguido del liderazgo transformacional, el cual, un promedio de 2,79 y una desviación estándar de 0.835, por último, se hizo presente el estilo pasivo- evitador con un promedio de 1,72 con desviación estándar de 0.823. Basándose en dichos resultados llegó a la conclusión que gracias a que el estilo predominante es el transaccional, los líderes de los restaurantes prefieren monitorear el trabajo para lograr detectar errores para posteriormente llegar a corregirlos llegando así a aclarar las metas y responsabilidades que tienen como colaboradores.

Por otro lado, Mwesigwa (2018), en su investigación denominada “Mejorar el desempeño de los empleados utilizando estilos de liderazgo seleccionados de los gerentes de línea media en la industria hotelera en el medio oeste de Uganda” tuvo como objetivo demostrar el éxito que tiene la aplicación de los estilos de liderazgo de los diversos gerentes de hoteles de línea media sobre el desempeño de los empleados de la industria hotelera. Para la realización de la investigación mantuvo un enfoque cuantitativo y utilizó como herramienta de recolección de datos las encuestas, por otro lado, después de la aplicación de la técnica de muestreo

aleatorio simple obtuvo una muestra conformada por 196 empleados de 10 hoteles ubicados en el medio oeste de Uganda a quienes se les realizó la aplicación del instrumento. Para el análisis de los datos, el investigador utilizó las correlaciones bivariadas y las matrices de regresión para determinar la relación entre las variables expuestas, obteniendo así como resultados: dentro de su H01 una correlación bivariada de ($r(90) = .204, P > 0,05$), dando lugar a la aceptación de la hipótesis nula, la cual, señala que no hay una relación significativa entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño de los colaboradores de los hoteles de estudio, por otra parte, respecto a la H2 obtuvo como resultado de la correlación bivariada ($r(90) = .655; P < 0,01$), la cual, señala que existe una relación significativa entre el liderazgo autocrático y el desempeño de los trabajadores, finalmente, respecto a la H3 obtuvo una correlación bivariada de ($r(90) = .521, P < 0,01$), el cual, indicó la presencia de una correlación significativa positiva entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño de los colaboradores, por último, dentro de su hipótesis general halló una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el rendimiento de los colaboradores ($X^2(4) = 74.782, P < 0,05$) y dicha relación es positiva, debido a que, la prueba de Somers arrojó ($0,338, P < 0,05$). El investigador llegó a la conclusión de que la aplicación de cualquier estilo de liderazgo ejerce un efecto significativo en el desempeño de los colaboradores, sin embargo, dicho efecto varía en relación al estilo que el líder aplique con sus seguidores, es importante mencionar que el 67,3% de los colaboradores indicaron estar de acuerdo en que los estilos de liderazgo eran sinónimo de buen rendimiento dentro de la empresa.

De la misma manera, Mohammad et al. (2019), en su investigación titulada “El impacto de los estilos de liderazgo autocrático, democrático y laissez faire en el éxito de la organización: un estudio sobre los diferentes restaurantes populares de Mymensingh, Bangladesh”, tuvieron como objetivo demostrar cual es la influencia de los tres estilos de liderazgo propuestos en relación con el éxito de los diferentes restaurantes populares en Bangladesh. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y utilizaron como instrumento de recolección de datos la encuesta en la escala de Likert con un total de 22 preguntas, 15 dirigidas a los estilos de liderazgo y 7 dirigidos a la variable desempeño organizacional, dicho cuestionario fue aplicado a una muestra de 60 colaboradores al azar de los diferentes restaurantes objetos de estudio. Obtuvieron como resultados respecto al impacto

de los diferentes estilos de liderazgo en el éxito de la empresa: que el liderazgo democrático obtuvo una relación de $t=5.699$, evidenciando así, la presencia de una influencia positiva importante en relación entre el estilo democrático y el éxito de la organización, por otra parte, respecto al liderazgo autocrático se evidenció una relación de $t=-0.374$, el cual, deja a relucir la influencia negativa en relación con el estilo democrático y el desempeño de los trabajadores, por último, se hace presente el liderazgo laissez-faire con un resultado de $t=0.328 < 1,96$, el cual, indicó que no existe efecto alguno entre dicho estilo y el éxito de los restaurantes debido a que valor de T es menor al umbral o al valor mínimo que es 1,96. Los investigadores llegaron a concluir que el estilo democrático es el que más impacta en el desempeño de los colaboradores, seguido del estilo autocrático el cual genera un impacto negativo en el desempeño por lo que su aplicación no causaría ninguna mejora, finalmente, el estilo laissez-faire no genera ningún impacto importante en el desempeño de los empleados de los diferentes restaurantes populares de Mymensingh, Bangladesh.

Seguidamente, Hamad (2020), en su investigación titulada “El impacto del liderazgo ético en el desempeño de los empleados en la industria hotelera en Bahrein: el efecto mediador de la voz de los empleados”, tuvo como objetivo identificar la mejora que causa el liderazgo ético en el desempeño de los empleados y como el líder puede usar la voz de sus seguidores a favor de la empresa. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y se usó como instrumento el cuestionario, el cual, fue aplicado a colaboradores que tienen un contacto directo con el cliente y a gerentes de los hoteles categorizados en 4 y 5 estrellas, la población estaba conformada por 23 hoteles de cinco estrellas y 64 de cuatro estrellas, sin embargo, después de la aplicación de la técnica de muestreo de bola de nieve, obtuvo una muestra final de 7 hoteles que mantuvieron una participación fija en la investigación siendo así un total de 175 encuestados. Dentro de los resultados obtenidos, hallo una relación estadísticamente significativa de ($\beta = 0,296, p < 0,05$), el cual, indica que el liderazgo ético genera un gran impacto sobre el desempeño en el rol de las funciones de los colaboradores. De este modo, el investigador concluyó que el liderazgo ético si se relaciona de manera positiva con el desempeño de los colaboradores, es decir que se relaciona con el desempeño dentro y fuera del rol que cumple.

Por otra parte, Soo Hui et al. (2022), en su tesis titulada “El efecto de los estilos de liderazgo en el desempeño de los empleados en la industria de alimentos y bebidas”, tuvieron como finalidad entender como los diferentes estilos de liderazgo afectan en el rendimiento de los colaboradores que trabajan en empresas del rubro de alimentos y bebidas en Malasia, centrando su investigación en tres estilos: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y el liderazgo democrático. El enfoque utilizado en dicha investigación fue cuantitativo y utilizaron como herramienta una encuesta en la escala de Likert conformada por 58 preguntas, en primera instancia, la población estuvo conformada por los 1,19 millones de colaboradores que trabajan en dicho rubro dentro de Malasia, sin embargo, después de la aplicación de la técnica del muestreo por conveniencia obtuvieron una muestra conformada por 384 colaboradores. Dentro de los resultados obtenidos después de la aplicación del instrumento hallaron: una regresión lineal múltiple entre ambas variables expuestas de 0,928, la cual, se encuentra dentro del rango de coeficientes $\pm 0,91$ y $\pm 1,00$, demostrando que los tres estilos de liderazgo poseen una correlación positiva fuerte con el desempeño de los colaboradores, debido a que, la investigación abarca cada uno de los estilos independientemente uno de otro, expusieron su resultado a la H1, la cual, obtuvo un valor p inferior a 0,001 siendo este menor del valor alfa 0,05, dejando ver que existe un efecto significativo entre el liderazgo transformacional y el desempeño, por otra parte, respecto a la H2 tuvieron un valor p promedio de 0,016, inferior al valor alfa de 0,05, lo cual, evidencia que existe un efecto significativo del estilo transaccional y el desempeño de los colaboradores, por último, respecto a la H3 obtuvieron un valor p inferior a 0,001, el cual, es menor al valor alfa 0,05, demostrando así la existencia de un efecto significativo entre el liderazgo democrático sobre el desempeño de los colaboradores que laboran en el rubro de A&B en Malasia. Los investigadores llegaron a la conclusión que la variable independiente que está conformada por los tres estilos de liderazgo expuestos, si poseen un efecto significativo sobre la variable dependiente denominada desempeño de los colaboradores.

De igual manera, Santosh y Bimala (2022), en su tesis denominada “Impacto de los estilos de liderazgo en el desempeño y la satisfacción de los empleados en la industria de comida rápida en Suecia”, tuvieron como objetivo estudiar el impacto

de las variables anteriormente expuestas, a su vez, identificar la dirección que está tomando la industria de comida rápida en la implementación de un estilo de liderazgo con el fin de mejorar el desempeño de los colaboradores, enfocándose en dos estilos de liderazgo: el transaccional y el liderazgo transformacional. La investigación fue de enfoque deductivo siguiendo un diseño de investigación cuantitativa, en el cual, aplicaron como instrumento de recolección de datos una encuesta en la escala de Likert; en primer lugar, la población total estaba conformada por 103.000 empleados que laboraban en restaurantes de comida rápida en Suecia, sin embargo, después de la aplicación de la técnica de muestreo sistemático, obtuvieron una muestra final conformada por 121 colaboradores. Dentro de los resultados obtenidos después del análisis de correlación de Pearson, hallaron una correlación de $r=0,602$, el cual, indicó que la variable liderazgo transformacional y la variable satisfacción de los empleados están correlacionadas positivamente, por otro lado, como resultado de la correlación entre liderazgo transformacional y desempeño de los empleados obtuvieron $r=0,252$, lo cual, demuestra la existencia de una correlación positiva, de igual manera, respecto a la relación entre liderazgo transaccional y la satisfacción de los trabajadores obtuvieron como resultado una correlación de $r=0,604$, el cual, deja relucir que ambas variables expuestas se encuentran correlacionadas positivamente, por otro lado, respecto a la correlación entre el estilo de liderazgo transaccional y el rendimiento de los colaboradores obtuvieron como resultado $r=0,147$, el cual, refleja la existencia de una correlación positiva poco intensa, por último, para medir la satisfacción de los colaboradores utilizaron el análisis de regresión, el cual, arrojó como resultado $0,408$, demostrando el impacto que posee la utilización de los diversos estilos de liderazgo sobre la satisfacción percibida por los empleados. Finalmente, los investigadores concluyeron que los estilos de liderazgo poseen una correlación significativa y se encuentran relacionadas positivamente con el desempeño y la satisfacción que perciben los trabajadores de la industria de comida rápida en Suecia.

Por otro lado, Fachri y Onsardi (2019), en su investigación denominada “El efecto del estilo de liderazgo transformacional y el espíritu de trabajo en el desempeño de los empleados en el hotel Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia”, tuvieron como objetivo determinar el efecto que posee el liderazgo transformacional

y la moral sobre el desempeño de los colaboradores. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y utilizaron como herramienta de recolección de datos un cuestionario en la escala de Likert para obtener los datos numéricos necesarios para proseguir con su análisis, dicha herramienta fue aplicada a una muestra conformada por 31 colaboradores que conforman el Raffles City Hotel. Como resultados con referencia a la influencia que ejerce el liderazgo transformacional sobre el desempeño de los colaboradores obtuvieron $q = 2,284$, con un valor de significancia Sig. $0,030 < 0,050$, lo cual, dejó en evidencia la existencia de una influencia positiva entre ambas variables y que la presencia de ésta incrementa el desempeño, pero, su ausencia disminuye el rendimiento de los colaboradores. Por último, los investigadores concluyeron que el liderazgo transformacional posee un efecto positivo y significativo sobre el desempeño de los colaboradores del Raffles City Hotel Bengkulu.

Finalmente, dentro de los antecedentes internacionales están Lütfi y Murat (2021), quienes en su investigación denominada “El impacto de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral: un estudio de la industria hotelera”, tuvieron como objetivo determinar cómo los estilos de liderazgo afectan en la satisfacción laboral. La investigación fue de enfoque cuantitativo y utilizaron como instrumento de recolección de datos un cuestionario en la escala de Likert, en primera instancia, la población estuvo conformada por 500 colaboradores, sin embargo, a través del método de muestreo por conveniencia obtuvieron una muestra final de 311 empleados de hoteles de 5 estrellas en Alanya, Turquía. Después de la aplicación del instrumento obtuvieron como resultados que el liderazgo transformacional y transaccional poseen una correlación significativa y positiva de ($r = 0,76^{**} / 0,706^{**}$) respectivamente, sin embargo, el liderazgo laissez-faire no posee una relación significativa con la satisfacción laboral debido a que obtuvieron un resultado de $r = -0,197^{**}$, dichos hallazgos fueron reforzados por los resultados obtenidos del análisis de regresión lineal. Finalmente, los investigadores concluyeron que el estilo transformacional y transaccional sí ejerce un efecto positivo dentro de la satisfacción, sin embargo, el estilo laissez-faire no posee ningún efecto sobre la satisfacción laboral.

Por otra parte, dentro de los antecedentes nacionales se tomó en cuenta a investigadores como Castillo y Layme (2023), quienes en su tesis titulada “El liderazgo democrático y el desempeño laboral de los trabajadores del rubro de pollerías del sector gastronómico de Lima Metropolitana, 2021”, tuvieron como objetivo principal medir la relación que existía entre liderazgo democrático y el rendimiento laboral de los colaboradores del sector gastronómico dedicado a la venta de pollos. La investigación fue de enfoque cuantitativo correlacional, de diseño no experimental y utilizaron como instrumento de recolección de datos el cuestionario, donde, la primera variable fue medida en la escala dicotómica con opción de “sí o no” y la segunda variable uso la escala de Likert, en primera instancia, contaba con una población de 4 474 colaboradores, sin embargo, a través de la fórmula de muestreo aleatorio simple obtuvieron una muestra finita de 354 colaboradores de las 10 mejores pollerías de Lima metropolitana. Dentro de los resultados hallaron que un 42,4% de los colaboradores indicaron que en las pollerías no se muestra la aplicación del liderazgo democrático, a pesar de ello, el 26,6% que sí percibió la presencia de este estilo de liderazgo indicaron que se presentó un desempeño alto dentro de la organización siendo este el 32,3%, por último, respecto a la correlación obtuvieron un valor de $r= 0.445$, el cual, indica que si hay una relación positiva entre ambas variables. Los investigadores llegaron a la conclusión que entre más aumenta el liderazgo democrático en las pollerías más aumenta el desempeño laboral de los colaboradores.

Por otra parte, Ahumada y Calderón (2023), en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021”, tuvieron como finalidad identificar la influencia que posee el liderazgo transformacional respecto al desempeño laboral de los colaboradores de restaurantes de comida rápida. La investigación fue de enfoque cuantitativo y utilizaron el cuestionario como instrumento de recolección de datos, en primera instancia, la población estaba conformada por 9,775 empleados de los 425 restaurantes de las 10 empresas con mayor cantidad de locales en Lima metropolitana, dentro de las cuales había unos 23 colaboradores por local, sin embargo, después de la aplicación de la técnica del muestreo aleatorio simple obtuvieron una muestra final de 370 colaboradores. Los resultados fueron analizados, a través, de la regresión lineal para obtener

conocimiento de la dependencia que hay entre variables tanto dependientes como independientes, obteniendo así como hallazgo que la variabilidad del desempeño laboral es influida en un 27.70% por el liderazgo transformacional percibida por lo colaboradores, a su vez, dentro de los valores estimados obtuvieron un p-valor= 0.0002 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que, deducen que el liderazgo transformacional influye en el desempeño de forma positiva. Concluyendo así con la aceptación de la hipótesis general, la cual, indica que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño de los colaboradores.

Seguidamente, tenemos a Cano y Revilla (2023), en su investigación denominada “Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño laboral en los hoteles 3 y 4 estrellas del distrito de Huancayo, año 2020”, tuvieron como objetivo principal evaluar si los líderes que presentan un estilo de liderazgo transformacional impactan de manera positiva o negativa en el desempeño de los colaboradores de hoteles clasificados con 3 a 4 estrellas dentro del distrito de Huancayo. La investigación fue de enfoque mixto, dentro del cual, para el enfoque cualitativo aplicaron como instrumento la entrevista y en el enfoque cuantitativo aplicaron las encuestas, en cuanto a la población, se encontraba inicialmente conformada por 149 colaboradores de los 8 hoteles seleccionados, sin embargo, después de la aplicación del método de muestreo probabilístico simple obtuvieron una muestra final de 108 colaboradores y para la encuesta contaron con la participación de 3 expertos en el tema. Los resultados mostraron un coeficiente positivo de 0,358, lo cual, indicó que entre ambas variables propuestas existe una correlación positiva baja con un valor de significancia de Sig. 0,000<0,05, a su vez, el 51,9% de los 108 encuestados consideran que el estilo transformacional impacta en la variable desempeño laboral. Finalmente, Cano y Revilla rechazaron su hipótesis nula anteriormente planteada y concluyeron que el liderazgo transformacional impacta en el desempeño laboral de los colaboradores de hoteles entre 3 y 4 estrellas.

Por otra parte, Burga (2021), en su tesis titulada “Liderazgo y desempeño laboral en el Restobar Hermanos Loop SAC, distrito de Carabayllo 2021”, tuvo como finalidad identificar si la aplicación del liderazgo permite mejorar el desempeño de los colaboradores del Restobar Loop Hnos. SAC del distrito de

Carabayllo. La investigación fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental-transversal descriptivo y como instrumento de recolección de datos utilizó un formulario en la escala de Likert, la cual, fue aplicada a una muestra final de los 22 colaboradores que conforman el restobar. Después de la aplicación y análisis de datos obtuvieron como resultados que el 45,45% considera que casi nunca su líder le da la libertad de decisión al realizar sus funciones, mismo porcentaje de colaboradores que indicaron que su líder no le brinda la información necesaria para realizar sus labores, por otra parte, el 54,55% de los colaboradores indicaron que casi siempre su esfuerzo dentro de la organización genera resultados positivos para la empresa, por último, el 54,55% indicó que casi siempre su esfuerzo dentro de la organización es reconocida por su jefe inmediato. Frente a dichos resultados el investigador concluyó que la aplicación del liderazgo produce una mejora en el desempeño de sus colaboradores, esto se debe a que, consideran que la guía que brinda el líder les permite alcanzar las metas planteadas por la organización.

De igual manera, tenemos a Mesones (2018), quien en su investigación denominada "Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores en Los Incas Lima Hotel, Surco, 2018", tuvo como finalidad identificar la relación que hay entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores del hotel a estudiar en cuestión. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental- correlacional y utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario compuesto de 34 preguntas, las cuales, fueron aplicadas a una muestra final de 100 colaboradores que laboran en Incas Lima Hotel. Los resultados obtenidos a través de la correlación de Pearson, mostraron un 0.223 indicando de esta manera la aceptación de la hipótesis general, la cual, señaló que sí existe una relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores, del mismo modo, frente a la primera hipótesis específica obtuvieron como resultado 0.213, la cual, indicó que existe relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el desempeño, por otro lado, frente a la segunda hipótesis específica se obtuvo un resultado de 0.517, el cual, indicó que hay relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral, por último, dentro de la tercera hipótesis específica obtuvieron como resultado un 0.025, el cual, señaló que no hay relación entre el estilo de liderazgo laissez- faire y el desempeño laboral de los trabajadores en Los Incas Lima Hotel. Finalmente, el investigador llegó a la conclusión que, si

existe relación entre ambas variables planteadas, a su vez, dejaron ver la aceptación de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional dentro del hotel, debido, a que este inspira a la mejora en el rendimiento de los trabajadores permitiendo brindar un excelente servicio a los huéspedes.

Por otra parte, Miranda (2021), en su investigación denominada “Estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito S.A.C., de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas-2020”, el investigador tuvo como meta identificar la correlación que existe entre sus dos variables expuestas, las cuales son estilos de liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa objeto de estudio. La investigación fue de enfoque cuantitativa no experimental de diseño correlacional transaccional y utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, el cual, fue aplicado a una muestra final de 14 colaboradores pertenecientes a todas las áreas que conforman el restaurante. Por otro lado, obtuvo como resultados que entre la dimensión liderazgo por resultados y compromiso laboral, halló una significancia bilateral de 0,627, lo cual, indica que hay una correlación positiva entre ambas dimensiones, de igual manera, entre la dimensión liderazgo del administrador y desempeño laboral, obtuvo como significancia bilateral un total de 0,72, el cual, refleja la relación positiva que existe entre ambas dimensiones. El investigador concluyó que existe una correlación positiva entre las variables: estilos de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de sus colaboradores, a su vez, se reflejó un alto nivel de compromiso por parte de los colaboradores con la empresa siendo así estadísticamente el 78.6% de colaboradores quienes indicaron que existía un nivel regular de compromiso.

Por otra parte, Rodríguez (2021), en su tesis denominada “Liderazgo Transformacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina General de Administración del MINCETUR – Lima 2021”, tuvo como objetivo determinar el efecto que tiene la aplicación del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los trabajadores que laboran dentro de la oficina general de administración del MINCETUR. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental – transversal y utilizó como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios con 25 interrogantes cada una en la escala de Likert, en

primera instancia, la investigación contó con una población de 85 colaboradores, sin embargo, después de la aplicación del método de muestreo no probabilístico obtuvo una muestra final de 70 colaboradores. Luego de la aplicación del instrumento dentro de sus dos resultados más resaltantes, en primer lugar, abarcando la primera hipótesis específica halló una significancia de 0,000 menor a 0,05, el cual, demuestra que el liderazgo transformacional incide en el desempeño de la tarea que realizan los colaboradores, a su vez, la prueba logística es significativa ($\chi^2 = 26,434$; $p < 0,05$) dejando una vez más en claro la presencia de la incidencia entre ambas premisas, por último, respecto a la hipótesis general obtuvo una significancia de 0,000 menor a 0,05, de igual manera, la prueba logística arrojó una significancia de ($\chi^2 = 44,322$; $p < 0,05$) y la prueba de Nagelkerke dejaron en evidencia que el liderazgo transformacional causa efecto en un 55,7% en el desempeño laboral, a esto se le suma que el 61,4% de los colaboradores indicaron que el desempeño dentro de la organización es buena. Finalmente, Rodríguez llegó a la conclusión que es importante que los líderes guíen adecuadamente al personal bajo su mando para así lograr mejoras en el desempeño de toda la institución y sus componentes que la conforman.

Finalmente, como último antecedente nacional esta Gonzales y Tuesta (2021), quienes en su investigación denominada “Estilos de liderazgo y clima organizacional en restaurantes, en tiempos de pandemia”, tuvieron como objetivo principal determinar la relación que existe entre ambas variables. La investigación tomó un enfoque cualitativo de diseño no experimental con un alcance descriptivo-correlacional y utilizaron como instrumento de recolección de datos la encuesta, por otra parte, aplicaron la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia alcanzando una muestra final conformada por 117 colaboradores de los restaurantes La Canga-Tarapoto, La Canga-Morales y Cocorocos Tarapoto. Hallaron como resultado que el liderazgo transformacional posee un correlación significativa respecto a la autorrealización, involucramiento y condiciones laborales ($\rho = 0,577^{**} / 0,547^{**} / 0,527^{**}$), por lo que, llegaron a la conclusión de que la aplicación del liderazgo transformacional puede producir el aumento de la autorrealización laboral, el involucramiento por parte de los colaboradores puede aumentar y las buenas decisiones respecto a las condiciones de trabajo pueden ser afectadas por la aplicación de dicho estilo de liderazgo.

Para poder reforzar la presente investigación, se usaron los siguientes conceptos y teorías para reforzar las variables anteriormente expuestas, las cuales son estilos de liderazgo y desempeño laboral, para ello, se citará a diversos autores que tomaron dichos temas como centro de su investigación.

En primer lugar se tuvo en cuenta los estilos de liderazgo, el cual, según Rodríguez (2012), mencionó que el origen sobre los diversos estilos de liderazgo surgió durante la época del Nazismo, cuando el ahora conocido como el padre de la psicología social Kurt Lewin en el año 1939 se empezó a cuestionar el porqué del seguimiento de las grandes masas al dictador Adolf Hitler y sus ideologías inhumanas dando cabida así al inicio de la psicología social moderna donde a través de un experimento realizado a tres grupos de niños de entre los 8 - 10 años y con la ayuda de un maestro, evaluaba el impacto que causaba su comportamiento en los niños. De esta manera, dio cabida a tres estilos de liderazgo, el primer grupo representó al liderazgo autocrático, el cual, obtuvo buenos resultados respecto a la meta, pero, la poca libertad de opinión e iniciativa causó en ellos conductas agresivas y poco empáticas, el segundo grupo que representaba el liderazgo liberal o Laissez-faire no logró ninguna de las metas y los niños actuaban de manera descontrolada, finalmente, en el tercer grupo que representó el liderazgo demócrata los niños alcanzaron las metas y mostraron actitudes de compañerismo y participación colectiva gracias a la participación activa que les permitieron tener durante el experimento.

Por otro lado, García (2023), quien en su artículo hace mención a Douglas Mc Gregor un economista que planteó en el año 1960 en su libro “El lado humano de la empresa” la teoría del “X e Y”, donde, expuso cómo las actitudes del líder afecta a las personas bajo su mando, en esta teoría la X representa al estilo de liderazgo autocrático, donde, el líder suele tomar las decisiones de manera eficaz (consigue metas indicadas en el tiempo indicado) limitando de cierta manera a los colaboradores, pero, teniendo como punto a favor su capacidad de tomar decisiones rápidas ante diversas situaciones, de igual manera, tenemos la Y que representa al estilo de liderazgo participativo, donde el líder comparte el poder de decisión con sus colegas ralentizando de esta manera el proceso, pero, reforzando el sentido de pertenencia, en este escenario los individuos son más independientes

y creativos, son una gran fuente de información para la empresa, sin embargo, los esfuerzos aplicados por cada área presentan diversas desigualdades, el sentimiento de querer ser reconocido y satisfacción personal se hace más latente.

Para seguir abordando el tema de estilos de liderazgo es indispensable citar a Goleman (2005), quien compartió el hallazgo de la firma consultora Hay/McBer, la cual, se basó en una muestra aleatoria de 3.871 ejecutivos sacados de una base de datos conformada por más de 20.000 directivos en todo el mundo, estos estilos conforman un total de 6 los cuales surgieron de diferentes componentes de la inteligencia emocional, según indicó este psicólogo, lo más revelador de dicho estudio es que los líderes que obtuvieron mejores resultados utilizaban más de un estilo de liderazgo en una jornada semanal de trabajo para lograr así tener un rendimiento eficaz.

En primer lugar, Goleman hizo mención del estilo coercitivo o autoritario, donde, el líder exige una conformidad por parte de las personas bajo su mando, este líder puede llevar a la cima a la empresa, pero, puede hacerla caer con la misma rapidez, éste genera inseguridades en los colaboradores, afecta el clima laboral debido a la poca flexibilidad, la toma de decisiones es impuesta de tal manera que destroza las ideas de los miembros, dejando así opacada una de las herramientas de los líderes: “la motivación”, generando así la falta de compromiso y posible pérdida del recurso humano, sin embargo, cabe resaltar que este estilo puede ser utilizado en casos de sumo riesgo, como desastres naturales donde se debe tomar decisiones rápidas o para lidiar con personas que restan valor a la empresa.

En segunda instancia, Goleman habló del estilo orientativo donde los líderes mueven con mucho entusiasmo a las personas en base a una visión fijada, este estilo de liderazgo suele ser muy eficaz y de los 6 estilos es el que tiene mejor impacto positivo sobre el clima laboral, causando un sentimiento de importancia y pertenencia en los colaboradores reforzando así su compromiso con la empresa, cuando el líder de una retroalimentación sobre el rendimiento se basara en el impacto positivo o negativo que este tiene sobre la visión planteada, cabe resaltar, que este líder da la flexibilidad necesaria para que sus colegas innoven y tomen riesgos medidos.

En tercera instancia, se encuentra el estilo afiliativo, el cual, a diferencia del coercitivo el líder pone en primer lugar a la persona y sus emociones invitándolos a seguirlo e incluso llega a ponerlos por encima del cumplimiento de las metas planteadas en la empresa, generando de esta manera, una gran lealtad hacia él y conjuntamente el sentido de pertenencia crece, cabe resaltar, que este estilo es resultado de una buena comunicación entre colegas, el líder es flexible hasta el punto de adecuarse a los métodos que los trabajadores empleen para hacer su trabajo de la manera más eficaz posible, sin embargo, este no debe ser usado como único estilo ya que al basarse en cumplidos no ayuda a corregir un mal rendimiento laboral e incluso puede tener como resultado el fracaso.

En cuarta instancia, Goleman habló sobre el estilo democrático, donde, el líder invierte su tiempo en obtener ideas y llegar a acuerdos con las personas involucradas al momento de tomar decisiones, este estilo impulsa la flexibilidad y la responsabilidad, a su vez, los colaboradores saben a la perfección lo que es posible y lo que escapa de sus manos al momento de contribuir en la decisión, sin embargo, su impacto sobre el clima laboral no es tan alto en comparación con otros estilos y a esto se suma lo confusa que puede llegar a ser debido a las muchas reuniones que pueden llegar a programarse abarcando un mismo tema, dando así, la sensación de falta de liderazgo, este tema puede llegar a ser óptimo cuando el líder no está seguro de que dirección tomar o si necesita nuevas ideas para llevar a cabo un plan.

En quinto lugar, se encuentra el estilo ejemplar, aquí el líder pone metas enormes respecto al desempeño y el mismo las ejemplifica, suele exigir excelencia en el desempeño, exige más esfuerzo si es necesario y reemplaza si no nota mejoras, lejos de obtener mejores resultados echa abajo al clima laboral, el líder cree ser claro en sus indicaciones cuando no es así dejando técnicamente a la deriva a sus colegas, no existe flexibilidad, ya que, solo siguen órdenes y a esto se suma que su ausencia deja sin rumbo a todo el equipo, ya que, no hay alguien para que les diga “que hacer”, el líder no confía en sus colegas, lo que muchas veces resulta en la sobrecarga de trabajo en el líder.

Finalmente, se encuentra el estilo formativo, en el cual, el líder a través de su experiencia forma a sus colaboradores para el futuro ayudándoles a identificar

sus debilidades y fortalezas, relacionándolas con sus metas personales y profesionales, de igual manera, guía y aconseja a sus subordinados para que empiecen a pensar a largo plazo a través de retroalimentación e instrucciones, éstos líderes aceptarán fallas a corto plazo solo si esto significa grandes logros en el futuro, este estilo tiene efectos muy positivos en el desempeño y clima laboral, genera compromiso con la empresa ya que el líder cree e invierte tiempo en sus subordinados generando en ellos la necesidad de estar a la altura.

Por otro lado, abarcando otros estilos de liderazgo, Fernández y Quintero (2017), en su artículo escrito para la revista venezolana de gerencia, hicieron énfasis en los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, términos que fueron mencionados por James V. Downton el año 1973 en su libro titulado *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in a Revolutionary Process* o Liderazgo rebelde: Compromiso y carisma en un proceso revolucionario, sin embargo, James MacGregor Burns fue quien introdujo la definición durante una investigación descriptiva que estaba realizando sobre los líderes políticos en el año 1978, donde definió al liderazgo transformacional como aquel donde los líderes y seguidores se ayudan mutuamente para alcanzar un mismo fin obteniendo así un beneficio en equipo, aquí la moral y la motivación de los seguidores es alta, el líder transformacional trabaja creando una nueva cultura dentro de la organización proporcionándoles una visión e identidad, éstos líderes son una buena opción para el mundo globalizado de hoy en día, debido a que, garantizan respuestas rápidas con el apoyo de sus seguidores transformando así la idea del beneficio individual por una idea de beneficio colectivo.

Por otra parte, respecto al liderazgo transaccional James MacGregor, mencionó que este estilo lleva al éxito de la organización sin centrarse en “dar y recibir” como lo hace el estilo transformacional, en su lugar, se centra en la forma de ser, los rasgos distintivos y la capacidad que tiene el líder de generar cambios a través del ejemplo, ellos no buscan cambiar la cultura de la empresa, sino que, ejercen a través de la que ya existe, aquí se hizo presente dos factores los cuales son: recompensa contingente, donde, básicamente el líder utiliza recompensas o incentivos para alcanzar metas, seguida, de la gestión por excepción que está dividida en activa: la cual, para influir en el comportamiento opta por aplicar el

monitoreo más diferentes métodos correctivos, y la pasiva: donde para influir en el comportamiento se aplica corrección o castigo en ambos casos para mejorar el desempeño, cabe mencionar, que hace mención breve del estilo Laissez-faire, la cual, es denominada como la ausencia de estilos, ya que, básicamente es el no liderazgo, el líder no toma responsabilidades y pese a mantenerse en buenos términos con sus colegas los deja a la deriva, sin metas planteadas y desistiendo de toda la responsabilidad, la cual, finalmente termina de ceder a las personas bajo su mando.

Finalmente, Zuzama (2014), definió de manera general que los estilos de liderazgo o denominado también como direcciones de liderazgo, es aquel líder que forma su conducta para lograr interactuar de una manera más óptima con sus seguidores, cabe resaltar, que no se debe confundir estilos con conducta, ya que, esta última es mucha más centrada, de igual manera, mencionó que un líder debe ser capaz de ser reconocido y aceptado por sus colaboradores, para que, de esta manera logre alcanzar los objetivos de la empresa generando aquella satisfacción y motivación en los trabajadores quienes, al fin de cuentas, trabajarán de la mano con el líder para lograr alcanzar dichas metas.

Seguidamente, abarcando la dimensión liderazgo transformacional se tomó en cuenta a Majali et al. (2021), quienes lo definieron como la capacidad de motivar y alentar la estimulación intelectual a través de la inspiración, además, se encuentra conformada por cuatro dimensiones que son: la consideración individualizada, la estimulación intelectual, la motivación inspiradora y la influencia idealizada, estas son capaces de influir en tal magnitud que hacen que sus subordinados adopten sus valores , logrando así que realicen sus trabajos sin la necesidad de obtener alguna recompensa por el trabajo realizado. De igual manera, Ellen (2016), mencionó que estos líderes se centran en formar a los siguientes líderes transformadores visionarios inspirándolos a alcanzar metas ambiciosas, a través, del empoderamiento y respondiendo a las diversas necesidades individuales que puedan presentar en el camino.

Por otra parte, respecto a las dimensiones dentro del liderazgo transformacional se tomó en cuenta el estudio realizado por Páez et al. (2014), quienes mencionaron que las dimensiones de este estilo es el comportamiento que

perciben los seguidores respecto a su líder. En primer lugar, se encuentra la influencia idealizada donde el líder antepone a través de su carisma la necesidad de los demás sobre la suya generando así que el seguidor se identifique e incluso trate de ser igual a la persona que sigue, así al sentirse más identificados con su líder comienzan a sentir más compromiso, se involucran más dando pase al aumento favorable del desempeño. En segundo lugar, está la motivación inspiradora donde el líder tiene el don de inspirar y motivar a sus seguidores para alcanzar una meta fuerte planteada para el futuro, esto gracias a que logra darle el sentido que necesitan sus seguidores respecto al labor que realizan en la empresa, sin embargo, el poner dichas metas puede conllevar a que el compromiso de los colaboradores se transforme en egoísmo. En tercer lugar, se encuentra el estímulo intelectual donde el líder incita intensamente a sus seguidores a aumentar su capacidad creativa, teniendo como resultado la generación de ideas frescas e incluso la pérdida del miedo a desafiar lo planteado por el líder. Finalmente, está la consideración individualizada donde el líder toma el rol de maestro cumpliendo la doble función de inspirar y transformar a sus colaboradores en líderes, esto gracias a su capacidad de ver a sus colaboradores como personas atendiendo de esta manera sus necesidades individuales, a través, de la escucha atenta entrenándolos con el fin de ser testigo de su crecimiento profesional.

Una vez más, Majali et al. (2021), respecto a la dimensión liderazgo transaccional la definió como “transacción”, lo cual, significa intercambio, aquí el líder brinda recompensas y castigos a cambio de productividad, esfuerzo y lealtad, estos líderes se centran mucho en los errores que pueden llegar a cometer sus seguidores, de igual manera, Mendoza et al. (2020), definieron al liderazgo transaccional como una base sólida para relacionarse de manera eficiente con los seguidores gracias a los intercambios o transacciones que puede haber en el proceso, los cuales, favorecen a ambas parte, básicamente es un ganar- ganar, aquí hace mención de tres dimensiones que integran dicho estilo, la primera es la recompensa contingente donde intercambian recompensas por esfuerzo en el desempeño tales como el incremento de sueldos, tiempo libre y/o bonos, al mismo tiempo, infringe penalidades por las metas no alcanzadas, en segundo lugar, está la gestión por excepción activa donde se analiza el descarrilamiento de los estándares previamente establecidos efectuando inmediatamente su corrección,

por último, está la gestión por excepción pasiva donde el líder interviene solo si no se cumplieron con las metas establecidas

De igual manera, continuando con el liderazgo transaccional nuevamente Páez et al. (2014), enfatizó que estos líderes plantean metas y requisitos específicos donde durante el proceso se premian los logros y se castiga el fracaso, por otro lado, desde el punto de vista de estos investigadores este estilo de liderazgo se encuentra formado por 4 estilos o dimensiones que evidencian el tipo de intervención que tiene el líder, en primer lugar, considero al Laissez-Faire como una de estas dimensiones donde el líder busca evadir las responsabilidades, seguido de la gestión por excepción pasiva donde el líder solo interviene cuando no cumplen con el modelo previamente planteado, por otro lado, está la gestión por excepción activa donde el líder guía a su equipo durante todo el proceso corrigiéndolos si es necesario y, por último, la recompensa contingente donde el líder brinda recompensas a sus seguidores por los logros obtenidos.

Seguidamente, abordando la dimensión Liderazgo laissez-faire García y Cerdas (2020), mencionaron en su artículo, que en el liderazgo Laissez- faire el líder procura que haya igualdad de poder y autoridad con sus subordinados, lo cual, resulta en una organización que avanza por voluntad de todos los involucrados y a la deriva debido a que no hay metas previamente planteadas, de esta manera, los logros y fracasos que se presenten no serán responsabilidad de nadie, frente a problemas que surjan cada individuo baila con su propio pañuelo y debe asumir solo la resolución de dicho problema, por otra parte, Pacsi et al. (2015), al igual que otros autores definieron a este estilo como el no liderazgo y lo catalogaron como un estilo sin efectos positivos debido al poco compromiso y desinterés por parte del líder, quien se limita solamente a observar los resultados finales, a su vez, el poco apoyo a sus seguidores genera un mal desempeño laboral dentro de la organización.

Por otra parte, respecto a la variable desempeño laboral tenemos a González y Vílchez (2021), quienes lo definieron como la forma en la que los colaboradores cumplen las tareas asignadas según el área que ocupan dentro de la organización gracias a sus conocimientos sobre el puesto, capacidades y habilidades, dependiendo de su destreza en su puesto a cargo se producirán cambios que

ayuden o afecten a la empresa y a sus empleados, cabe resaltar, que la evaluación de dicho desempeño ayuda a detectar niveles de ineficiencia o excelencia al momento de realizar sus labores impuestos dentro de la organización, por otro lado, tenemos a Pashanasi et al. (2021), quienes mencionaron que los encargados de manejar el recurso humano, suelen tener una preocupación constante respecto a la motivación, satisfacción y compromiso que perciben los colaboradores respecto al rol que van ejerciendo dentro de la empresa, lo cual, significaría un resultado positivo con relación al desempeño laboral dentro de la empresa, por otra parte, resaltan la importancia de la evaluación constante del desempeño, ya que, ello ayudará a la entrega de retribuciones, compensaciones e incluso a la retroalimentación si es necesario, cabe mencionar, que el autor hace mucha énfasis a la importancia de la satisfacción laboral y el impacto que este tiene sobre cómo el colaborador auto- percibe su valor en la empresa ya sea este positivo o negativo.

Igualmente, abarcando el término desempeño laboral esta Mego Núñez y Mego Ramírez (2021), quienes indican que el desempeño laboral guarda relación con la comunicación, las condiciones del trabajo y el clima organizacional percibido, lo cual, genera que el colaborador se involucre más con la empresa y se sienta autorrealizado personalmente, la desmotivación es sinónimo de bajo rendimiento y este puede ser provocado por el poco abastecimiento de recursos, sobrecarga de trabajo, remuneración que no va acorde al rol que cumple en la empresa e incluso la falta de capacitación pueden generar resultados negativos, resaltando al mismo tiempo, a los estilos de liderazgo como herramienta influyente en el rendimiento de los seguidores, por otra parte, tenemos a Anzorena (2019), quien menciona la importancia de la preparación previa al momento de desempeñar, sin embargo, no lo es todo ya que el colaborador puede poseer todo el conocimiento conceptual careciendo al mismo tiempo del conocimiento práctico, a su vez, este autor hace mención de las competencias que debe tener las personas que van a realizar las tareas, las cuales son las competencias técnicas: que se basan en las habilidades o conocimientos que se posee en base al puesto que ocupa, dichas destrezas pueden ser resultado de estudios formales e incluso por la experiencia obtenida por ejercer un oficio, sin embargo, esto no es suficiente, es ahí donde entran las competencias genéricas: las cuales son un conjunto de capacidades que se basan en generar vínculos, el saber negociar, saber comunicarse tanto física como

verbalmente y lograr hacer conexiones emocionales forma parte de esta competencia, un gran ejemplo de la aplicación de dichas competencias la tiene un líder ya que este debe ser capaz de influir y guiar a sus seguidores para alcanzar alguna meta colectiva.

Seguidamente, abordando la dimensión satisfacción tenemos a los investigadores Chiang et al. (2021), quienes definieron a la satisfacción laboral como la diferencia entre recompensa percibida y recibida por el trabajador, también, hace énfasis en la relación que existe entre la satisfacción y las emociones positivas o negativas detectadas durante la jornada laboral, las cuales, pueden ser percibidas de manera individual o colectiva, por otra parte, Pujol-Cols y Dabos (2018), mencionaron que la satisfacción es un fenómeno muy estudiado durante el siglo XX, esto se debe, a su gran relación con otras variables como compromiso, efectividad organizacional e incluso el desempeño laboral, ligada a su vez, en la relación que tiene la satisfacción con la salud física y mental del colaborador, igualmente, mencionan los factores situacionales intrínsecos y extrínsecos, los cuales, poseen una gran relevancia en la satisfacción laboral.

Respecto a los factores situacionales anteriormente mencionados tenemos la teoría de Herzberg, a la cual, hace alusión Madero (2019), quien indicó que para este psicólogo el ser humano busca satisfacer dos tipos de naturalezas, la primera, vendría a ser la naturaleza animal donde básicamente el ser humano busca sobrevivir cubriendo necesidades básicas como el hambre o sueño, en segundo lugar, está la naturaleza donde el ser humano busca su autorrealización, aceptación en la sociedad e incluso el formar una familia, en algún punto, existirá mayor inclinación por una u otra de las dos naturalezas mencionadas, es ahí, donde surgen los dos factores según Herzberg, donde el primero es el factor de higiene: el cual hace referencia a las condiciones mínimas e indispensables del entorno, la presencia de estas condiciones no generan motivación, pero, su ausencia genera la no satisfacción de los colaboradores, por otra parte, tenemos los factores motivacionales: los cuales su ausencia no genera insatisfacción, pero, el llevarlo a cabo provoca que la satisfacción esté a un nivel superior, teniendo como resultados a colaboradores muy motivados al momento de poner en marcha sus roles dentro de la organización.

Respecto a la dimensión sentido de pertenencia Varela y Marín (2021), señalaron que el sentido de pertenencia es esencial dentro de las empresas, ya que, va ligado al desempeño del empleado, a su vez, es importante ya que genera grandes niveles de confianza, empatía y conexión con otros colegas que ayudan a complacer la necesidad de “pertenecer” generando de esa manera el sentimiento de felicidad, un buen liderazgo logra generar en los colaboradores la sensación de compromiso, lealtad, fidelidad, pertenencia e incluso identidad con la empresa, por otra parte, Robles et al. (2020), indicaron que el sentido de pertenencia puede ser visualizada a una realidad futura y que ésta no es estática sino que puede cambiar conforme van cambiando las circunstancias, igualmente, Pérez y Campana (2019), mencionaron que su existencia es importante ya que los colaboradores ejecutarán sus tareas con más agrado y no las percibirán como una obligación o carga, a su vez, esta trae como beneficio para la empresa que el trabajador se sienta unido con la organización, siendo así, el sentido de pertenencia la clave para sobresalir en el mundo competitivo y globalizado que existe hoy en día, es así, como el colaborador se vuelve el protagonista y la razón del porqué una organización se diferencia o resalta entre las demás existentes en el mercado.

Por último, en la dimensión autorrealización destaca Madero (2022), quien hace énfasis a los estudios de Maslow que realizó en 1943, la denominada pirámide de Maslow, la cual, tenía como finalidad estudiar la motivación a través de la satisfacción de las diversas necesidades humanas y llegar finalmente a la anhelada autorrealización, en la cual, destacó 5 niveles que mueven al ser humano naturalmente, en primer lugar, están las necesidades fisiológicas o básicas: en la cual los individuos buscan saciar necesidades primitivas como dormir, comer, beber agua e incluso aliviar el cansancio, en segundo lugar, después de haber cubierto el primer peldaño están las necesidades de seguridad y protección: en las cuales buscan garantizar básicamente un futuro seguro a través de la búsqueda de protección contra daños físicos y emocionales, ya sea ahorrando u obteniendo algún bien o seguro para una futura vida fuera de peligros, una vez cubiertas relativamente esas necesidades, surge el tercer peldaño, las necesidades sociales o de pertenencia: en el cual la persona busca mantener relaciones sociales con los individuos a su alrededor buscando algún tipo de afecto o reconocimiento por parte de los demás, este grupo de individuos podrían llegar a ser los amigos, familia e

incluso los compañeros de trabajo, en el penúltimo peldaño, se encuentran las necesidades de autoestima o reconocimiento: es aquí donde al individuo le empieza a despertar el deseo de realizarse como persona, se vuelve independiente, autónomo y con mucha más libertad, empieza a buscar dentro del ámbito laboral más que solo reconocimiento, el individuo empieza a anhelar una buena reputación, desea ganar prestigio y estatus dentro de su organización teniendo a la par la sensación de disfrute al momento de realizar sus laborales, por último, están las necesidades de autorrealización: el cual busca obtener como resultado final un equilibrio entre el ámbito físico, psicológico o mental y el ámbito social, logrando así alcanzar su máximo potencial y sentirse satisfecho con todo lo que tiene en la vida, persistiendo en este punto el sentimiento de la felicidad y paz consigo mismo.

Finalmente, en el marco teórico del presente trabajo de investigación se tomaron en cuenta 10 términos relacionados al trabajo, siendo ello los enfoques conceptuales, los cuales se presentan a continuación:

Respecto a la importancia del recurso humano, Armijos et al. (2019), mencionaron la importancia del factor humano en todas las empresas, señalándolo así, como elemento principal que debe existir en toda organización gracias a su aporte garantizando así el funcionamiento de las diversas áreas existentes en todas las empresas, es por ello, que señalaron la importancia de ver a este recurso como una inversión y no como un costo para la empresa debido a los grandes beneficios que trae su desempeño eficaz, a esto, se le suma la importancia de su correcto direccionamiento para lograr reflejar en los colaboradores una actitud positiva al momento de realizar sus tareas y garantizar la permanencia de los empleados en la empresa, puesto que, la pérdida de estos significa la pérdida de tiempo en buscar un nuevo personal y capacitarlo; si se puede reemplazar a los empleados, pero, esto conlleva como costo el tiempo perdido, a esto, se suma el hecho que si es un buen talento definitivamente la empresa perdería más que solo tiempo.

Sobre el desempeño laboral, Salazar (2019), mencionó que el desempeño laboral es un conjunto de objetivos que se mide a través de ciertos criterios, como es la calidad del trabajo, la cantidad, la responsabilidad, etc. La acción gerencial de indicar objetivos a sus trabajadores, tiene que ser contribuido/cumplido con el rol de cada empleado, el cual, tiene que buscar llegar a lograr dichos objetivos para

poder otorgar o colaborar positivamente a la organización, sin embargo, muchas veces el escaso direccionamiento puede provocar un mal desempeño por parte del colaborador, ya sea por falta de motivación, reconocimiento e incluso por problemas personales que muchas veces son ignorados por aquellos que se encargan de gestionar dicho recurso, provocando así, que el colaborador no esté enfocado en realizar eficazmente sus tareas dentro de su horario laboral.

Con respecto al compromiso laboral, Placeres et al. (2022), señalaron que es el mayor nivel que alcanza el colaborador con el paso del tiempo, este se siente identificado o involucrado con la empresa generando así en ellos un sentimiento de necesidad e incluso obligación de seguir permaneciendo a la organización, esto se debe, a la satisfacción percibida al laborar en dicha empresa e incluso por un sentimiento de agradecimiento hacia ella, a su vez, señalaron que este sentimiento de pertenencia puede llevar al “boca a boca” entre amigos o conocidos para que laboren en su empresa debido al gran orgullo que sienten de ella, cabe resaltar, que el compromiso del colaborador es un punto a favor para la organización debido a que ellos son el recurso más valioso para la empresa y si este se siente comprometido puede contribuir al éxito empresarial.

En cuanto a las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, Hanco et al. (2021), lo definieron como aquellas relaciones naturales que se establecen en todo espacio sociocultural a partir de dos personas a más, de igual manera, es un ambiente donde se reúnen un grupo de personas con características únicas como ideas, culturas y costumbres, donde los individuos se agrupan permitiéndoles así conocer a los demás y conocerse incluso ellos mismos. Este, es un escenario que se repite en todas las empresas hoy en día y el desarrollo de estas relaciones pueden afectar positiva o negativamente a la empresa, debido a que, pueden llegar a generarse dificultades al momento de formar determinados acuerdos, por ello, resaltan la importancia de aplicar acciones como la comunicación, el trato entre colegas y las actitudes al momento de comunicar ideas, contribuyendo de esta manera al desempeño de los colaboradores.

De igual manera, sobre la motivación extrínseca García et al. (2022), expresaron que esta categoría de motivación va ligada a las recompensas y sanciones, a través de estas recompensas externas el individuo se siente motivado

a realizar diversos tipos de actividades requeridas, este mostrará interés a la realización de las tareas con el fin de obtener algún tipo de reconocimiento, es decir, sin la motivación extrínseca no florecerá las ganas de desempeñarse efectivamente en sus labores.

Frente a la motivación intrínseca, Aguilar et al. (2016), mencionaron que es aquella que se forma en el interior de cada uno de los colaboradores y esta no está desarrollado por algún estímulo recibido, sino que, será alentada por la motivación personal, provocando de esta manera el disfrute e interés al momento de realizar las actividades dentro de la organización, a su vez, mencionan que características como la autonomía, el dominio propio o de un tema y la eficacia, provoca el interés espontáneo y la necesidad de explorar temas o situaciones nuevas a través de la autodeterminación, sin embargo, existen factores que pueden afectar dicha motivación, como es la falta de interés, la duda respecto a alguna tarea elegida o asignada y el temor o miedo al fracaso, los cuales, llevan al colaborador a tomar acciones para lidiar con la ansiedad o estrés provocados como sería: la evasión al trabajo y buscar una manera de escapar física o mentalmente de la situación.

Con referencia a la inteligencia emocional en el trabajo tenemos a De la Cruz (2020), quien mencionó que la inteligencia emocional es un tema que está siendo planteado dentro de la cultura organizacional de las diversas empresas, los cuales, se ven reflejados en la transformación de diversos términos como: trabajadores a colaboradores, de jefes a gestores, esto con el fin de realizar un cambio en el chip de las organizaciones logrando así comprender los sentimientos propios y de los demás para después aprender a liderar con dichas emociones tanto a nivel personal como en las diversas relaciones con otros individuos, dejando así a relucir habilidades como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales positivas, las cuales generan un impacto dentro de la organización en variables como la satisfacción de los colaboradores, en pocas palabras, la inteligencia emocional es sinónimo de control para lograr adaptarse a los diversos cambios que puedan llegar a presentarse.

Frente a la eficacia, Sandoval et al. (2021), mencionaron que es un conjunto de capacidades y habilidades que se necesitan hoy en día para lograr alcanzar el éxito empresarial logrando así los objetivos previamente formuladas por los

gerentes o líderes empresariales, por ello, es esencial que el líder o gerente encargado de dirigir al recurso humano tenga el dominio necesario del conocimiento y sea consciente de la realidad que está afrontando la empresa en todo momento, logrando así, plantear metas y objetivos necesarios para formar una organización eficaz.

Seguidamente sobre la eficiencia, García et al. (2019), mencionaron que a diferencia de la eficacia es cuando la organización logra los objetivos reduciendo al mismo tiempo los costos, teniendo como resultado ingresos positivos con gastos mínimos de recursos, es por ello, que mencionan el término de productividad, el cual, es producir eficientemente el producto o servicio que se entregará al cliente final, en pocas palabras la empresa que produce mayor cantidad de bienes y servicios con el menor uso de insumos es aquel que será identificada como organización eficiente.

Finalmente, sobre el último término denominado cultura organizacional Yopan et al. (2020), lo definieron como el ecosistema social donde la organización se mantiene unida a través de valores compartidos, aquí es, donde se expresa las creencias e ideales que comparten este grupo social, por otra parte, definió a la cultura como el resultado de una serie de experiencias internas y externas que influyeron en el comportamiento actual que poseen las organizaciones dando cabida así a la cultura organizacional, ciertamente las organizaciones exitosas poseen una cultura organizacional fuerte que atrae, retiene y recompensa a aquellos que la conforman, logrando a su vez, generar en los colaboradores la famosa identidad organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para abarcar la investigación y poder dar respuesta al problema de investigación planteado se prosiguió a desarrollar el informe de tesis con un enfoque cuantitativo, para ello, es indispensable recurrir a la investigación de Hernández et al. (2014), quien lo definió como un enfoque que se caracteriza por seguir un conjunto de pasos que no pueden ser omitidos, una vez que la idea de investigación está definida se prosigue a plantear objetivos y preguntas de investigación, determinando a su vez hipótesis y variables, las cuales, deberán ser probadas a través de un diseño de investigación, es importante resaltar que este enfoque es medido numéricamente, a través, del análisis de los datos estadísticos obtenidos después de la aplicación del instrumento a utilizar, con el fin de probar las teorías planteadas .

El tipo de investigación del presente trabajo fue básico, el cual según Castro et al. (2023), busca estudiar los comportamientos fundamentales del universo de estudio planteado, logrando así, establecer teorías que ayuden a su comprensión por parte de los individuos, comúnmente esto se logra a largo plazo, en términos resumidos ayuda a la comprensión del problema más no busca plantear soluciones, por otra parte, se prosiguió a seguir una serie de pasos para lograr abarcar correctamente la presente investigación, por lo que, se planteó el diseño no experimental, donde Arias y Covinos (2021), mencionaron que a diferencia de un diseño experimental, no es necesario estimular las variables de estudio a través de experimentos, sino que, en este diseño no experimental la muestra es evaluada en su entorno natural sin alterar sus acciones diarias y sin manipular las variables de estudios, de los dos tipos de diseño no experimental se encuentra el longitudinal y el transversal, siendo este último el que se usó en la presente investigación, caracterizándose por recolectar los datos a investigar en un solo tiempo y solo una vez obteniendo así la información necesaria.

Finalmente, se tuvo en cuenta el alcance correlacional dentro de la investigación, la cual según Ramos (2020), se origina por la necesidad de que la

hipótesis que se planteó tenga una relación entre dos o más variables, en otras palabras, busca conocer cómo es que se comparta una variable en relación a otra, aquí no existe la variable independiente o dependiente, ya que, el orden en el que se plantean no altera el resultado final.

3.2. Variables y operacionalización

La presente investigación constó de dos variables X y Y, siendo la primera variable denominada “Estilos de liderazgo”, la cual, estuvo conformada por las dimensiones Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional y el Liderazgo Laissez-faire, en segunda instancia, se planteó la variable desempeño laboral la cual estuvo conformada por las dimensiones: Satisfacción, Sentido de pertenencia y la Autorrealización. (Ver Anexo 2).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

El Boulevard Gastronómico San Ramón se caracteriza por ser una zona donde se concentran diversos restaurantes, cada uno especializado en la preparación de diferentes tipos de comidas como pizzas, cevicherías, comidas criollas y muchas más, por otro lado, es indispensable mencionar que cada uno de los restaurantes ubicados en el boulevard cuentan con diferentes áreas como la cocina, recepción y salón, en algunas de estas áreas los colaboradores mantienen un contacto directo con el clientes, siendo esta última el principal criterio para realizar la aplicación del instrumento a sus colaboradores, debido a que, son aquellos que dan la cara directamente al cliente y en su desempeño se ve reflejada el éxito del servicio, finalmente, hay que tener en cuenta que en el Boulevard Gastronómico San Ramón existen un total de 20 restaurantes aproximadamente de los cuales 3 se encuentran inactivos debido a remodelaciones o clausuras realizadas por la municipalidad, dejándonos con un total de 17 restaurantes activos, dentro de los cuales, el número de trabajadores que conforman áreas que tienen contacto directo

con el cliente varían entre 3 a 5 colaboradores en cada uno de ellos respectivamente, sin embargo, debido a esas diferencias se propuso tomar a 4 colaboradores del rango mencionado anteriormente para finalmente obtener una población de 68 colaboradores.

- Criterios de inclusión:

Colaboradores que pertenecen a las áreas en las que poseen un contacto directo con el cliente.

- Criterios de exclusión:

Colaboradores que no tengan contacto directo con el cliente.

3.3.2. Muestra:

Debido a que la población es muy limitada, se propuso que el tamaño de la muestra estará conformado por los 68 colaboradores de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, distrito de Miraflores.

3.3.3. Muestreo:

Se realizó la aplicación del muestreo probabilístico, no fue necesario técnicas de muestreo estadístico porque se utilizó toda la población.

3.3.4. Unidad de análisis:

Un colaborador perteneciente a áreas que mantienen contacto directo con los clientes de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, distrito de Miraflores.

3.4. Técnicas en instrumentos de recolección de datos

Para el presente trabajo de investigación se aplicó como técnica, la encuesta, para que, de esta manera se lograra obtener la información necesaria para la realización del proyecto.

La encuesta aplicada como técnica de recolección de datos, según Casas et al. (2003), es una de las técnicas más utilizadas en la investigación, ya que, es la más rápida y eficaz para la obtención de información.

De igual manera, para el presente trabajo de investigación se aplicó como instrumento de recolección de datos, el cuestionario, la cual fue medida en la escala Likert, logrando así obtener la información necesaria para la realización del proyecto, Grasso (2006), la definió como una herramienta, la cual, se utiliza para obtener información de una cantidad determinada de personas, analiza la opinión pública sobre temas objetivos.

Finalmente, para medir a la fiabilidad del instrumento se aplicó pruebas piloto, el cual, obtuvo como resultado según el Alfa de Cronbach un 0,873 revelando que el análisis de consistencia es bueno para la investigación, a su vez, se tuvo en cuenta la validación del instrumento realizada por 3 expertos de la universidad César Vallejo. (**Anexo 3**).

Tabla 1.

Estadísticas de fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N.º de elementos
,873	,883	29

Nota. Extraído de software SPSS v.21.

3.5. Procedimiento

Para la elaboración de esta investigación de tesis se recaudó los datos de diversas investigaciones anteriores basándose en las variables y dimensiones previamente planteadas, lo cual, permitió elaborar todo el cuerpo de la investigación

como es la introducción, el marco teórico y la metodología, logrando llegar finalmente a la aplicación del instrumento, mediante el cual, se siguió una serie de procesos para recolectar los datos de la presente investigación , llevándolo a cabo de la siguiente manera:

En primera instancia se delimitó la población exacta a la que estuvo enfocada la investigación, se tuvo en cuenta una muestra compuesta por 68 colaboradores de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, a quienes se les aplicó el instrumento de investigación previamente realizado y validado, el procedimiento que se utilizó para la recolección de datos hacia los encuestados fueron los siguientes: Las encuestas se realizaron de manera individual a cada uno de los colaboradores que se encontraban en el boulevard en un rango de 9 a.m. a 4 p.m. de la tarde, su aplicación inicio el 26 de octubre y se culminó exitosamente el 31 del mismo mes, asimismo, cada uno de los colaboradores brindaron minutos de su tiempo para el llenado de la encuesta a través de la herramienta Google forms y hojas impresas en caso de que algunos de los colaboradores no supiera o no pudiera manejar el móvil en horario laboral, cada una de encuestas duraron entre 5 a 8 minutos mediante una previa coordinación en el mismo lugar, para que, de esta manera se pudiera coordinar el horario que disponía cada colaborador para el llenado de la encuesta, los colaboradores respondieron según su criterio y vivencia día a día en el restaurante.

En segunda instancia, luego de la aplicación final de la herramienta de recolección de datos, mediante la previa realización de una prueba piloto para medir la fiabilidad del instrumento y después de la obtención de los resultados se continuó con el vaciado de la información, para que, se realizará el análisis de las tabulaciones y gráficas obtenidas del SPSS v.21., por último, se interpretó cada uno de los resultados para ver si las hipótesis planteadas eran aceptadas o rechazadas al finalizar la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para poder realizar el análisis de los datos que se obtengan de la unidad de estudio se utilizó la estadística inferencial, la cual, según Acosta (2014), se ocupa de analizar y probar o negar hipótesis, para así lograr una conclusión final, la que ayudó a tener una base científica de la cual poder respaldarse.

Asimismo, se utilizó la estadística descriptiva para lograr analizar los datos obtenidos del cuestionario, los cuales, fueron vaciados en el software SPSS v.21, mediante los cuales se obtuvieron gráficos para realizar el análisis detallado de la unidad de estudio.

3.7. Aspectos éticos

En el presente proyecto de investigación denominado “Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023”, se tuvo en cuenta aspectos importantes que se encuentran en el código de ética mundial para el turismo , el cual según la Organización Mundial del Turismo (OMT, 2001), en su artículo N° 2 hizo mención al incremento del desarrollo tanto personal como de grandes masas haciendo de esta manera énfasis a la igualdad entre hombres y mujeres sin importar religión, color, edad y se hará respetar sus derechos como seres humanos, de igual manera, se tomó en cuenta el artículo N° 5 que resalta el beneficio que trae consigo el turismo, tanto para la comunidad como para el país entero, contribuyendo económicamente y logrando al mismo tiempo la mejora de la calidad de vida de la comunidad.

De la misma manera, se tomó en cuenta los artículos N° 7 y N° 8, los cuales hablan del derecho al turismo y al libre desplazamiento que tenemos como turistas dentro del país, finalmente, se hizo énfasis al artículo N° 9 y N° 10, en el cual, hace mención del derecho que poseen los trabajadores y empresarios que se encuentran dentro del sector, en segunda instancia, mencionó la aplicación del código de ética mundial del turismo gracias a la facilitación de este por parte de las entidades gubernamentales.

De igual manera, se tomó en cuenta el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo (UCV, 2020), en cuanto al artículo N° 3 tenemos en cuenta los principios necesarios para la realización de la investigación, tales como autonomía, beneficencia, competencia profesional y científica, justicia, libertad, respeto a la propiedad intelectual, responsabilidad, transparencia entre otros, de la misma manera, se tuvo el artículo N° 7 en el cual se mencionó sobre la publicación de la investigación y su originalidad, también, se hizo presente el artículo N° 8 el cual enfatizó la responsabilidad que tiene el investigador y el artículo N° 9 que hace mención a la política anti plagio.

Seguidamente, el presente trabajo se ejecutó con la ayuda de la recolección de información de investigaciones previas, como artículos científicos, tesis, revistas y los libros virtuales; debido a la confiabilidad de dichas fuentes. Por ello, en todo el desarrollo se ha evidenciado a las ideas de los autores citándolos de manera correcta con el estilo APA, considerándolo en el desarrollo y planteamiento de las variables.

Finalmente, se demostró la credibilidad de la información obtenida teniendo en cuenta aspectos éticos a lo largo de la investigación cómo: fiabilidad, credibilidad y dependencia.

Fiabilidad. Se basa en la posibilidad de replicar estudios, este criterio afirma que el trabajo será verdadero e inequívoco, por ello, se recurre a investigadores externos que den su opinión sobre todo el proceso seguido Noreña et al. (2012, p.266).

Credibilidad. Se basa en la autenticidad de la relación entre los resultados de la investigación con el fenómeno identificado, esto se logra cuando los hallazgos son reconocidos como verdaderos por las personas participantes en el estudio Noreña et al. (2012, p.267).

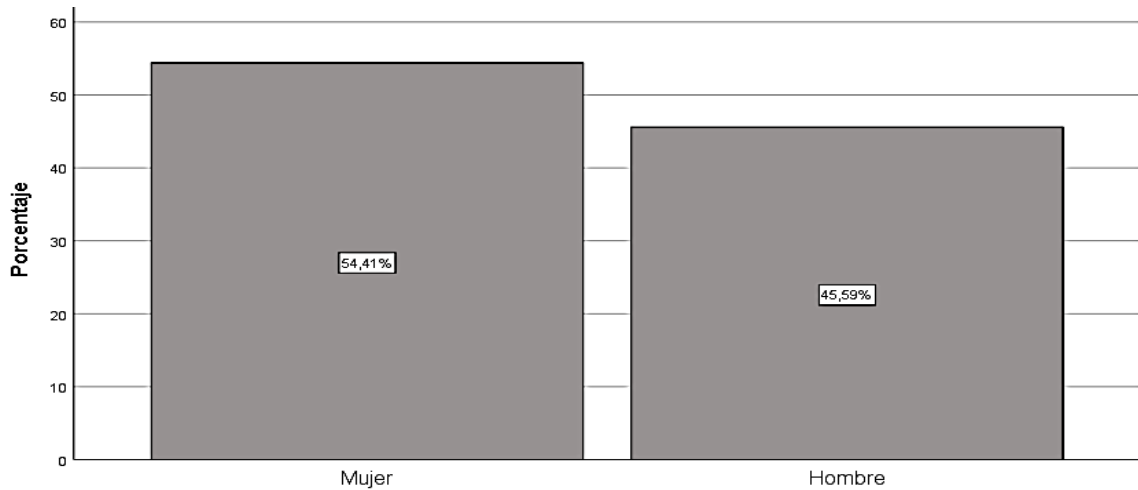
Dependencia. Ciertamente este criterio es muy complejo ya que las observaciones que realizan los investigadores pueden ser muy cambiantes, por ende, no es posible la replicabilidad exacta del estudio en cuestión, para que esto sea posible es importante la opinión externa de otro investigador en cuestión Noreña et al. (2012, p.267- 268).

IV. RESULTADOS

A continuación, se procedió a analizar los datos más relevantes obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos:

Figura 1.

Sexo

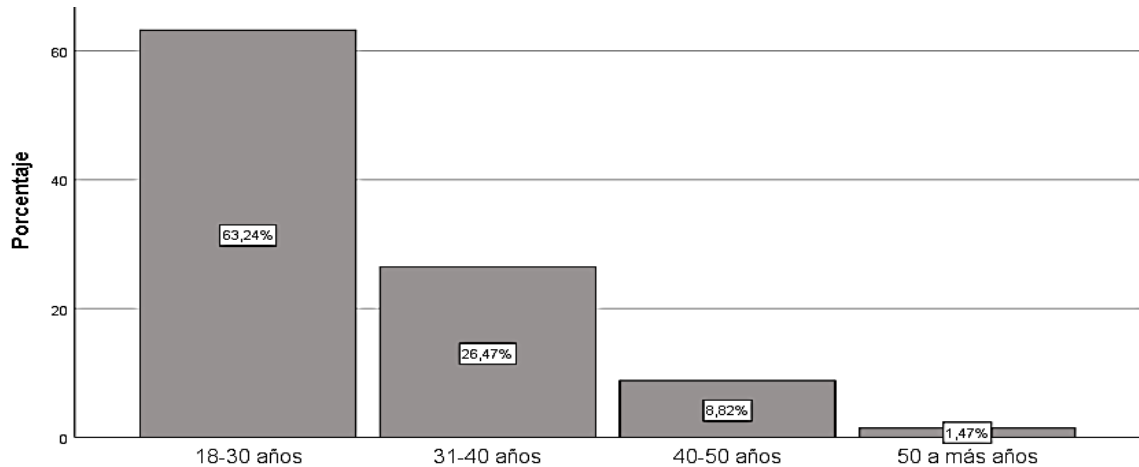


Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la Figura 1 aplicados a los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, obtuvieron como datos sociodemográficos: que el 54,41% de los colaboradores son de sexo femenino, mientras que el 45,59% indicaron ser varones.

Figura 2.

Edad.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la Figura 2 aplicados a los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, obtuvieron como datos: que el 63,24% de los colaboradores encuestados indicó tener entre 18- 30 años, el 26,47% indicó tener entre 31-40 años, el 8,82% indicó tener entre 40-50 años y finalmente el 1,47% indicó tener de 50 a más años. Lo que demuestra que más de la mitad de los colaboradores pertenecen a la generación Z, seguida de la generación Millennials y de la generación X.

Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de restaurantes Ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores del año 2023.

A continuación, se procedió a mostrar los detalles de los resultados obtenidos por cada uno de los indicadores de la investigación. Los investigadores aplicaron las encuestas a los 68 colaboradores de los 17 restaurantes activos.

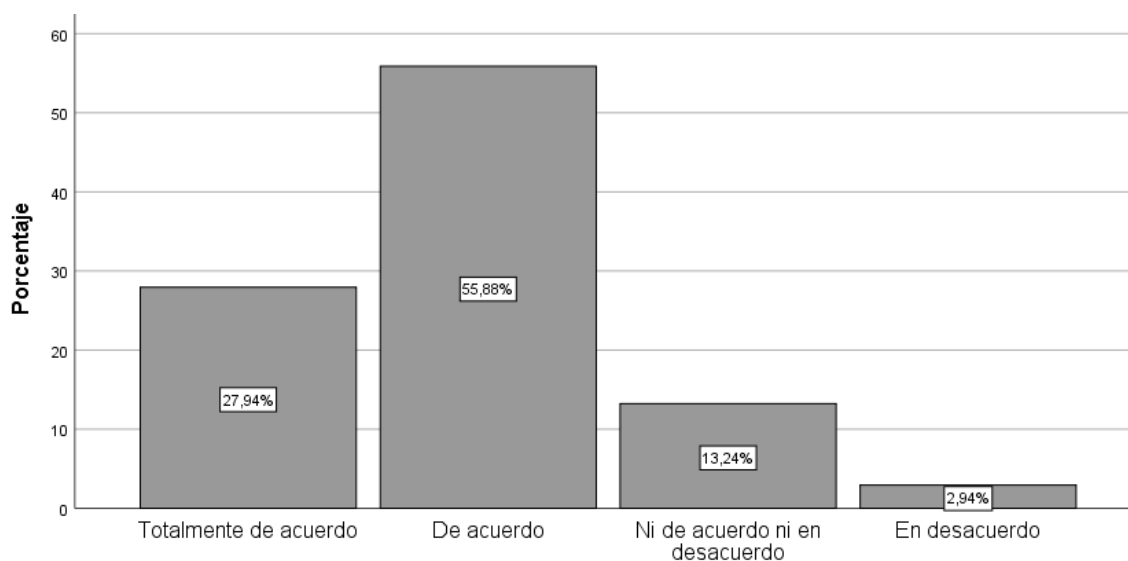
Variable Estilos de Liderazgo

Resultado por indicadores de la dimensión 1. Liderazgo transformacional.

Indicador. Influencia idealizada.

Figura 3.

Confía plenamente en el apoyo que le pueda llegar a brindar su jefe inmediato en situaciones complejas.

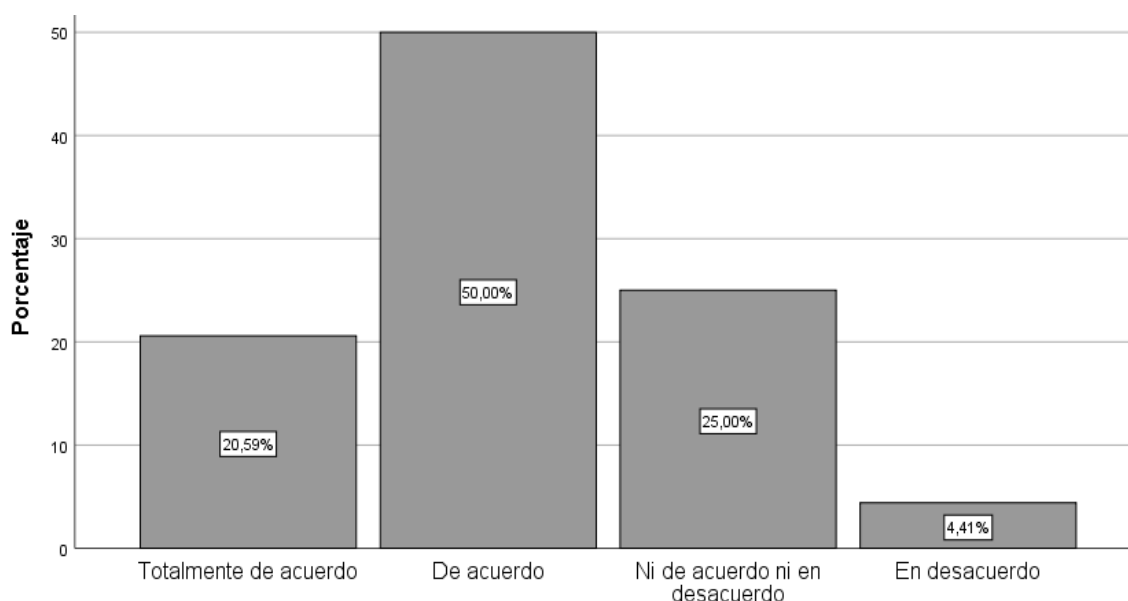


Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la Figura 3 aplicados a los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 27,94% indicaron que están totalmente de acuerdo a la confianza que tienen referente al apoyo que le puede llegar a brindar su jefe inmediato en situaciones específicas, por otra parte, el 55,88% también mantiene una postura positiva respecto a ello indicando así que están de acuerdo, por otra parte, el 13,24% mantuvieron una postura neutra respecto a la premisa anteriormente mencionada y finalmente solo el 2,94% indicaron que no confía en el apoyo que pueda llegar a brindarle su jefe en caso se presente alguna situación compleja. Lo que se determinó en base a esta tabla es que el 83,82% de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón si confía plenamente en el apoyo que pueda llegar a sentir por parte de su jefe.

Figura 4.

Se siente bien emocionalmente (cómodo, feliz) con el jefe inmediato que tiene.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

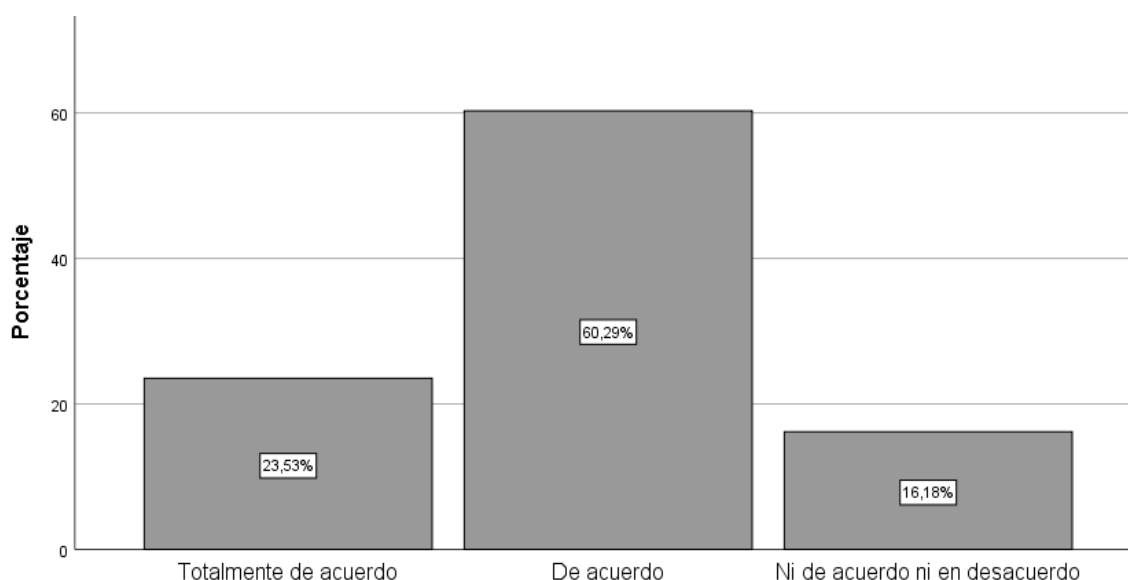
Los resultados obtenidos en la figura 4 aplicados a los colaboradores de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 20,59% de los colaboradores indicaron estar totalmente de acuerdo con la comodidad y felicidad que sienten respecto con sus jefes inmediatos, de igual manera, el 50% indicó estar de acuerdo con el bienestar emocional que siente con referencia a su jefe inmediato, por otra parte, el 25 % tuvo una postura neutra

respecto a dicha premisa por lo que no aceptaba ni negaba sentirse bien emocionalmente con su jefe inmediato, finalmente, el 4,41 % una pequeña cantidad de los colaboradores indicaron no sentirse bien emocionalmente cómodo y feliz con su jefe. Lo que determina que el ítem de la presente tabla muestra que el 70,59% tuvieron una reacción positiva y si se sienten bien emocionalmente con el jefe inmediato que tienen cada uno respectivamente.

Indicador. Motivación inspiradora.

Figura 5.

Su jefe inmediato transmite claramente las visiones a largo plazo que tiene para la empresa.



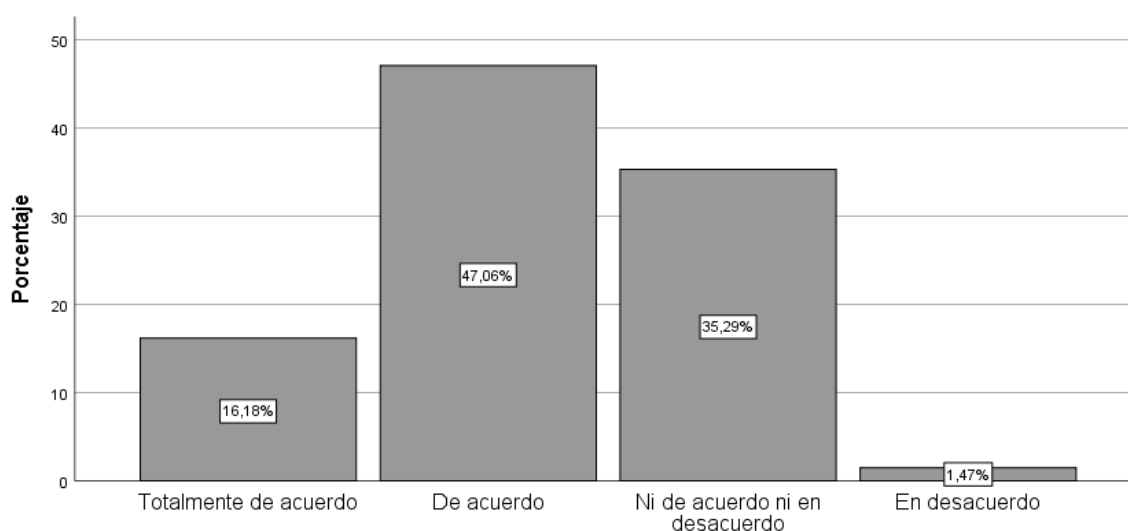
Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 5 las cuales fueron aplicados a los colaboradores de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 23,53% indicaron estar totalmente de acuerdo respecto a forma clara y precisa en las que su jefe transmite las visiones a largo plazo que tiene para la empresa, de igual manera el 60,29% también indicó sentirse de acuerdo con la claridad que su jefe transmitía sus visiones, finalmente, el 16,18% mantuvo una postura neutra, es decir, no sienten que su jefe este transmitiendo tan claramente su visión con referente a la empresa, pero, si lo comunica de manera poco entendible.

Es por ello, que en la presente tabla se puede concluir que el 83,82% de los colaboradores que laboran en restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón indicaron sentir que su jefe inmediato transmite claramente las visiones a largo plazo que tiene para la empresa.

Figura 6.

Se siente usted suficientemente motivado(a) e inspirado(a) por su jefe inmediato para lograr alcanzar dichas visiones.



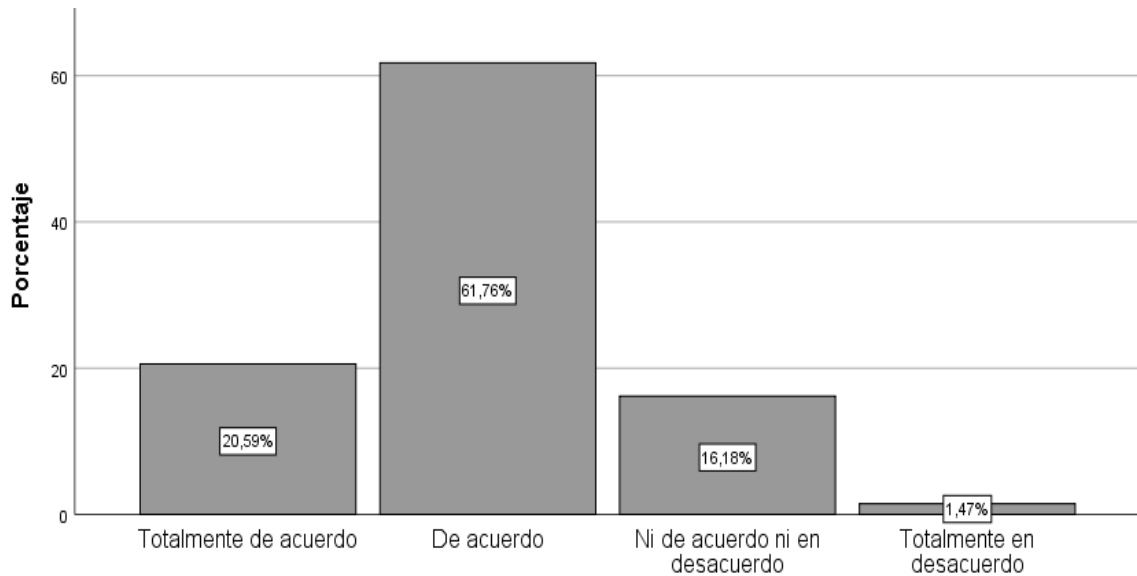
Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 6 las cuales fueron aplicados a los colaboradores de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 16,18% indicó estar totalmente de acuerdo y el 47,06% indicó estar de acuerdo respecto a la motivación e inspiración que sentían que le brindaban su jefe inmediato para lograr alcanzar las visiones planteadas, por otro lado, el 35,29% se mantuvo en una posición nula y solo el 1,47% afirmó no sentir dicha motivación e inspiración por parte de su jefe, por ello, se llegó a concluir que el 63,24% de los colaboradores si se sienten motivados para lograr hacer realidad dichas visiones.

Indicador. Simulación intelectual.

Figura 7.

Su jefe inmediato le ha enseñado a lidiar de manera espontánea y creativa con los problemas que se presentan.



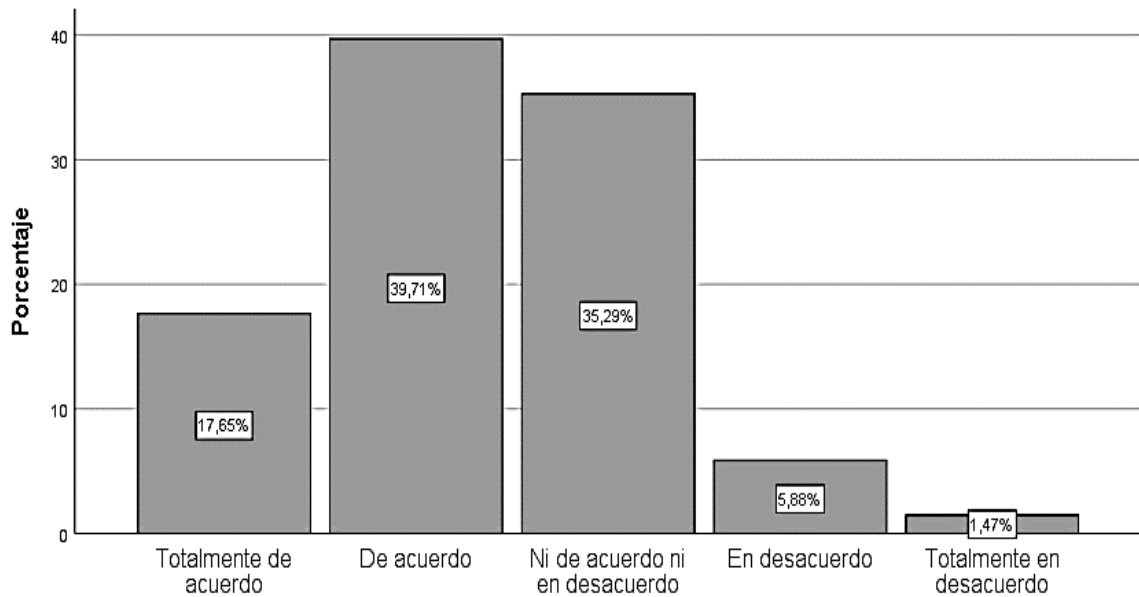
Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 7 aplicada a los colaboradores de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: que el 20,59% de los colaboradores indicaron estar totalmente de acuerdo y el 61,76% indicaron estar de acuerdo respecto a la enseñanza constante que le ha ido brindando su jefe inmediato para poder lidiar de forma espontánea y creativa frente a los diversos problemas que puedan llegar a presentarse, por otra parte, el 16,18% de los trabajadores indicaron estar en una posición nula debido a que sus jefes no han sido constantes con dichas enseñanzas y finalmente solo el 1,47% indicó estar totalmente en desacuerdo ya que nunca sintió que su jefe le enseñara a lidiar con problemas de forma creativa y espontánea.

Es por ello, que se puede decir por los resultados analizados de esta tabla, técnicamente casi todos los colaboradores sienten que su jefe inmediato le ha enseñado a lidiar de manera espontánea y creativa con los problemas que se presentan, siendo estos un total del 82,35%.

Figura 8.

Si en el pasado ha descartado alguna idea referente al trabajo por miedo a la crítica ¿Considera que hoy en día su jefe inmediato ha logrado que pierda el miedo a desafiar lo previamente planteado por él?



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

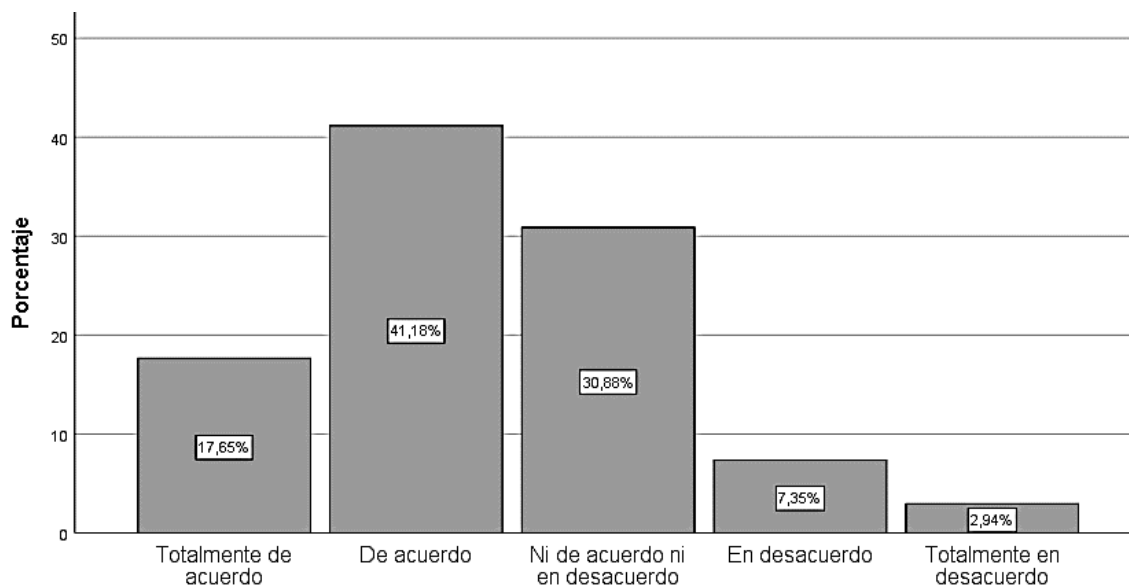
Los resultados obtenidos en la figura 8 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 17,65% indicaron estar totalmente de acuerdo y consideran que gracias a sus jefes en la actualidad han logrado perder el miedo a desafiar de manera constructiva lo planteado por sus fejes, de igual manera, el 37,71% indicó estar de acuerdo con la misma premisa y hoy en día tiene muchas confianza para dejar relucir sus ideas sin miedo a la crítica, por otra parte, el 35,29% indicaron estar en una posición nula debido a que muestran sus ideas a sus jefes pero no de manera segura, sino que las dudas aún se hacen presentes en ellos, finalmente, el 5,88% indicaron estar en desacuerdo y el 1,47% está totalmente en desacuerdo considerando así en ambos casos que hoy en día su jefe inmediato no ha logrado que pierdan el miedo a desafiar lo previamente planteado por él .

Por ello, se puede decir que los resultados analizados de la presente tabla, se evidenció el 55,36% de los encuestados mantienen una respuesta positiva, sin embargo, muchos aún no han logrado ganar la confianza necesaria para exponer sus ideas de manera segura.

Indicador. Consideración individual.

Figura 9.

Recibe retroalimentación personalizada por parte de su jefe inmediato de manera constante.

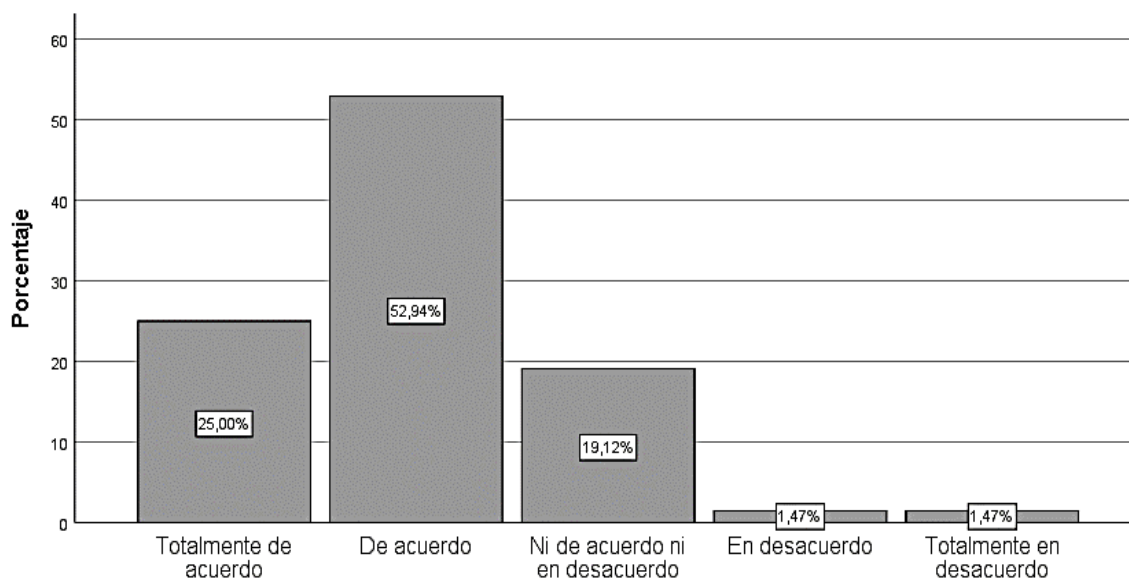


Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 9 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 17,65% indicó estar totalmente de acuerdo, al igual que el 41,18% indicó estar de acuerdo respecto a la retroalimentación personalizada recibida por parte de su jefe inmediato de manera constante, sin embargo, el 30,88% mantuvo una posición nula indicando de esta manera que no siempre recibe la retroalimentación que necesita para seguir de manera óptima con su trabajo, por otra parte, el 7,35% indicó estar en desacuerdo y el 2,94% indicó estar totalmente en desacuerdo respecto a lo mencionado, esto se debe a que no reciben retroalimentación personalizada por parte de su jefe inmediato, llegando a llevarlos al bloqueo en algunas ocasiones e incluso llegan a considerar que todo lo hacen bien debido a que su jefe no les da ningún indicio respecto a ello.

Figura 10.

Se siente escuchado(a) por su jefe inmediato cuando usted le comunica sobre alguna dificultad que está afrontando (Dificultad en el ámbito personal, laboral, etc.)



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

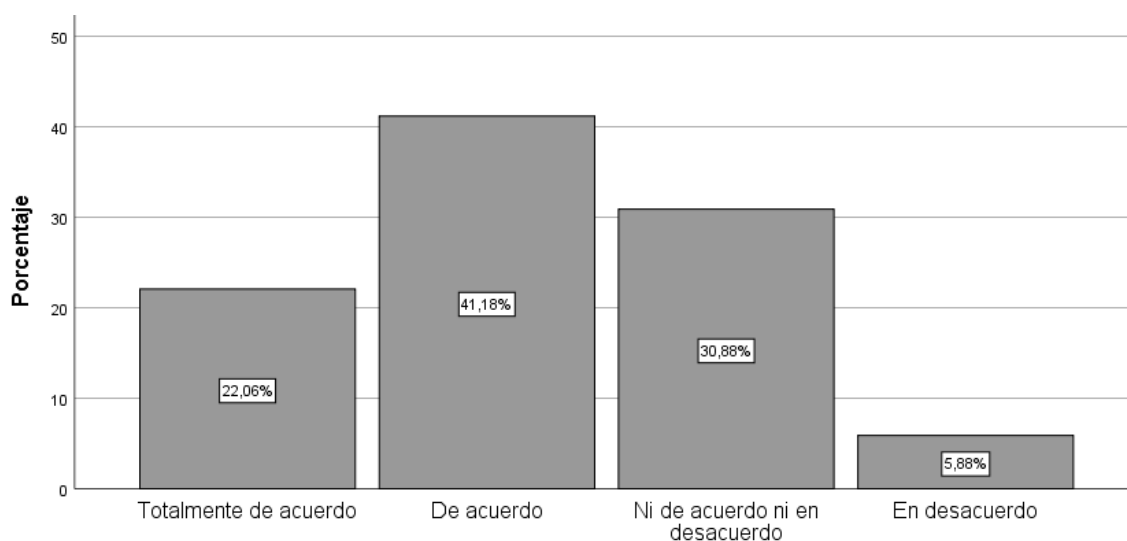
Los resultados obtenidos en la figura 10 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 25% indicó estar totalmente de acuerdo, al igual que el 52,94% de los colaboradores indicó estar de acuerdo y que se sienten escuchados por su jefe inmediato cuando le comunican sobre alguna dificultad en el ámbito laboral e incluso en el ámbito personal que puedan llegar a estar afrontando, por otro lado, el 19,12% se mostró neutral debido a que solo son algunas ocasiones donde sienten que sus jefes los escuchan frente a algún tipo de problema que puedan llegar a expresarle, finalmente el 1,47% está en desacuerdo al igual que el 1,47% restante indicó estar totalmente en desacuerdo, evidenciando así que son pocos los que no se sienten escuchados por sus jefes inmediatos. Estos resultados reflejan que la escucha entre jefe inmediato y colaborador es muy buena, teniendo como resultado un total del 77,94% de colaboradores que se sienten escuchados y por ende comprendidos.

Resultado por indicadores de la dimensión 2: Liderazgo transaccional.

Indicador. Recompensa contingente.

Figura 11.

Su jefe inmediato expone de manera abierta las recompensas o reconocimientos cuando logran alcanzar las metas.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

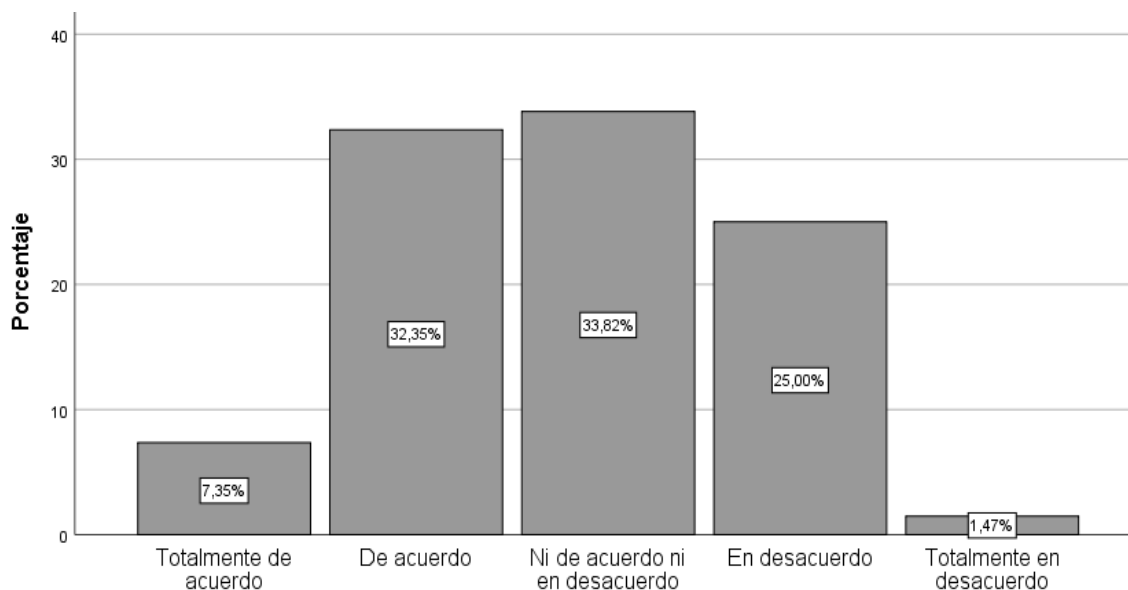
Los resultados obtenidos en la figura 11 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 22,06% de los colaboradores indicaron estar totalmente de acuerdo respecto a que su jefe inmediato expone de manera abierta las recompensas o reconocimientos cuando logran alcanzar las metas previamente planteadas, al igual que el 41,18% indicó estar de acuerdo con ello, por otra parte, el 30,88% prefirió mantener una opinión nula, indicando de esta manera que no siempre su jefe expone frente a los demás colegas los logros, en lugar de ello deciden hacerlo de manera privada y finalmente el 5,88% indicó estar en desacuerdo debido a que su jefe no expone manera abierta las recompensas o metas que logran alcanzar cada uno de sus seguidores.

Es por ello que, en la tabla se evidencia que un 63,24% considera que su jefe inmediato anuncia las recompensas de sus colaboradores de manera abierta

frente a otros trabajadores más, solo la minoría expresó que su jefe entrega o hace reconocimiento de sus metas alcanzadas de manera personal sin necesidad de expresarlo frente a más colegas.

Figura 12.

Siente usted la necesidad de competir con sus colegas por la obtención de dichas recompensas.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 12 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 7,35% indicó sentirse totalmente de acuerdo, al igual que el 32,35% que indicó estar de acuerdo respecto a la necesidad que siente por competir con sus colegas por la obtención de las recompensas brindadas por el logro de metas, por otra parte, el 33,82% indicó no sentirse ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a las ganas de competir con sus colegas por la obtención de logro y finalmente el 25% mantiene una postura de desacuerdo al igual que el 1,47% indicó estar totalmente en desacuerdo, es decir no sienten ninguna necesidad de competir con sus colegas por la obtención de alguna recompensa.

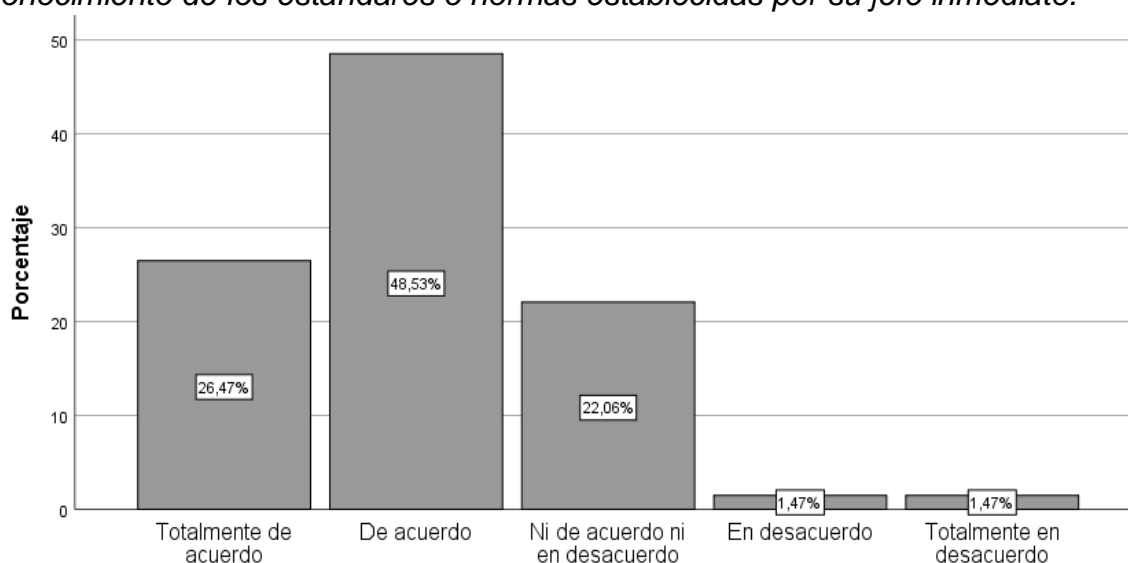
Es por ello, que según la figura podemos deducir que existe la competencia entre colegas dentro de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico

San Ramón, arrojando un total del 39,7% que si sienten la necesidad de competir y sumado a ello están los que mantienen la postura nula, indicando de esta manera que solo en algunas ocasiones sienten la necesidad de competir con sus colegas por la obtención de dichas recompensas y en otras no sienten dicha necesidad, dejando ver con pruebas que siempre está presente la necesidad de competir.

Indicador. Gestión por excepción.

Tabla 13.

Al momento de cumplir con sus labores dentro de la organización. Posee algún conocimiento de los estándares o normas establecidas por su jefe inmediato.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

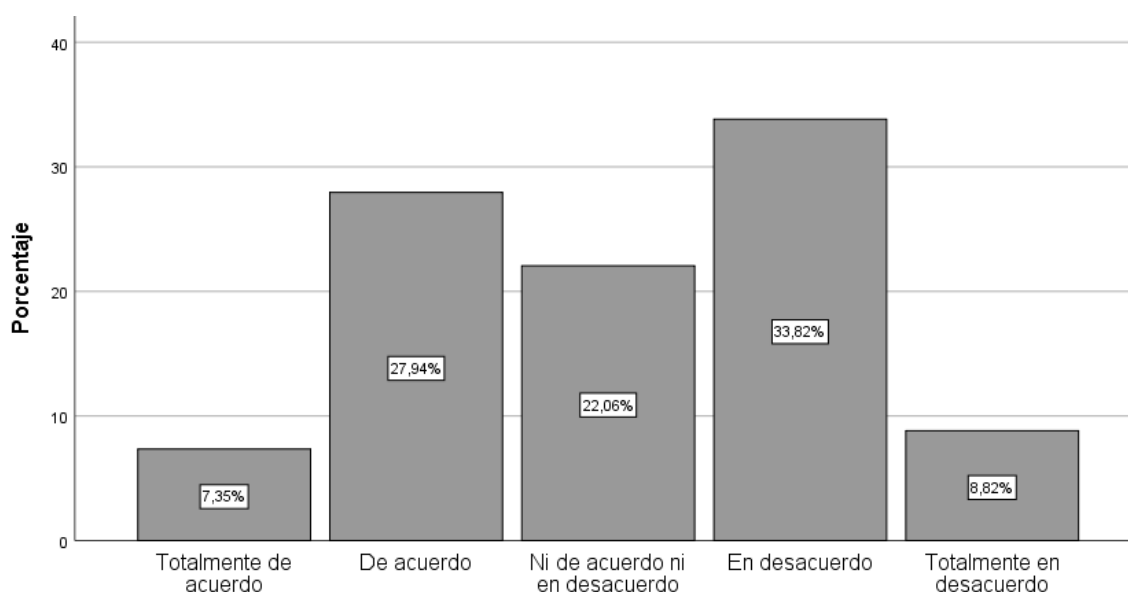
Los resultados obtenidos en la figura 13 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 26,47% indicó estar totalmente de acuerdo, al igual que el 48,53% indicó estar de acuerdo respecto al conocimiento que posee sobre los estándares o normas establecidas por su jefe al momento de cumplir con sus labores dentro de la organización, mientras que el 22,06% indicó no estar de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a esta premisa, por otra parte solo el 1,47% indicó estar en desacuerdo, mismo porcentaje que comparte con los que están totalmente en desacuerdo.

Por ello según la figura 13, se pudo llegar a la conclusión que han logrado comunicar exitosamente los estándares a seguir al momento que los colaboradores

de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón cumplen con sus tareas dentro de la organización, arrojando como resultado final un total del 75% de colaboradores a favor de este enunciado.

Figura 14.

Recibe alguna sanción en caso no logre cumplir con una meta establecida.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 14 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 7,35% de los colaboradores indicaron estar totalmente de acuerdo, al igual que el 27,94% que indicaron estar de acuerdo dejando a relucir que reciben alguna sanción en caso no logren cumplir con una meta establecida, por otra parte, el 22,06% indicó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a dicho enunciado, finalmente el 33,82% de los colaboradores indicaron estar en desacuerdo al igual que el 8,82% que indicó estar totalmente en desacuerdo, es decir, el 42,64% indicaron no recibir sanciones en caso que no logren cumplir con alguna meta planteada.

Concluyendo así gracias al análisis de la figura 14 que casi la mitad de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón no perciben sanciones por parte de su líder al no cumplir las metas, expresando así

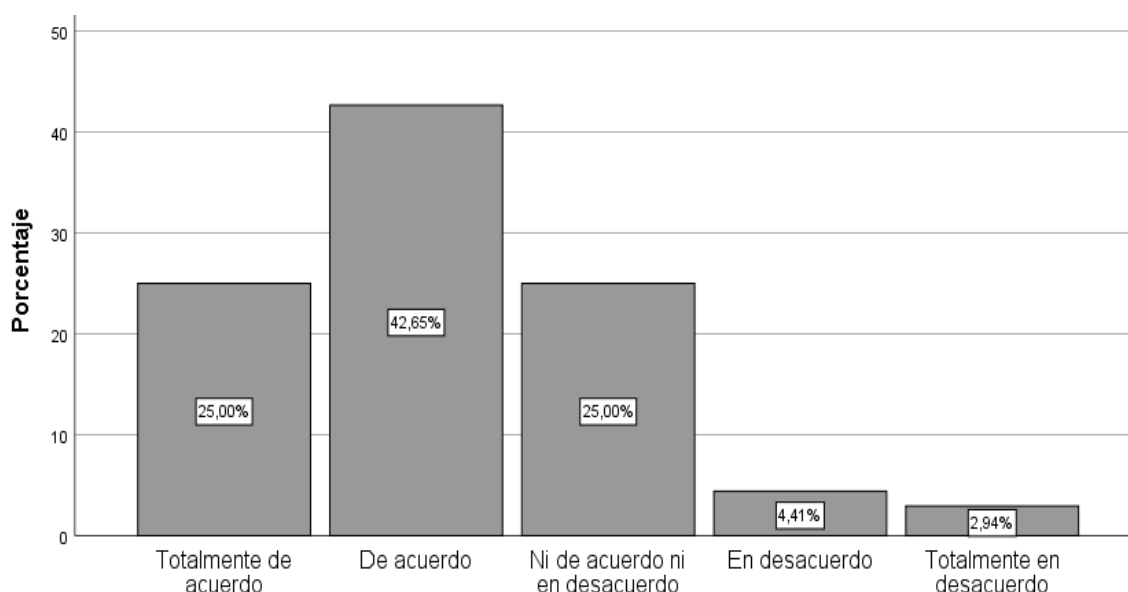
algunos de ellos que eso les permite sentirse menos presionados al momento de cumplir con sus deberes dentro del trabajo.

Resultado por indicadores de la dimensión 3: Liderazgo laissez-faire.

Indicador. Autonomía.

Figura 15.

Al momento de realizar sus tareas, su jefe inmediato le da la autoridad de proceder como usted considere conveniente.



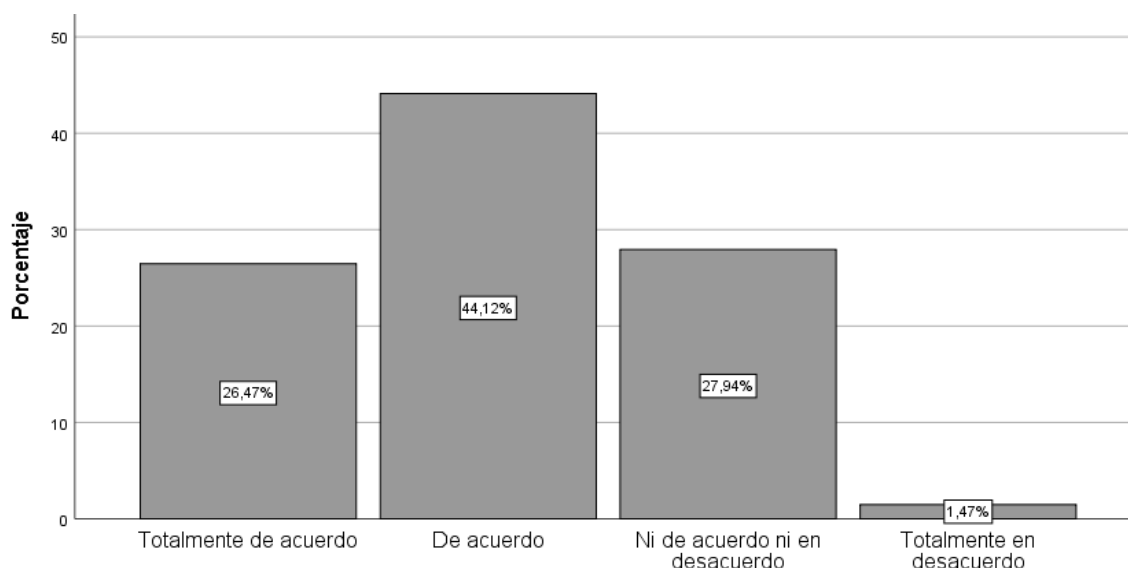
Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 15 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 25% señaló estar totalmente de acuerdo al igual que el 42,65% indicó estar de acuerdo respecto a la autoridad que le brinda su líder para tomar decisiones a su criterio, por otra parte, el 25% se mostró neutral indicando así que no siempre su jefe le da la libertad para proceder ante diversas situaciones, finalmente, el 4,41% indicaron estar en desacuerdo al igual que el 2,94% indicó estar totalmente en desacuerdo.

Llegando así a concluir que solo el 7,35% siente que su jefe no le brinda la autoridad que necesita para proceder como crea conveniente ante diversas situaciones.

Figura 16.

Su jefe inmediato le da libertad de resolver problemas a su criterio.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

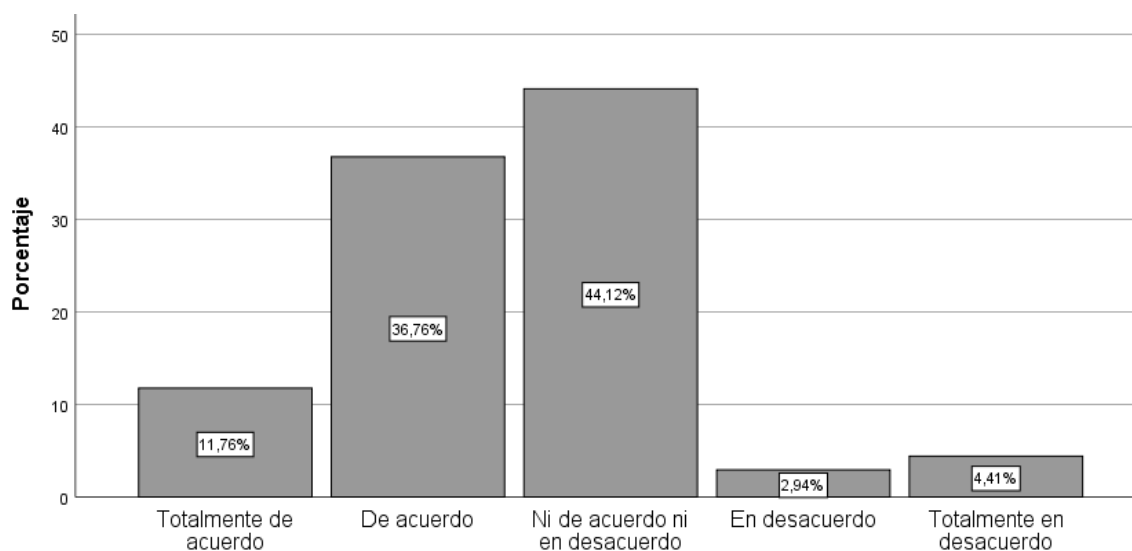
Los resultados obtenidos en la figura 16 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 26,47% de los colaboradores indicaron estar totalmente de acuerdo, del mismo modo que el 44,12% que indicó estar de acuerdo con referencia a la libertad que le brinda su jefe inmediato al momento de resolver problemas a su criterio, por otra parte, el 27,94% se mostró neutral con referencia al enunciado, finalmente solo el 1,47% de los colaboradores indicaron estar en total desacuerdo y que su jefe no les da la libertad que necesitan para resolver problemas a su criterio.

Llegando así a concluir gracias al análisis de la figura que 16 que más de la mitad de los colaboradores, es decir el 70,59% se sienten libres de resolver problemas a su criterio gracias a la libertad que le brinda su jefe inmediato.

Indicador. No liderazgo.

Figura 17.

Considera usted que en algún punto del trabajo falta una retroalimentación adecuada para continuar con su tarea asignada.



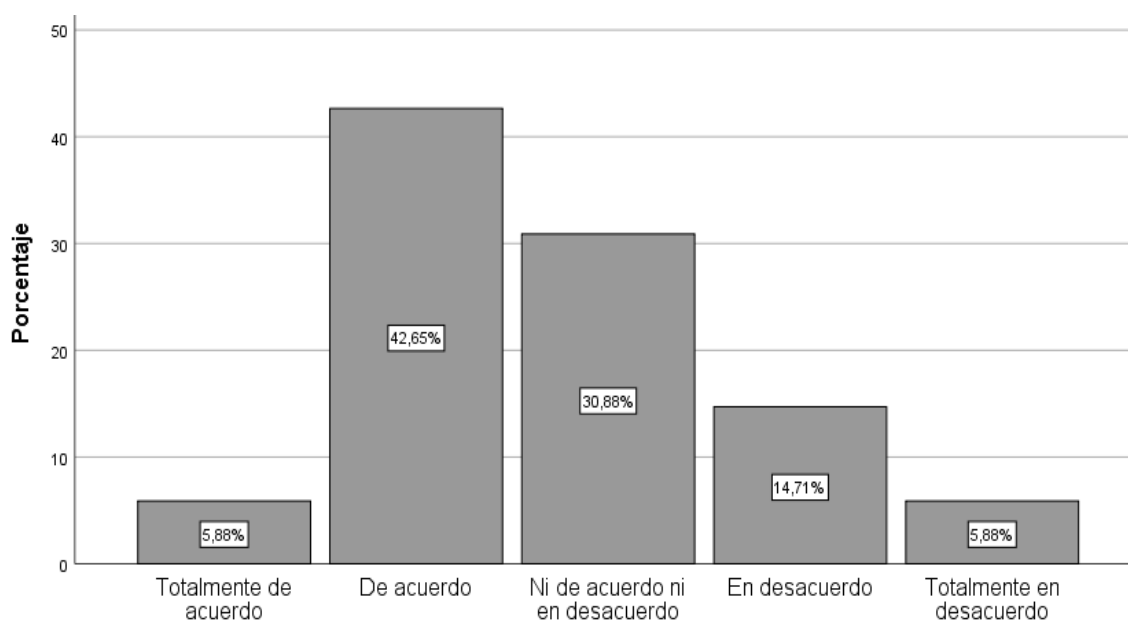
Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 17 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 11,76% de los colaboradores indicó estar total mente de acuerdo al igual que el 36,76% indicó estar de acuerdo respecto a que en algún punto del trabajo les falta una retroalimentación adecuada para continuar con su tarea asignada, por otra parte el 44,12% se mostró neutral respecto a dicho enunciado dejando ver que de vez en cuando necesitan una retroalimentación pero no sienten que lo requieran siempre, finalmente el 2,94% indicó estar en desacuerdo juntamente con el 4,41% que indicó estar totalmente en desacuerdo evidenciando así que este pequeño porcentaje no requiere de algún tipo de retroalimentación y pueden ejecutar de manera positiva sus labores sin inconvenientes.

Llegando a deducir gracias al análisis de la figura 17 que la mayoría de los colaboradores que trabajan en restaurantes del Boulevard Gastronómico San Ramón necesitan en algún punto la retroalimentación de sus líderes para culminar de forma exitosas sus metas.

Figura 18.

Usted considera que debería haber más liderazgo por parte de su jefe inmediato.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 18 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 5,88% indicó estar totalmente de acuerdo al igual que el 42,65% indicó estar de acuerdo debido a que consideran que su jefe inmediato debería mostrar más liderazgo, por otra parte, el 30,88% indicó no estar de acuerdo ni en desacuerdo respecto al liderazgo que perciben por parte de su jefe inmediato y finalmente el 14,71% indicó estar en desacuerdo al igual que el 5,88% indicó estar totalmente en desacuerdo, esto quiere decir que el 20,59% considera que su jefe inmediato si desempeña un buen rol de líder con sus colaboradores.

Concluyendo de esta manera que la mayoría de los colaboradores considera que debería de haber más liderazgo por parte de su jefe inmediato teniendo así al 48,53% a favor de esta premisa.

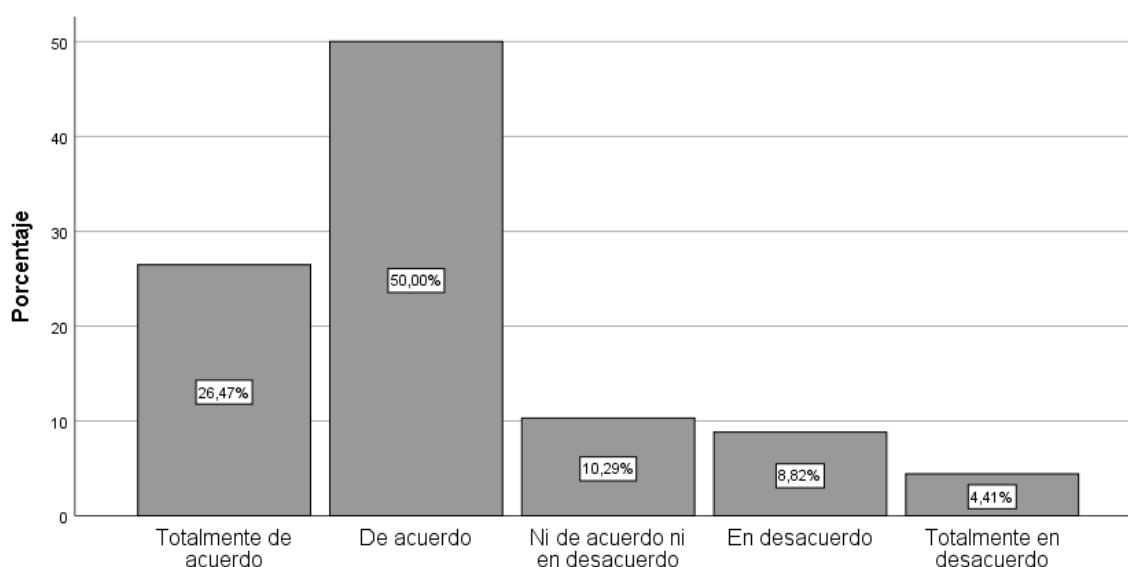
Variable Desempeño laboral

Resultado por indicadores de la dimensión 1. Satisfacción.

Indicador. Factores motivacionales.

Figura 19.

Considera que ha crecido profesionalmente en el puesto que ocupa actualmente en el trabajo.



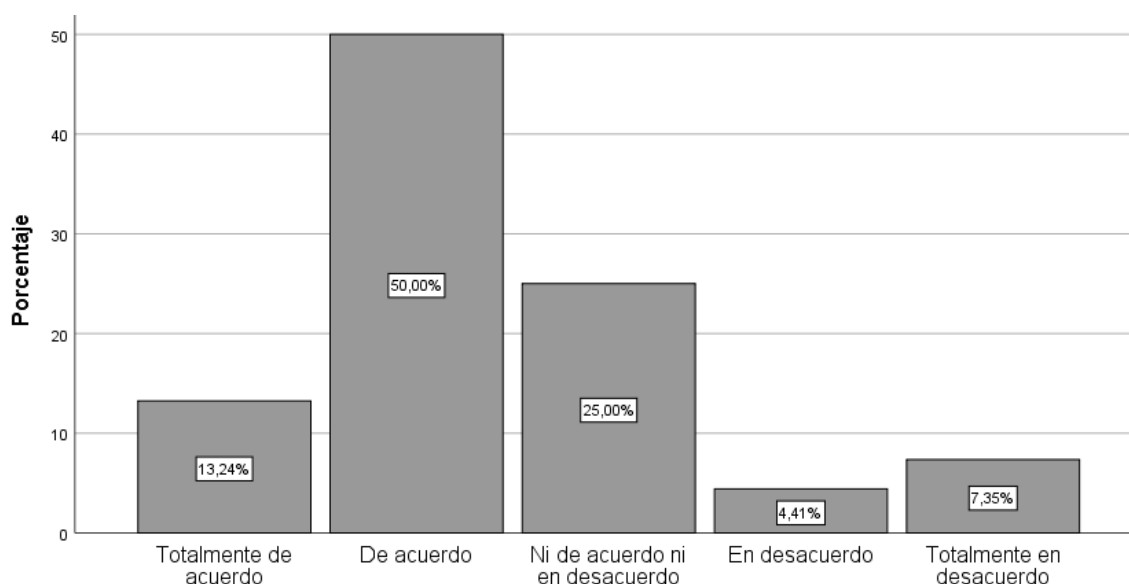
Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 19 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 26,47% indicó estar totalmente de acuerdo, al igual que el 50% indicó estar de acuerdo respecto a que consideran que han crecido profesionalmente en el puesto que ocupan actualmente dentro de la empresa, por otra parte, el 10,29% se mostró neutral respecto a la aceptación de dicho enunciado, finalmente el 8,82% indicó estar en desacuerdo al igual que el 4,41% indicaron que estaban totalmente en desacuerdo debido a que sentían que no han crecido profesionalmente dentro de la empresa donde se encuentran laborando actualmente.

Gracias al análisis de la figura 19 se llegó a concluir que más de la mitad de los colaboradores de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón consideran que han crecido profesionalmente en el puesto que ocupan actualmente en su trabajo, siendo estadísticamente un total de 76,47%.

Figura 20.

Recibe algún reconocimiento por lograr alcanzar las metas que le asigna su jefe inmediato.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

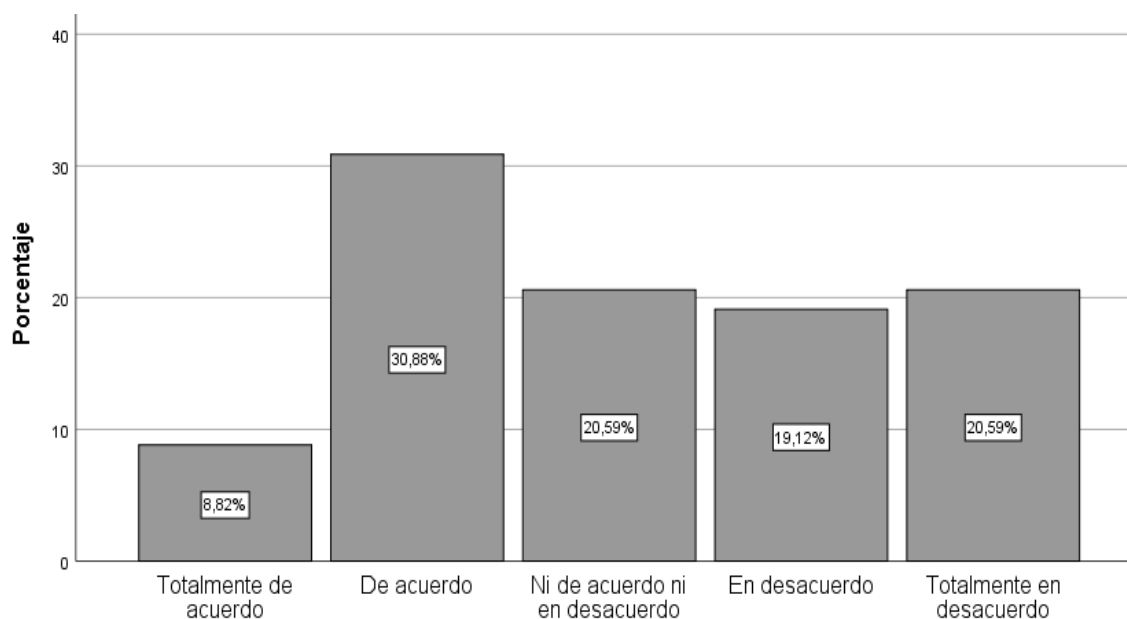
Los resultados obtenidos en la figura 20 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 13,24% indicó estar totalmente de acuerdo al igual que el 50% indicó estar de acuerdo respecto a que reciben reconocimiento por lograr alcanzar las metas que le asigna su jefe inmediato, por otro lado, el 25% se mostró neutral indicando que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al reconocimiento recibido por parte de su jefe inmediato, finalmente, el 4,41% indicó estar en desacuerdo al igual que el 7,35% indicó estar totalmente en desacuerdo debido a que estos no perciben reconocimiento alguno por lograr alcanzar las metas que le asigna su jefe inmediato.

Por ello, se concluyó gracias al análisis de la figura 20 que más de la mitad de los colaboradores que laboran en los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón sí reciben reconocimiento por lograr alcanzar las metas asignadas teniendo así un total del 63,24%.

Indicador. Factores de higiene.

Figura 21.

Considera justo el salario que percibe en comparación con las tareas que realiza en su puesto de trabajo.



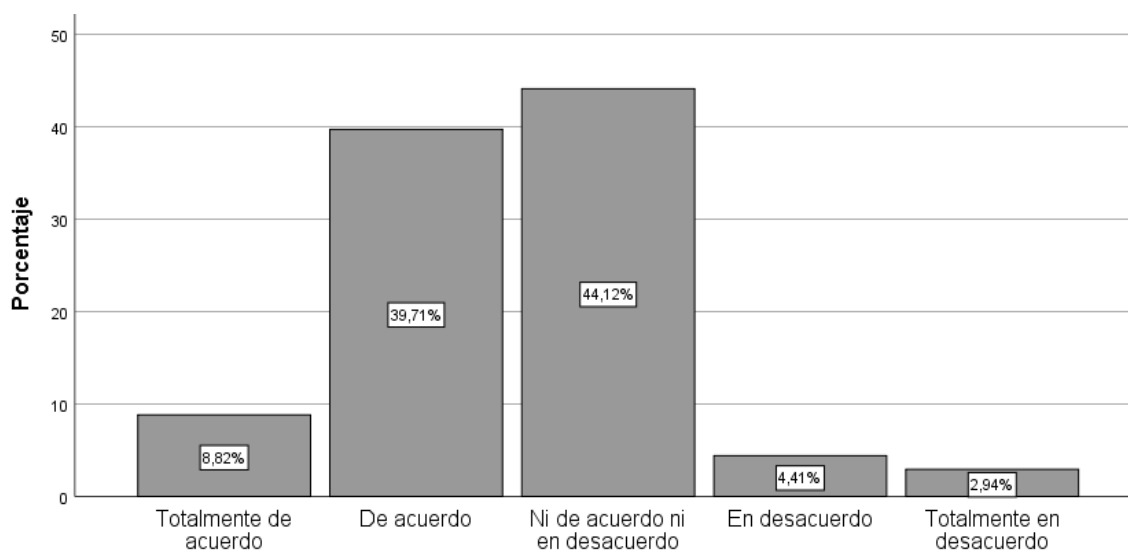
Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 21 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el boulevard San Ramón, indicaron lo siguiente: el 8,32% indicó estar totalmente de acuerdo al igual que el 30,88% indicó estar de acuerdo respecto a que consideran justo el salario que perciben en comparación a las tareas que realizan en su puesto de trabajo, por otro lado, el 20,59% se mostró neutral indicando que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto al salario que perciben en comparación con las tareas que realizan, finalmente, el 19,12% indicó estar en desacuerdo al igual que el 20,59% indicó estar totalmente en desacuerdo dándonos así un total del 39,71% de colaboradores que no consideran justo el salario que vienen percibiendo a comparación de los labores que están realizando dentro del trabajo.

Después del análisis de la figura 21 se puede llegar a concluir que la mayoría de los colaboradores se sienten indecisos o no perciben un salario justo actualmente, debido a que solo el 39,7% indicaron estar de acuerdo con sus ingresos percibidos.

Figura 22.

Considera las condiciones de trabajo como adecuadas para lograr cumplir positivamente las metas planteadas por su jefe inmediato (seguridad, materiales, políticas empresariales etc.).



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

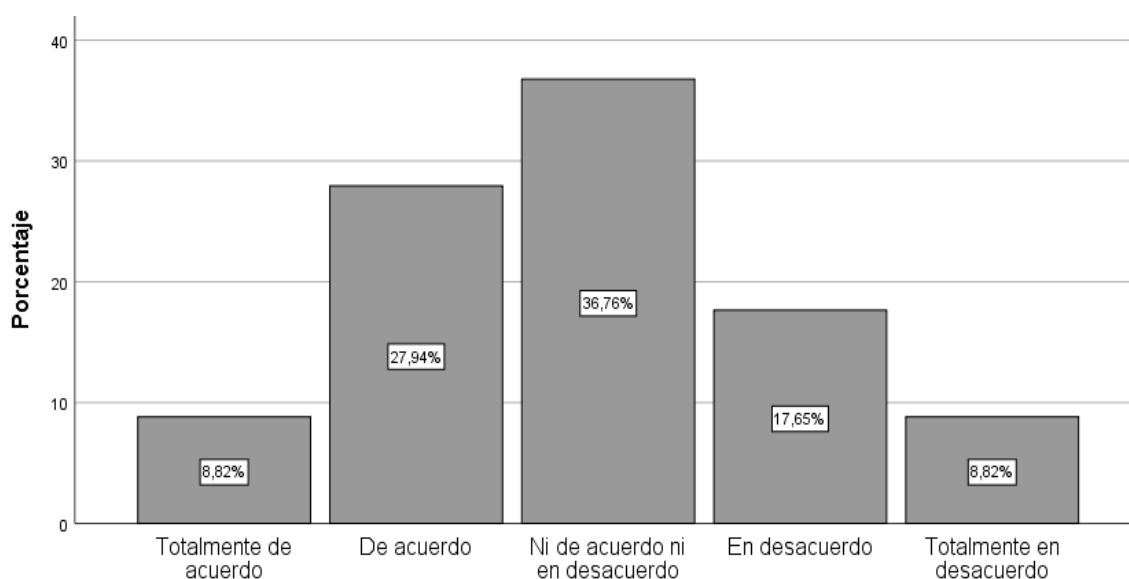
Los resultados obtenidos en la figura 22 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 8,82% indicó estar totalmente de acuerdo al igual que en 39,71% indicó estar de acuerdo debido a que consideran que las condiciones de trabajo son adecuadas para lograr cumplir de manera positiva las metas planteadas por su jefe, por otra parte, el 44,12% se mantuvo en una posición neutra indicando que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a las condiciones percibidas dentro del trabajo, finalmente, el 4,41% indicó estar en desacuerdo al igual que el 2,94% indicó estar totalmente en desacuerdo es decir este pequeño porcentaje de personas indicaron que no consideran que las condiciones de trabajo sean adecuadas para lograr cumplir con los objetivos que le plantea su líder, por ello, después del análisis de la figura 22 se pudo llegar a concluir que casi la mitad de los colaboradores que trabajan en restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones que perciben

Resultado por indicadores de la dimensión 2. Sentido de pertenencia.

Indicador. Valor dentro de la empresa.

Figura 23.

En comparación con sus colegas que realizan labores similares a los suyos, consideras que te encuentras en una situación salarial justa que refleja su valor dentro de la empresa.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

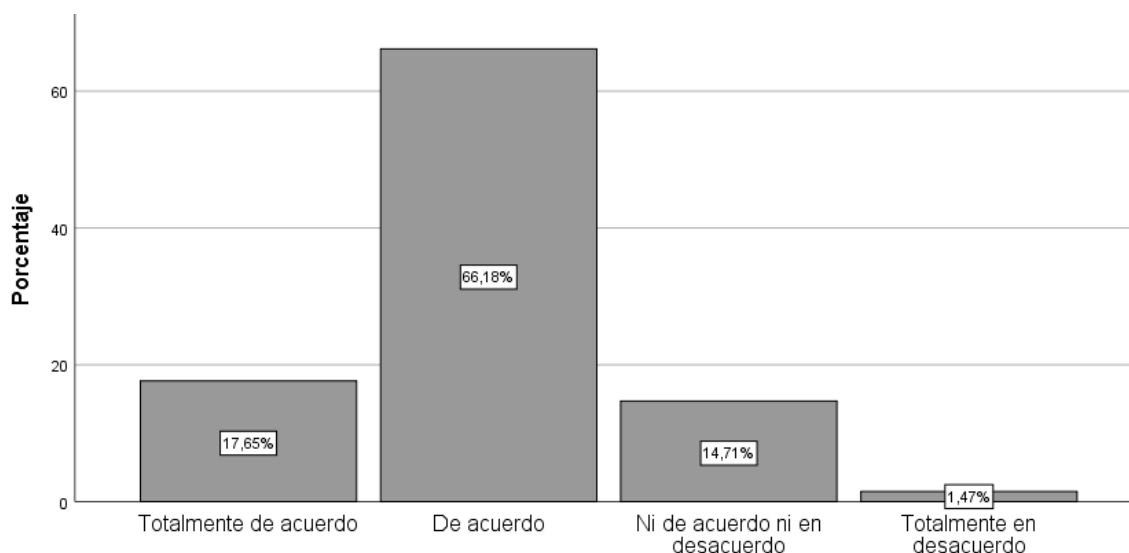
Los resultados obtenidos en la figura 23 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 8,82% indicó estar totalmente de acuerdo al igual que el 27,94% indicó estar de acuerdo con referencia a su situación salarial percibida en comparación al salario de sus colegas indicando de esta manera que lo consideran justo y que este permite reflejar su valor dentro de la empresa, por otra parte, el 30,76% se mantuvo neutro indicando que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con el salario percibido, finalmente, el 17,65% indicó estar en desacuerdo al igual que el 8,82% indicó estar totalmente en desacuerdo indicando así este pequeño porcentaje de colaboradores que no consideran justa su situación salarial en comparación a la que reciben sus colegas que realizan labores similares a los suyos.

Por lo que, después del análisis de la figura 23 podemos deducir que más de la mitad de los colaboradores que trabajan en restaurantes ubicados en el Boulevard

Gastronómico San Ramón dudan o no están de acuerdo con el sueldo que perciben dentro de la empresa que refleje su valor como colaborador.

Figura 24.

Consideras que la empresa está obteniendo rentabilidad gracias a la dedicación que pone en su trabajo.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 24 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 17,65% indicó estar totalmente de acuerdo al igual que el 66,18% indicó estar de acuerdo con respecto a que ellos consideran que la empresa está obteniendo rentabilidad gracias a la dedicación que ellos ponen al momento de realizar su trabajo, por otra parte, el 14,71% se mantuvo neutro indicando que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la rentabilidad que está obteniendo la empresa por su trabajo es decir no consideran que están sumando ni restando a la empresa, finalmente, solo el 1,47% indicó estar totalmente en desacuerdo esto quiere decir que este pequeño porcentaje de colaboradores considera que no está aportando rentabilidad a la empresa con su trabajo.

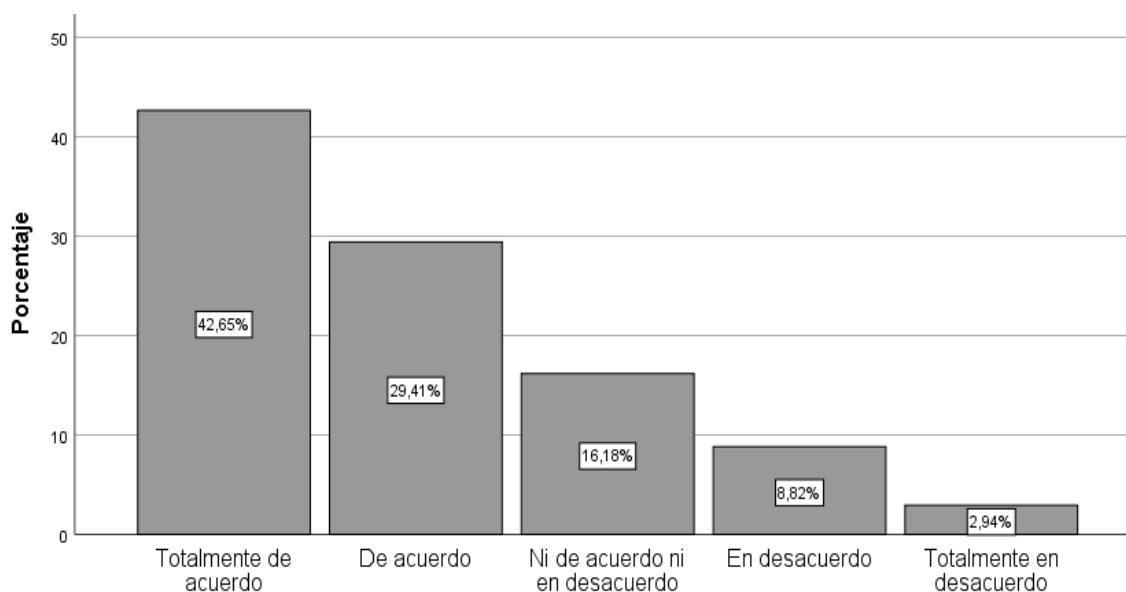
Es así, como se llega a la conclusión que más de la mitad de los colaboradores consideran que están dando un gran aporte a la rentabilidad de la empresa gracias a su dedicación que ponen en el trabajo siendo este

porcentualmente un total del 83,83% de los colaboradores que elaboran el restaurante del Boulevard Gastronómico San Ramón.

Indicador. Fidelidad o lealtad laboral.

Figura 25.

Dejaría la empresa si se le presenta alguna otra oportunidad laboral donde perciba mayores ingresos económicos.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

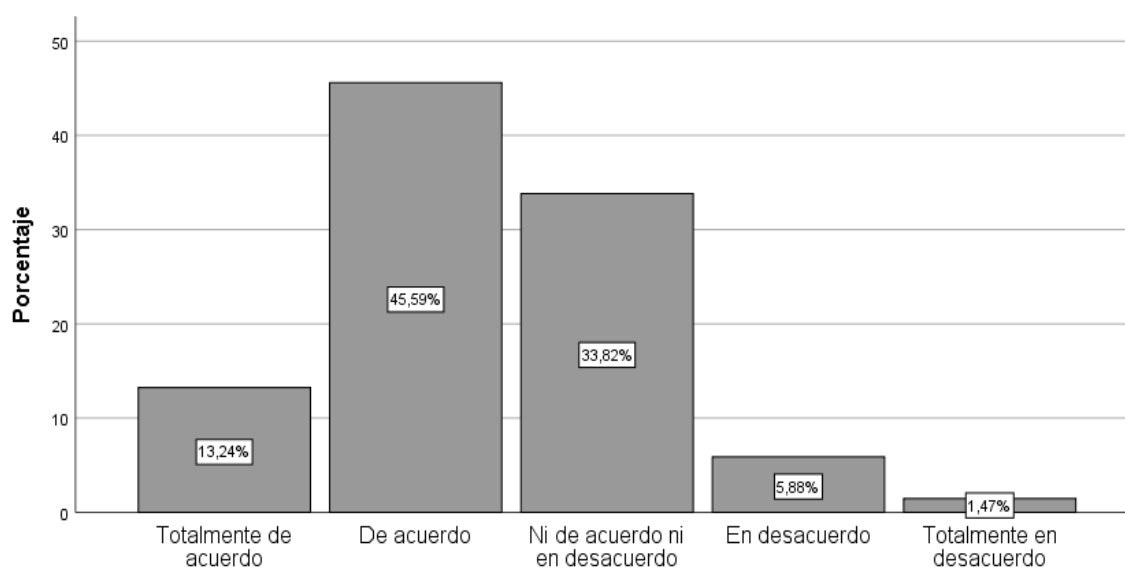
Los resultados obtenidos en la figura 25 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 42,65% indicó estar totalmente de acuerdo al igual que el 29,41% señaló estar de acuerdo respecto a que dejarían la empresa si se les presentara alguna otra oportunidad laboral donde perciban mayores ingresos económicos, por otra parte, el 16,18% mantuvo una posición neutra donde indicó que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a abandonar la empresa si se le presenta alguna otra oportunidad laboral, finalmente, el 8,82% indicó estar en desacuerdo al igual que el 2,94% indicó estar en total desacuerdo respecto a la premisa anteriormente mencionada esto quiere decir que este pequeño porcentaje no dejaría la empresa aun así se le presenten mejores oportunidades laborales.

Después del análisis de la figura 25 podemos deducir que más de la mitad de los colaboradores dejarían las empresas donde se encuentran laborando hoy en

día si se les llega a presentar un trabajo donde perciban mayores ingresos económicos siendo así estos un total de 72,06% de colaboradores de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón.

Figura 26.

Actualmente, usted estaría dispuesto(a) a realizar labores diferentes a las asignadas por su jefe inmediato para apoyar a la organización, aunque estas no sean una obligación.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 26 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 13,24% indicó estar totalmente de acuerdo al igual que el 45,59% indicó estar de acuerdo respecto a que hoy en día ellos estarían dispuestos a realizar labores diferentes asignados por su jefe inmediato con la finalidad de apoyar a la empresa donde laboran aunque estas no sean parte de su trabajo, por otro lado, el 33,82% indicó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta premisa y, finalmente, el 5,88% indicó estar en desacuerdo al igual que el 1,47% indicó estar totalmente en desacuerdo esto quiere decir que este pequeño porcentaje no estaría dispuesto a realizar trabajos fuera de su horario laboral.

Después del análisis de la de la figura 26 se llegó a concluir que más de la mitad de los colaboradores que elaboran en restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón estarían dispuestos a realizar labores extra con tal de

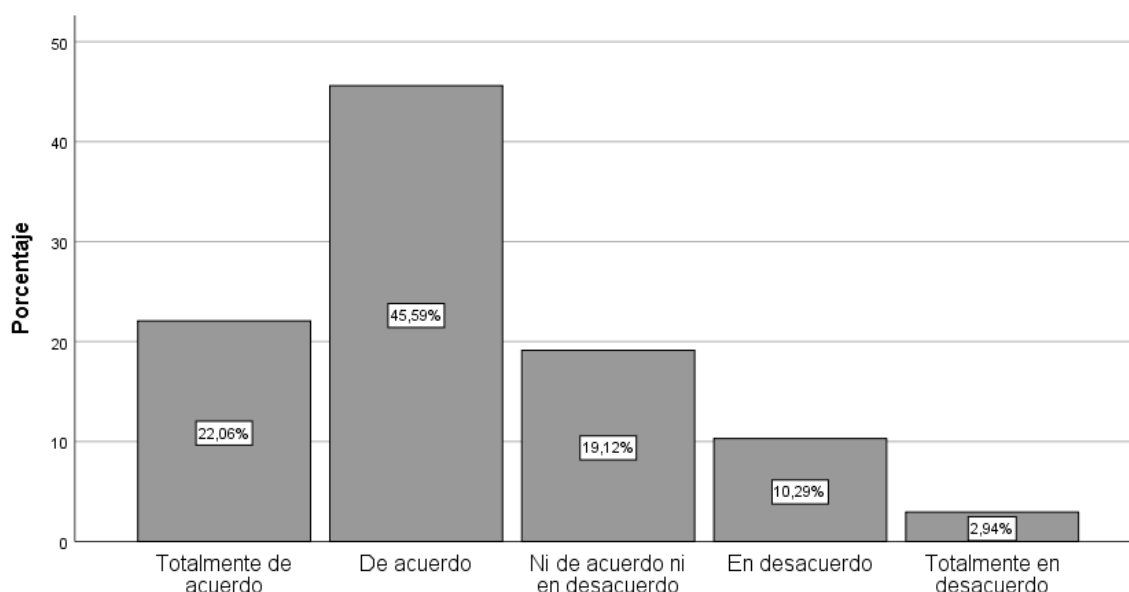
apoyar al restaurante donde trabaja siendo este un total del 58,83% % de los colaboradores encuestados.

Resultado por indicadores de la dimensión 3. Autorrealización.

Indicador. Necesidades fisiológicas o básicas.

Figura 27.

Consideras que su trabajo actual le permite cubrir necesidades básicas (dormir, comer).



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 27 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 22,06% indicó estar totalmente de acuerdo al igual que el 45,59% indicó estar de acuerdo respecto a que sí consideran que su trabajo actual le permite cubrir sus necesidades básicas tanto como dormir o comer, por otra parte, el 19,12% se mantuvo en una posición neutra indicando que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que su trabajo le permita cubrir sus necesidades básicas, finalmente, el 10,29% indicó estar en desacuerdo al igual que el 2,94% indicó estar totalmente en desacuerdo esto quiere decir que este pequeño porcentaje considera que su trabajo actual no le permite cubrir necesidades básicas en su vida diaria.

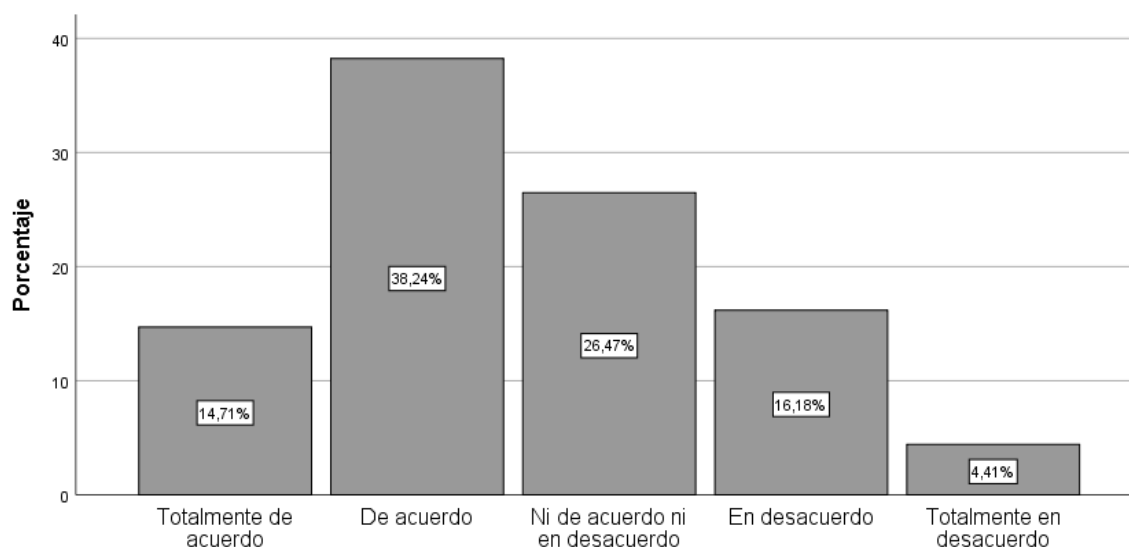
Después del análisis de la figura 27 podemos llegar a deducir que más de la mitad de los colaboradores consideran que su trabajo actual les permite cubrir sus

necesidades básicas primitivas con normalidad siendo este porcentualmente un total de 67,65% de colaboradores que laboran en restaurantes dentro del Boulevard Gastronómico San Ramón.

Indicador. Necesidades de seguridad y protección.

Figura 28.

Siente que el trabajo donde se encuentra hoy en día impacta positivamente en su seguridad y ayuda a mantener en orden su vida (salud moral, salud familiar, salud individual).



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 28 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 14,71% indicó estar totalmente de acuerdo al igual que el 30,24% indicó estar de acuerdo respecto a que sí siente que el trabajo donde se encuentra hoy en día impacta positivamente en su seguridad y ayuda a mantener cierto orden en su vida tanto familiar como individual, por otra parte, el 26,47% indicó mantenerse en una posición neutra es decir no siente que el trabajo donde se encuentre está impactando positivamente, pero, tampoco siente que está impactando negativamente en su seguridad y orden en su vida, finalmente, el 16,18% indicó estar en desacuerdo al igual que el 4,41% indicó estar totalmente en desacuerdo dando así un total de 20,59% de colaboradores que indican que el

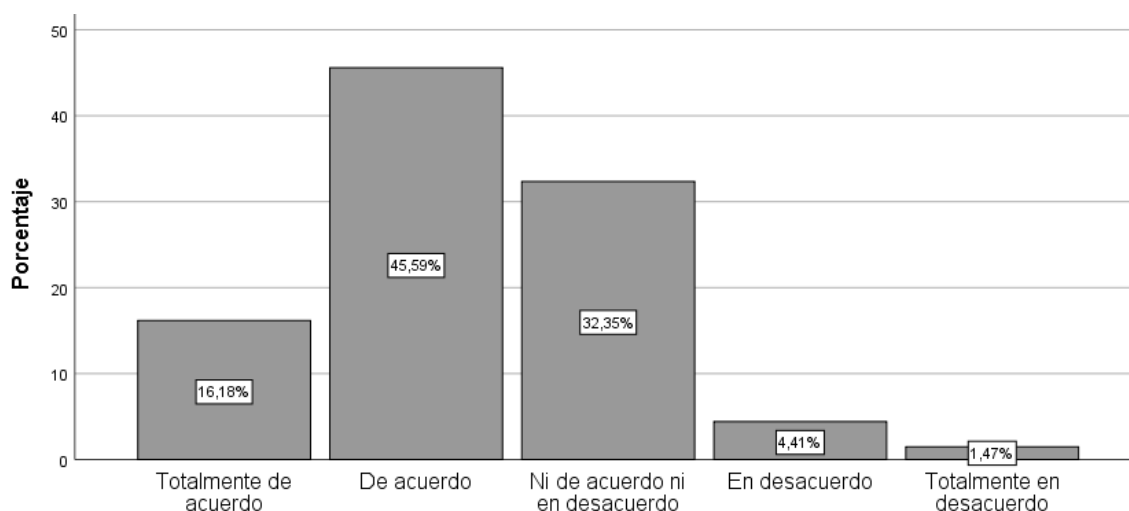
trabajo donde se encuentran hoy no impacta de manera positiva en su seguridad y mucho menos ayuda a mantener un orden en su vida.

Por ello, después del análisis de la figura 28 podemos decir que casi la mitad de los colaboradores sí sienten que su trabajo está impactando positivamente en su salud moral en su salud familiar en su salud individual y que sí ayuda a mantener un orden en su vida sin embargo aún existe un porcentaje negativo que indica que su trabajo no está impactando de manera positiva en dichos aspectos de su vida.

Indicador. Necesidades sociales.

Figura 29.

Considera que su trabajo actual le permite desarrollarse afectivamente con otras personas, logrando establecer así diversos vínculos sociales (entorno social: familia, amigos, compañeros de trabajo).



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 29 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 16,18% indicó estar totalmente de acuerdo al igual que el 45,59% indicó estar de acuerdo con referencia a que sí consideran que su trabajo actual le permite desarrollarse afectivamente con otras personas logrando así el colaborador establecer diversos vínculos sociales en su entorno familiar, con amigos o compañeros de trabajo, por otra parte, el 32,35% se mantuvo neutral ante dicha premisa indicando que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, el 4,

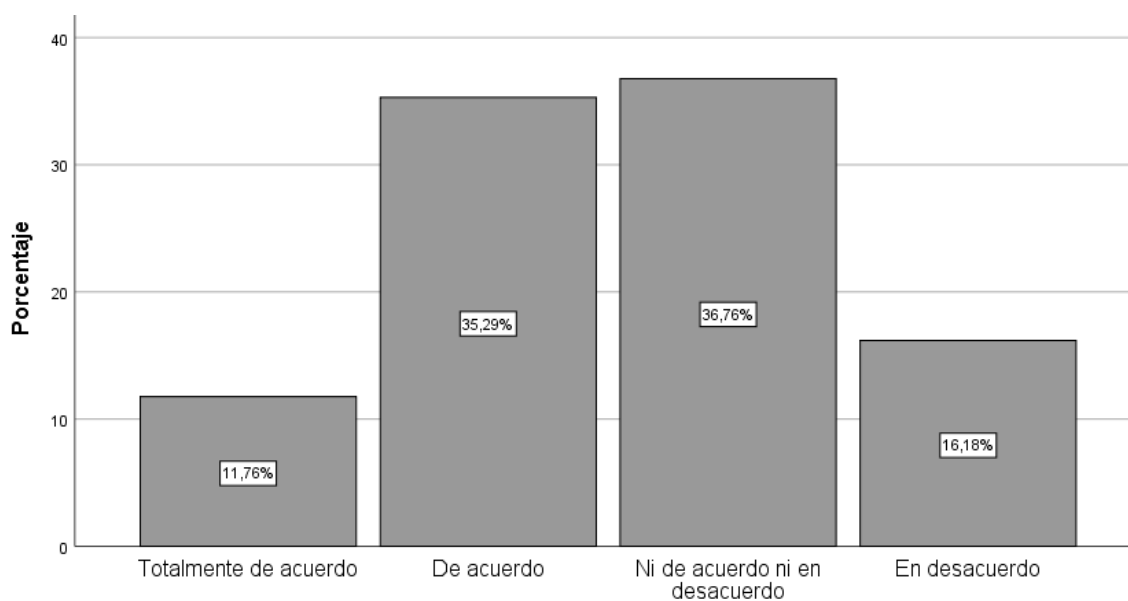
41% indicó estar en desacuerdo al igual que el 1,47% indicó estar totalmente en desacuerdo es decir que este pequeño porcentaje de colaboradores considera que su trabajo no le permite desarrollarse afectivamente con los demás individuos de su círculo social.

Es así, como después del análisis de la figura 29 se llega a concluir que más de la mitad de los colaboradores sí han cubierto esta necesidad y sí consideran que su actual trabajo le permite desarrollarse en el ámbito social llegando a ser así porcentualmente un total de 61,77% de los colaboradores de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón.

Indicador. Necesidades de estima o reconocimiento.

Figura 30.

Siente que disfruta realizar su trabajo y que está siendo reconocido(a) por ello.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 30 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 11,76% indicó estar totalmente de acuerdo al igual que el 35,29% indicó estar de acuerdo con respecto a que sí sienten que disfrutan realizar su trabajo y que este está siendo reconocido por la empresa, por otro lado, el 36,76% se mantuvo neutro ante dicha premisa esto quiere decir que sí disfrutan su trabajo, pero, que falta ese reconocimiento por parte de la empresa, finalmente, el 16,18%

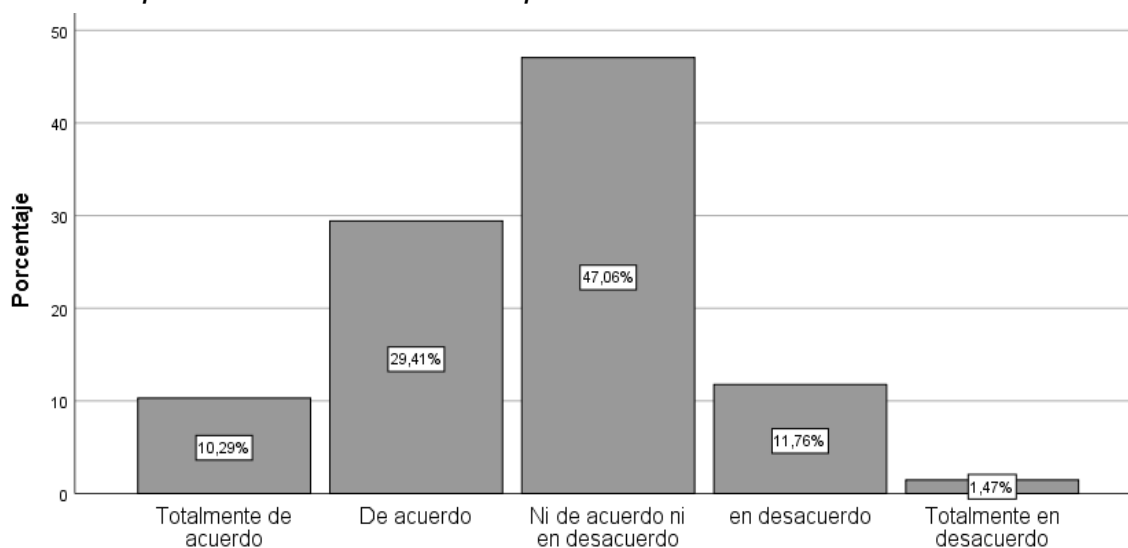
indicó estar en desacuerdo debido a que sienten que no disfrutan realizar su trabajo y que este no está siendo reconocido.

Después del análisis de la figura 30 se concluyó que casi la mitad de los colaboradores sí se sienten a gusto en su trabajo y sí se sienten reconocidos por ello, siendo estos en datos estadísticos el 47,05% de los colaboradores que trabajan en restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, sin embargo, hay que tener en cuenta que hay una gran cantidad de colaboradores que se sienten indecisos sobre el disfrute realizando su trabajo y sobre el reconocimiento que están recibiendo.

Indicador. Autorrealización.

Figura 31.

Actualmente, en su centro de trabajo, se siente satisfecho(a) con lo que hace y considera que tiene todo lo necesario para ser feliz.



Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Los resultados obtenidos en la figura 31 las cuales fueron aplicados de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, indicaron lo siguiente: el 10,29% indicó estar totalmente de acuerdo al igual que el 29,41% que indicó estar de acuerdo con respecto a que actualmente en su centro de trabajo si se sienten satisfechos con lo que hacen y consideran que tienen todo lo necesario para ser feliz, por otra parte, el 47,05% indicó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la satisfacción que siente a realizar sus tareas dentro de la

empresa y duda que tiene todo lo necesario para ser feliz, finalmente, el 11,76% indicó estar en desacuerdo al igual que el 1,47% indicó estar totalmente en desacuerdo esto quiere decir que este pequeño porcentaje no se siente satisfecho con lo que hace y considera que no tiene lo que necesita para poder ser feliz.

Es por ello que después del análisis de la figura 31 podemos decir que a pesar de que existe un 39,7% que está de acuerdo con esta premisa, aún sigue existiendo una gran cantidad de colaboradores que se encuentran dudosos y no han cubierto por completo la necesidad de autorrealización dentro de sus trabajos.

Después del análisis de cada pregunta aplicada a cada trabajador de los restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, se prosiguió a analizar la correlación de Pearson que existe entre la variable denominada estilos de desempeño y la variable desempeño laboral, para así llegar a comprobar la hipótesis general y específicas previamente planteadas:

Prueba de hipótesis general:

Hipótesis general (HG): Existe una relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023.

Hipótesis general nula (H0): No existe una relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023.

Tabla 2.

Existe una relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023.

Correlaciones		
	EL	DL
EL	1	,658**
	Sig.(bilateral)	,000
	N	68

DL	Correlación de Pearson	,658**	1
	Sig.(bilateral)	,000	
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Teniendo en cuenta los resultados de los indicadores anteriormente expuestos, se obtuvo la tabla 2, en la cual hace referencia a la correlación que existe entre las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral, la cual arrojó un coeficiente positivo de 0,658 indicando así de esta manera que existe una correlación alta entre ambas variables, por ende, se acepta la hipótesis general afirmativa (H1), el cual, indica que existe una relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores del año 2023 y se descarta la hipótesis nula (H0) debido a que los resultados mostraron una mayor aceptación por parte de la población.

Prueba de hipótesis específicas:

Tabla 3.

Existe relación entre estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023.

Correlaciones			
		EL	H1
EL	Correlación de Pearson	1	,613**
	Sig.(bilateral)		,000
	N	68	68
H1	Correlación de Pearson	,613**	1
	Sig.(bilateral)	,000	
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Teniendo en cuenta los resultados de los indicadores anteriormente expuestos, se obtuvo la tabla 3, en la cual hace referencia a la correlación que existe entre las variables estilos de liderazgo y la dimensión satisfacción, la cual arrojo un coeficiente positivo de 0,613 indicando así de esta manera que existe una correlación alta entre la variables y dimensión propuesta, por ende, se acepta la hipótesis específica afirmativa (H1), el cual, indica que existe relación entre estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores en el año 2023 y se descarta la hipótesis nula (H0).

Tabla 4.

Existe relación entre estilos de liderazgo y el sentido de pertenencia por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023.

Correlaciones			
		EL	H2
EL	Correlación de Pearson	1	,509**
	Sig.(bilateral)		,000
	N	68	68
H2	Correlación de Pearson	,509**	1
	Sig.(bilateral)	,000	
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Teniendo en cuenta los resultados de los indicadores anteriormente expuestos, se obtuvo la tabla 4, en la cual hace referencia a la correlación que existe entre las variables estilos de liderazgo y la dimensión sentido de pertenencia, la cual arrojo un coeficiente positivo de 0,509 indicando así que existe una correlación regular, por ende, se acepta la hipótesis específica afirmativa (H2), el cual, indica que existe relación entre estilos de liderazgo y el sentido de pertenencia por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard

Gastronómico San Ramón, Miraflores en el año 2023 y se descarta la hipótesis nula (H0).

Tabla 5.

Existe relación entre estilos de liderazgo y la autorrealización laboral por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023.

		Correlaciones	
		EL	H3
EL	Correlación de Pearson	1	,555**
	Sig.(bilateral)		,000
	N	68	68
H3	Correlación de Pearson	,555**	1
	Sig.(bilateral)	,000	
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Nota. Extraído del software estadístico SPSS V21.

Teniendo en cuenta los resultados de los indicadores anteriormente expuestos, se obtuvo la tabla 5, la cual arroja un coeficiente positivo de 0,555 indicando la existencia de una correlación regular entre la variables y dimensión propuesta, por ende, se acepta la hipótesis específica afirmativa (H3), el cual, indica que existe relación entre estilos de liderazgo y la autorrealización laboral por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores en el año 2023 y se descarta la hipótesis nula (H0).

V. DISCUSIÓN

Discusión de resultados.

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar la relación que existe entre estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores, para ello, se procedió a realizar el análisis de los resultados obtenidos por medio de la aplicación del instrumento de investigación, llegando así a aceptar la hipótesis general, la cual, establece que si existe una relación entre los estilos de liderazgo expuestos: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y el liderazgo laissez-faire en relación con el desempeño de los colaboradores, debido a que, el análisis de la correlación de Pearson arrojó un coeficiente positivo de 0,658 indicando la presencia de una correlación alta entre ambas variables.

Dicho resultado guarda relación con Mesones (2018) quien buscó identificar la relación que hay entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de Los Incas Lima Hotel, a través, de la correlación de Pearson obtuvo como resultado 0.223, de esta manera, aceptó que existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, de igual manera, Mwesigwa (2018) buscó demostrar el éxito que tienen los estilos de liderazgo aplicados por los gerentes de hoteles en el medio oeste de Uganda sobre el desempeño de los empleados de la industria hotelera, este halló una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el rendimiento de los colaboradores ($X^2(4) = 74.782, P < 0.05$) y dicha relación es positiva, debido a que, la prueba de Somers arrojó (0,338, $P < 0,05$); del mismo modo, Soo Hui et al. (2022), quisieron entender como los diferentes estilos de liderazgo afectaban en el rendimiento de los colaboradores que trabajan en empresas del rubro de alimentos y bebidas en Malasia, hallando de este modo, una regresión lineal múltiple entre ambas variables expuestas de 0,928, la cual, se encuentra dentro del rango de coeficientes $\pm 0,91$ y $\pm 1,00$, demostrando que los estilos de liderazgo expuestos poseen una correlación positiva fuerte con el desempeño de los colaboradores.

De igual manera, algunos estudios enfocaron su investigación en hallar la relación entre los diferentes estilos de liderazgo individualmente y el desempeño,

en primer lugar, Ahumada y Calderón (2023) buscaron identificar la influencia que poseía el liderazgo transformacional respecto al desempeño laboral de los colaboradores de restaurantes de comida rápida, a través, de la regresión lineal obtuvieron p-valor= 0.0002 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que, confirmaron la existencia de influencia positiva entre ambas variables, de igual manera, Cano y Revilla (2023) después de evaluar a los líderes que presentan un estilo de liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño de los colaboradores de hoteles clasificados con 3 a 4 estrellas dentro del distrito de Huancayo, obtuvieron un coeficiente positivo de 0,358, lo cual, indicó que existe una correlación positiva baja, por otro lado, Rodríguez (2021) buscó determinar el efecto que tiene la aplicación del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los trabajadores que laboran dentro de la oficina general de administración del MINCETUR, encontró una significancia de 0,000 menor a 0,05, de igual manera, la prueba logística arrojó una significancia de ($\chi^2 = 44,322$; $p < 0,05$) por último, la prueba de Nagelkerke dejó en evidencia que el liderazgo transformacional causa un 55,7% de efecto en el desempeño laboral, así mismo, Fachri y Onsardi (2019) buscaron determinar el efecto que posee el liderazgo transformacional y la moral sobre el desempeño de los colaboradores en el hotel Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia, donde, hallaron un valor de $q = 2,284$, con un valor de significancia Sig. 0,030 < 0,050, lo cual, dejó en evidencia la existencia de una influencia positiva entre ambas variables y que la presencia de ésta incrementa el desempeño, pero, su ausencia disminuye el rendimiento de los colaboradores. Por otra parte, centrándose en el liderazgo democrático, Castillo y Layme (2023) quisieron medir la relación que existía entre liderazgo democrático y el rendimiento laboral de los colaboradores del sector gastronómico, de esta manera, hallaron un valor de $r = 0.445$, el cual, indica que si existe una relación positiva débil entre ambas variables.

A su vez, la presente investigación tuvo como objetivo específico 1 identificar la relación que existe entre estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores en el año 2023, el cual, después de realizar el análisis de los resultados obtenidos, se llegó a rechazar la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis específica afirmativa (H_1), el cual, indica que si existe relación entre los

estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, debido a que el análisis de la correlación de Pearson arrojó un coeficiente positivo de 0,613 indicando así de esta manera que existe una correlación alta entre ambas premisas.

Dicho resultado guarda relación con Santosh y Bimala (2022) estudió el impacto de los estilos de liderazgo en el desempeño y la satisfacción de los empleados en la industria de comida rápida en Suecia, donde, hallaron una correlación de Pearson positiva de $r=0,602$, entre liderazgo transformacional y la satisfacción de los empleados, de igual manera, respecto a la relación entre liderazgo transaccional y la satisfacción hallaron una correlación positiva de $r=0,604$, por último, midieron la satisfacción percibida a través del análisis de regresión, el cual, fue de 0,408 demostrando así el impacto que posee la utilización de los diversos estilos de liderazgo sobre la satisfacción percibida por los empleados, de igual manera, Lütfi y Murat (2021) buscaron determinar cómo los estilos de liderazgo afectan en la satisfacción laboral de los colaboradores de la industria hotelera, donde, hallaron que el liderazgo transformacional y transaccional poseen una correlación significativa y positiva de ($r= 0,76^{**} / 0,706^{**}$) con la satisfacción laboral respectivamente

Seguidamente, como objetivo específico 2 se buscó identificar la relación que existe entre estilos de liderazgo y el sentido de pertenencia por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores en el año 2023, el cual, después de realizar el análisis de los resultados obtenidos, se llegó a rechazar la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis específica afirmativa (H_2) el cual indica que si existe relación entre estilos de liderazgo y el sentido de pertenencia por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, debido a que el análisis de la correlación de Pearson arrojó un coeficiente positivo de 0,509 indicando así que existe una correlación regular entre ambas premisas.

De igual manera, los resultados del indicador denominado fidelidad o lealtad laboral guardan relación con los hallazgos de Miranda (2021) quien halló una relación entre liderazgo por resultados y compromiso laboral, obteniendo una significancia bilateral de 0,627, lo cual, refleja la correlación positiva entre ambas

premisas, de igual manera, el 78.6%, de los encuestados indicaron sentirse comprometidos, debido a que, asumían tareas extra por el bien de la empresa, dichos hallazgos, guardan relación con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde el 58,83% indicó que estarían dispuestos a realizar labores diferentes asignados por su jefe inmediato con la finalidad de apoyar a la empresa donde laboran aunque estas no sean parte de su trabajo (Véase figura 26).

Finalmente, dentro del objetivo específico 3 se buscó identificar la relación que existe entre estilos de liderazgo y la autorrealización laboral de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores en el año 2023, el cual, después de realizar el análisis de los resultados obtenidos, se llegó a rechazar la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis específica afirmativa (H_3), el cual, indica que si existe relación entre estilos de liderazgo y la autorrealización laboral por parte de los colaboradores, debido a que el análisis de la correlación de Pearson arrojó un coeficiente positivo de 0,555** indicando la existencia de una correlación regular entre ambas premisas.

A pesar, de que la dimensión denominada autorrealización no ha sido muy estudiada en relación con los estilos de liderazgo, se rescata los hallazgos obtenidos por Gonzales y Tuesta (2021) quienes, en su investigación, obtuvieron un resultado de $\rho = 0,577^{**}$, el cual, demuestra una correlación regular significativa entre el liderazgo transformacional y la autorrealización. Sin embargo, es indispensable expresar algunos resultados obtenidos en la presente investigación gracias a la aplicación de preguntas abiertas referente a la dimensión estudiada, donde, los colaboradores indicaron que aún no se encuentran autorrealizados, debido al sobrecargo laboral, algunos indicaron su insatisfacción con el salario y por el ambiente laboral percibido.

Por último, es importante mencionar que a pesar del gran aporte que poseen los antecedentes hallados dentro de la investigación, algunos de ellos mostraron hallazgos únicos gracias a su enfoque abordado desde el inicio de sus investigaciones.

En primer lugar, Mwesigwa (2018), a pesar de que halló una correlación final entre estilos de liderazgos y desempeño, es importante mencionar, que su estudio

enfocado al liderazgo democrático arrojó una correlación bivariada de $r(90) = .204, P > 0,05$, la cual, señala que no hay una relación significativa entre dicho estilo y el desempeño, resultado similar, al que obtuvo Mesones (2018) quien se enfocó en el estudio individual de los estilos transformacional, transaccional y laissez- faire, donde, este último arrojó una correlación de 0.025, el cual, señaló que no existe relación entre el estilo de liderazgo laissez- faire y el desempeño laboral, de igual manera, Mohammad et al. (2019) buscaron la influencia del liderazgo autocrático, democrático y laissez faire en relación con el éxito de los diferentes restaurantes populares en Bangladesh, sin embargo, este último arrojó un resultado de $t=0.328 < 1,96$, el cual, indicó que no existe efecto alguno entre el liderazgo laissez faire y el éxito de los restaurantes debido a que valor de T es menor al umbral o al valor mínimo que es 1,96. Finalmente, respecto a la relación entre estilos de liderazgo y la satisfacción laboral Lütfti y Murat (2021) hallaron que el liderazgo laissez- faire no posee una correlación significativa con la satisfacción laboral $r = -0,197^{**}$.

VI. CONCLUSIONES

1. En el presente estudio se concluye que existe una correlación entre las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral, cuyo resultado arrojó un coeficiente positivo de 0,658, indicando así que existe una correlación alta entre ambas variables, por ende, se acepta la hipótesis general afirmativa, la cual, indica que existe una relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores en el año 2023 y se descarta la hipótesis nula (H_0) debido a que los resultados mostraron una mayor aceptación por parte de la población.
2. Por otra parte, entre las variables estilos de liderazgo y la dimensión satisfacción, se obtuvo como resultado un coeficiente positivo de 0,613, el cual, indica que existe una correlación alta, aceptando la hipótesis específica afirmativa 1 que indica que existe relación entre estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores en el año 2023 y se descarta la hipótesis nula (H_0).
3. De igual manera, se aceptó la hipótesis específica afirmativa 2, el cual, indica que existe relación entre estilos de liderazgo y el sentido de pertenencia por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores en el año 2023, debido a que, se obtuvo como resultado un coeficiente positivo de 0,509, indicando que existe una correlación regular entre ambas premisas.
4. Por último, se aceptó la hipótesis específica afirmativa 3, el cual, señala que existe relación entre estilos de liderazgo y la autorrealización laboral por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores en el año 2023, debido a que, se obtuvo como resultado un coeficiente positivo de 0,555 el cual indicaba la existencia de una correlación regular.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los líderes de las diferentes empresas evaluar el impacto de los diversos estilos de liderazgo aplicados en el desempeño laboral de sus trabajadores, esto se podría llevar a cabo a través de la aplicación de encuestas anónimas dirigidas no solo a los colaboradores sino también a los clientes para que de esta manera se obtenga un resultado más preciso acerca del desempeño de los colaboradores.
2. Se propone a los líderes de los restaurantes, organizar junto con los colaboradores la implementación de talleres para confraternizar entre colegas, esto con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y obtener más conocimiento acerca de las necesidades de los colaboradores que aún no han sido cubiertas, esto traería como resultado un equipo de trabajo más consolidado y una posible mejora para alcanzar la autorrealización laboral.
3. Se sugiere como recomendación a los líderes de las diversas áreas del restaurante que empiecen a desarrollar nuevos métodos para motivar a sus colaboradores y de esta manera fomentar la mejora del desempeño laboral, esto puede realizarse a través de menciones verbales donde se reconozca el esfuerzo y progreso de cada colaborador, diplomas o reconocimientos como empleado del mes, en la cual se derive un bono de consumo de los productos de la carta del restaurante e incluso agregar a ello un día de descanso para el colaborador, de igual manera, se puede utilizar el uso de incentivos económicos como para lograr un mayor índice de motivación laboral dentro de sus colaboradores.
4. Por último, se propone la capacitación constante de los colaboradores para impulsarlos a crecer profesionalmente dentro de la empresa y de ésta manera motivarlos a asumir puestos de mayor demanda en la empresa, ésto será beneficioso, ya que, aumentará más el compromiso laboral y generará así un equipo de trabajo más preparado y capaz de afrontar posibles retos a futuro causados por la competencia actual en el mercado.

REFERENCIAS

- Acosta, S (2014). Estadística inferencial. Recuperado de:
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/316022/ma148_manual_2014_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar, J., González, D., y Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. Acta de Investigación Psicológica - Registros de investigaciones psicológicas, 6 (3), 2552-2557. <https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2016.11.007>
- Ahumada, C., y Calderón, S., (2023). Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021. [Tesis para obtención de grado de licenciado en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio académico UPC.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659401/Ahumada_ZC.pdf?sequence=3
- Anzorena, O. (2019). Líder-Coach: Un modelo para el Liderazgo y el Coaching Organizacional. Argentina: Ediciones Granica.
https://www.google.com.pe/books/edition/L%C3%ADder_Coach/ed6LDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Arévalo, J (2020, 26 de agosto). Calle de las Pizzas: como era y como luce ahora el popular pasaje miraflorentino. El Comercio.
<https://elcomercio.pe/somos/fotos/calle-de-las-pizzas-como-era-y-como-luce-ahora-el-popular-pasaje-miraflorentino-discootecas-lima-noticia/?ref=ecr&foto=9>
- Arias., J. y Covinos., M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Armijos. F., Bermúdez. A., y Mora. N., (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad vol.11 no.4.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163

- Ato, F, (2021). LEADERSHIP STYLE AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT CUMMINS. [Master of Business Administration degree in General Management, Universidad de la Costa del Cabo]. Archivo digital. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ir.ucc.edu.gh/xmlui/bitstream/handle/123456789/6991/AKYEREKO%252C%25202021.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&ved=2ahUKEwi1jIWslF-AhUhLbkGHQVPD0MQFnoECA0QAQ&usg=AOvVaw2hvbX-CEjxCn8gQUp2Xxf>
- Bennis, W & Nanus, B (1985). *Lideres, Las cuatro claves del liderazgo eficaz*. Editorial Norma. https://drive.google.com/file/d/1sktnZgZ1i6XzxbfouaEhnmC_2DfRgq9L/view
- Burga, E, (2021). Liderazgo y desempeño laboral en el restobar Hermanos Loop SAC, distrito de Carabayllo 2021. [Tesis para obtención de grado de licenciado en administración en turismo y hotelería, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio académico UCV. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3297416>
- Calderón, A., (2021). Estilos de liderazgo de las empresas restauranteras en la zona turística de la ciudad de Ensenada, Baja California, México. [Tesis para obtención de grado académico en Maestría en Administración, Universidad Autónoma de Baja California]. Repositorio académico UABC. <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstreams/efc2094a-50a8-45cb-854c-b9697fd405df/download>
- Cano, J, y Revilla, C, (2023). Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño laboral en los hoteles 3 y 4 estrellas del distrito de Huancayo, año 2020. [Tesis para obtención de grado de licenciado en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio académico UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657318/Cano_SJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Casas, J. Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Castillo, S., y Layme, D., (2023). El liderazgo democrático y el desempeño laboral de los trabajadores del rubro de pollerías del sector gastronómico de Lima Metropolitana, 2021. [Tesis para obtención de grado de licenciado en administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/667228>
- Castro., J. Gómez., L. y Camargo., E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, Vol. 27 núm. (75). <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Chiang, M., Hidalgo, J., y Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), pp. 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Dávila, G (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y Sociales. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- De la Cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 38(2), 63-92. DOI: <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
- El Comercio (2020, 7 de diciembre). Miraflores: ¿Por qué es uno de los principales distritos turísticos del país? <https://elcomercio.pe/respuestas/por-que/turismo-en-lima-miraflores-por-que-es-uno-de-los-principales-distritos-turisticos-del-pais-pandemia-coronavirus-noticia/?ref=ecr>
- Ellen, B (2016). Liderazgo transformacional. En: Farazmand, A. (eds) *Enciclopedia global de administración pública, políticas públicas y gobernanza*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_1343-1

- Fachri, A. & Onsardi, (2019). *The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia*. Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu. <https://osf.io/gtw9z/download>
- Fernández, MC y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22 (77), 56-74. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Ferrer., A (2019, 7 de enero). El chef como líder. Germandebonis. <https://germandebonis.com/el-chef-lider/>
- Garcia, C [carlos.garcia@cgconsultoriaempresarial.com] (2020, 30 de junio). Liderazgo en tiempos difíciles. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/liderazgo-en-tiempos-dif%C3%ADciles-carlos-garcia-monsreal>
- García, G., Cazallo, A., Barragan, C., Mercado, M., Olarte, L., y Meza, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista espacios*. Vol. 40 (Nº 22) Año 2019. Pág. 16. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>
- García, J., y Cerdas, V. (2020). Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente. *Innovaciones Educativas*, 22(33), 15–30. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3081>
- García., V, Ruiz., E. Cruz., J. y Gómez., C (2022). Análisis de la motivación extrínseca y la retroalimentación afectiva en la interacción profesir-alumno. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social* |Vol. 8| Núm. 1. <https://cuved.unam.mx/revistas/index.php/rdpcs/article/download/.01/838/>
- Goleman, D. (2005). Liderazgo que obtiene resultados. *Harvard Business Review*, América Latina. Reimpresión R0511K-E. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24671w/Caso2_LiderazgoResultados_S3-S4.pdf

- Gonzales, R, y Tuesta, Z, (2021). Estilo de liderazgo y clima organizacional en restaurantes, en tiempos de pandemia. [Tesis para obtención de grado de licenciado en administración y negocios internacionales, Universidad Peruana Unión]. Repositorio académico UPEU. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4601/Ruth_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- González, W, y Vílchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Gracia, A (2023, 14 de septiembre). La X y la Y del liderazgo según McGregor. <https://www.sage.com/es-es/blog/la-x-y-la-y-del-liderazgo-segun-mcgregor/#:~:text=Estos%20estilos%20se%20basan%20en,involucra%20habilidades%20t%C3%A9cnicas%20y%20emocionales.>
- Grasso L. (2006). Encuestas. Elementos para su diseño y análisis. Editorial Brujas. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jL_yS1pfbMoC&oi=fnd&pg=%20PA11&dq=que+son+las+encuestas+&ots=CuPljYzepC&sig=og91vXSjQ--z%20pbba_FalknnAFMw#v=onepage&q=que%20son%20las%20encuestas&f=%20false
- Hamad, A, (2020). *The Impact of Ethical Leadership on Employee Performance in the Hotel Industr the Hotel Industry in Bahr y in Bahrain: The Mediating E ain: The Mediating Effect of Emplo ect of Employee Voice*. [Tesis para la obtención del grado académico de doctorado en administración de empresas, United Arab Emirates University]. *Disertaciones en Administración de Empresas*. 18. https://scholarworks.uaeu.ac.ae/business_dissertations/18
- Hanco, M., Carpio, A., y Castillo, Z. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>

- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación sexta edición. México: McGraw-Hill Interamericana editores.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2022, 21 de junio). Actividad de restaurantes aumentó 47,65% en abril 2022.
<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/actividad-de-restaurantes-aumento-4765-en-abril-2022-13755/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2023, 20 de julio). Actividad restaurantes se incrementó 3,96% en mayo de 2023.
<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/actividad-restaurantes-se-incremento-396-en-mayo-de-2023-14489/>
- Lütfi, S. & Murat, S, (2021). *The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction: A Study of The Hospitality Industry*. Volumen: 19 Edición: 40, 323 - 346
<https://doi.org/10.35408/comuybd.787432>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1–18.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Madero, S., (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Revista Contaduría y Administración*. Vol. 68. Núm. 1.
<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Majali, T. Alsud, M. Maitah, T. & Abdelaziz, D. (2021). *The Role Of Leadership Styles On Staffs Job Satisfaction In Public Organizations*. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*. Vol. 27, No. 1, 2021 P-ISSN: 2204-1990; E-ISSN: 1323-6903
https://www.researchgate.net/publication/349320057_The_Role_Of_Leadership_Styles_On_Staffs_Job_Satisfaction_In_Public_Organizations

- Mego Núñez O., y Mego Ramírez M., (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú- 2019. *Zhoecoen*, 13(1), 57–69. <https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1872>
- Méndez Creu, M., Selva Olid, C., y Naqui Esteve, M. (2018). Liderazgo y roles de equipo: análisis de un restaurante gastronómico. *Conferência - Investigação E Intervenção Em Recursos Humanos*, (7). <https://doi.org/10.26537/iirh.vi7.2691>
- Mendoza M., Garcia J., y Avelar., L (2020). El liderazgo transaccional: una revisión de literatura. *Academia Journals*. Vol. 12, No. 1, 2020. <http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/16031/El%20liderazgo%20transaccional%20-%20una%20revisi%C3%B3n%20de%20literatura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mesones, J, (2018). Estilo de liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores en Los Incas Lima Hotel, Surco, 2018. [Tesis para obtención de grado de licenciado en administración en turismo y hotelería, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio académico UCV. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3047263>
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo del Perú [MINCETUR] (2023). Reporte mensual de turismo Julio 2023. <https://www.gob.pe/institucion/mincetur/informes-publicaciones/4519328-reportes-de-turismo-reporte-mensual-de-turismo-julio-2023>
- Miranda, D, (2021). Estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa inversiones Corralito S.A.C., de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas- 2020. [Tesis para obtención de grado de licenciado en administración de empresas, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio académico UNTRM. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2782/Miranda%20Arevalo%20Darwin%20Junior.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mohammad,. J, Jahangir,. A, Mohammad, R, & Jahangir, A, (2019). *The Impact of Autocratic, Democratic and Laissez-Faire Leadership Styles on the Success of the Organization: A Study on the Different Popular Restaurants of Mymensingh, Bangladesh*. *Canadá. J. Autobús. inf. Semental.*, 1 (6), 28-38. <https://doi.org/10.34104/cjbis.019.028038>
- Molinari, M., Iwasaki, G., Vargas, J., Díaz, M., Vera, K., Valverde, R., Sedano, M., y Arias., J (2020). Plan de desarrollo turístico local del distrito de Miraflores 2021 - 2025. https://www.miraflores.gob.pe/wp-content/uploads/2020/10/PDTL-MIRAFLORES_web.pdf
- Morán Brema., C (2023, 18 de abril). La mexicana Elena Reygadas, reconocida como mejor chef del mundo. *El País*. <https://elpais.com/mexico/2023-04-18/la-mexicana-elena-reygadas-reconocida-como-mejor-chef-del-mundo.html>
- Motto López, M., Fernández Menéndez, M. (2019). Supervisión y desarrollo de procesos de servicio en restauración. España: Ediciones Paraninfo, S.A. https://www.google.com.pe/books/edition/Supervisi%C3%B3n_y_desarrollo_de_procesos_de/NQa1DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Municipalidad de Miraflores - Gerencia de Cultura y Turismo (2016). Compendio estadístico Perú 2016. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1375/cap20/cap20.pdf
- Municipalidad de Miraflores (2021, 21 de diciembre). Miraflores inaugura bello Boulevard Gastronómico Calle San Ramón. <https://www.miraflores.gob.pe/miraflores-inaugura-bello-boulevard-gastronomico-calle-san-ramon/>
- Mwesigwa,. D, (2018). Mejorar el desempeño de los empleados utilizando estilos de liderazgo seleccionados de los gerentes de línea media en la industria hotelera en el medio oeste de Uganda. *Academic Journals*. Vol.9(3), págs. 25-35. <https://doi.org/10.5897/JHMT2018.0243>

- Noreña A., Moreno N., Roja J. y Malpica D., (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Recuperado de: <http://jbposgrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>
- Organización Mundial del Turismo (2001). Código ético mundial para el turismo. Recuperado de: <https://usil.edu.pe/pregrado/gestion-innovacion-en-gastronomia/acerca-de-carrera/codigo-etico-turismo#:~:text=Hace%20exactamente%20%20a%C3%B1os%2C%20la,a doptado%20en%20el%20a%C3%B1o%202001.>
- Organización Mundial del Turismo y Basque Culinary Center (2019), Guía para el desarrollo del turismo gastronómico, OMT, Madrid, DOI: <https://doi.org/10.18111/9789284420995>
- Pacsi, A., Mejía, W., Pérez, A., y Cruz Machaca, P. (2015). Liderazgo laissez faire. Revista De Investigación Valor Agregado, 1(1). <https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>
- Páez I, Rincón A, Astudillo M y Bohórquez S, (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. Revista Escuela de Administración de Negocios, (76), 20-43. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/796/762>
- Paredes., I (2023, 20 de junio). The World's 50 Best Restaurants 2023. <https://www.theworlds50best.com/stories/News/the-worlds-50-best-restaurants-2023-the-list-in-pictures.html>
- Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez, K., y Campana, J. (2019). Sentido de pertenencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa comercial de telecomunicaciones de Lima

- Metropolitana. Revista Científica De Ciencias De La Salud, 12(1).
<https://doi.org/10.17162/rccs.v12i1.1209>
- Placeres, S., Araiza, M., y Torres, S. (2022). El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las Organizaciones. Vinculatégica EFAN, 8(2), 153–164. <https://doi.org/10.29105/vtga8.2-341>
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, 34(146), 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Ramos., C (2020). Los alcances de una investigación. Revista de divulgación científica de la universidad indoamericana. Vol.9 Núm.3. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Robles, C., Alviter, L., y Martínez, E. (2020). Sentido de pertenencia, relaciones intraorganizacionales y participación activa en el desarrollo comunitario: un análisis de empresas medianas de manufactura en México. AD-Minister, (36), 31–44. <https://doi.org/10.17230/Ad-minister.36.2>
- Rodríguez, J (2012, 22 de octubre). Experimentos Psicosociales – N° 5: estilos de liderazgo (Kurt Lewin, 1939). Fundación para la investigación social avanzada. <https://isdfundacion.org/2012/10/22/experimento-psicosociales-n%C2%BA-5-estilos-de-liderazgo-kurt-lewin-1939/>
- Rodríguez,. R, (2021). Liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina general de administración del MINCETUR – Lima 2021. [Tesis para obtención de grado de maestría en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio académico UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72090>
- Salazar, F (2019). El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de la unidad de logística en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2019. [Tesis para la obtención de grado académico de licenciado en administración y gestión de empresas, Universidad Peruana de las

Américas]. Repositorio las Américas.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1797/SALAZAR%20PAIBA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Samita Rana (2022). LEADERSHIP STYLES AND JOB SATISFACTION A qualitative study among Nepalese employees living in Finland [Tesis para obtención del grado de maestría en administración de empresas, gestión de negocios internacionales, Centria University of Applied Sciences]. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/751956/Rana_Samita.pdf%3Fsequence%3D2%26isAllowed%3Dy&ved=2ahUKEwi1jIWslLf-AhUhLbkGHQVPD0MQFnoECCwQAQ&usq=AOvVaw3LpQRkzeWglgj1jQAEv-zc

Sandoval, J., García, M., Santamaría, E., y Santamaría, E. (2021). La eficiencia de la gestión del cambio en las empresas. *Visionario Digital*, 5(4), 88-108. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i4.1915>

Santosh,.B, & Bimala,.T, (2022). *Impact of Leadership Styles on Employee Performance and Satisfaction in the Fast-food Industry in Sweden*. [Master of Science in Business and Economics, Halmstad University's Master of Science in Business and Economics]. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1668171/FULLTEXT01.pdf>

Sinek, S (2014, marzo). *Por que los buenos lideres te hacen sentir seguro*. [seminario web]. TED conferences. https://www.ted.com/talks/simon_sinek_why_good_leaders_make_you_feel_safe?utm_campaign=tedsread&utm_medium=referral&utm_source=tedcomshare

Soo Hui,. G, Tan Soon,. H, Tee Yu,. S, & Yew Su,.P, (2022). *The effect of leadership styles on employee performance in food and beverage industry*. [Tesis para la obtención del grado de licenciada en administración de empresas, Universiti Tunku Abdul Rahman] Repositorio institucional UTAR. <http://eprints.utar.edu.my/id/eprint/4820>

Universidad Cesar Vallejo (2020). Código de ética. Recuperado de:
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Varela, N. y Marin, G (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional/ Vol. 13, No. 22, enero-junio 2021
<https://doi.org/10.20983/novarua.2021.22.5>

Yopan, J, Palmero, N., y Santos, J (2020). Cultura organizacional. Revista Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, Vol. 11 núm. (20), 263-289. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

Zuzama, J (2014). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. [Fin de grado académico de pedagogía, Universitat de les Illes Balears]
https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_J%09uana_Maria.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de consistencia.

Título de investigación: "**Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023**"

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023	Identificar la relación que existe entre los colaboradores ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores	Existe una relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores	Estilos de Liderazgo	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada (II) Motivación inspiradora (IM) Simulación intelectual (SI) Consideración individual (IC)	Tipo de investigación: Cuantitativa Correlacional Diseño de investigación: Descriptiva Población y muestra:
Gastronómico 2023 San Ramón, Miraflores		No existe una relación entre los estilos de liderazgo y		liderazgo transaccional	Recompensa contingente (CR) Gestión por excepción (MBE)	Técnica: Encuesta

2023?	el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023	Liderazgo laissez-faire	Autonomía	Instrumento: Cuestionario
			No liderazgo	Escala de Likert:

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es la relación que existe entre estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023	Identificar la relación que existe entre estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023	Existe relación entre estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023	Desempeño Satisfacción	(5) Totalmente en desacuerdo (4) en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) De acuerdo (1) Totalmente de acuerdo
			Factores motivacionales	
			Factores de higiene	

Miraflores
2023?

¿Qué relación
existe entre
estilos de
liderazgo y el
sentido de
pertenencia
por parte de
los
colaboradores
de
restaurantes
ubicados en el
Boulevard
Gastronómico
San Ramón,
Miraflores
2023?

Identificar la
relación que existe
entre estilos de
liderazgo y el
sentido de
pertenencia por
parte de los
colaboradores de
restaurantes
ubicados en el
Boulevard
Gastronómico San
Ramón, Miraflores
2023

Existe relación entre
estilos de liderazgo y
el sentido de
pertenencia por
parte de los
colaboradores de
restaurantes
ubicados en el
Boulevard
Gastronómico San
Ramón, Miraflores
2023

Valor dentro de la
empresa

Sentido de
pertenencia

Fidelidad

¿Qué relación
existe entre
estilos de

Identificar la
relación que existe
entre estilos de

Existe relación entre
estilos de liderazgo y
la autorrealización

Autorrealización
(Maslow)

Necesidades
fisiológicas o
básicas

liderazgo y autorrealización laboral de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023?	liderazgo y la autorrealización laboral de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023	laboral por parte de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023
---	---	---

Necesidades de seguridad y protección

Necesidades sociales

Necesidades de autoestima o reconocimiento

Necesidades de autorrealización

Nota. Elaboración propia.

Anexo 2.

Matriz de operacionalización.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento
Estilos de Liderazgo	"Es indispensable que exista un liderazgo efectivo dentro de la empresa y de esta manera lograr impactar en individuos para lograr el resultado que desea prepararse ante diversas situaciones se presentan en el futuro, a esto suma la globalización el	Los estilos de liderazgo son comportamientos que adopta un jefe o superior para poder influir e guiar a sus colegas al logro de metas a través de la influencia, está transformacional muchas veces puede ser vista de diversas formas, ya que la cultura es uno de los factores que influye en como lo perciben los demás individuos.	Liderazgo	Influencia idealizada (II)	¿Confía plenamente en el apoyo que le pueda llegar a brindar su jefe inmediato en situaciones complejas?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Motivación inspiradora (IM)	¿Se siente bien emocionalmente (cómodo, feliz) con el jefe inmediato que tiene actualmente?	
					¿Su jefe inmediato transmite claramente las visiones a largo plazo que tiene para la empresa?	
					¿Se siente usted suficientemente motivado(a) e inspirado(a) por su jefe inmediato para lograr alcanzar dichas	

cual genera un impacto en la gestión del recurso humano, es por ello, que ahora el líder debe ser consciente de la diversidad que existe en los grupos que maneja, debe estar comprometido con la equidad y debe estar muy bien relacionado a todo lo relativo con la ética (este debe ser capaz de conducir a la empresa hacia el

visiones?

Escala de Likert:

	¿Su jefe inmediato le ha enseñado a lidiar de manera espontánea y creativa con los problemas que se presentan?	Totalmente de acuerdo
		En desacuerdo
Simulación intelectual (SI)	Si en el pasado ha descartado alguna idea referente al trabajo por miedo a la crítica	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	¿Considera que hoy en día su jefe inmediato ha logrado que pierda el miedo a desafiar lo previamente planteado por él?	De acuerdo
		Totalmente de acuerdo

futuro, teniendo visión y el valor de abrir nuevos caminos en este mundo globalizado."

"Existe la suposición de que cualquier estilo de liderazgo es correcto dependiendo la circunstancia."

Samita Rana (2022)

Consideración individual (IC)

¿Recibe retroalimentación personalizada por parte de su jefe inmediato de manera constante? (informa como lo están haciendo)

¿Se siente escuchado(a) por su jefe inmediato cuando usted le comunica sobre alguna dificultad que está afrontando? (dificultad en el ámbito personal, laboral, etc.)

Liderazgo transaccional

Recompensa contingente (CR)

¿Su jefe inmediato expone de manera abierta las recompensas o reconocimientos cuando logran alcanzar las metas?

¿Siente usted la necesidad de competir con sus colegas por la obtención de dichas recompensas?

Gestión por
excepción
(MBE)

Al momento de cumplir con sus labores dentro de la organización ¿Posee algún conocimiento de los estándares o normas establecidas por su jefe inmediato?

¿Recibe alguna sanción en caso no logre cumplir con una meta establecida?

Liderazgo
laissez-faire

Autonomía

Al momento de realizar sus tareas ¿Su jefe inmediato le da la autoridad de proceder como usted considere conveniente?

¿Su jefe inmediato le da libertad de resolver problemas a su criterio?

		<p>¿Considera usted que en algún punto del trabajo falta una retroalimentación adecuada para continuar con su tarea asignada?</p> <hr/> <p>¿Usted considera que debería haber más liderazgo por parte de su jefe inmediato?</p>
<p>Desempeño laboral "Define el desempeño como los resultados que se logran al alcanzar, en superior, el cumplimiento de las tareas asignadas y si estas son desempeñadas de manera excepcional, aquí se hace presente el monitoreo del colaborador"</p> <p>Satisfacción</p>	<p>Factores motivacionales</p> <hr/> <p>Factores de higiene</p>	<p>¿Considera que ha crecido profesionalmente en el puesto que ocupa actualmente en el trabajo?</p> <hr/> <p>¿Recibe algún reconocimiento por lograr alcanzar las metas que le asigna su jefe inmediato?</p> <hr/> <p>¿Considera justo el salario que percibe en comparación con las tareas que realiza en su</p>

examinando con la empresa, no cada acción que solo es realizar el se tomó en el trabajo por simple proceso, la cumplimiento, sino evaluación es que, es el esmero y necesaria para empeño que se le medir el logro de pone teniendo, así los objetivos como resultado comparando las resultados metas con los altamente exitosos. resultados alcanzados, cabe resaltar, que estas se ven influenciadas por la satisfacción y hasta que nivel se sienta identificado con la empresa".
NUR, E. M.,
LUBIS, A. R.,
TABRANI, M., &

puesto de trabajo?

¿Considera las condiciones de trabajo como adecuadas para lograr cumplir positivamente las metas planteadas por su jefe inmediato? (seguridad, materiales, políticas empresariales etc.)

Sentido de pertenencia

Valor dentro de la empresa

En comparación con sus colegas que realizan labores similares a los suyos ¿Consideras que te encuentras en una situación salarial justa que refleja su valor dentro de la empresa?

DJALIL, M. A.
(2021)

¿Consideras que la empresa está obteniendo rentabilidad gracias a la dedicación que pone en su trabajo?

¿Dejaría la empresa si se le presenta alguna otra oportunidad laboral donde perciba mayores ingresos económicos? (Escribir el motivo de su respuesta)

Fidelidad o lealtad laboral

Actualmente ¿Usted estaría dispuesto(a) a realizar labores diferentes a las asignadas por su jefe inmediato para apoyar a la organización, aunque estas no sean una obligación?

Autorrealización

Necesidades fisiológicas o básicas

¿Consideras que su trabajo actual le permite cubrir necesidades básicas? (dormir, comer)

Necesidades de seguridad y protección

¿Siente que el trabajo donde se encuentra hoy en día impacta positivamente en su seguridad y ayuda a mantener en orden su vida? (salud moral, salud familiar, salud individual)

Necesidades sociales

¿Considera que su trabajo actual le permite desarrollarse afectivamente con otras personas, logrando establecer así diversos vínculos sociales? (entorno social: familia, amigos, compañeros de trabajo)

Necesidades de estima o reconocimiento

¿Siente que disfruta realizar su trabajo y que está siendo reconocido(a) por ello? (Escribir el porqué de su respuesta)

Necesidades de autorrealización	Actualmente, en su centro de trabajo ¿Se siente satisfecho(a) con lo que hace y considera que tiene todo lo necesario para ser feliz? (Escribir el porqué de su respuesta)
---------------------------------	--

Nota. Elaboración propia

Anexo 3.

Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO.

**CUESTIONARIO APLICADO A LOS COLABORADORES DEL RESTOBAR
SANMAR, LIMA - 2022**

Objetivo: Identificar la relación que existe entre estilos de liderazgo y el desempeño de los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón, Miraflores 2023.

Consentimiento informado:

¿Desea participar y otorgar su consentimiento para hacer uso de los datos en la presente investigación y se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo? Por favor marque con una (X) su respuesta.	SI	NO
--	----	----

Instrucciones: A continuación, se le pide leer detenidamente las siguientes preguntas y marcar con un X la respuesta que mejor exprese su punto de vista. De hecho, se le pide responder con la mayor honestidad posible

Escala de Likert				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO

Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		Influencia idealizada (II)				
Liderazgo transformacional	¿Confía plenamente en el apoyo que le pueda llegar a brindar su jefe inmediato en situaciones complejas?					
	¿Se siente bien emocionalmente (cómodo, feliz) con el jefe inmediato que tiene actualmente?					

	Motivación inspiradora (IM)				
	¿Su jefe inmediato transmite claramente las visiones a largo plazo que tiene para la empresa?				
	¿Se siente usted suficientemente motivado(a) e inspirado(a) por su jefe inmediato para lograr alcanzar dichas visiones?				
	Simulación intelectual (SI)				
	¿Su jefe inmediato le ha enseñado a lidiar de manera espontánea y creativa con los problemas que se presentan?				
	Si en el pasado ha descartado alguna idea referente al trabajo por miedo a la crítica ¿Considera que hoy en día su jefe inmediato ha logrado que pierda el miedo a desafiar lo previamente planteado por él?				
	Consideración individual (IC)				
	¿Recibe retroalimentación personalizada por parte de su jefe inmediato de manera constante? (informa como lo están haciendo)				
	¿Se siente escuchado(a) por su jefe inmediato cuando usted le comunica sobre alguna dificultad que está afrontando? (dificultad en el ámbito personal, laboral, etc.)				
	Recompensa contingente (CR)				
Liderazgo transaccional	¿Su jefe inmediato expone de manera abierta las recompensas o reconocimientos cuando logran alcanzar las metas?				
	¿Siente usted la necesidad de competir con sus colegas por la obtención de dichas recompensas?				

	Gestión por excepción (MBE)				
	Al momento de cumplir con sus labores dentro de la organización ¿Posee algún conocimiento de los estándares o normas establecidas por su jefe inmediato?				
	¿Recibe alguna sanción en caso no logre cumplir con una meta establecida?				
Liderazgo laissez-faire	Autonomía				
	Al momento de realizar sus tareas ¿Su jefe inmediato le da la autoridad de proceder como usted considere conveniente?				
	¿Su jefe inmediato le da libertad de resolver problemas a su criterio?				
	No liderazgo				
	¿Considera usted que en algún punto del trabajo falta una retroalimentación adecuada para continuar con su tarea asignada?				
	¿Usted considera que debería haber más liderazgo por parte de su jefe inmediato?				

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
Satisfacción	Factores motivacionales					
	¿Considera que ha crecido profesionalmente en el puesto que ocupa actualmente en el trabajo?					
	¿Recibe algún reconocimiento por lograr alcanzar las metas que le asigna su jefe inmediato?					
	Factores de higiene					
	¿Considera justo el salario que percibe en comparación con las tareas que realiza en su puesto de trabajo?					
	¿Considera las condiciones de trabajo como adecuadas para lograr cumplir positivamente las metas planteadas por su jefe inmediato? (seguridad, materiales, políticas empresariales etc.)					

	Valor dentro de la empresa				
Sentido de pertenencia	En comparación con sus colegas que realizan labores similares a los suyos ¿Consideras que te encuentras en una situación salarial justa que refleja su valor dentro de la empresa?				
	¿Consideras que la empresa está obteniendo rentabilidad gracias a la dedicación que pone en su trabajo?				
	Fidelidad o lealtad laboral				
	¿Dejaría la empresa si se le presenta alguna otra oportunidad laboral donde perciba mayores ingresos económicos? (Escribir el motivo de su respuesta)				
	Actualmente ¿Usted estaría dispuesto(a) a realizar labores diferentes a las asignadas por su jefe inmediato para apoyar a la organización, aunque estas no sean una obligación?				
Autorrealización	Necesidades fisiológicas o básicas				
	¿Consideras que su trabajo actual le permite cubrir necesidades básicas? (dormir, comer)				
	Necesidades de seguridad y protección				
	¿Siente que el trabajo donde se encuentra hoy en día impacta positivamente en su seguridad y ayuda a mantener en orden su vida? (salud moral, salud familiar, salud individual)				
	Necesidades sociales				

	<p>¿Considera que su trabajo actual le permite desarrollarse afectivamente con otras personas, logrando establecer así diversos vínculos sociales? (entorno social: familia, amigos, compañeros de trabajo)</p>					
Necesidades de autoestima o reconocimiento						
	<p>¿Siente que disfruta realizar su trabajo y que está siendo reconocido(a) por ello? (Escribir el porqué de su respuesta)</p>					
Necesidades de autorrealización						
	<p>Actualmente, en su centro de trabajo ¿Se siente satisfecho(a) con lo que hace y considera que tiene todo lo necesario para ser feliz? (Escribir el porqué de su respuesta)</p>					

Anexo 4.

Figura 32.

Validación de encuesta: EXPERTO 1.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERÍA
 TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Lima, 14 de octubre del 2023

Apellido y nombres del experto: GARCIA GARCIA ANCELMO

DNI: 01146518

Teléfono: 956 410 578

Título/grados: Maestro en Dirección y Consultoría Turística.

Cargo e institución en que labora: Universidad Cesar Vallejo – Docente Tiempo Completo

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en cada una de las celdas

	ITEM	APRECIA		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está formulado con lenguaje apropiado y comprensible?	X		LA PREGUNTA TIENE COHERENCIA Y PUEDO SER APLICADO EN LA PRESENTE INVESTIGACION
2	¿El instrumento de recolección de datos guarda relación con el título de la investigación?	X		LA PREGUNTA TIENE COHERENCIA Y PUEDO SER APLICADO EN LA PRESENTE INVESTIGACION
3	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		LA PREGUNTA TIENE COHERENCIA Y PUEDO SER APLICADO EN LA PRESENTE INVESTIGACION
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la(s) variable(s) de estudio?	X		LA PREGUNTA TIENE COHERENCIA Y PUEDO SER APLICADO EN LA PRESENTE INVESTIGACION
5	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se desprenden con cada uno de los indicadores?	X		LA PREGUNTA TIENE COHERENCIA Y PUEDO SER APLICADO EN LA PRESENTE INVESTIGACION
6	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en antecedentes relacionados con el tema y en un marco teórico?	X		LA PREGUNTA TIENE COHERENCIA Y PUEDO SER APLICADO EN LA PRESENTE INVESTIGACION
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y el procesamiento de los datos?	X		LA PREGUNTA TIENE COHERENCIA Y PUEDO SER APLICADO EN LA PRESENTE INVESTIGACION
8	¿El instrumento de recolección de datos tiene una presentación ordenada?	X		LA PREGUNTA TIENE COHERENCIA Y PUEDO SER APLICADO EN LA PRESENTE INVESTIGACION
9	¿El instrumento guarda relación con el avance de la ciencia, la tecnología y la sociedad?	X		LA PREGUNTA TIENE COHERENCIA Y PUEDO SER APLICADO EN LA PRESENTE INVESTIGACION

SUGERENCIAS: EL INSTRUMENTO PUEDE SER APLICADO EN LA PRESENTE INVESTIGACION

FIRMA DEL EXPERTO

Nota. Validación realizada por Mgtr. Garcia Garcia Ancelmo.

Figura 33.

Validación de encuesta: EXPERTO 2.



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERÍA
TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Lima, 25 de Octubre del 2023

Apellido y nombres del experto: Chávez Cavero Egusquiza Paul

DNI: 42411220

Teléfono: 956139513

Título/grados: Magister en gestión de empresas turísticas y hoteleras

Cargo e institución en que labora: Docente a tiempo completo UCV

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en cada una de las celdas

	ITEM	APRECIA		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está formulado con lenguaje apropiado y comprensible?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos guarda relación con el título de la investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la(s) variable(s) de estudio?	X		
5	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se desprenden con cada uno de los indicadores?	X		
6	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en antecedentes relacionados con el tema y en un marco teórico?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y el procesamiento de los datos?	X		
8	¿El instrumento de recolección de datos tiene una presentación ordenada?	X		
9	¿El instrumento guarda relación con el avance de la ciencia, la tecnología y la sociedad?	X		

SUGERENCIAS:



Mg. Paul Chávez Cavero Egusquiza
Docente a Tiempo Completo
Administración en Turismo y Hotelería – Lima Este

FIRMA DEL EXPERTO

Nota. Validación realizada por Mgtr. Chávez Cavero Egusquiza Paul.

Figura 34.

Validación de encuesta: *EXPERTO 3*



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERÍA
TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Lima, 31 de octubre del 2023

Apellido y nombres del experto: Elizalde González Vanessa Milagros

DNI: 43068640

Teléfono: +51949357096

Título/grados: Magister en Administración de Negocios

Cargo e institución en que labora: Gerente Albergue Apart dEliette sac sede Trujillo

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en cada una de las celdas

	ITEM	APRECIA		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está formulado con lenguaje apropiado y comprensible?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos guarda relación con el título de la investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la(s) variable(s) de estudio?	X		
5	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se desprenden con cada uno de los indicadores?	X		
6	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en antecedentes relacionados con el tema y en un marco teórico?	X		
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y el procesamiento de los datos?	X		
8	¿El instrumento de recolección de datos tiene una presentación ordenada?	X		
9	¿El instrumento guarda relación con el avance de la ciencia, la tecnología y la sociedad?	X		

SUGERENCIAS:

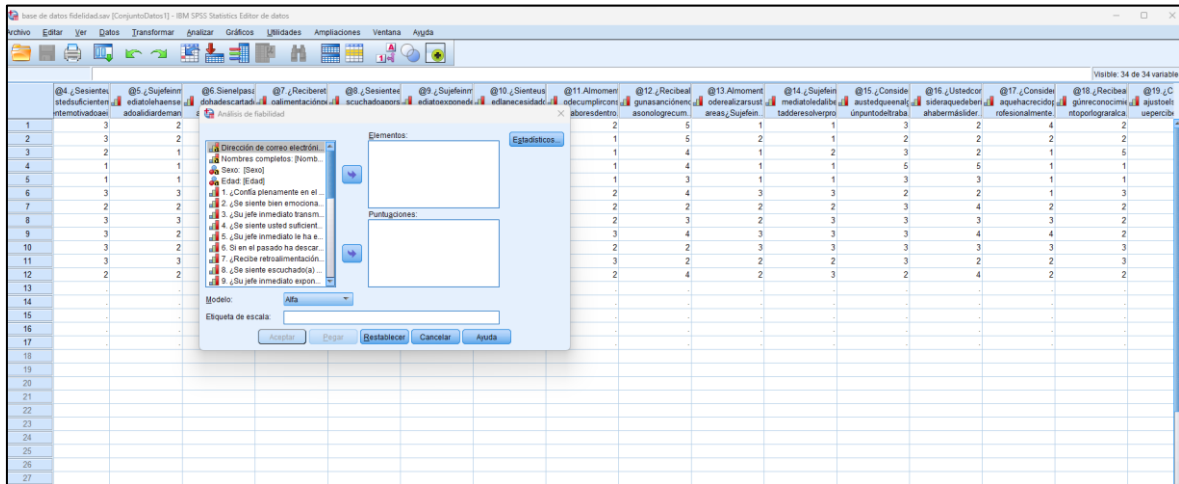
FIRMA DEL EXPER

Nota. Validación realizada por Mgtr. Chávez Caveró Egusquiza Paul.

Anexo 5.

Figura 35.

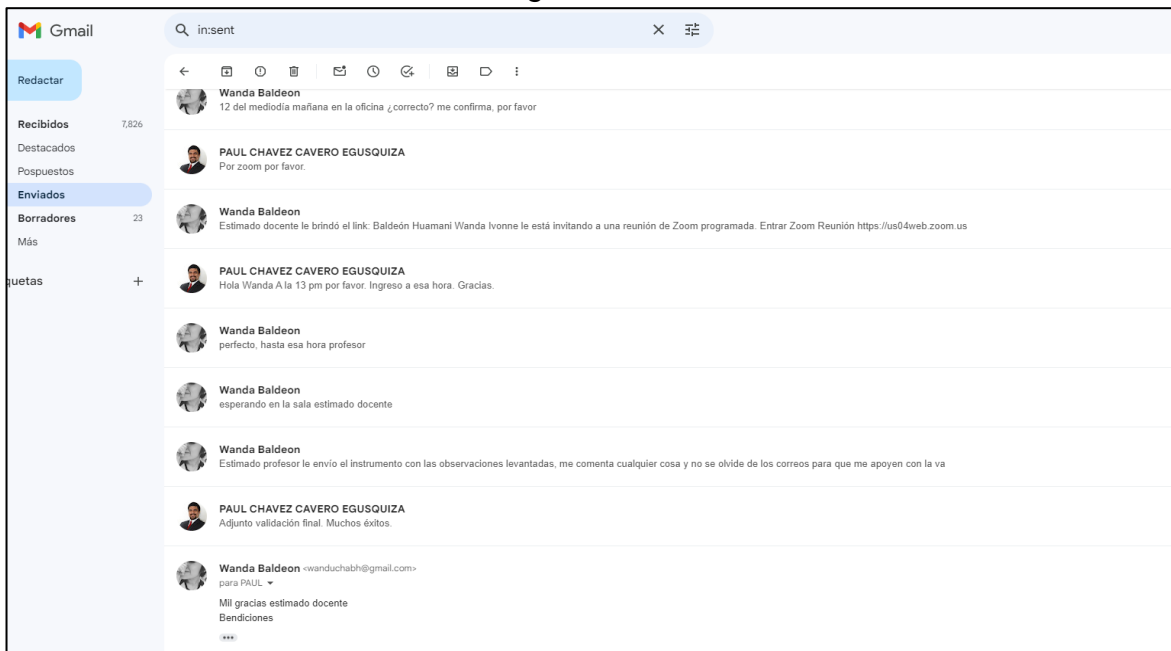
Análisis de fiabilidad.



Nota. Después de la aplicación de la prueba piloto se procedió a realizar el análisis de la fiabilidad utilizando el SPSS como herramienta de análisis de datos.

Figura 36.

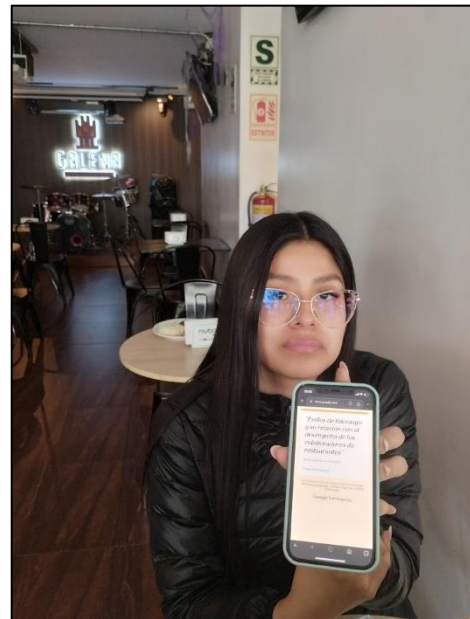
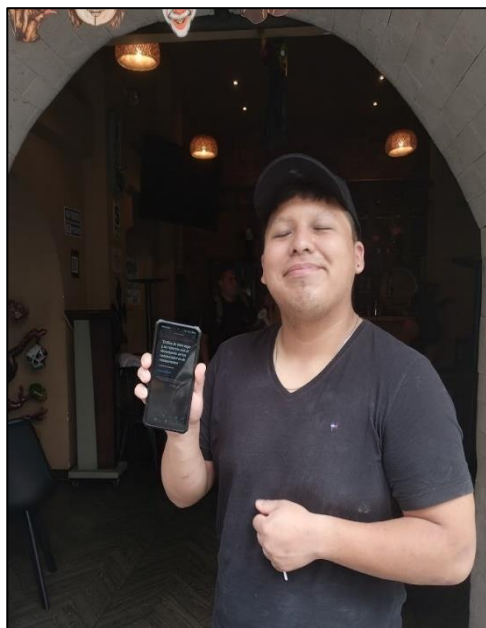
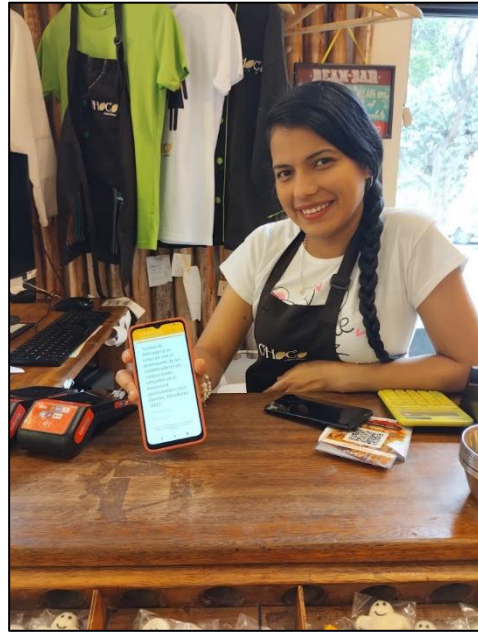
Corrección de instrumento con el Magister Paul Chávez Cavero.



Nota. Se realizó el 25 de octubre del 2023 la corrección final, el especialista brindó unos minutos de su tiempo para la corrección de la encuesta a través de la herramienta Zoom donde se grabó cada minuto, tuvo una duración estimada entre 15 a 20 minutos mediante una previa comunicación vía correo electrónico.

Figura 37.

Aplicación de encuestas a los colaboradores de restaurantes ubicados en el Boulevard Gastronómico San Ramón.



Nota. Las encuestas se realizaron de manera individual a cada uno de los colaboradores que se encontraban en el boulevard en un rango de 9 am a 4 pm de la tarde, su aplicación inicio el 26 de octubre y se culminó exitosamente el 31 del mismo mes.

Anexo 6.

Figura 38.

Resultado de similitud del programa Turnitin.

feedback studio WANDA IVONNE BALDEON HUAMANI PARA TURNITIN 27 del 11.pdf

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN
HOTELERÍA Y TURISMO

**“Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño de los
colaboradores de restaurantes ubicados en el boulevard
gastronómico San Ramón, Miraflores 2023”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE HOTELERÍA Y TURISMO**

AUTOR:
Baldeón Huamani, Wanda Ivonne (orcid.org/0000-0003-2506-2745)

ASESORA:
MAG. Karina Isabel Vizarrata Huertas (orcid.org/0009-0001-5499-7307)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias

17 %

Número	Origen	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	repositorioacademico... Fuente de Internet	1 %
5	upc.aws.openrepositor... Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
8	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
9	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
10	Yamarú del Valle Chirin... Publicación	<1 %

Página: 1 de 77 | Número de palabras: 24915 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

Nota. Obtenido de Turnitin.