



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN
TURISMO Y HOTELERÍA**

Liderazgo y desempeño laboral en el restobar Hermanos Loop SAC,
distrito de Carabayllo 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración en Turismo y Hotelería

AUTORA:

Burga Saldaña Evelin Maria (ORCID: 0000-0002-0013-9833)

ASESOR:

Dr. Jara Miranda Robert Alexander (ORCID: 0000-0002-2950-3758)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Turística

LIMA – PERÚ
2021

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mis padres José y Lila por el apoyo incondicional que me han brindado, por haberme motivado a superarme y ser el orgullo de ellos, también se lo dedico a mis hermanos José, Sebastián y mi menor hija María Catalina; que mi esfuerzo y perseverancia sea un ejemplo para ellos y logren ser mejores que yo.

AGRADECIMIENTO

Quiero dar mi mayor agradecimiento a mi asesor de tesis Dr. Robert Alexander Jara Miranda por su paciencia y dedicación con nosotros. Agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la oportunidad de desarrollarnos profesionalmente.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	17
3.5 Procedimiento	19
3.6Método de análisis de datos	19
3.7.Aspectos éticos.....	19
IV.- RESULTADOS	20
V.- DISCUSIÓN	49
VI.- CONCLUSIONES	53
VII.- RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS	55
ANEXO	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación de expertos.....	18
Tabla 2. El administrador se preocupa por el incumplimiento de metas	20
Tabla 3. Cree usted que el administrador le ofrece el debido grado de atención a sus opiniones	21
Tabla 4. Usted considera que el tipo de solución a conflictos empleado por su administrador es el correcto para resolver problemas	22
Tabla 5. Su administrador realiza un análisis con imparcialidad al evaluar su forma de trabajo	23
Tabla 6. Considera usted que la capacidad de delegar tareas por su administrador es de forma parcial.....	24
Tabla 7. Cree usted que el administrador considera sus opiniones en la toma de decisiones	25
Tabla 8. Considera usted que el nivel de comunicación del administrador es eficaz	26
Tabla 9. Considera usted que su administrador toma en cuenta sus opiniones y sugerencias de manera frecuente.....	27
Tabla 10. Usted considera que su administrador se identifica con el rol que desempeña y disfruta de lo que hace	28
Tabla 11. Cree usted que el nivel de confianza brindado por su administrador es idóneo	29
Tabla 12. Cree usted que su administrador le otorga libertad de realizar sus funciones	30
Tabla 13. Usted se siente a gusto con el nivel de orientación que recibe de su administrador en el desarrollo de su trabajo.	31
Tabla 14. Usted cree que el administrador le da el adecuado apoyo en sus funciones	32
Tabla 15. Considera que el grado de información que le brinda su administrador para realizar su labor es suficiente.	33
Tabla 16. Se considera usted influenciado por su administrador al logro de sus objetivos	34
Tabla 17. Considera usted que existe la tolerancia entre los compañeros de trabajo.	35
Tabla 18. Se siente usted entusiasmado al trabajar en equipo.....	36
Tabla 19. Considera usted que el trabajo en equipo permite el cumplimiento de los objetivos.	37

Tabla 20. Usted cree que existe dificultad de trabajar en equipo.....	38
Tabla 21. Apoya a sus compañeros nuevos en las actividades delegadas	39
Tabla 22. Comparte abiertamente información con las personas del equipo ...	40
Tabla 23. Promueves la participación de tus demás compañeros en las actividades designadas por el administrador.	41
Tabla 24. El esfuerzo personal que realiza es porque se siente identificado con la empresa.	42
Tabla 25. Considera usted que el esfuerzo personal realizado tiene resultados positivos para la empresa	43
Tabla 26. Cree usted que el cumplimiento de metas se debe al esfuerzo personal de cada uno.....	44
Tabla 27. Mantiene una actitud positiva en su vida laboral y personal dispuesta a cambios e innovaciones.....	45
Tabla 28. Se esfuerza por mantener su motivación en alto	46
Tabla 29. Usted se encuentra en constante capacitación para mejora del desarrollo de sus funciones	47
Tabla 30. El esfuerzo personal que usted realiza es reconocido por su administrador.....	48

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como título Liderazgo y Desempeño Laboral en el restobar Hermanos Loop SAC, Distrito de Carabayllo 2021. Tuvo como finalidad determinar la solución para el la problemática planteada ¿El liderazgo aplicado permite la mejora del desempeño laboral de los empleados del restobar Loop Hnos SAC Distrito de Carabayllo 2021?. Se propuso como hipótesis : El liderazgo aplicado permite la mejora del desempeño laboral de los empleados del restobar Loop Hnos SAC Distrito de Carabayllo 2021 , tuvo como objetivo general : describir de qué manera el liderazgo aplicado permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del restobar Loop Hnos SAC Distrito de Carabayllo 2021 ; para la cual se utilizó un diseño descriptivo no experimental transversal , se aplicó un cuestionario con 29 preguntas teniendo como muestra el total del universo conformado por 22 colaboradores. Llegando a concluir que el liderazgo aplicado en el Restobar Hnos Loop SAC permite mejorar el desempeño laboral de manera óptima en sus colaboradores ya que casi siempre son influenciados por su líder para el cumplimiento de las metas. Se recomienda a la organización mantener el liderazgo aplicado y seguir influenciando a los colaboradores a través de sus lideres para el cumplimiento de metas.

Palabras claves : *Liderazgo , desempeño laboral, trabajo en equipo , esfuerzo personal, restaurante*

ABSTRACT

The present research work is entitled Leadership and Labor Performance in the restobar Hermanos Loop SAC, District of Carabayllo 2021. Its purpose was to determine the solution for the problem posed Does applied leadership allow the improvement of the work performance of the employees of the restobar Loop Hnos SAC District of Carabayllo 2021 ?. It was proposed as a hypothesis: The applied leadership allows the improvement of the work performance of the employees of the restobar Loop Hnos SAC District of Carabayllo 2021, had as general objective: to describe how the applied leadership allows to improve the work performance of the collaborators of the restobar Loop Hnos SAC District of Carabayllo 2021; For which a descriptive, non-experimental cross-sectional design was used, a questionnaire with 29 questions was applied, taking as a sample the total universe made up of 22 collaborators. Coming to the conclusion that the leadership applied in the Restobar Hnos Loop SAC allows to improve the work performance in an optimal way in its collaborators since they are almost always influenced by their leader for the fulfillment of the goals. The organization is recommended to maintain applied leadership and continue to influence employees through their leaders to achieve goals.

Keywords: Leadership, job performance, teamwork, personal effort, restaurant

I. INTRODUCCION

La coyuntura internacional enfocada al desempeño laboral ha sido duramente golpeada debido a muchos factores que involucran el desarrollo de las personas dentro de su ambiente de trabajo, uno de los más resaltantes en la actualidad es la pandemia que estamos viviendo. Este acontecimiento nos ha alcanzado después de 101 años. Esta situación nos ha puesto en riesgo de manera física y además de ello nos ha llevado a un desgaste mental. De acuerdo al informe desarrollado por la OIT “La COVID 19 y el mundo del trabajo” (2020); aproximadamente 436 millones de estos rubros más golpeados (hoteles, restaurantes, mano de obra, ventas, inmobiliarias y comercios) sufrirán diferentes cambios. El 68% de los empleos del mundo está ubicado en naciones que cerraron puestos de trabajo por cuarentena, enfrentándose a una crisis económica definitiva. Así mismo estas organizaciones afrontarían nuevas adaptaciones de formas de trabajo, lo que conlleva a nueva inversión y la recuperación de estas; sería de manera lenta. Se deben fomentar cambios para asegurar ambientes organizacionales y cumplir las medidas que mantengan a salvo la integridad de colaboradores y empleadores. (Según Revista de Comunicación y Salud, 2020, Vol. 10, nº 2, pp. 301-321).

En el sector privado del Perú ha sufrido una reducción de puestos laborales en referencia a empresas formales debido a la COVID-19. Según información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en enero del año 2020 se empadronaron 310 mil compañías privadas que produjeron 3,8 millones de vacantes de empleos formales. En mayo del mismo año, la fuerza de trabajo formal privada se redujo a 3,4 millones. (OIT Perú › Impacto de la COVID-19 en el ámbito laboral y sus ingresos 2020 p.13.). Por lo antes mencionado muchas empresas de restauración y entre otros establecimientos tuvieron que reinventarse y empezar de cero. Esto originó desempleo y nuevas adaptaciones de trabajo, lo mismo que llevo al estrés y bajo rendimiento en el desempeño laboral. Se entiende que actualmente los empleadores se han ocupado en recuperar toda la inversión perdida por el acontecimiento ya mencionado.

Es importante el análisis del desarrollo del liderazgo y de qué manera mejora el desempeño laboral, ya que los resultados en ventas y servicio al cliente va a depender mucho del desempeño laboral que desarrolle cada individuo; asimismo esto debe ser reforzado por la guía que conlleva el trabajo de cada líder. Además, es importante saber el nivel de desempeño para plantear estrategias y crear mayores ingresos dentro de la compañía, la cual genera beneficios para todos los integrantes.

La presente investigación se desarrolló en el distrito de Carabayllo en el restobar Loop Hnos SAC ya que ha enfrentado algunas caídas en el servicio al cliente debido al bajo rendimiento del desempeño laboral relacionado a la carencia de un liderazgo sólido.

Dentro de la justificación teórica el presente trabajo determina que el desempeño laboral depende de muchos factores dentro del lugar de trabajo, uno de ellos es el liderazgo; definiendo así que el desempeño laboral es el resultado del trabajo del líder. Hoy en día el desempeño laboral ha sido afectado por la coyuntura en que vivimos (la pandemia), por lo que también busca mejorar y definir el tipo de liderazgo a aplicar por parte del líder del restaurante.

En la justificación práctica se puede decir que se busca contribuir al restobar Loop Hnos SAC mediante un análisis de los factores positivos y negativos que conllevan al desempeño laboral y de que manera el liderazgo influye en el desarrollo de este. Asimismo, brindando estrategias y técnicas para la mejora continua donde se pueda lograr un desempeño laboral óptimo dentro de la empresa de restauración.

Dentro de la justificación social, mi trabajo de investigación contribuirá a la orientación de Asistentes de Administración en la toma de decisiones y /o manejo de situaciones dentro de estos tipos de restaurantes en el campo laboral. También permitirá la mejora de atención de servicio a los clientes debido a las estrategias y técnicas brindadas del resultado de mi investigación.

Dentro de la justificación metodológica, se puede decir que la presente investigación será un aporte más a la variable estudiada para futuras investigaciones. Asimismo, el presente trabajo quedará como antecedente y podrá ser comparado con otros estudios relacionados al liderazgo y desempeño laboral.

De lo antes mencionado se elabora el problema general de mi investigación; ¿De qué manera el liderazgo aplicado permite la mejora del desempeño laboral de los colaboradores del restobar Loop Hnos SAC?

De igual manera se formulan los siguientes problemas específicos;

¿Cómo podemos describir los tipos de liderazgo que se ejerce en el restobar Loop Hnos SAC ? ¿Qué tipo de liderazgo predomina en el restobar Loop Hnos SAC?

¿Cómo se puede diagnosticar el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los empleados del restobar Loop Hnos SAC? ¿De qué manera el esfuerzo personal mejora el desempeño laboral de los empleados del restobar Loop Hnos SAC?

Por lo tanto, defino como Objetivo general **describir** de qué manera el liderazgo aplicado permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del restobar Loop Hnos SAC.

Por otro lado, mis objetivos específicos son: Diagnosticar los tipos de liderazgo que se ejerce en el restobar Loop Hnos SAC. Analizar qué tipo de liderazgo predomina en el restobar Loop Hnos SAC; Interpretar el trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores del restobar Loop Hnos SAC. Describir de qué manera el esfuerzo personal mejora el desempeño laboral de los empleados del restobar Loop Hnos SAC.

Como Hipótesis General tenemos que: El liderazgo aplicado permite la mejora del desempeño laboral de los empleados del restobar Loop Hnos SAC Distrito de Carabayllo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para entender de mejor manera la presente investigación a continuación se desarrollarán algunos antecedentes nacionales e internacionales:

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos a Shalina Amida Urizar Awe 2016 con su investigación nombrada "*Estilos de Liderazgo en el Desempeño laboral de los colaboradores de Restaurante don Carlos, Cobán alta Verapaz.*" [Proyecto de investigación , Licenciatura de Psicóloga Organizacional] Universidad Rafael Landívar – Guatemala - tiene como objetivo determinar los estilos de liderazgo relacionados en el desempeño laboral de los colaboradores de Restaurante Don Carlos. El estudio es de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo , conformado por una muestra del total de 16 colaboradores y se realizó un cuestionario de 34 preguntas. . Se concluyó el estilo que predomina es el autocrático en el Restaurante Don Carlos de Cobán Alta Verapaz, es el Autocrático ; por ello se recomienda implementar charlas motivacionales y capacitaciones para fomentar la participación y trabajo en equipo entre los colaboradores.

Como plantea Soria M. y Ramos S. (2018) en su proyecto titulado *Relación de diferentes tipos de Liderazgo y los grados de Satisfacción laboral en los colaboradores que brinda servicios en una compañía en Ambato* [Proyecto de investigación , Licenciatura de Psicóloga Organizacional] Pontificia Universidad Católica del Ecuador, su propósito fue analizar el grado de dominio que podrían tener los diferentes tipos de liderazgo en cuanto a la satisfacción laboral de 33 colaboradores del departamento de comercio de la compañía Nacional de Telecomunicaciones en Ambato. Lo importante de este análisis se manifiesta en determinar una conexión en las inconstantes ante la resolución estadística de los indicativos. Se utilizó dos herramientas para los resultados : El Grid Gerencial y el Cuestionario de Satisfacción Laboral 10/12 ; el primer instrumento determina que el tipo de estilo que destaca es el liderazgo de equilibrio conocido para amoldarse al sistema sin esforzarse para obtener excelentes consecuencias, con el instrumento secundario se tuvo como resultados la valoración de las categorías analizadas: en el ámbito físico tiene un promedio entre 4.3 a 5.5, con un nivel fijado , supervisión está en 4.4 a 4.7 , en prestaciones tiene un grado ubicado en 3.7 a 5.6. De acuerdo con la utilización de las herramientas se determinó que existe una relación nula en las dos variables analizadas, esto podría ser ya que los factores motivacionales para los

empleados pueden ser diferentes, también del valor y nivel de responsabilidad que cada empleado manifieste en su área de labores, como también los propósitos que deben lograr. Por lo cual se utilizó un diseño de modelo teórico explicativo que permita desarrollar los estilos de liderazgo en relación con la satisfacción laboral y el cumplimiento de la visión como organización.

También tenemos que Medina L. y Bedoya O. (2016) en su trabajo de investigación *El Liderazgo y su Influencia en el Desempeño Laboral de los empleados del Supermercado "Autoservicio el super Maxi" en el Municipio de Caloto, Norte del Cauca*, [Trabajo para grado, título Administrador de Empresas] Universidad del Valle, tuvo como propósito definir el estudio de los diferentes aspectos que contribuyen a la mejora el desenvolvimiento de los procedimientos del establecimiento mencionado. Por tanto, se concluye que de acuerdo a la investigación realizada que el desenvolvimiento en el ámbito laboral es el resultado del liderazgo aplicado de manera correcta; así mismo se sugiere la mejora del espacio de trabajo, infraestructura, capacitaciones de servicio y otros beneficios para el colaborador.

En otro tanto dentro de los antecedentes Nacionales , tenemos a Espinoza , Lucia y Laca, Ana con la investigación titulada "Clima Organizacional Y Su Relación En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Un Restaurante Trujillano En El Año 2019" [Tesis para obtener el grado de Licenciadas en Administración y Servicios Turísticos]Universidad Privada del Norte , tuvo como objetivo determinar el clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de un restaurante Trujillano en el año 2019. Se empleo una investigación de enfoque cuantitativo , tipo correlacional no experimental. Conto con una población de 24 personas, siendo el total del universo , el instrumento utilizado fue un cuestionario con 20 preguntas con la escala de Likert. Se obtuvo como principal resultado que, existe una relación positiva moderada conun coeficiente de 0.603 entre el clima organizacional y la satisfacción del trabajador. Se concluyó, que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es significativa moderada con un coeficiente de 0.592 en la prueba de correlación de Pearson y una significancia de 0.002 .

A nivel nacional nos encontramos con la investigación de Vásquez W. (2017) titulada *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017* [TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en

Administración de Negocios – MBA] Universidad Cesar Vallejo, que tiene como propósito primordial definir la influencia del liderazgo que destaca en una empresa industrial y el desempeño laboral de sus colaboradores. LA metodología utilizada en este estudio fue de nivel cuantitativo, no experimental - transversal. Se trabajo con 40 empleados en representación de la población, se utilizó una muestra censal y no se tuvo un muestreo porque la población fue el total. Se utilizo una encuesta como herramienta para juntar información y la herramienta para recolectar datos fue un cuestionario de 48 interrogantes que fueron aprobadas antes por expertos y su confiabilidad de las dimensiones mediante el estadístico de fiabilidad Alfa de crombach con un resultado de 0.9687 para la variable estilos de liderazgo y 0.9374 para la variable desempeño laboral. La investigación en mención determina que existe una correlación de grado medio entre las variables estudiadas, y destacan los estilos de liderazgo participativo y coercitivo lo cual resulta que hay una visión del desarrollo laboral óptimo.

En el territorio nacional encontramos a Magallanes J. y López D.(2017) en su tesis *Estilos De Liderazgo Y Los Grados De Satisfacción Laboral Del Personal Obrero De La Empresa Manuelita Fyh, Ubicada En El Distrito De Los Aquijes-Ica, 2016* [Para optar el Título de Licenciado en Administración] UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA , la investigación en mención tiene un método de tipo descriptivo-correlacional con diseño no experimental con el objetivo de analizar el predominio de los tipos de liderazgo en los grados de satisfacción laboral de los obreros de la empresa Manuelita FyH, distrito de los Aquijes- Ica, 2016. Emplearon una encuesta de autoría propia como instrumento de análisis, este ejecuto en 66 empleados de la organización. En la variable Estilos de liderazgo se consideraron las siguientes dimensiones: autoritario, democrático, libre. Y se utilizó indicadores para la variable grados de satisfacción laboral. Se llega a la definición que existe una correlación estadística de manera positiva en ambas variables, se determina que el estilo autocrático destaca sobre los estilos democrático y liberal.

El liderazgo es un proceso que persigue la finalización de los propósitos de un determinado grupo en común, mediante principios y acciones propuestas por la persona a cargo. En el desarrollo de mi investigación he encontrado las siguientes bases teóricas de mi primera variable que es el liderazgo:

Es la cualidad que ayuda a cumplir los propósitos del equipo de trabajo, a través de la influencia del líder, con el objeto de maximizar el desarrollo de las funciones que permiten ejecutar lo establecido (Valdez, 2015, p 23), se puede decir que el liderazgo es la fuerza para cumplir con un rol de actividades determinadas con un objetivo o fin.

Se determina como liderazgo :

Es la destreza de contribuir un equipo humano o de manera individual hacia el cumplimiento de un propósito en común, identificando rasgos como: desarrollo, empuje y responsabilidad para el logro de los mismos propósitos. Es claro que el liderazgo es una capacidad del ser humano para la dirección a un propósito común o personal. Chiavenato, 2007 (citado por F. Torres, 2019).

En las distintas definiciones del término líder se toma en cuenta mucho las cualidades que tiene la persona y que es diferente del resto, las cualidades son en relación con el cumplimiento, inicialización, autoridad, incorporación, control, dialogo, agradecimiento, involucración y con dirección a la productividad. Es decir, un líder es la persona que tiene que cumplir ciertas cualidades para poder asumir el reto y cumplir el objetivo final. De acuerdo con Hemphill & Coons, 1957 (Citado por Isidro, F., Alejandro, M., Alejandro, C., Ramos, J, 2017)

Se indica que el liderazgo es para aquella persona con la capacidad de intervenir en un grupo de personas y que además conlleva a la mejora de sus aptitudes y capacidades. Se puede decir también que el líder ayuda y saca lo mejor de las personas a cargo, es quien influye en la mejora de actitudes y conductas de estos. Maxwell, 2005 (Citado por Isidro, F., Alejandro, M., Alejandro, C., Ramos, J., 2017)

Se precisa al liderazgo como el desarrollo por el cual un individuo tiene la cualidad de brindar motivación a los subordinados de manera que aporten al cumplimiento del propósito organizacional. Castro y Lupano 2007 (Citado por Isidro, F., Alejandro, M., Alejandro, C., Ramos, J., 2017)

Es la virtud de influenciar en otras personas a través del uso de poder de un líder y del potencial que representan los subordinados y la empresa para el logro de un bien en común según Blanchard 2000 (p.34) (Citado por Vásquez W. ,2017)

Se manifiesta que el liderazgo es el desarrollo por el cual el líder influencia de manera positiva en los demás integrantes para el cumplimiento de metas en común según Foladori 2011 (p. 3) (Citado por Vásquez W. ,2017)

De acuerdo a todas las teorías recopiladas, se puede decir que es la manera de dominar un equipo de personas con un objetivo en común , asimismo el líder debe cumplir ciertas características que lo permitirán sacar las mejores actitudes de sus subordinados para el cumplimiento de los objetivos o retos específicos dentro de una organización.

En tanto se desarrolla la presente investigación tratare los 3 tipos de liderazgo según Kurt Lewin:

Liderazgo Autoritario; el líder autoritario es quien tiene el poder y el manejo de toma de decisiones. Es de carácter unidireccional, en el cual los subordinados cumplen con las disposiciones que establece el líder. Para Kurt Lewin (cit. Sánchez & Barranza, 2015, p. 164) .El líder autoritario: No transmite temor, brindando una directriz clara en situaciones de riesgo o problemas. En cuanto al ambiente laboral, si no es picado de manera correcta, puede ser un tanto perjudicial. (Colmenares, López & Soto, 2015, p.24.)

En el Liderazgo autocrático se entiende que las normas, ejecuciones y funciones de trabajo son establecidas solo por el líder sin tomar en cuenta las opiniones del equipo de trabajo. Predominan las siguientes cualidades en este tipo de líder: fidelidad, obediencia y observancia de las funciones que emergen mediante la ejecución del poder. French y Raven, 1959/2001. (Citado por Magallanes J. y López D.2017)

Según las teorías adoptadas el liderazgo autoritario se caracteriza por ser unidireccional; es decir el subordinado solo obedece las disposiciones del jefe.

Liderazgo Democrático; este tipo de liderazgo es el mejor para el desarrollo de un buen clima organizacional ya que el logro de satisfacción es para todo el grupo, esto se desarrolla tomando en cuenta las sugerencias de todo el equipo de trabajo de diferentes áreas, con la cual se puedan concretar cambios para la mejora del ambiente laboral. (Opere, 2016, p.13)

El liderazgo participativo propuesto por House y Dessler (1974) y el liderazgo democrático propuesto por Kurt Lewin (1930) citado en Chiavenato (2009), sintonizan en sus pensamientos, haciendo hincapié en los estilos de liderazgo

mencionados, es el líder quien permite la participación de los integrantes del equipo humano para la toma de decisiones y toma en cuenta las opiniones de estos. Las directrices siempre son definidas por el líder, sin embargo, toma en cuenta siempre la intervención de los colaboradores orientado y direccionado al trabajo. (Citado por Díaz A., 2016)

Según Chiavenato (2001) (Citado por Mosqueira C, . 2017), este tipo de líder es característico por ser consultador, guía y activo , también indica que el estilo democrático representa un grado de responsabilidad , compromiso e identificación personal con su funciones planteadas para el cumplimiento de objetivos y necesidades de la organización que lidera.

Emplear el enfoque participativo en los roles asignados conllevan al éxito a los directores. Likert 1975, p.28. (Citado por Vásquez W. ,2017)

Según las teorías mencionadas, se puede determinar que la funcionalidad del líder Participativo o democrático toma en cuenta las opiniones de los subordinados y es que con la participación de ellos se toma decisiones en la organización; sin olvidar que la autoridad es delegada y la responsabilidad es parte de todos. Suele muchas veces ser este tipo de liderazgo que lleva al éxito a una empresa.

Liderazgo liberal ;propone el estilo liberal, este tipo de líder permite que los subordinados tomen las decisiones de la organización y estos son supervisados de manera remota Kurt Lewin (1930) citado en Chiavenato (2009), (Citado por por Díaz A., 2016)

El líder libre no aplica intervención en el equipo, los integrantes tienen sentido de libertad, ellos son quien deciden y accionan, este líder solo brinda herramientas que ellos necesiten, y participa las veces que amerite Lewin et al., 1939. (Citado por Magallanes J. y López D.2017)

Según Koontz Weihrich (2012) (Citado por Magallanes J. y López D.2017) el liderazgo liberal, usa de manera limitada el poder. Brinda a sus colaboradores un nivel de independencia dentro de sus funciones. Son dependientes de sus subordinados para lograr los objetivos. Comprende dentro de sus funciones el apoyo a sus seguidores , brindándoles la información de procesos.

Se determina que el liderazgo liberal es aquel que permite que cada uno de los subordinados tomen decisiones por su cuenta y actúen. El líder mantiene su distancia y algunas veces es ausente.

El liderazgo carismático, según Warren (2006) resume al líder carismático con siete definiciones: seguridad propia en si mismo, proyección, habilidad para plasmar la proyección, creer en su proyección, desenvolvimiento extraordinario y concientización ambiental .(p.22) .Por lo general para ser un líder va a depender de las habilidades o comportamientos de las personas.

El liderazgo entrenador, es quien expone sus acciones ante los colaboradores y pide la opinión de sus empleados , pero sigue tomando la dirección de las funciones. Se precisa que este modo de liderazgo permite al líder permanecer en una jerarquía alta y todo se sigue direccionando según sus ideales, sin embargo, toma en cuenta las sugerencias de los empleados sobre las soluciones a los problema que se presenten en la empresa u organización, Blanchard (2007, p.123).

El liderazgo delegador hace totalmente responsables de la toma de decisiones a sus empleados. El líder y los empleados conversan acerca de las toma de decisiones para llegar a una sola respuesta, por consiguiente la responsabilidad de la toma de decisiones recae sobre estos, estos asumen la responsabilidad directamente ya que cumplen con las capacidades y características requeridas para desarrollar las actividades de manera autónoma Blanchard (2000, p.124)

Bases teóricas de desempeño laboral; se encontraron las siguientes teorías: El desempeño laboral “está relacionada con la misión, visión, objetivos y estrategias, que deben alinearse con los propósitos individuales” Rodríguez (2009) p.12. (Citado por Vásquez W. ,2017)

Es “la cualidad que puede observarse con el desempeño real de los colaboradores, mediante una guía cognitiva, de operación y relación desarrolladas” Solanas (2010), p. 67 (Citado por Vásquez W. ,2017)

Milkovich y Boudrem indican el desempeño como el grado en el cual es empleado da cumplimiento a su carga laboral de acuerdo con las directrices de su centro de empleo. El autor Chiavenato nos indica que “el desempeño es el desarrollo optimo del colaborador dentro de su ambiente de trabajo, que aporta de manera significativa a la empresa, actuando al personal con gran satisfacción laboral y buena actividad” (Chiang & San Martin, 2017, p.160)

Es el resultado de habilidades y capacidades que desarrolla un empleado en tanto cumple sus funciones. El estudio del desarrollo de un individuo en el ámbito laboral, la cual está basado en el sacrificio. Estas determinaciones son de

importancia ya que nos permite tener la evaluación del desarrollo laboral por cada uno de los empleados. (Acosta, 2018, p.1)

El desempeño laboral es un ámbito extenso donde se investiga las actitudes y resultados de una organización, la cual está dirigida a determinar en qué aspectos el subordinado muestra productividad; y mediante un análisis determinar si existe mejora en el desarrollo de sus funciones. (Bustamante Y, 2016-2017. p. 21).

De acuerdo con lo mencionado podemos decir que el desempeño laboral depende de ciertas cualidades o dimensiones, tales como:

Calidad de empleo; esta cualidad define el nivel de desarrollo de funciones realizadas por el empleado a través de actitudes y capacidades expuesta por el mismo. Mendoza, 2009, p. 33. (Citado por Vásquez W. ,2017)

Participación; procedimiento donde están involucrados todos los integrantes del equipo en forma grupal para el cumplimiento de los objetivos ya sean de manera individual o como equipo. Mendoza, 2009, p. 39. (Citado por Vásquez W. ,2017)

Disciplina; esto permite definir que el desempeño se rige de ciertas disciplinas o reglas propuestas, las cuales deben ser acatadas y promover el cumplimiento de las mismas dentro de la organización, participa en el respeto del código de comportamiento y moral. Mendoza, 2009, p.47. (Citado por Vásquez W. ,2017)

Esfuerzo personal; esto comienza desde las aspiraciones o anhelos de cada individuo, donde mostrara el mayor esfuerzo para el desarrollo de sus capacidades y como resultado brindar calidad en el desempeño de sus labores en cada ámbito presentado. Estos colaboradores buscan el perfeccionamiento profesional. Mendoza, 2009, p.52. (Citado por Vásquez W. ,2017)

Trabajo en grupo – Sociabilidad; este ámbito representa mayor calidad, puesto que los empleados necesitan de los demás integrantes para el cumplimiento de sus funciones en común, es por ello por lo que la organización debe considerar que el ámbito laboral entre el equipo debe ser recíproco, de esa manera mostrando respeto, tolerancia y predisposición para el trabajo en equipo. Mendoza, 2009, p.75. (Citado por Vásquez W. ,2017)

Manejo de conocimiento en el trabajo - Iniciativa y creatividad; esta cualidad se refiere al conocimiento que posee cada integrante del equipo para el desarrollo de problemas y pueda accionar frente a diversas situaciones dentro de su responsabilidad, también es importante que el colaborador muestre interés en el

aprendizaje para la mejora del desempeño de sus funciones. Mendoza, 2009, p.78. (Citado por Vásquez W. ,2017)

Asistencia y puntualidad; es la capacidad para poder organizar el tiempo de cada individuo y cumplir una actividad determinada o satisfacer una necesidad en un tiempo específico previamente ofrecido a otro individuo. Mendoza, 2009, p.81. (Citado por Vásquez W. ,2017)

Presentación personal; es de utilidad para retos nuevos. Ciertas colaboradoras desean impresionar por su vestimenta. Pero, al realizar un dialogo con las mismas o comparar su desarrollo en el ámbito laboral, no cubren la expectativa. Por tanto, es importante analizar del verdadero significado de imagen personal de manera global, sin dejar la autenticidad de lado. Mendoza, 2009, p.96. (Citado por Vásquez W. ,2017)

Responsabilidad; este aspecto tiene una valorización muy importante en cada individuo, ya que permite visibilizar la manera en que se desarrollan las funciones u obligaciones propuestas en un tiempo determinado. Mendoza, 2009, p.107. (Citado por Vásquez W. ,2017)

Marco conceptual

Actitud. Es el desenvolvimiento que emplea el ser humano para el desarrollo de alguna actividad.

Clima organizacional. Se refiere a la atmosfera de trabajo dentro del ámbito laboral dentro de una organización.

Dimensiones. Herramienta que se usa para medir una variable.

Estilo autocrático. Todas las decisiones son tomadas por el líder, sin tener en cuenta las opiniones o sugerencias de su equipo de trabajo.

Estilo democrático. Las decisiones tomadas por el líder son intervenidas por los integrantes del equipo, además estos son asistidos por el mismo.

Estilo liberal. El líder brinda libertad a los miembros del equipo para la toma de decisiones, solo brinda los instrumentos que sean necesarios para resolver problemas, los asiste de manera remota.

Insatisfacción laboral. Se entiende como el nivel de incomodidad que experimenta un empleado dentro de su área de trabajo.

Líder. Es quien influye en un grupo determinado para el cumplimiento de un objetivo en común.

Liderazgo. Grupo de actitudes y cualidades de dirección para predominar de manera positiva en los demás individuos.

Motivación. Es el estímulo que permite a las personas a realizar diferentes actividades y persistir en el cumplimiento de estas.

Objetivo. Es la realidad existente, sin que el individuo lo sepa.

Organización. Es una estructura formada para el cumplimiento de estrategias o propósitos mediante los colaboradores, o la dirección de estos.

Productividad. Acción de producir una tarea en función a un objetivo establecido.

Satisfacción laboral. Es el nivel de comodidad que una persona representa en su ambiente de trabajo.

VARIABLES. Es el elemento que es cambiante o con la condición a variar

3.2 Variables y Operacionalización

Las variables de mi investigación son de tipo cuantitativo:

Variable 1: Liderazgo

Definición conceptual

La capacidad de contribuir un equipo humano o de manera individual hacia el cumplimiento de un propósito en común, identificando rasgos como: desarrollo, empuje y responsabilidad para el logro de los mismos propósitos. Es claro que el liderazgo es una capacidad del ser humano para la dirección a un propósito común o personal. Chiavenato, 2007 (citado por F. Torres, 2019).

Definición Operacional

Es la cualidad y/o poder de influenciar en un determinado grupo de gente, que conlleva a la obtención de una meta de manera individual o en conjunto. Los indicadores serán medidos usando un cuestionario con la escala Likert.

Dimensiones e indicadores

LIDERAZGO AUTORITARIO

Nivel de preocupación por incumplimiento de metas.

Grado de atención a opiniones.

Grado de solución a conflictos

Nivel de análisis con Imparcialidad

Capacidad de delegación de tareas.

LIDERAZGO DEMOCRATICO

Toma de decisiones.

Nivel de comunicación.

Grado de atender opiniones.

Nivel de disfrutar lo que hace.

Nivel de confianza a sus trabajadores

LIDERAZGO LIBERAL

Nivel de libertad a realizar funciones.

Nivel de orientación al trabajo.

Grado información
Nivel de apoyo a sus seguidores
Nivel de influencia al logro de objetivos

Variable 2: Desempeño Laboral.

Definición conceptual. Es “la cualidad que puede observarse con el desempeño real de los colaboradores, mediante una guía cognitiva, de operación y relación desarrolladas” Solanas (2010), p. 67 (Citado por Vásquez W. ,2017)

Definición operacional. Es la capacidad de un individuo en el desarrollo de sus actividades dentro de su espacio laboral. Los indicadores serán medidos usando un cuestionario con la escala Likert.

Dimensiones e indicadores

TRABAJO EN EQUIPO

Tolerancia entre los compañeros
Entusiasmo
Cumplimiento de objetivos
Dificultad
Apoyo a los compañeros
Manejo de información
Participación

ESFUERZO PERSONAL

Identificación con la empresa
Resultados positivos
Cumplimiento de metas
Actitud positiva
Motivación
Capacitación
Reconocimiento

3.3 Población, muestra y muestreo

Población : es conformada por 22 colaboradores del restobar Loop Hnos SAC .

Criterios de inclusión: personal administrativo y operativo con vinculo laboral no menor a 3 meses con la empresa .

Criterios de exclusión: personal que recién empiece su vinculo laboral.

Muestra: Se elabora la investigación con los 22 colaboradores de la empresa

Muestreo: No fue necesario técnicas de muestreo estadístico porque se utilizó toda la población.

Unidad de análisis: Está conformada por los trabajadores del restobar Loop Hnos SAC.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

Se uso la encuesta. López – Roldan. P y Fachelli (2015) indican que es una forma de recolectar la información a través del interrogatorio a los individuos con el propósito de obtener expectativas de un problema de estudio ya investigado. Esto se realiza mediante un cuestionario, de este se obtiene información de medida a través de un protocolo de preguntas siendo aplicada a la población mediante una entrevista manteniendo en discreción los datos personales de la persona intervenida.

Instrumentos

Se elaboró un formulario como instrumento de recopilación de datos. Bernal (2013) “es un grupo de incógnitas que se establecen para tener información o datos que se necesita para el cumplimiento de objetivos del estudio científico”. (p. 217).

Se formuló el cuestionario sobre liderazgo en base a 29 preguntas con el propósito de describir el tipo de liderazgo que predomina en el restobar Hermanos Loop SAC divididas en 3 dimensiones : 1 Liderazgo Autoritario, 2 Liderazgo democrático y 3 Liderazgo liberal. Se utiliza la escala tipo Likert , teniendo los valores siguientes :

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Validez

Estos instrumentos fueron evaluados a través de la técnica de juicio de los especialistas, Según Cabero y Llorente (2013) se trata de la respuesta sobre calidad teórica obtenida a través del objeto . nos permite percibir el alto nivel de su valor de manera fácil en su desarrollo sin tener en cuenta una serie de lineamientos humanos y técnicos. De manera paralela nos permite usar diferentes variantes para la recolección de la información que nos abre conocimiento de contenidos diferentes y temas con escaso estudio; así como también tener acceso a los datos con detalle sobre el tema de estudio científico.

El instrumento se sometió a validación por tres expertos tales como : el Mgtr. Lazaro Velazquez Jose, el Mgtr. Tovar Zacarias Carlos Y el Mgtr. Ruiz Palacios Miguel Angel.

Tabla 1 :

VALIDACION DE EXPERTOS		
N°	EXPERTO	PORCENTAJE
1	Mgtr. Tovar Zacarias Carlos	95%
2	Mgtr. Ruiz Palacios Miguel	100%
3	Mgtr. Lazaro Velasquez José	100%

Nota: *Elaboración propia*

Confiabilidad

Hernandez (2014) plantea que la confiabilidad es “ el resultado obtenido de una herramienta de calculo- Diferentes herramientas de cálculos tienen distintas cifras de confiabilidad variadas, dependiendo el espacio y el elemento que se utilice” (p.219). Usamos la evaluación de confiabilidad mediante el método de Alfa de Cronbach, este nos brindara el nivel de confianza y coherencia de las interrogantes elaboradas en la herramienta.

3.5 Procedimiento

En cuanto al procedimiento probabilístico se puede decir que para saber el tamaño de la muestra , primero de ser expuesto el error que sea admitible , luego se verifican los tamaños de muestra con las operaciones estadísticas. En este trabajo se utilizo los formularios de Google form en los colaboradores de Hermanos Loop Sac con los cuestionarios del instrumento (cuestionario), luego se extraerá el libro con la recolección de datos , los cuales fueron vaciados al programa SPSS para así tener los resultados para que estos se puedan interpretar a través de esquemas .

3.6 Método de análisis de datos

Hernández (2014) menciona que “la interpretación y los análisis de los datos recolectados en las formas de estudio de enfoque cuantitativo se ejecuta sobre la matriz, donde se usa un programa informático” (p.272). El programa IBM SPSS STADISTICS V.25, es un sistema que contiene todas las herramientas que son de utilidad para la investigación , teniendo resultados estadísticos , gráficos y tablas

3.7.Aspectos éticos

Consentimiento informado: Los colaboradores están informados acerca del objetivo del trabajo de investigación ; saben que el resultado del mismo les ayudara a la mejora de procesos y forma de trabajo. Respeto de privacidad: Los resultados arrojados no serán publicados en ningún medio público. Beneficencia: Se obtendrá los resultados del estudio , de acuerdo a ello se brindara estrategias a la empresa para el cumplimiento de sus objetivos. Confidencialidad: Se mantiene en anonimato datos personales, lo importante de la aplicación del cuestionario son los resultados que nos ayudara a la aplicación de estrategias.

IV.- RESULTADOS

Tabla 2. El administrador se preocupa por el incumplimiento de metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	18.2	18.2	18.2
	CASI NUNCA	7	31.8	31.8	50.0
	A VECES	10	45.5	45.5	95.5
	CASI SIEMPRE	1	4.5	4.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Nota: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

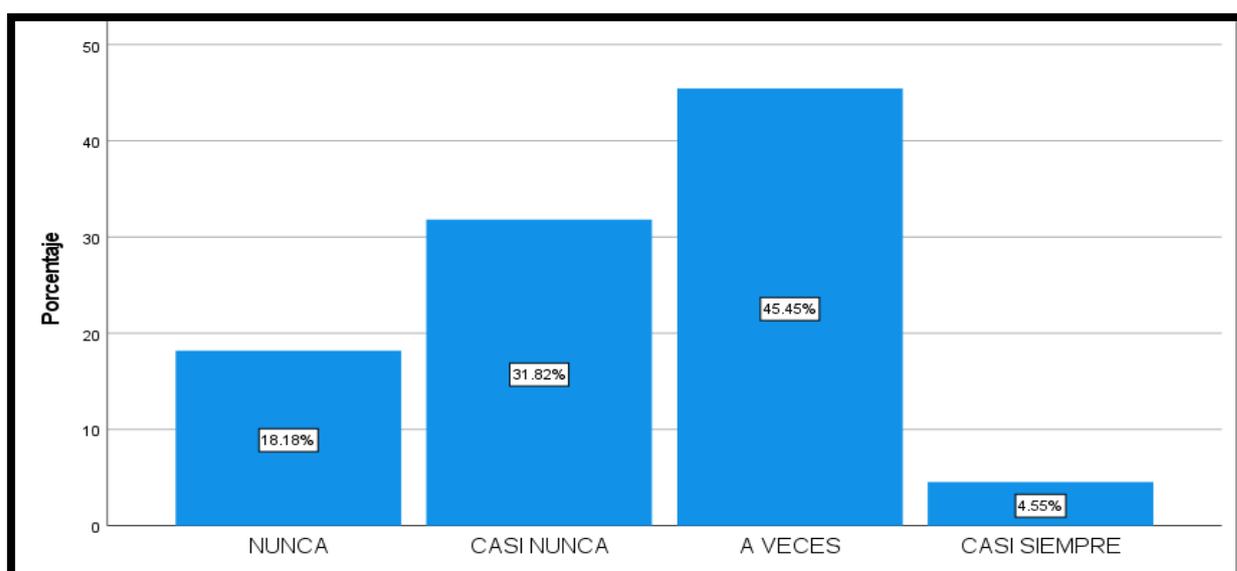


Figura 1.El administrador se preocupa por el incumplimiento de metas

Interpretación:

En la figura 1 el 45.45% indica que a veces el administrador se preocupa por el incumplimiento de metas, el 31.82% indica casi nunca, el 18.18% dice nunca y el 4.55% dice que casi siempre.

Tabla 3. Cree usted que el administrador le ofrece el debido grado de atención a sus opiniones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	40.9	40.9	40.9
	CASI NUNCA	7	31.8	31.8	72.7
	A VECES	6	27.3	27.3	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

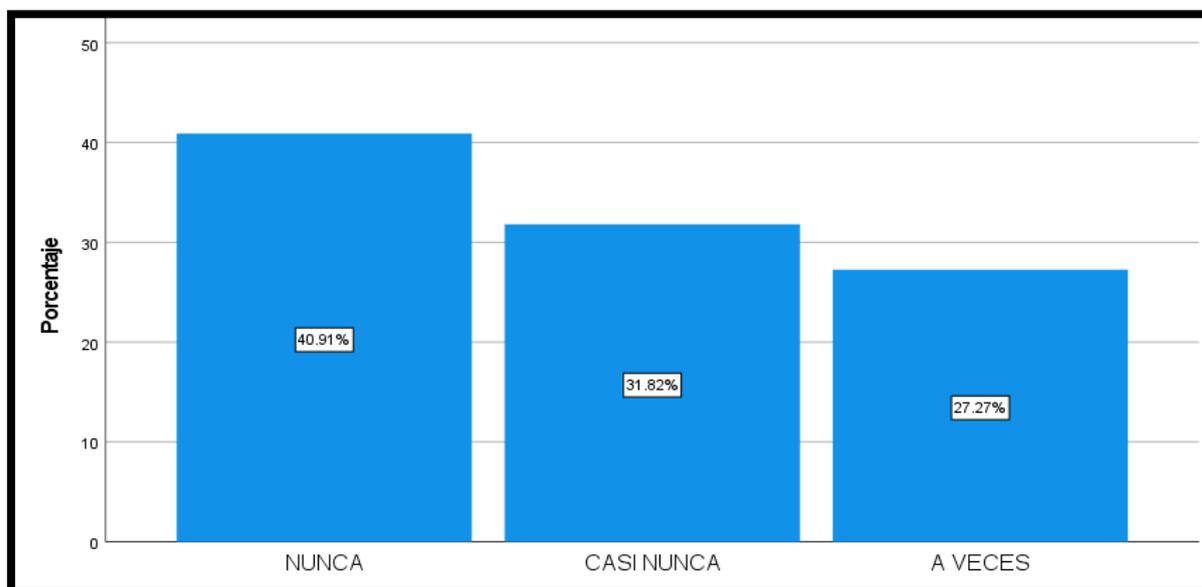


Figura 2. Cree usted que el administrador le ofrece el debido grado de atención a sus opiniones

Interpretación:

En la figura 2 el 40.91% indica que nunca el administrador le ofrece el debido grado de atención a sus opiniones, el 31.82% indica casi nunca y el 27.27% a veces.

Tabla 4. Usted considera que el tipo de solución a conflictos empleado por su administrador es el correcto para resolver problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	9.1	9.1	9.1
	CASI NUNCA	5	22.7	22.7	31.8
	A VECES	8	36.4	36.4	68.2
	CASI SIEMPRE	5	22.7	22.7	90.9
	SIEMPRE	2	9.1	9.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

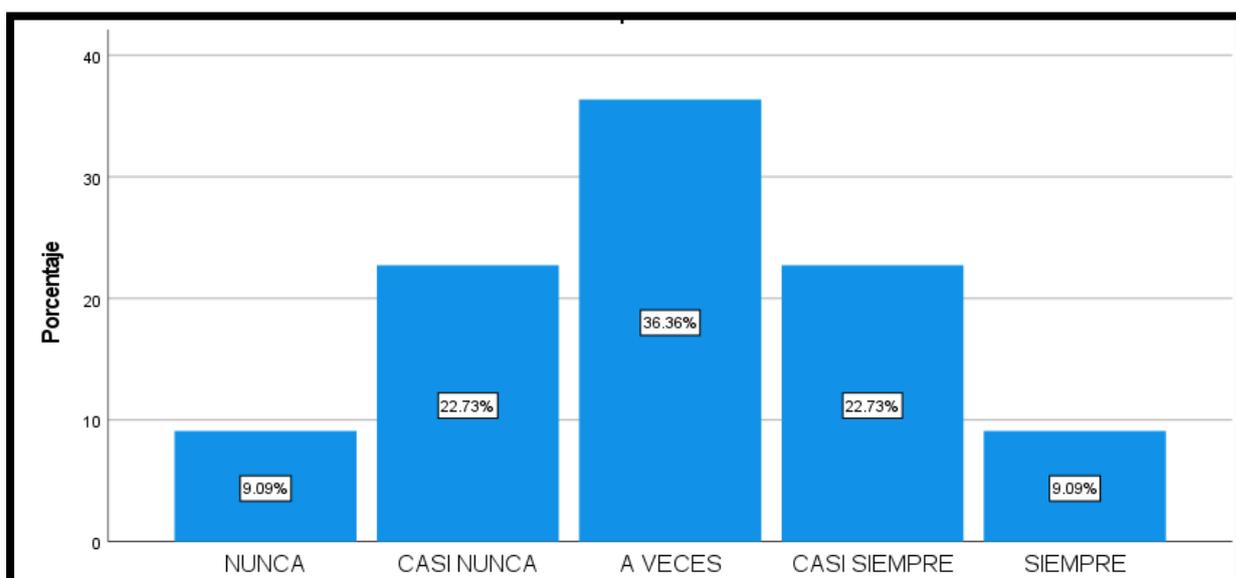


Figura 3. Usted considera que el tipo de solución a conflictos empleado por su administrador es el correcto para resolver problemas

Interpretación:

En la figura 3 el 36.36% considera que a veces el tipo de solución a conflictos empleado por su administrador es el correcto para resolver problemas, el 22.73% indica casi nunca, el 22.73% casi siempre, el 9.09% nunca y el 9.09% siempre.

Tabla 5. Su administrador realiza un análisis con imparcialidad al evaluar su forma de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	9.1	9.1	9.1
	CASI NUNCA	5	22.7	22.7	31.8
	A VECES	6	27.3	27.3	59.1
	CASI SIEMPRE	5	22.7	22.7	81.8
	SIEMPRE	4	18.2	18.2	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

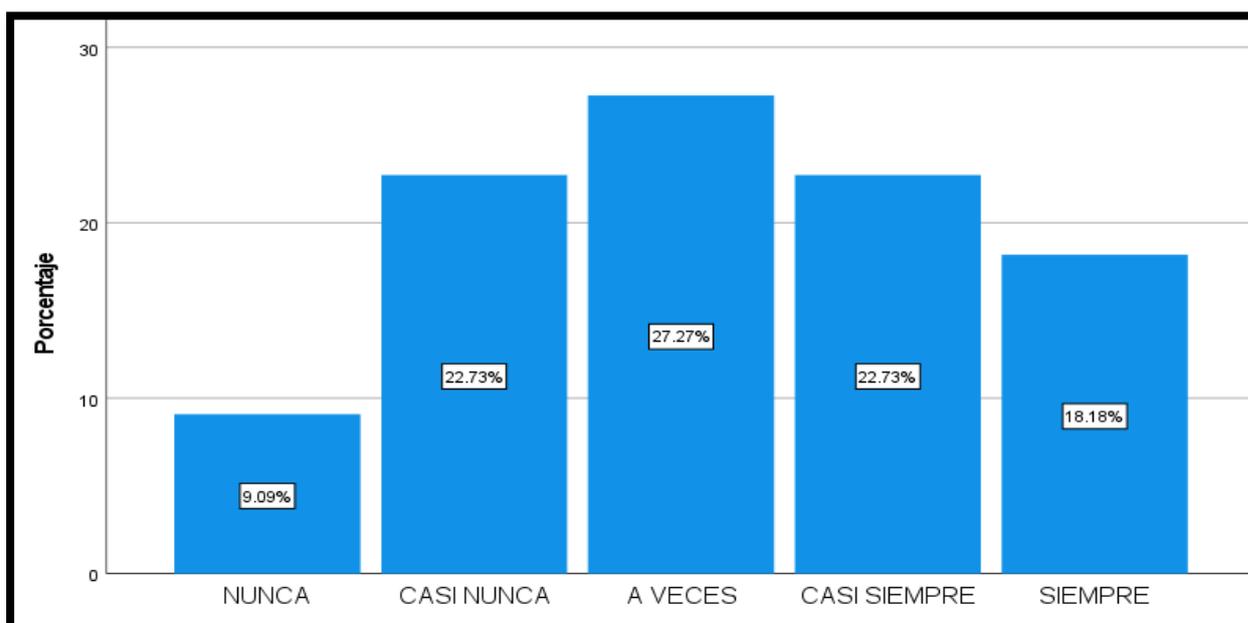


Figura 4. Su administrador realiza un análisis con imparcialidad al evaluar su forma de trabajo.

Interpretación:

En la figura 4 el 27.27% considera que a veces su administrador realiza un análisis con imparcialidad al evaluar su forma de trabajo, el 22.73% indica casi nunca, el 22.73% casi siempre, el 18.18% cree que siempre y el 9.09% dice que nunca.

Tabla 6. Considera usted que la capacidad de delegar tareas por su administrador es de forma parcial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	13	59.1	59.1	59.1
	A VECES	7	31.8	31.8	90.9
	CASI SIEMPRE	2	9.1	9.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

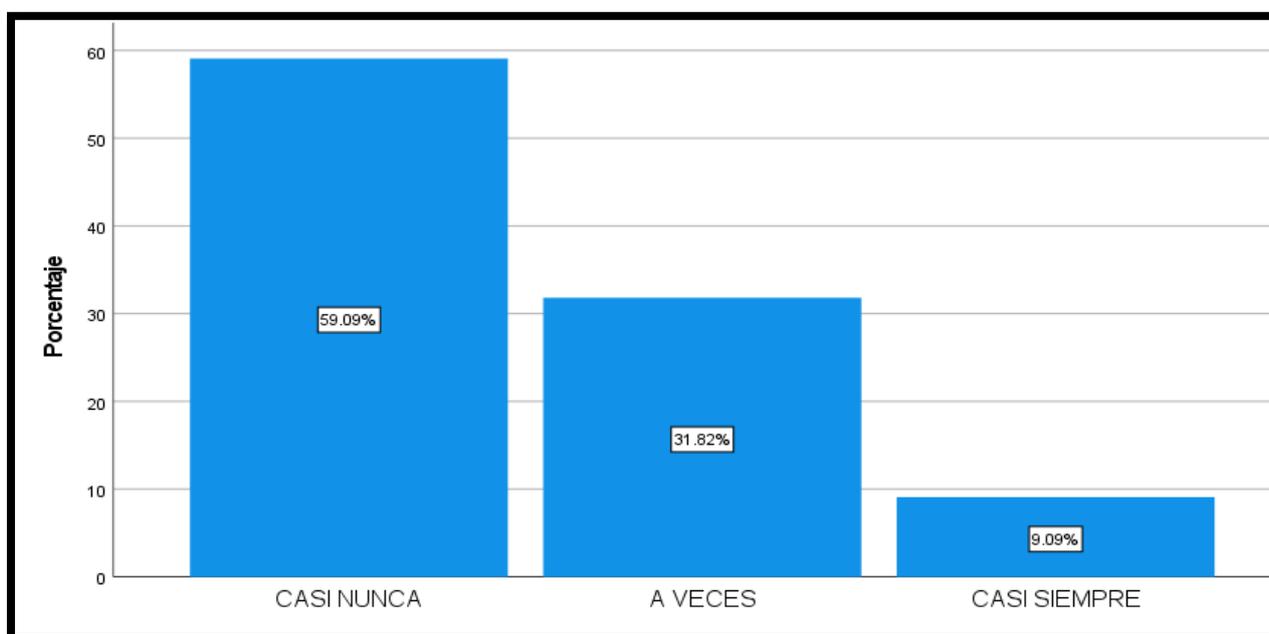


Figura 5. Considera usted que la capacidad de delegar tareas por su administrador es de forma parcial

Interpretación:

En la figura 5, el 59.09% considera que casi nunca la capacidad de delegar tareas por su administrador es de forma parcial, el 31.86% indica a veces y el 9.09% casi siempre.

Tabla 7. Cree usted que el administrador considera sus opiniones en la toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	45.5	45.5	45.5
	CASI NUNCA	4	18.2	18.2	63.6
	A VECES	8	36.4	36.4	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

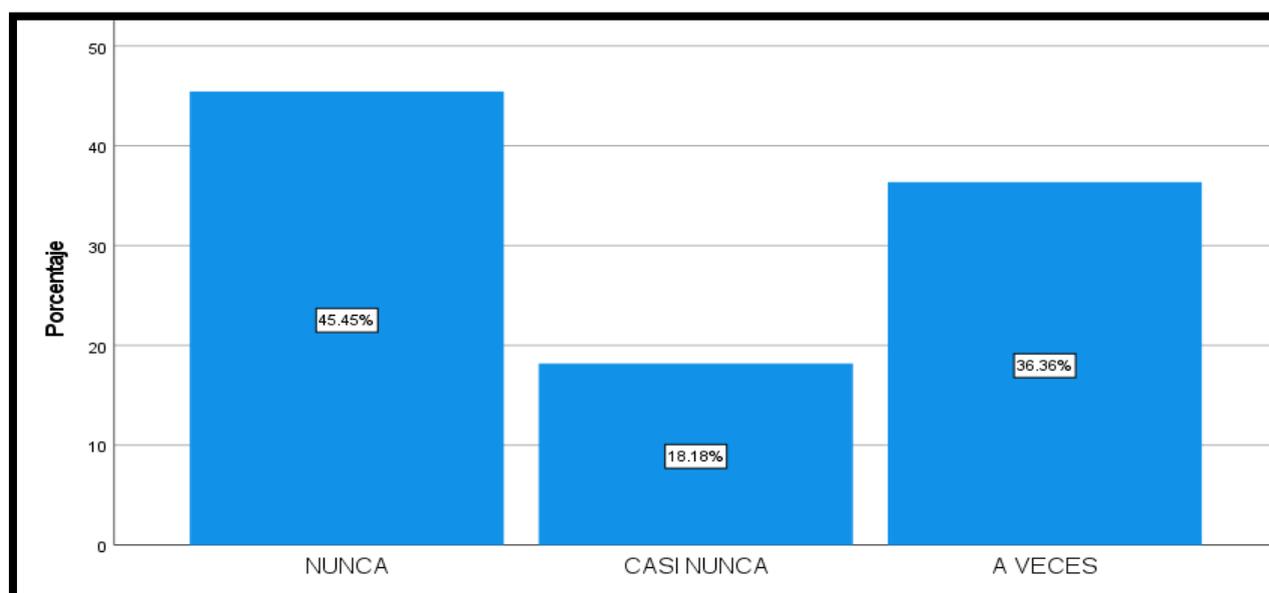


Figura 6. Cree usted que el administrador considera sus opiniones en la toma de decisiones

Interpretación:

En la figura 6, el 45.45% cree que nunca el administrador considera sus opiniones en la toma de decisiones, el 38.36% indica a veces y el 18.18% a veces.

Tabla 8. Considera usted que el nivel de comunicación del administrador es eficaz

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	22.7	22.7	22.7
	A VECES	7	31.8	31.8	54.5
	CASI SIEMPRE	6	27.3	27.3	81.8
	SIEMPRE	4	18.2	18.2	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

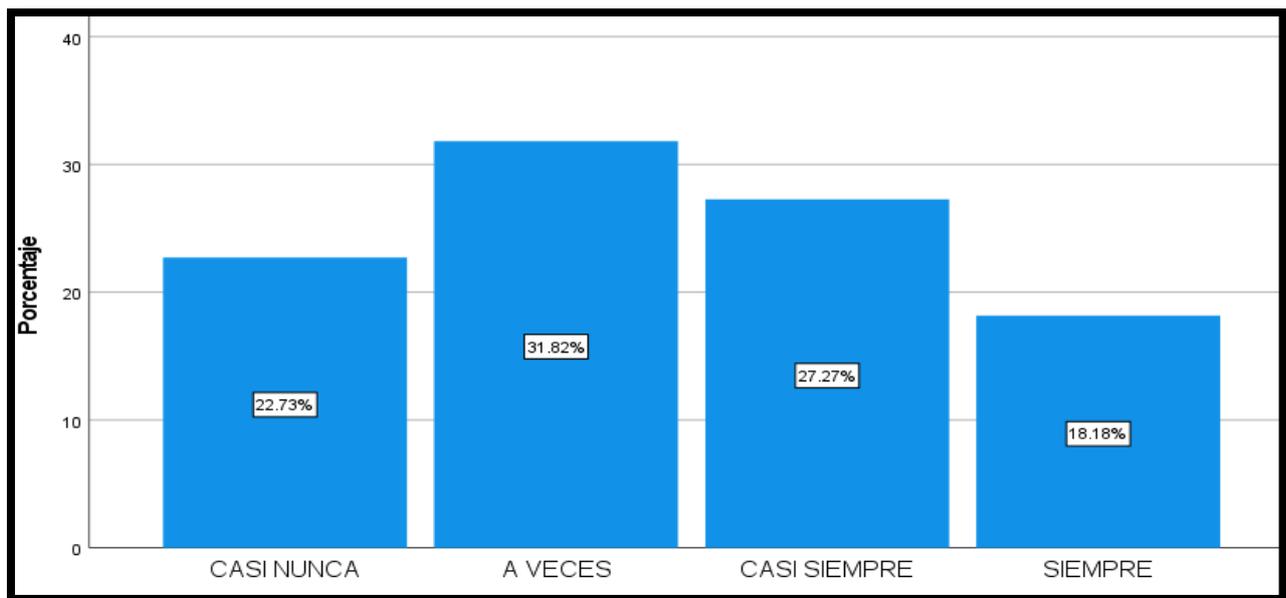


Figura 7. Considera usted que el nivel de comunicación del administrador es eficaz

Interpretación:

En la figura 7, el 31.82% cree que a veces el nivel de comunicación del administrador es eficaz, el 27.27% indica que casi siempre, el 22.73% cree que casi nunca y el 18.18% dice que siempre.

Tabla 9. Considera usted que su administrador toma en cuenta sus opiniones y sugerencias de manera frecuente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	40.9	40.9	40.9
	CASI NUNCA	7	31.8	31.8	72.7
	A VECES	6	27.3	27.3	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

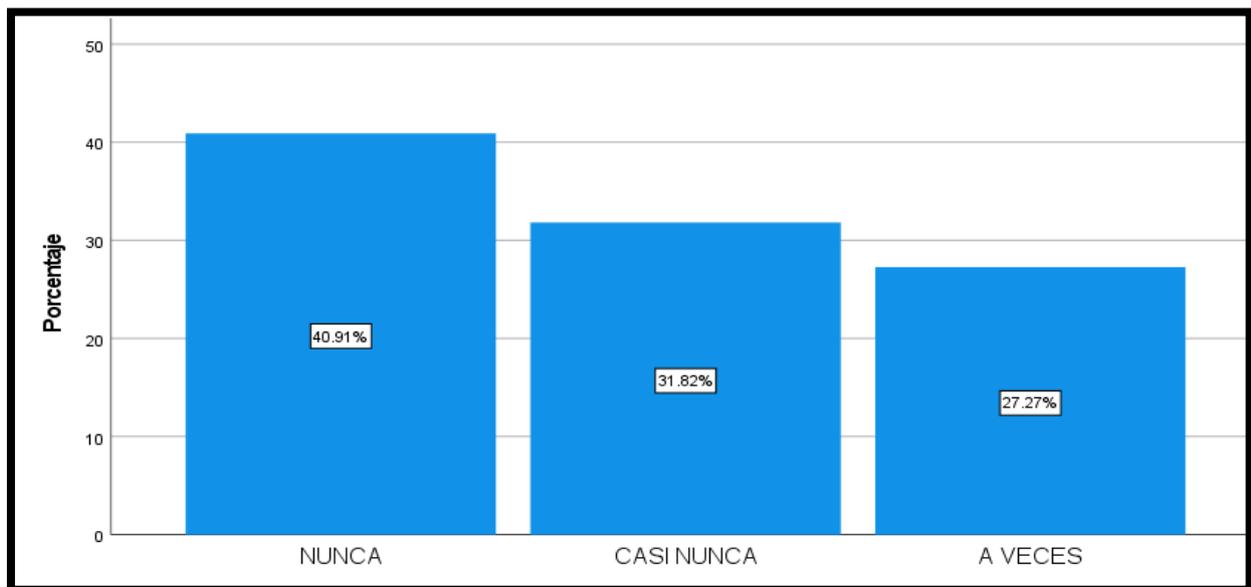


Figura 8. Considera usted que su administrador toma en cuenta sus opiniones y sugerencias de manera frecuente

Interpretación:

En la figura 8, el 40.91% cree que nunca su administrador toma en cuenta sus opiniones y sugerencias de manera frecuente, el 31,82% indica que casi nunca y el 27.27% cree que a veces.

Tabla 10. Usted considera que su administrador se identifica con el rol que desempeña y disfruta de lo que hace

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	22.7	22.7	22.7
	CASI SIEMPRE	12	54.5	54.5	77.3
	SIEMPRE	5	22.7	22.7	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

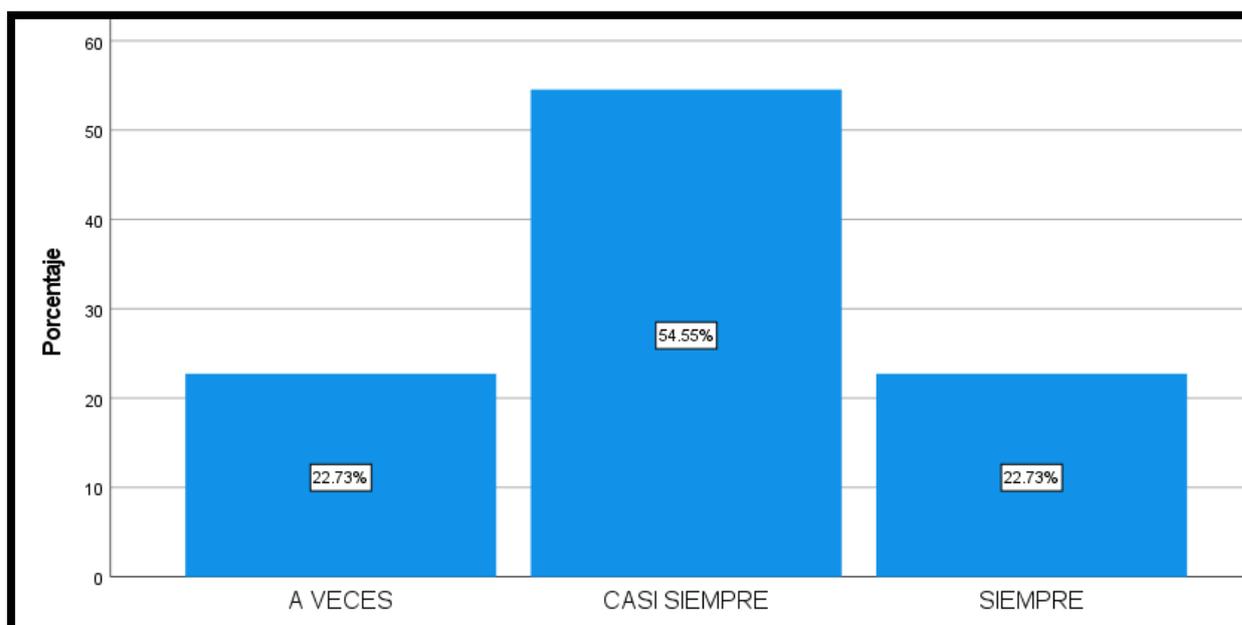


Figura 9. Usted considera que su administrador se identifica con el rol que desempeña y disfruta de lo que hace

Interpretación:

En la figura 9, el 54.55% cree que casi siempre el administrador se identifica con el rol que desempeña y disfruta de lo que hace, el 22.73% indica que siempre y el 22.73% cree que a veces.

Tabla 11. Cree usted que el nivel de confianza brindado por su administrador es idóneo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	9.1	9.1	9.1
	CASI NUNCA	9	40.9	40.9	50.0
	A VECES	9	40.9	40.9	90.9
	CASI SIEMPRE	2	9.1	9.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

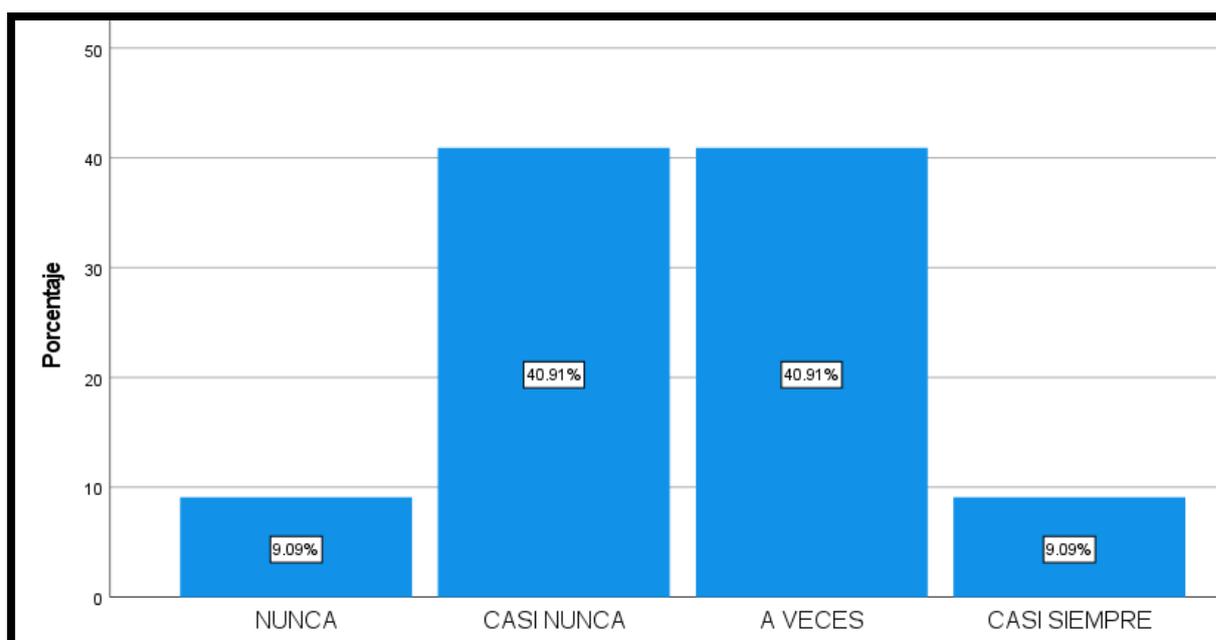


Figura 10. Cree usted que el nivel de confianza brindado por su administrador es idóneo

Interpretación:

En la figura 10, el 40.91% cree que casi nunca el nivel de confianza brindado por su administrador es idóneo, el 40.91 % considera que a veces, el 9.09% considera que siempre y el 9.09% dice que nunca.

Tabla 12. Cree usted que su administrador le otorga libertad de realizar sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	9.1	9.1	9.1
	CASI NUNCA	10	45.5	45.5	54.5
	A VECES	4	18.2	18.2	72.7
	CASI SIEMPRE	5	22.7	22.7	95.5
	SIEMPRE	1	4.5	4.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

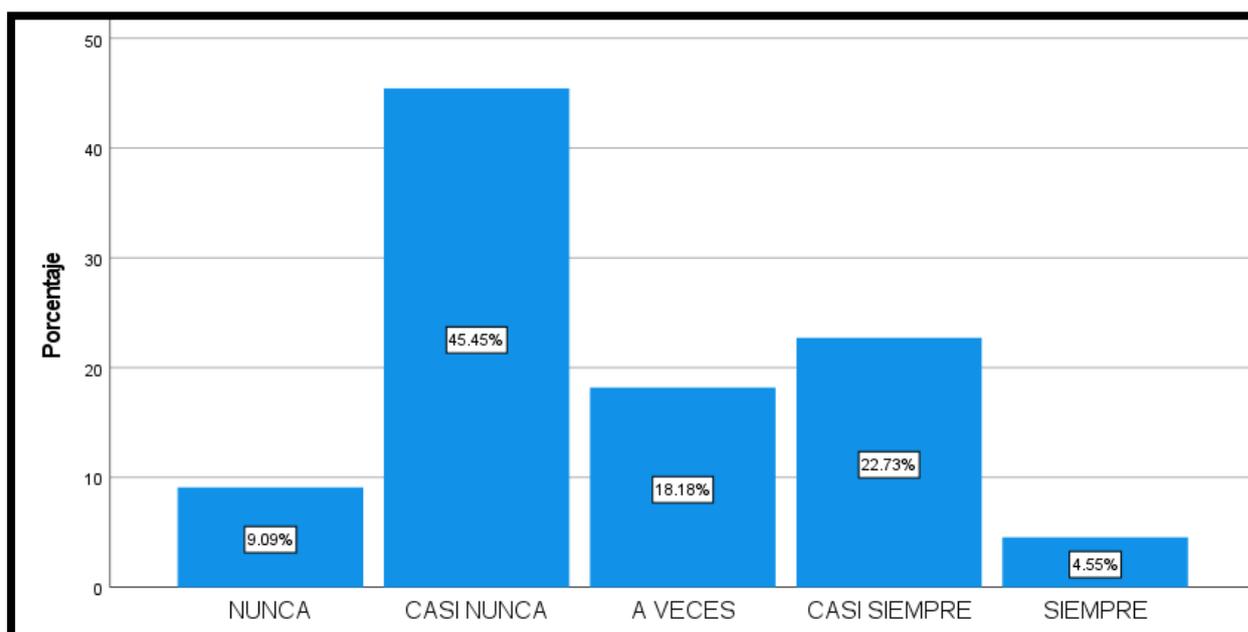


Figura 11. Cree usted que su administrador le otorga libertad de realizar sus funciones

Interpretación:

En la figura 11, el 45.45 % cree que casi nunca administrador le otorga libertad de realizar sus funciones, el 22.73 % considera que casi siempre, el 18.18% considera que a veces, el 9.09% dice que nunca y el 4.55% considera que siempre.

Tabla 13. Usted se siente a gusto con el nivel de orientación que recibe de su administrador en el desarrollo de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4.5	4.5	4.5
	CASI NUNCA	9	40.9	40.9	45.5
	A VECES	11	50.0	50.0	95.5
	CASI SIEMPRE	1	4.5	4.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

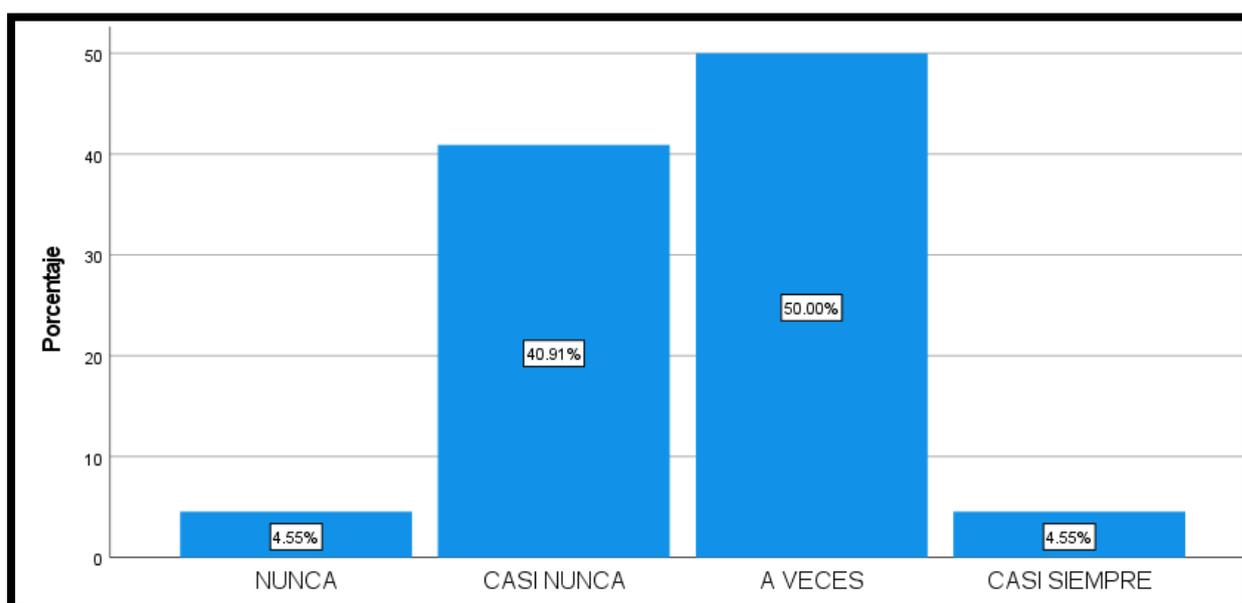


Figura 12. Usted se siente a gusto con el nivel de orientación que recibe de su administrador en el desarrollo de su trabajo.

Interpretación:

En la figura 12, el 50.00 % cree que a veces se siente a gusto con el nivel de orientación que recibe de su administrador en el desarrollo de su trabajo, 40.91 % considera que casi nunca, el 4.55% considera que casi siempre y el 4.55% dice que nunca.

Tabla 14. Usted cree que el administrador le da el adecuado apoyo en sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	9.1	9.1	9.1
	A VECES	9	40.9	40.9	50.0
	CASI SIEMPRE	9	40.9	40.9	90.9
	SIEMPRE	2	9.1	9.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

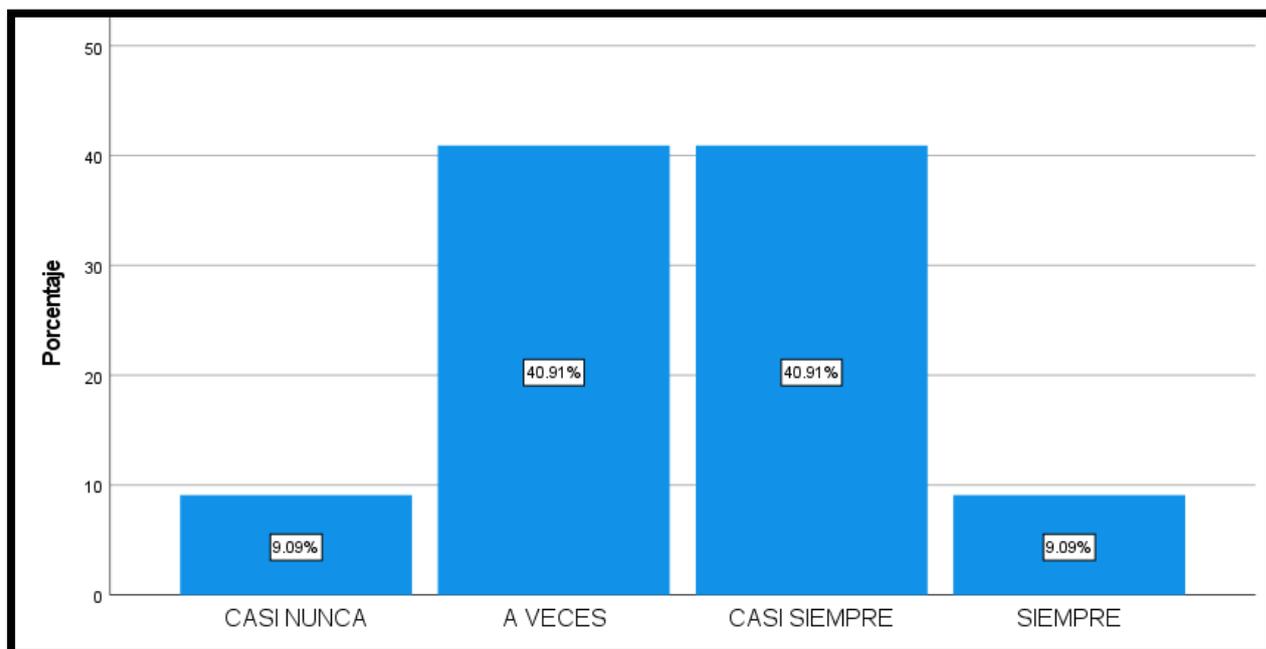


Figura 13. Usted cree que el administrador le da el adecuado apoyo en sus funciones

Interpretación:

En la figura 13, el 40.91 % cree que a veces el administrador le da el adecuado apoyo en sus funciones, 40.91 % considera que a veces, el 9.09% considera que siempre y el 9.09% dice que casi nunca.

Tabla 15. Considera que el grado de información que le brinda su administrador para realizar su labor es suficiente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	10	45.5	45.5	45.5
	A VECES	9	40.9	40.9	86.4
	CASI SIEMPRE	1	4.5	4.5	90.9
	SIEMPRE	2	9.1	9.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

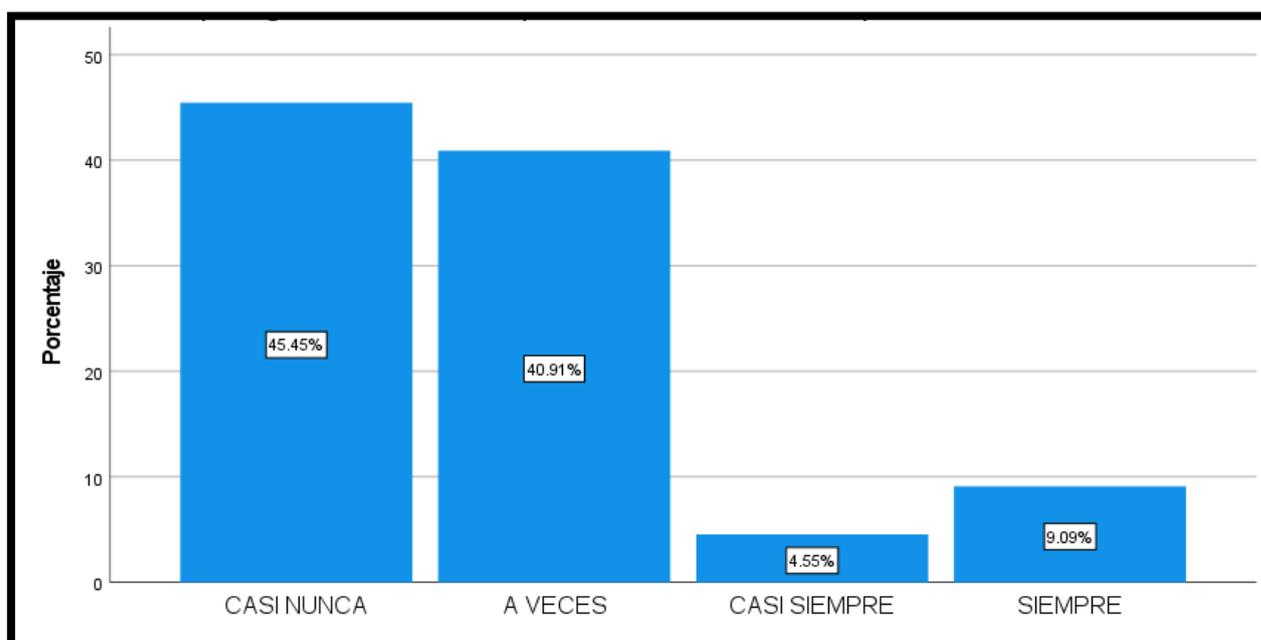


Figura 14. Considera que el grado de información que le brinda su administrador para realizar su labor es suficiente.

Interpretación:

En la figura 14, el 45.45 % considera que casi nunca el grado de información que le brinda su administrador para realizar su labor es suficiente, el 40.91 % considera que a veces, el 9.09% considera que siempre y el 4.55% dice que casi siempre.

Tabla 16. Se considera usted influenciado por su administrador al logro de sus objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	9.1	9.1	9.1
	CASI NUNCA	1	4.5	4.5	13.6
	A VECES	7	31.8	31.8	45.5
	CASI SIEMPRE	10	45.5	45.5	90.9
	SIEMPRE	2	9.1	9.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

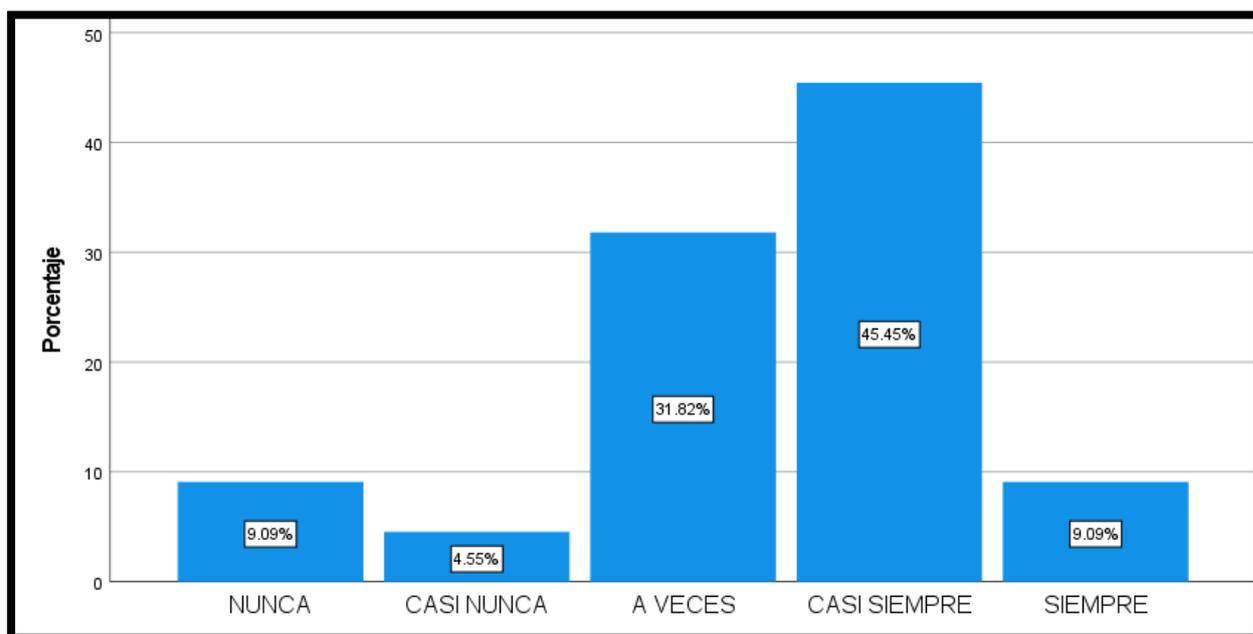


Figura 15. Se considera usted influenciado por su administrador al logro de sus objetivos

Interpretación:

En la figura 15, el 45.45 % considera que casi siempre es influenciado por su administrador al logro de sus objetivos, el 31.82 % considera que a veces, el 9.09% considera que siempre y el 4.55% dice que casi siempre

Tabla 17. Considera usted que existe la tolerancia entre los compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4.5	4.5	4.5
	CASI NUNCA	5	22.7	22.7	27.3
	A VECES	5	22.7	22.7	50.0
	CASI SIEMPRE	10	45.5	45.5	95.5
	SIEMPRE	1	4.5	4.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

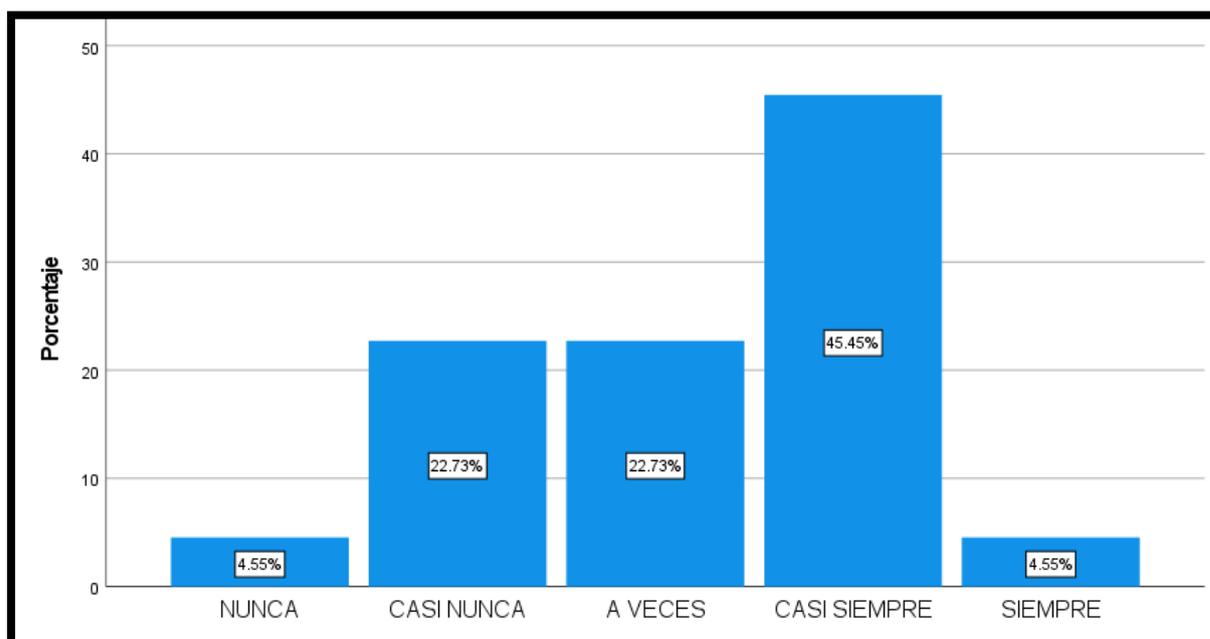


Figura 16. Considera usted que existe la tolerancia entre los compañeros de trabajo.

Interpretación:

En la figura 16, el 45.45 % considera que casi siempre existe la tolerancia entre los compañeros de trabajo, el 22.73 % considera que a veces, el 22.73% considera que casi nunca, el 4.55% dice que casi siempre y el 4.55% nunca.

Tabla 18. Se siente usted entusiasmado al trabajar en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	9.1	9.1	9.1
	A VECES	7	31.8	31.8	40.9
	CASI SIEMPRE	9	40.9	40.9	81.8
	SIEMPRE	4	18.2	18.2	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

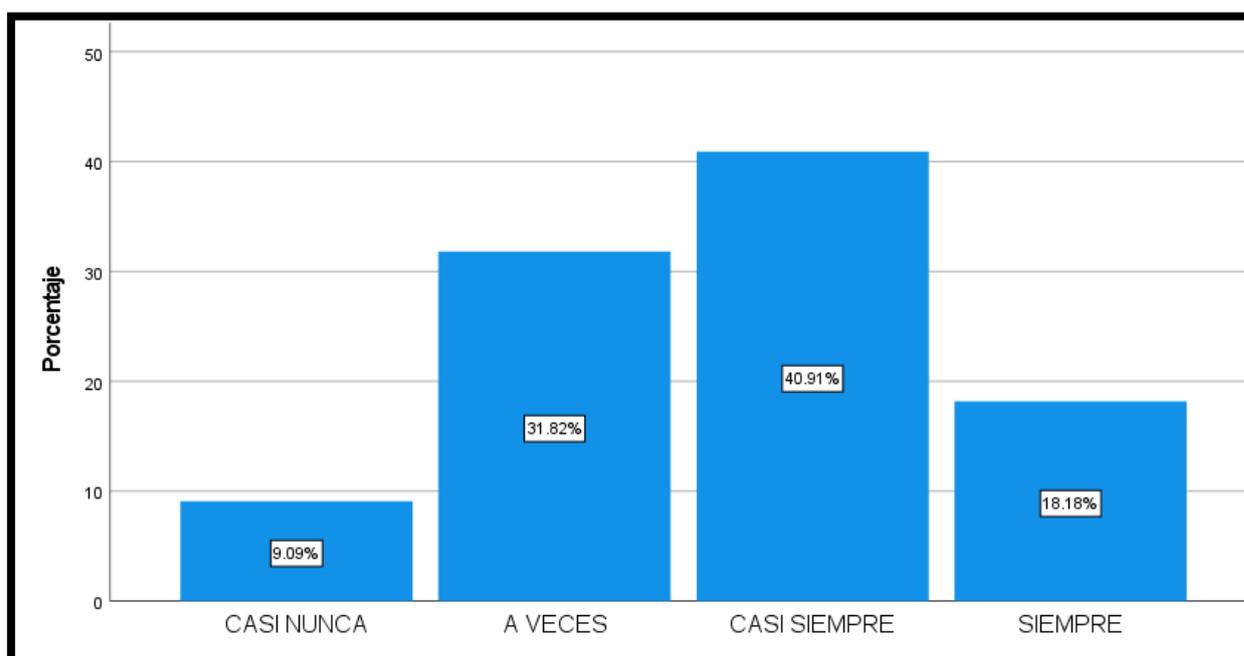


Figura 17. Se siente usted entusiasmado al trabajar en equipo.

Interpretación:

En la figura 17, el 40.91 % considera que casi siempre se siente entusiasmado al trabajar en equipo, el 31.82% considera que a veces, el 18.18% considera que siempre, el 9.09% dice que casi nunca.

Tabla 19. Considera usted que el trabajo en equipo permite el cumplimiento de los objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4.5	4.5	4.5
	A VECES	7	31.8	31.8	36.4
	CASI SIEMPRE	8	36.4	36.4	72.7
	SIEMPRE	6	27.3	27.3	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

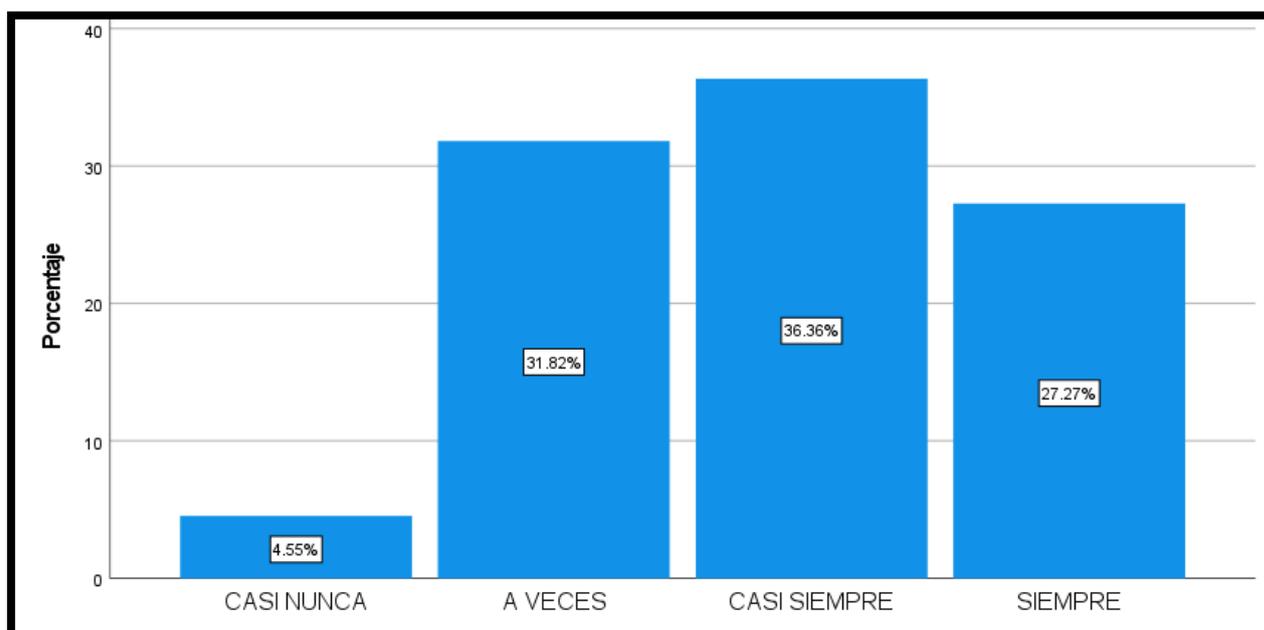


Figura 18. Considera usted que el trabajo en equipo permite el cumplimiento de los objetivos.

Interpretación:

En la figura 18, el 36.36 % considera que casi siempre el trabajo en equipo permite el cumplimiento de los objetivos, el 31.82% considera que a veces, el 27.27% considera que siempre, el 4.55% dice que casi nunca.

Tabla 20. Usted cree que existe dificultad de trabajar en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4.5	4.5	4.5
	CASI NUNCA	4	18.2	18.2	22.7
	A VECES	9	40.9	40.9	63.6
	CASI SIEMPRE	6	27.3	27.3	90.9
	SIEMPRE	2	9.1	9.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

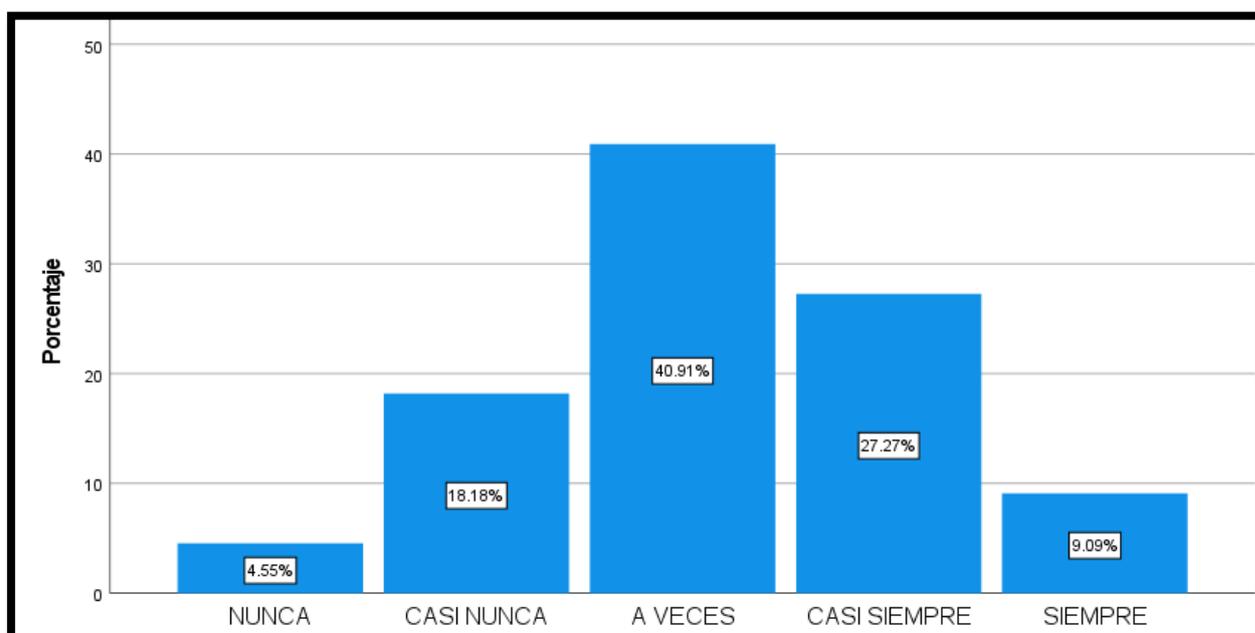


Figura 19. Usted cree que existe dificultad de trabajar en equipo.

Interpretación:

En la figura 19, el 40.91 % considera que a veces que existe dificultad de trabajar en equipo, el 27.27% considera que casi siempre, el 18.18% considera que casi nunca, el 9.09% dice que siempre y el 4.55% considera que nunca.

Tabla 21. Apoya a sus compañeros nuevos en las actividades delegadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4.5	4.5	4.5
	A VECES	6	27.3	27.3	31.8
	CASI SIEMPRE	13	59.1	59.1	90.9
	SIEMPRE	2	9.1	9.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

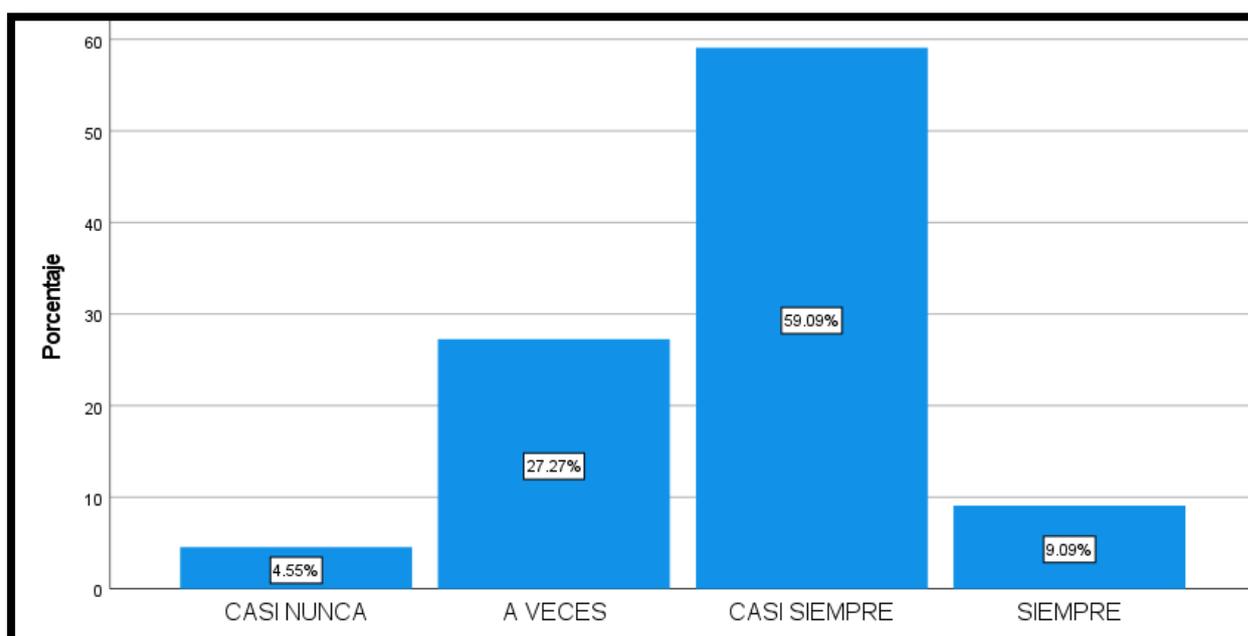


Figura 20. Apoya a sus compañeros nuevos en las actividades delegadas.

Interpretación:

En la figura 20, el 50.09 % considera que casi siempre apoya a sus compañeros nuevos en las actividades delegadas, el 27.27% considera que a veces, el 9.09% considera que siempre y el 4.55% considera que casi nunca.

Tabla 22. Comparte abiertamente información con las personas del equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	9.1	9.1	9.1
	A VECES	5	22.7	22.7	31.8
	CASI SIEMPRE	8	36.4	36.4	68.2
	SIEMPRE	7	31.8	31.8	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

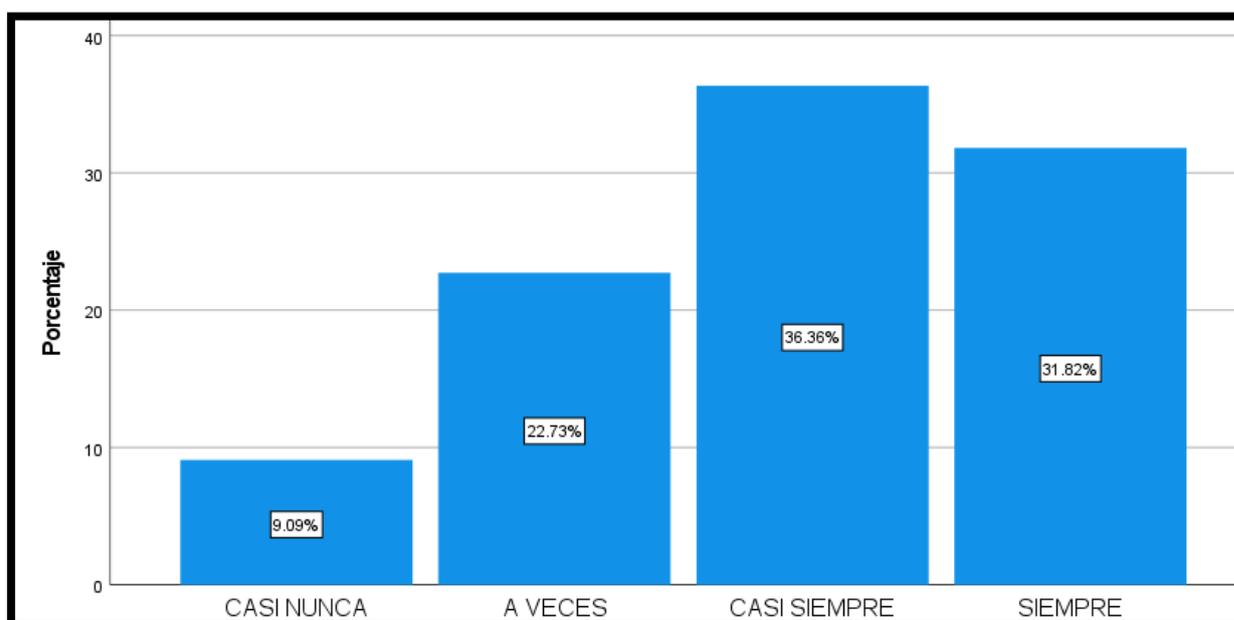


Figura 21. Comparte abiertamente información con las personas del equipo.

Interpretación:

En la figura 21, el 36.36 % considera que casi siempre Comparte abiertamente información con las personas del equipo, el 31.82% considera que siempre, el 22.73% considera que a veces y el 9.09% considera que casi nunca.

Tabla 23. Promueves la participación de tus demás compañeros en las actividades designadas por el administrador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	18.2	18.2	18.2
	A VECES	6	27.3	27.3	45.5
	CASI SIEMPRE	7	31.8	31.8	77.3
	SIEMPRE	5	22.7	22.7	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

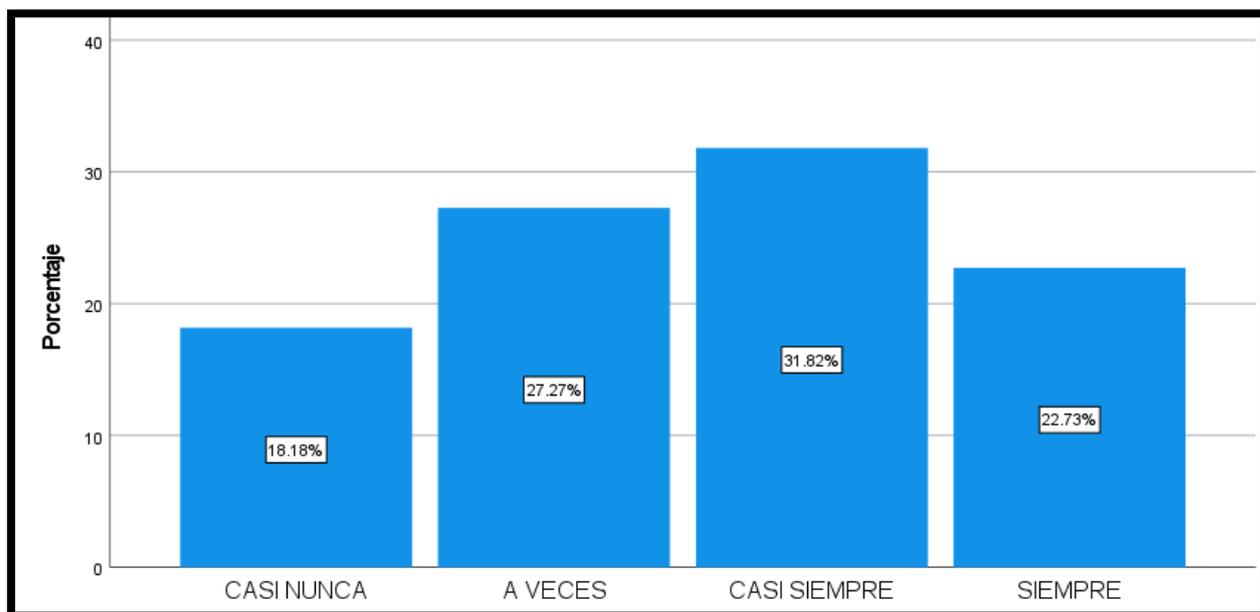


Figura 22. Promueves la participación de tus demás compañeros en las actividades designadas por el administrador.

Interpretación:

En la figura 22, el 31.82 % considera que casi siempre promueve la participación de sus demás compañeros en las actividades designadas por el administrador, el 27.27% considera que a veces, el 22.73% considera que siempre y el 18.18% considera que casi nunca.

Tabla 24. El esfuerzo personal que realiza es porque se siente identificado con la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4.5	4.5	4.5
	A VECES	9	40.9	40.9	45.5
	CASI SIEMPRE	7	31.8	31.8	77.3
	SIEMPRE	5	22.7	22.7	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

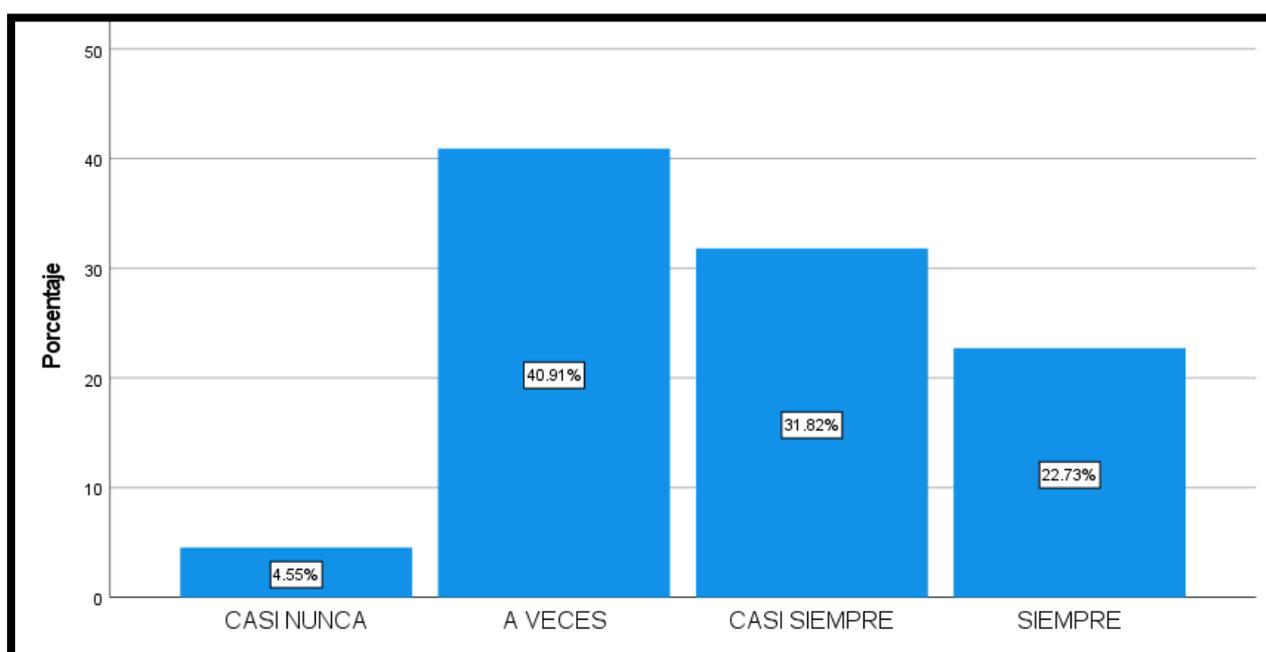


Figura 23. El esfuerzo personal que realiza es porque se siente identificado con la empresa.

Interpretación:

En la figura 23, el 40.91 % considera que a veces el esfuerzo personal que realiza es porque se siente identificado con la empresa, el 31.82% considera que casi siempre, el 22.73% considera que siempre y el 4.55% considera que casi nunca.

Tabla 25. Considera usted que el esfuerzo personal realizado tiene resultados positivos para la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	9.1	9.1	9.1
	CASI SIEMPRE	12	54.5	54.5	63.6
	SIEMPRE	8	36.4	36.4	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

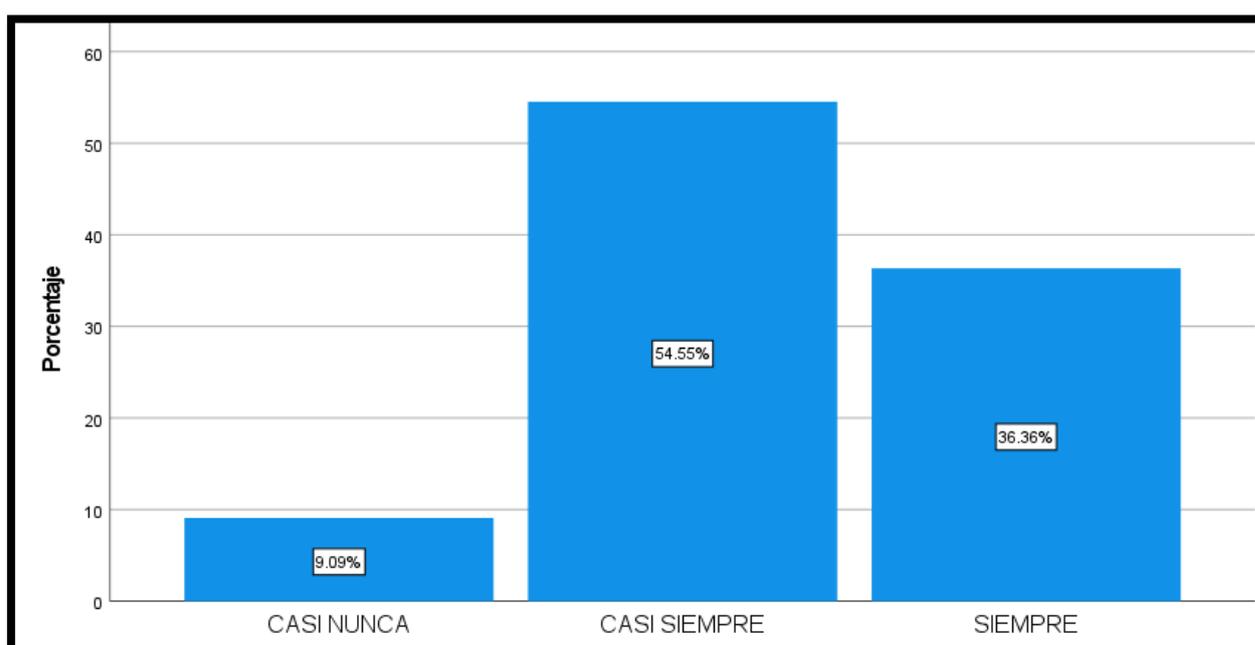


Figura 24. Considera usted que el esfuerzo personal realizado tiene resultados positivos para la empresa.

Interpretación:

En la figura 24, el 54.55 % considera que casi siempre que el esfuerzo personal realizado tiene resultados positivos para la empresa, el 36.36% considera que siempre y el 9.09% que casi nunca.

Tabla 26. Cree usted que el cumplimiento de metas se debe al esfuerzo personal de cada uno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4.5	4.5	4.5
	A VECES	2	9.1	9.1	13.6
	CASI SIEMPRE	11	50.0	50.0	63.6
	SIEMPRE	8	36.4	36.4	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

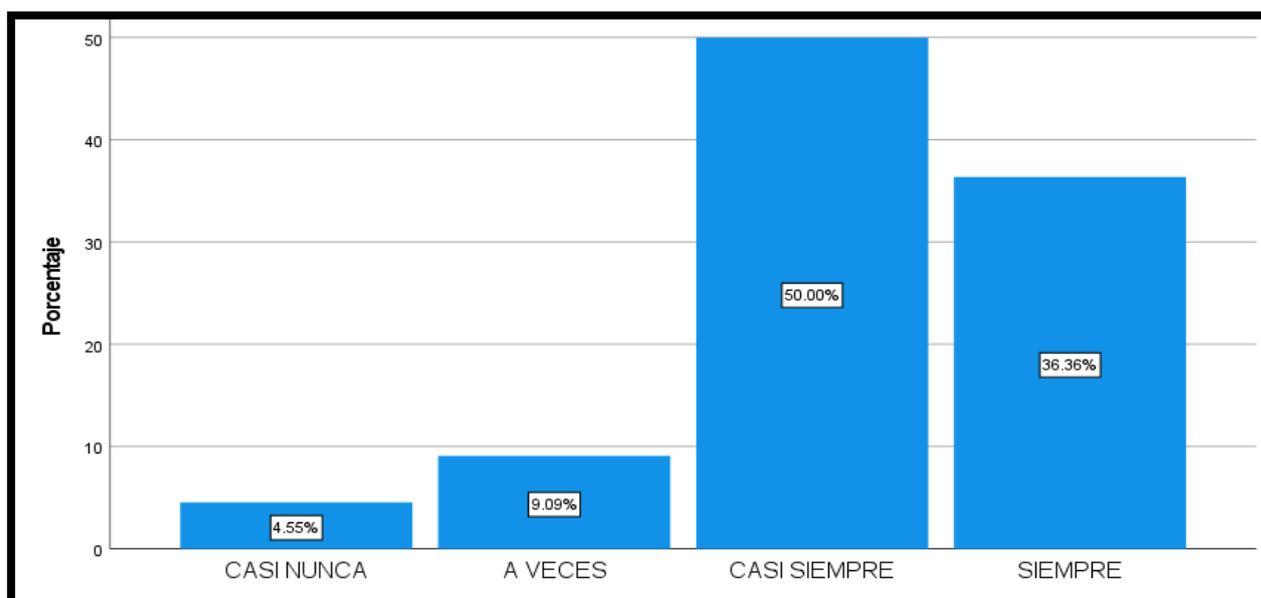


Figura 25. Cree usted que el cumplimiento de metas se debe al esfuerzo personal de cada uno.

Interpretación:

En la figura 25, el 50.00 % considera que casi siempre el cumplimiento de metas se debe al esfuerzo personal de cada uno, el 36.36% considera que siempre, el 9.09% que a veces y 4.55% casi nunca.

Tabla 27. Mantiene una actitud positiva en su vida laboral y personal dispuesta a cambios e innovaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	27.3	27.3	27.3
	CASI SIEMPRE	11	50.0	50.0	77.3
	SIEMPRE	5	22.7	22.7	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

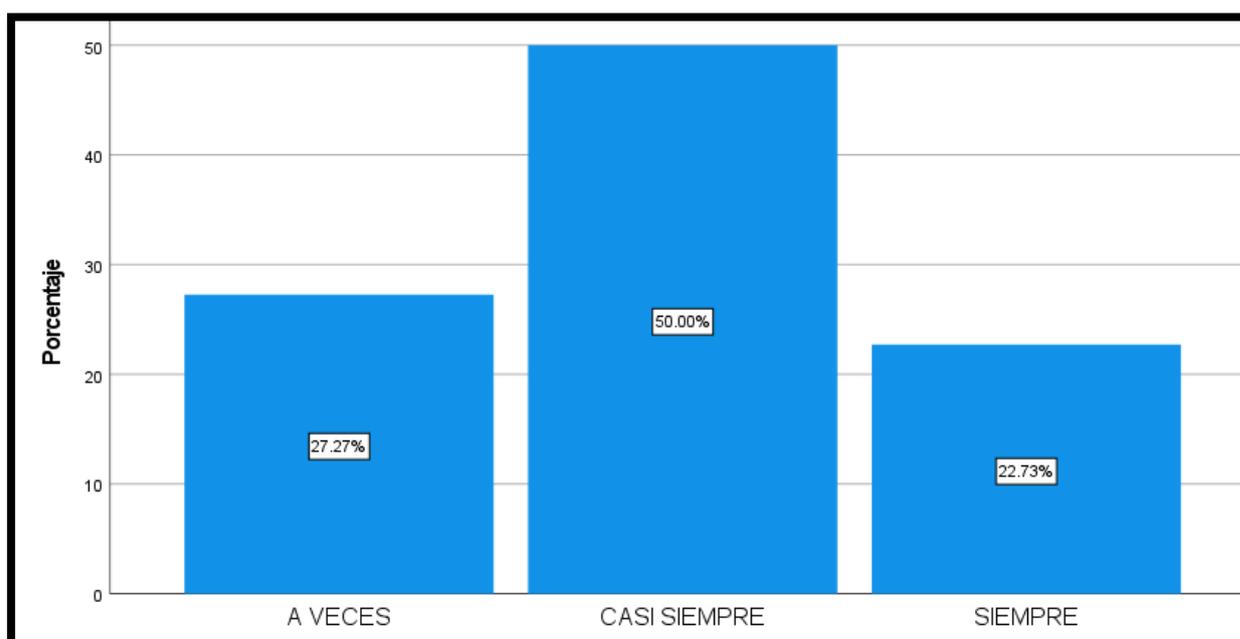


Figura 26. Mantiene una actitud positiva en su vida laboral y personal dispuesta a cambios e innovaciones.

Interpretación:

En la figura 26, el 50.00 % considera que casi siempre mantiene una actitud positiva en su vida laboral y personal dispuesta a cambios e innovaciones, el 27.27% considera que a veces y el 22.73% que siempre.

Tabla 28. Se esfuerza por mantener su motivación en alto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4.5	4.5	4.5
	A VECES	4	18.2	18.2	22.7
	CASI SIEMPRE	12	54.5	54.5	77.3
	SIEMPRE	5	22.7	22.7	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

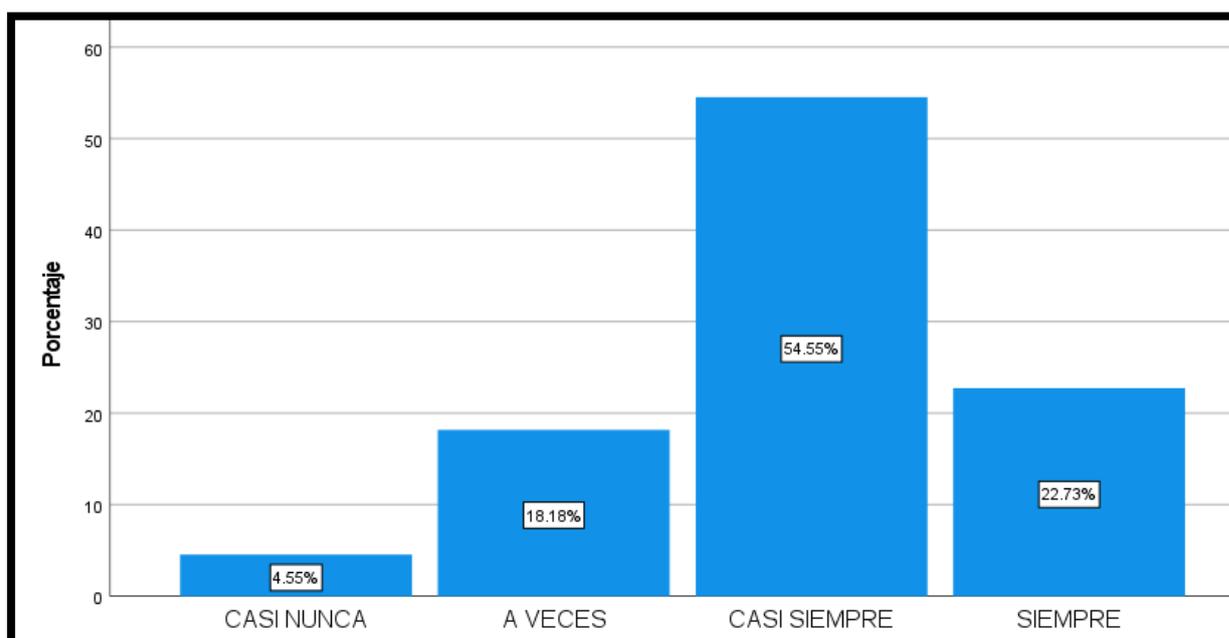


Figura 27. Se esfuerza por mantener su motivación en alto.

Interpretación:

En la figura 27, 54.55 % considera que casi siempre se esfuerza por mantener su motivación en alto, el 22.73% considera que siempre, el 18.18% indica que a veces y el 4.55% casi nunca.

Tabla 29. Usted se encuentra en constante capacitación para mejora del desarrollo de sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	9.1	9.1	9.1
	A VECES	5	22.7	22.7	31.8
	CASI SIEMPRE	10	45.5	45.5	77.3
	SIEMPRE	5	22.7	22.7	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

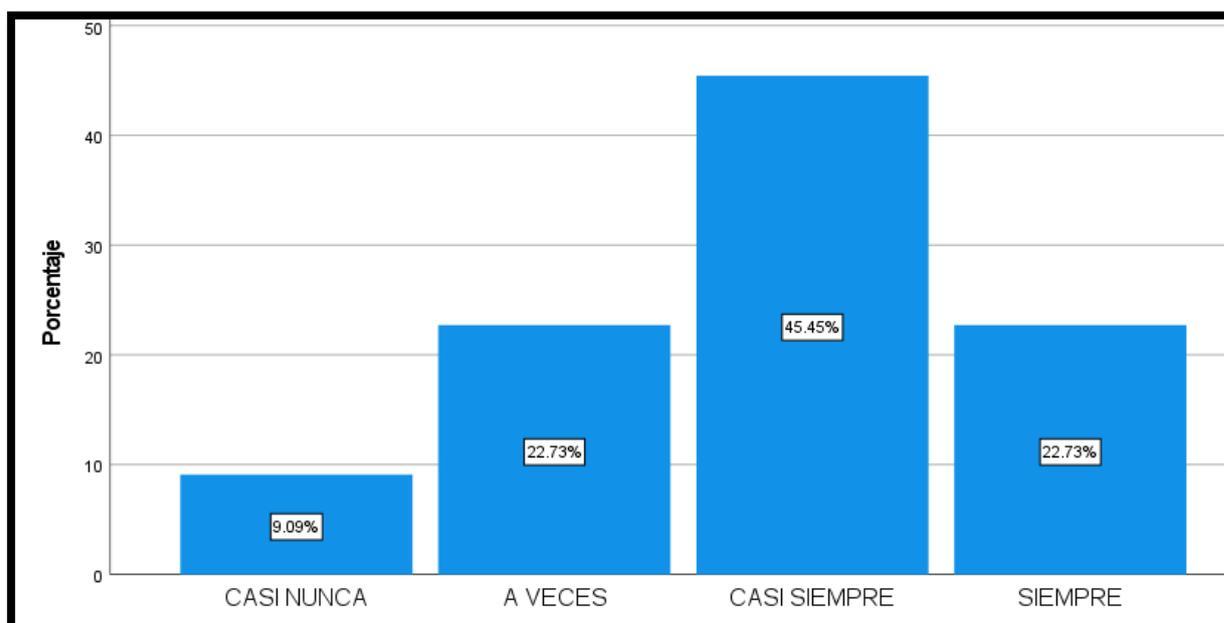


Figura 28. Usted se encuentra en constante capacitación para mejora del desarrollo de sus funciones.

Interpretación:

En la figura 28, 45.45% considera que casi siempre se encuentra en constante capacitación para mejora del desarrollo de sus funciones, el 22.73% considera que siempre, el 22.73% indica que a veces y el 9.09% casi nunca.

Tabla 30. El esfuerzo personal que usted realiza es reconocido por su administrador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	18.2	18.2	18.2
	CASI SIEMPRE	12	54.5	54.5	72.7
	SIEMPRE	6	27.3	27.3	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Fuente: encuesta spss26, octubre 2021

Elaboración: propia

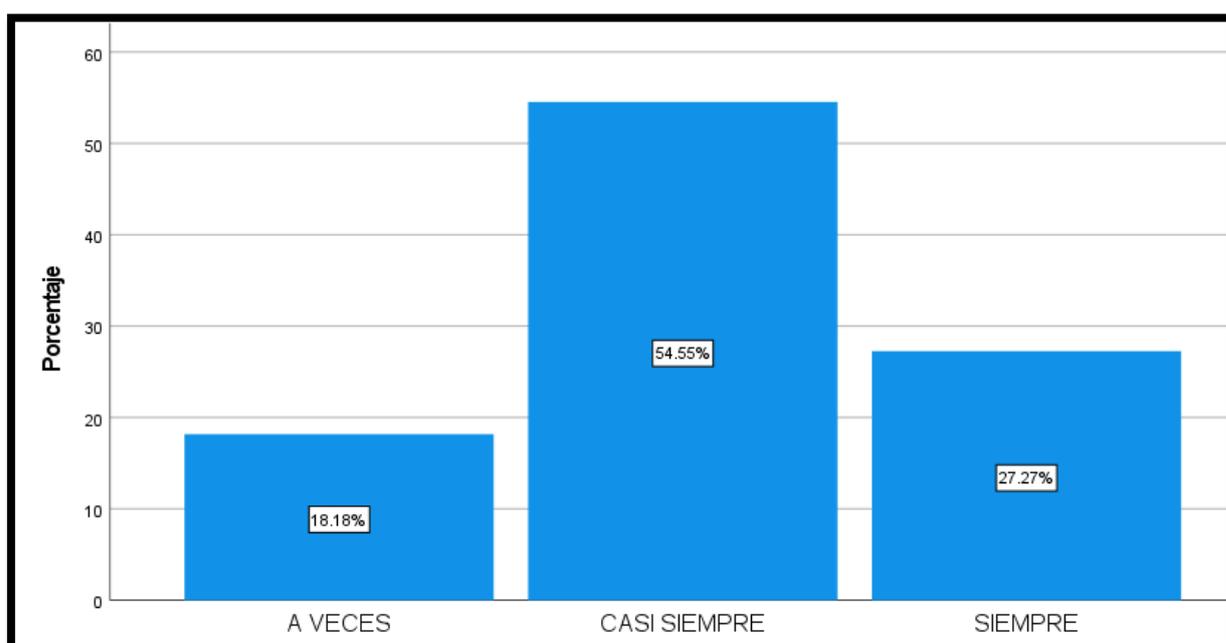


Figura 29. El esfuerzo personal que usted realiza es reconocido por su administrador

Interpretación:

En la figura 29, 54.55% considera que casi siempre el esfuerzo personal que usted realiza es reconocido por su administrador, el 27.27% considera que siempre y el 18.18% indica que a veces.

V.- DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como **Objetivo General** describir de qué manera el liderazgo aplicado permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del restobar Loop Hnos SAC, distrito de Carabayllo 2021; de acuerdo a la aplicación de mi instrumento en los colaboradores del restobar Loop Hnos SAC, siendo el estilo de liderazgo liberal el más destacado como se puede apreciar en la figura 15 donde indica que el 45.45 % considera que casi siempre es influenciado por su administrador para el logro de sus objetivos, se puede decir que el liderazgo aplicado permite la mejora del desempeño laboral en los colaboradores del restobar Loop Hnos SAC, de esta manera siendo relevante el esfuerzo personal que cumple cada colaborador, como se puede apreciar en la figura 28 donde indica que el 45.45% considera que casi siempre se encuentra en constante capacitación para mejora del desarrollo de sus funciones lo cual es claramente el resultado de la motivación que recibe de su administrador. Los resultados coinciden con el marco teórico, donde se menciona que el liderazgo más allá de ser una capacidad para influenciar a los individuos es la guía que conlleva a los colaboradores a mejorar sus habilidades y aptitudes , Maxwell, 2005 (Citado por Isidro, F., Alejandro, M., Alejandro, C., Ramos, J., 2017). También se encuentra en el marco teórico que coincide con Opere indica que el estilo de liderazgo democrático es el más idóneo para la mejora del ambiente laboral y lograr la satisfacción de todo el equipo, (2016, p.13), lo cual tiene como resultado un óptimo desempeño laboral. Los resultados coinciden con el marco teórico ya que en ello se afirma que el liderazgo permite la mejora del desempeño laboral, eso se logra solo con la influencia del líder y el estilo de liderazgo que se aplica. Por otro lado de acuerdo a los antecedentes de la investigación de Ludeña C. y Campos M. (2019) , *El Liderazgo Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral En La Empresa Librerías Crisol S.A.C. En El Periodo 2017* ; coincide con los resultados de mi presente investigación, de acuerdo a su tabla 8 y gráfico 12 tiene como resultado el 41.7% que tiene un liderazgo alto su grado de desempeño laboral para un 36.1% es eficiente, afirma que el buen desempeño laboral depende de la aplicación de un liderazgo para el desarrollo óptimo del mismo ; por lo tanto de acuerdo a mi investigación se puede concluir que el liderazgo permite desarrollar un óptimo desempeño laboral por parte de los colaboradores del Restobar Hnos Loop SAC.

Como **primer Obejtivo especifico** es diagnosticar los tipos de liderazgo que se ejerce en el restobar Loop Hnos SAC, de acuerdo a los resultados obtenidos la administración aplica los tres tipos de liderazgos planteados ;serían, el autoritario donde se puede percibir que destaca en la figura 2 donde el 40.91% indica que el administrador nunca le ofrece el debido grado de atención a sus opiniones, siendo esta una principal característica de este tipo de líder , por otro lado tenemos el estilo democrático donde se verifica en la figura 9 que el 54.55% en la considera que casi siempre su administrador se identifica con el rol que desempeña y disfruta lo que hace siendo esta una cualidad que destaca en el tipo de líder democrático y por último el liderazgo liberal esto se puede apreciar en la tabla 13 donde el 40.9% considera que casi siempre el administrador le da el adecuado apoyo en sus funciones. Según el marco teórico coincide con los resultados mencionados del liderazgo autocrático o autoritario, según French y Raven, 1959/2001. (Citado por Magallanes J. y López D.2017) se entiende como aquel donde las reglas, las actividades y decisiones son solo ejecutadas por el líder. Las cualidades más relevantes de este líder son: observancia, lealtad y obediencia, que se aplica en el desarrollo del poder. En cuanto al liderazgo democrático coincide con el marco teórico según Chiavenato (2001) (Citado por Mosqueira C, 2017), las características de esta forma de liderazgo es que el líder es indagador, activo y directivo, además de ellos menciona que la función del líder tiene un nivel de responsabilidad, compromiso en identificación con las actividades que su puesto desempeña para la obtención de los resultados esperados y las necesidades del equipo que dirige. La característica del liderazgo liberal coincide con el marco teórico según Koontz Weihrich (2012) (Citado por Magallanes J. y López D.2017) indica que, en este tipo de liderazgo, el uso de poder es mínimo. Ofrece independencia del desarrollo de sus funciones a los empleados. Son dependientes de sus empleados para llegar a la meta de la organización. Dentro de sus actividades se encuentra el apoyo a sus seguidores. Estos resultados no coinciden con los antecedentes de Vásquez W. (2017) titulada *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017* esto se puede verificar en trabajo de investigación mencionado ya que el estilo de liderazgo más predominante de acuerdo con la percepción de los trabajadores encuestados son el estilo coercitivo con 58% (Figura 2) y el estilo participativo con 47% (Figura 5).

Como **segundo objetivo específico** , es analizar qué tipo de liderazgo predomina en el restobar Loop Hnos SAC , de acuerdo a los resultados arrojados, el estilo de liderazgo predominante es el estilo liberal, se puede percibir en la tabla 14 el 45.5 % de los colaboradores considera que el grado de información que le brinda su administrador para realizar su labor es suficiente, lo cual se interpreta de manera que el administrador deja al libre albedrío el desarrollo de funciones de los subordinados. Los resultados coinciden con el marco teórico que según Lewin et al., 1939. (Citado por Magallanes J. y López D.2017) el líder liberal no interviene en los subordinados , los colaboradores trabajan de manera independiente, ellos toman decisión y accionan debido a que la información brindada por el líder es limitada. El líder solo ofrece las herramientas de trabajo cuando la ameriten.

Los resultados no coinciden con los antecedentes de la investigación de Soria M. y Ramos S. (2018) en su proyecto titulado *Relación de diferentes tipos de Liderazgo y los grados de Satisfacción laboral en los colaboradores que brinda servicios en una compañía en Ambato* se percibe en el Gráfico 4 Relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, indica que en todas las sucursales de tiendas en Multiplaza, Mall de los Andes, Ambato sur y centro se desarrolla un estilo de liderazgo equilibrado .

Como **tercer objetivo específico**, interpretar el trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores del restobar Loop Hnos SAC, de acuerdo a la investigación realizada se puede interpretar al trabajo en equipo como aceptable ya que ellos indican que el cumplimiento de los objetivos depende del trabajo en equipo, lo antes mencionado se puede apreciar en la figura 18, el 36.36 % considera que casi siempre el trabajo en equipo permite el cumplimiento de los objetivos. Los resultados coinciden con el marco teórico donde según Mendoza, 2009, p.75. (Citado por Vásquez W. ,2017) indica que los colaboradores necesitan de sus demás compañeros para el cumplimiento del mismo objetivo, mostrando siempre la tolerancia , respeto y la voluntad para el trabajo en equipo. Los resultados coinciden con el antecedente de la investigación Magallanes J. y López D.(2017) en su tesis *Estilos De Liderazgo Y Los Grados De Satisfacción Laboral Del Personal Obrero De La Empresa Manuelita Fyh, Ubicada En El Distrito De Los Aquijes-Ica, 2016* donde tienen como resultado que de acuerdo a la Tabla 32 indica que el 50% indica que

siempre toma interés por el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas en común.

Como **cuarto objetivo específico**, tenemos describir de qué manera el esfuerzo personal mejora el desempeño laboral de los empleados del restobar Loop Hnos SAC; según la investigación aplicada se encuentra al esfuerzo personal en grado aceptable , de acuerdo a la tabla 29 el 54.55% de colaboradores indica que casi siempre el administrador reconoce su esfuerzo personal lo que los motiva a cumplir un óptimo desempeño laboral. Coincidiendo con el marco teórico Mendoza, 2009, p.52. (Citado por Vásquez W. ,2017) nos menciona que el esfuerzo personal es aquella aspiración de cada empleado , en este mostrara sus mayores capacidades y habilidades, para que pueda cumplir con un nivel satisfactorio su desempeño laboral. Los resultados también coinciden con el antecedente de la investigación de Magallanes J. y López D.(2017) en su tesis *Estilos De Liderazgo Y Los Grados De Satisfacción Laboral Del Personal Obrero De La Empresa Manuelita Fyh, Ubicada En El Distrito De Los Aquijes-Ica, 2016* donde tiene como resultado en la tabla 33 determina que el 41% indica que siempre toma interés en el nivel de productividad o esfuerzo de cada personal de manera positiva influenciados por sus administradores.

VI.- CONCLUSIONES

Se describe que el tipo de liderazgo aplicado en el Restobar Hnos Loop SAC permite mejorar el desempeño laboral, debido a que los colaboradores se sienten entusiasmados al trabajar en equipo, mantienen actitud positiva y consideran que se logra las metas es por el esfuerzo de todos como equipo bajo la influencia del líder.

De acuerdo con el diagnóstico, se ejerce los tres tipos de liderazgo planteados: tales como el autoritario, democrático y liberal en el Restobar Hnos Loop SAC. Así mismo dentro de las características del liderazgo autoritario destaca que el líder nunca ofrece el grado de atención a sus opiniones , por otro lado tenemos el estilo democrático donde el administrador se identifica con el rol que desempeña y disfruta lo que hace , por último en cuanto al liderazgo liberal destaca el administrador le da el adecuado apoyo en sus funciones.

Según el análisis, el liderazgo liberal es el que predomina en el Restobar Hnos Loop SAC debido a que el grado de información que le brinda su administrador para realizar su labor es suficiente; interpretándose así que el líder da la libertad y responsabilidad a sus colaboradores en el desempeño de sus funciones.

Se interpretó el trabajo en equipo como aceptable en los colaboradores del Restobar Hnos Loop SAC, debido a que ellos consideran que casi siempre el cumplimiento de los objetivos depende del trabajo en equipo, siendo esta capacidad importante para el cumplimiento de las metas.

Se determinó que el esfuerzo personal se encuentra en un grado aceptable en los colaboradores del Restobar Hnos Loop SAC, ya que el administrador reconoce su esfuerzo personal, siendo esta la principal motivación para cumplir un óptimo desempeño laboral.

VII.- RECOMENDACIONES

Se recomienda a la organización seguir aplicando el liderazgo o implementar otro tipo de liderazgo que permita direccionar las funciones de cada área y seguir influenciando a los colaboradores a través de sus líderes hacia el cumplimiento de metas.

Se sugiere la organización ejercer un solo tipo de liderazgo, ya que practicando los 3 tipos de liderazgo se pierde un poco el horizonte hacia las metas que se desean llegar, aplicando un solo tipo de liderazgo las actitudes y responsabilidades de cada colaborador será direccionado de una sola forma.

Se recomienda aplicar el liderazgo democrático, ya que es aquí donde los colaboradores tienen participación sobre lo que sucede en la organización y se practica la democracia. Mayormente este tipo de liderazgo es el ideal para direccionar una empresa.

Se recomienda seguir motivando el trabajo en equipo entre los colaboradores con reuniones de confraternidad que permita conocer actitudes y habilidades entre si de los colaboradores lo que promueve un mejor desempeño al momento de trabajar en equipo.

Se recomienda que el líder siga trabajando en cuanto al reconocimiento del desempeño laboral del empleado, haciendo diferentes actividades como concursos internos, celebración de cumpleaños, celebración de logros académicos y personales, celebración de cumplimiento de ventas, compartir entres sus compañeros y demás actividades que permitan la motivación del empleado.

REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). Cuida tu dinero. Blogs
- Balaguer, M. (2006). Liderazgo y Calidad en el Servicio en las instituciones educativas del Rímac. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Castro, A., & Lupano, M. (2007). Teorías implícitas del liderazgo y calidad de la relación entre el líder y seguidor. *Boletín de Psicología*, 7-28.
- Campos, R. (2012). Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de ventanilla – región callao. Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf
- Chiavenato, I. (2001). El talento humano en la organización. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones/ Idalberto Chiavenato. Mx : México, D.F., México: McGraw – Hill
- Lickert, J. (1998). La medición del clima laboral. Madrid: Narcea
- Chiang, M., & San Martin, N. (2017). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Artículo
- Colmenares, D., López, A. & Soto, Y. (2015). Tendencias de liderazgo en la gestión de equipos de trabajo con presencia de diversidad generacional. https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2178/TG_EGTHP_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza , Lucia y Laca, Ana con la investigación titulada “Clima Organizacional Y Su Relación En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Un Restaurante Trujillano En El Año 2019” [Tesis para obtener el grado de

Licenciadas en Administración y Servicios Turísticos]Universidad Privada del Norte

Hemphill, J., & Coons, A. 1957. *Development of the leader behavior description questionnaire*. OH: Bureau of Business Research of Ohio State University.

Lewin, K. (1951). *Field Theory of Social Science: Selected Theoretical Papers*. Recuperado de: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/000271625127600135>

Shalina Amida Urizar Awe 2016 con su investigación nombrada "*Estilos de Liderazgo en el Desempeño laboral de los colaboradores de Restaurante don Carlos, Cobán alta Verapaz.*" [Proyecto de investigación , Licenciatura de Psicóloga Organizacional] Universidad Rafael Landívar – Guatemala

Magallanes J. y Lopez D. 2017 *Estilos De Liderazgo Y Los Niveles De Satisfacción Laboral Del Personal Obrero De La Empresa Manuelita Fyh, Ubicada En El Distrito De Los Aquijes-Ica, 2016* [Para optar el Título de Licenciado en Administración] UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA.

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1715/TESIS_DENIS%20MANUEL_Y_%20JUAN%20CARLOS.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Maxwell, J. (2005). *Liderazgo eficaz-Cómo influir en los demás* . Colombia : Vida

Maxwell, J. (2012). *Los 5 Niveles del Liderazgo*. Hachette Book Group.

Medina L. y Bedoya O. 2016 *El Liderazgo y su Influencia en el Desempeño Laboral de los empleados del Supermercado "Autoservicio el super Maxi" en el Municipio de Caloto , Norte del Cauca ,* [Trabajo de grado, título Administrador de Empresas] Universidad del Valle.

Mendoza, L. (2009) "Elaboración de la Evaluación del Desempeño con indicadores específicos en cada puesto de trabajo".

- OIT Perú › Impacto de la COVID-19 en el ámbito laboral y sus ingresos 2020 p.13. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- Opere, M. (2016). Tipos de liderazgo empresarial. Blog sobre Retención y Desarrollo. <https://blog.grupo-pya.com/tipos-de-liderazgo-empresarial-que-tipo-delider-eres/>
- Sánchez, J. & Barranza, L. (2015). Percepciones sobre el liderazgo. Revista Ra Ximhai, 11 (4), 161-170. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
- Soria M. y Ramos S. 2018 Relación entre los estilos de Liderazgo y los niveles de Satisfacción laboral en los empleados de una empresa de servicios en Ambato [Proyecto de investigación , Licenciatura de Psicóloga Organizacional] Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Soto, B. (2014). El liderazgo democrático. Gestion.org. Recuperado de: <https://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/45862/el-liderazgodemocratico/>
- Revista de Comunicación y Salud, 2020, Vol. 10, nº 2, pp. 301-321. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/RECS>.
- Rodriguez, P. (2010). Metodología Cuantitativa
- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVI(Numero especial 2), 42-53. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/34112/35954>
- Valdez, C. 2015. Concepto, características y estilos de Liderazgo <https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilos-liderazgo/>
- Vásquez W. 2017 Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017 [TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en Administración de Negocios – MBA] Universidad Cesar Vallejo

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Warren, J. (2006). Liderazgo. México: Fondo de Cultura Económica.

ANEXO 1 : Matriz de Operacionalización de Variable

Formulación de Problema	Objetivos	VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco Metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el liderazgo aplicado permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del restobar LOOP HNOS SAC?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Describir de qué manera el Liderazgo aplicado permite mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del restobar Loop Hnos SAC, distrito de Carabayllo 2021</p>	LIDERAZGO	<p>La capacidad de contribuir un equipo humano o de manera individual hacia el cumplimiento de un propósito en común, identificando rasgos como: desarrollo, empuje y responsabilidad para el logro de los mismos propósitos. Es claro que el liderazgo es una capacidad del ser humano para la dirección a un propósito común o personal. Chiavenato, 2007 (citado por F. Torres, 2019).</p>	<p>Es la cualidad y/o poder de influenciar en un determinado grupo de gente, que conlleva a la obtención de una meta de manera individual o en conjunto.</p>	<p>LIDERAZGO AUTORITARIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de preocupación por incumplimiento de metas. - Grado de atención a opiniones. - Grado de solución a conflictos - Nivel de análisis con Imparcialidad - Capacidad de delegación de tareas. 	<p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>(4)</p> <p>(5)</p>	<p>Enfoque de estudio</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Descriptivo comparativo</p> <p>Nivel</p> <p>Descriptivo</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo podemos describir los tipos de liderazgo que se ejerce en el restobar HERMANOS LOOP SAC ? ¿Cómo se puede diagnosticar el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los empleados del restobar Loop Hnos SAC? ¿De qué manera el esfuerzo personal mejora el desempeño laboral de los empleados del restobar HERMANOS LOOP SAC?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Describir los tipos de liderazgo que se ejerce en el restobar Loop Hnos SAC. Determinar que tipo de liderazgo predomina en el resobar HERMANOS LOOP SAC. Diagnosticar qué tipo de liderazgo predomina en el restobar Loop Hnos SAC. Determinar de que manera el esfuerzo personal mejora el desempeño laboral de los empleados del restobar HERMANOS LOOP SAC.</p>		<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Es "la cualidad que puede observarse con el desempeño real de los colaboradores, mediante una guía cognitiva, de operación y relación desarrolladas" Solanas (2010), p. 67 (Citado por Vásquez W. ,2017)</p>	<p>Es la capacidad de un individuo en el desarrollo de sus actividades dentro de su espacio laboral.</p>	<p>LIDERAZGO DEMOCRATICO</p> <p>LIDERAZGO LIBERAL</p> <p>TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>ESFUERZO PERSONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones. - Nivel de comunicación. - Grado de atender opiniones. - Nivel de disfrutar lo que hace. - Nivel de confianza a sus trabajadores <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de libertad a realizar funciones. - Nivel de orientación al trabajo. - Grado información - Nivel de apoyo a sus seguidores - Nivel de influencia al logro de objetivos <ul style="list-style-type: none"> - Tolerancia entre los compañeros - Entusiasmo - Cumplimiento de objetivos - Dificultad - Apoyo a los compañeros - Manejo de información - Participación <ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la empresa - Resultados positivos - Cumplimiento de metas - Actitud positiva - Motivación - Capacitación - Reconocimiento 	

INTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela Profesional De Administración En Turismo y Hotelería

CUESTIONARIO:

Estimado señor (a):

Le agradezco anticipadamente por su colaboración para el trabajo de investigación titulado “ **ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL RESTOBAR LOOP HNOS SAC**” No escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “x” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Datos generales

Género: Femenino () Masculino ()

Para evaluar la variable, marcar con una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala valorativa.

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

Variable 1: LIDERAZGO

N.	Ítems	Escala de evaluación				
		1	2	3	4	5
	AUTORITARIO					
1	El administrador se preocupa por el incumplimiento de metas					
2	Cree usted que el administrador le ofrece el debido grado de atención a sus opiniones					
3	Su administrador realiza un análisis con imparcialidad al evaluar su forma de trabajo					
4	Usted considera que el tipo de solución a conflictos empleado por su administrador es el correcto para resolver problemas					

5	Considera usted que la capacidad de delegar tareas por su administrador es de forma parcial					
DEMOCRATICO						
6	Cree usted que el administrador considera sus opiniones en la toma de decisiones					
7	Considera usted que el nivel de comunicación del administrador es eficaz					
8	Considera usted que su administrador toma en cuenta sus opiniones y sugerencias de manera frecuente					
9	Usted considera que su administrador se identifica con el rol que desempeña y disfruta de lo que hace					
10	Cree usted que el nivel de confianza brindado por su administrador es idóneo					
LIBERAL						
11	Cree usted que su administrador le otorga libertad de realizar sus funciones					
12	Usted se siente a gusto con el nivel de orientación que recibe de su administrador en el desarrollo de su trabajo					
13	Usted cree que el administrador le da el adecuado apoyo en sus funciones					
14	Considera que el grado de información que le brinda su administrador para realizar su labor es suficiente					
15	Se considera usted influenciado por su administrador al logro de sus objetivos					

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

N.	Ítems	Escala de evaluación				
		1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO						
16	Considera usted que existe la tolerancia entre los compañeros de trabajo					
17	Se siente usted entusiasmado al trabajar en equipo					
18	Considera usted que el trabajo en equipo permite el cumplimiento de los objetivos					
19	Usted cree que existe dificultad de trabajar en equipo					
20	Apoya a sus compañeros nuevos en las actividades delegadas					
21	Comparte abiertamente información con las personas del equipo.					
22	Promueves la participación de tus demás compañeros en las actividades designadas por el adminsitrador					

ESFUERZO PERSONAL						
23	El esfuerzo personal que realiza es porque se siente identificado con la empresa					
24	Considera usted que el esfuerzo personal realizado tiene resultados positivos para la empresa					
25	Cree usted que el cumplimiento de metas se debe al esfuerzo personal de cada uno					
26	Mantiene una actitud positiva en su vida laboral y personal dispuesta a cambios e innovaciones					
27	Se esfuerza por mantener su motivación en alto					
28	Usted se encuentra en constante capacitación para mejora del desarrollo de sus funciones					
29	El esfuerzo personal que usted realiza es reconocido por su administrador					

ANEXO 3

Validación de instrumento: Docente Magister : Ruiz Palacios Miguel



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERÍA

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Lima, 01 de julio del 2021.

Apellido y nombres del experto: Ruiz Palacios Miguel

DNI: 43678006

Teléfono: -

Título/grados: Magister

Cargo e institución en que labora: Docente UCV

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SÍ o NO.

	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: Transformar preguntas en afirmaciones.

FIRMA DEL EXPERTO

Anexo 4

Validación de instrumento: Docente Magister Tovar Zacarías Carlos



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

Lima, _____ 16 de junio _____ de 2021

Apellido y nombres del experto: Tovar Zacarías Carlos

DNI: 10139218

Teléfono: 997050409

Título/grados: Magister en Administración

Cargo e institución en que labora: Responsable UI-ATH Universidad César Vallejo

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SÍ o NO.

	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: Redacte como afirmaciones los ítems.



 FIRMA DEL EXPERTO

Anexo 5

Validación de instrumento: Docente Magister José Francisco Lázaro Velásquez



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

Lima, 17 junio de 2021

Apellidos y nombres del experto: José Francisco Lázaro Velásquez

DNI: 42444867

Teléfono: 973497136

Título/grados: Magister

Cargo e institución en que labora: Docente Universidad César Vallejo

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SÍ o NO.

	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 sustentan 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		

FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO 6

ESTADISTICA DE FIABILIDAD

Fiabilidad

→ Escala: LIDERAZGO Y DESEMPEÑO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	22	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.846	29

ANEXO7

Permiso de la empresa



ANEXO 8 : BASE DE DATOS SPSS

*Sin título2 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
9	P9	Númérico	8	0	9. Usted consid...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	10. Cree usted ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	11. Cree usted ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	12. Usted se si...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	13. Usted cree ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	14. Considera q...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	15. Se consider...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	16. Considera u...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	17. Se siente us...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	18. Considera u...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	19. Usted cree ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	20. Apoya a su...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	21. Comparte a...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0	22. Promueves ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0	23. El esfuerzo ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númérico	8	0	24. Considera u...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númérico	8	0	25. Cree usted ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númérico	8	0	26. Mantiene u...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Númérico	8	0	27. Se esfuerza...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Númérico	8	0	28. Usted se e...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Númérico	8	0	29. El esfuerzo ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	V1D1	Númérico	8	0	AUTORITARIO	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

*Sin título2 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 37 de 37 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	1	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3
2	3	2	2	3	2	1	3	1	4	3	2	2	3	2
3	2	1	4	5	2	3	5	1	5	2	5	3	5	5
4	3	1	3	2	2	1	3	1	4	3	2	2	3	2
5	3	1	3	1	2	1	2	1	4	3	2	3	4	3
6	2	2	3	1	2	1	2	1	4	2	2	2	4	3
7	1	1	2	4	2	3	3	2	3	3	1	3	4	3
8	2	1	3	3	2	1	4	2	4	3	4	3	4	3
9	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	2	3	2	3
10	3	3	2	2	3	2	3	1	4	2	2	2	3	2
11	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	1	4	5
12	4	1	3	4	3	3	4	2	5	2	3	3	3	2
13	2	1	4	2	3	1	5	1	4	2	3	2	3	2
14	3	2	5	5	4	3	5	1	5	3	3	2	4	2
15	3	2	3	2	3	1	4	2	4	2	2	2	2	2
16	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3
17	2	1	3	4	3	1	2	3	3	3	2	3	4	2
18	3	3	5	5	3	1	5	3	4	2	4	3	5	4
19	2	2	4	4	2	3	4	2	5	1	4	3	3	3
20	2	1	2	5	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2
21	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	2	3	2

Vista de datos **Vista de variables**

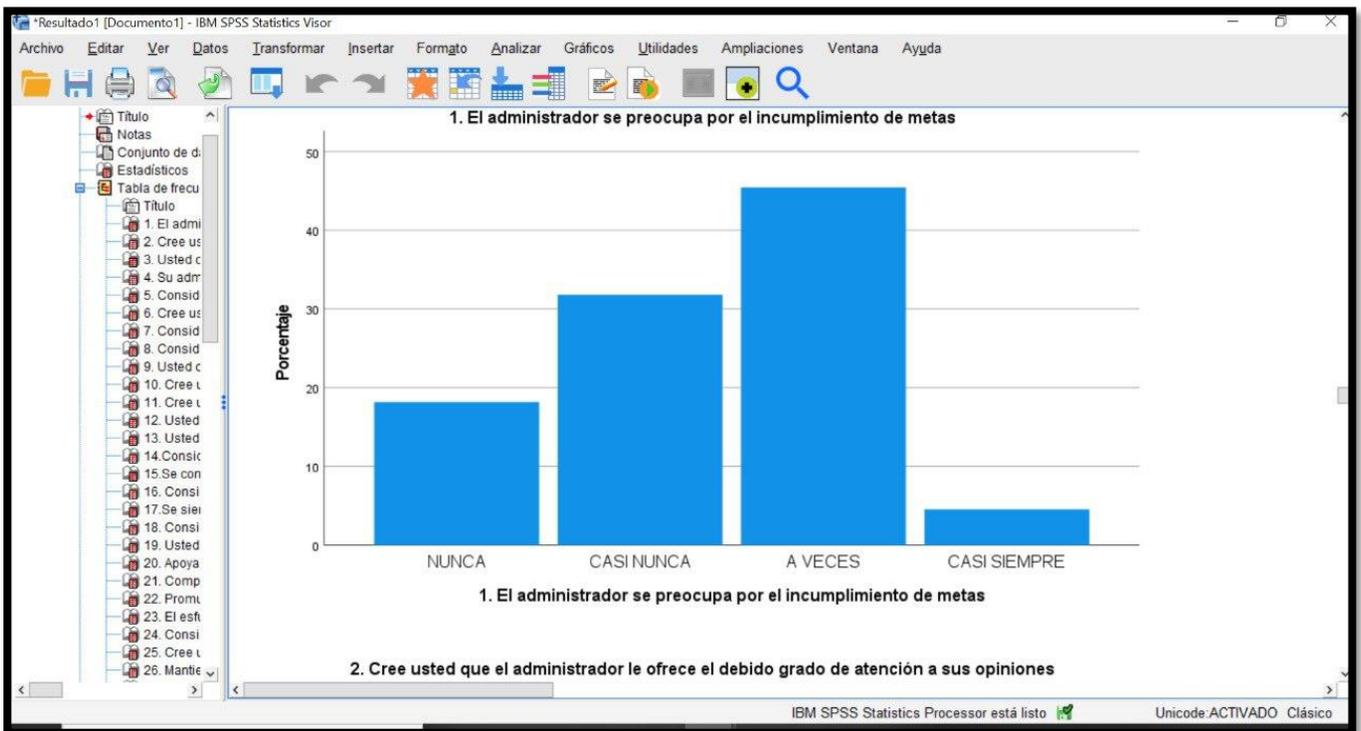
*Sin título2 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

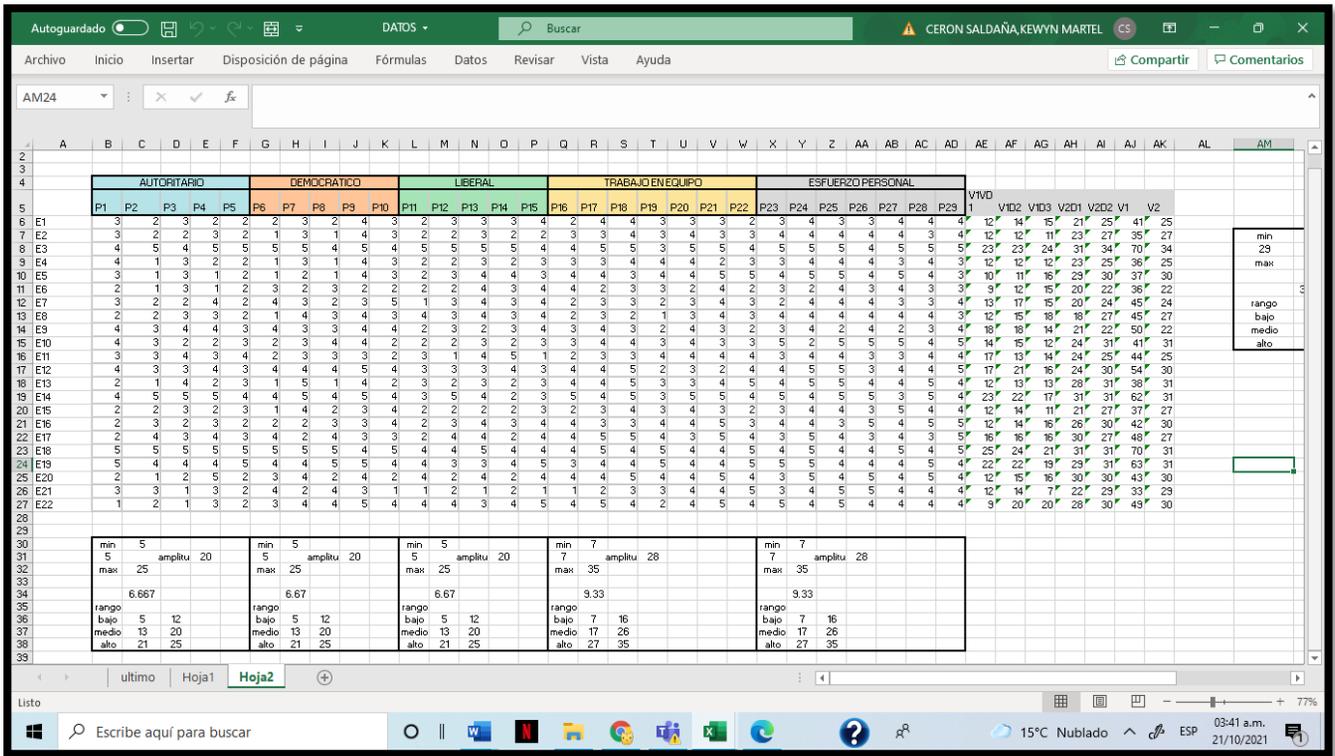
Visible: 37 de 37 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	1	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3
2	3	2	2	3	2	1	3	1	4	3	2	2	3	2
3	2	1	4	5	2	3	5	1	5	2	5	3	5	5
4	3	1	3	2	2	1	3	1	4	3	2	2	3	2
5	3	1	3	1	2	1	2	1	4	3	2	3	4	3
6	2	2	3	1	2	1	2	1	4	2	2	2	4	3
7	1	1	2	4	2	3	3	2	3	3	1	3	4	3
8	2	1	3	3	2	1	4	2	4	3	4	3	4	3
9	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	2	3	2	3
10	3	3	2	2	3	2	3	1	4	2	2	2	3	2
11	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	1	4	5
12	4	1	3	4	3	3	4	2	5	2	3	3	3	2
13	2	1	4	2	3	1	5	1	4	2	3	2	3	2
14	3	2	5	5	4	3	5	1	5	3	3	2	4	2
15	3	2	3	2	3	1	4	2	4	2	2	2	2	2
16	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3
17	2	1	3	4	3	1	2	3	3	3	2	3	4	2
18	3	3	5	5	3	1	5	3	4	2	4	3	5	4
19	2	2	4	4	2	3	4	2	5	1	4	3	3	3
20	2	1	2	5	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2
21	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	2	3	2

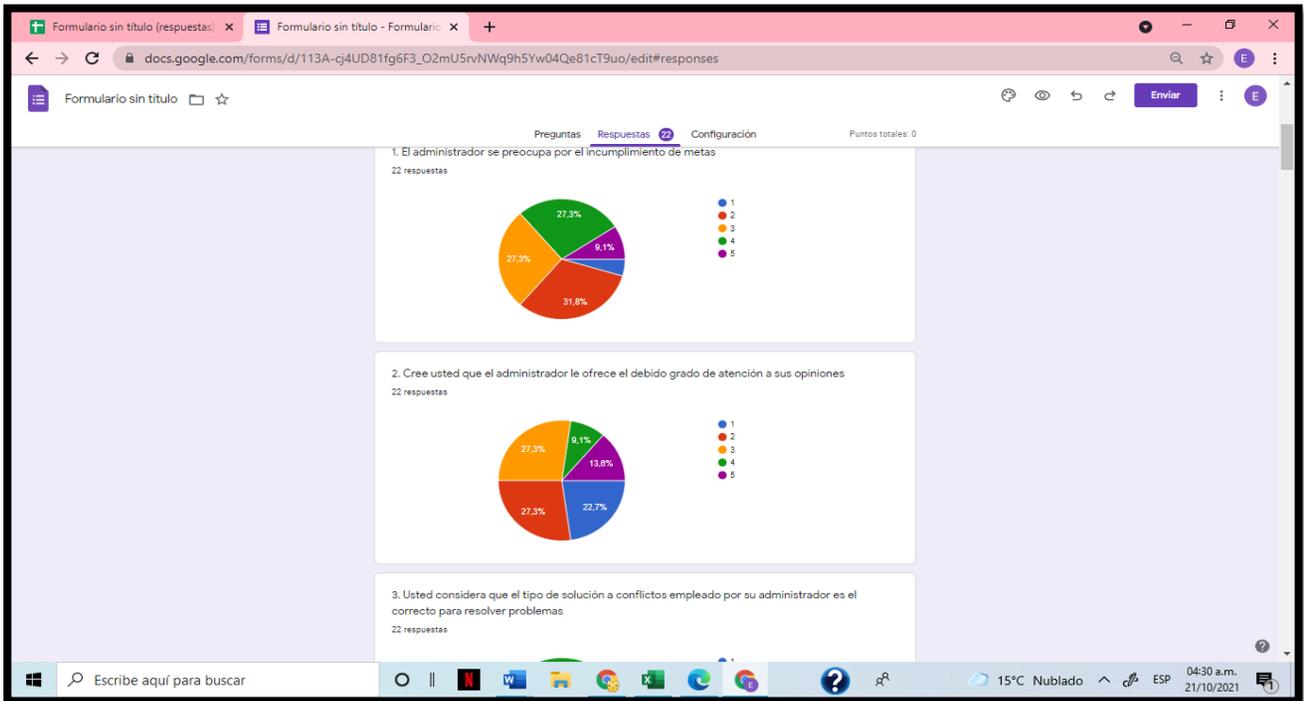
Vista de datos Vista de variables



ANEXO 9 : TABLA DE EXCEL



ANEXO 10: ENCUESTA VIRTUAL DEL FORMATO GOOGLE



ANEXO 1 : EVIDENCIAS

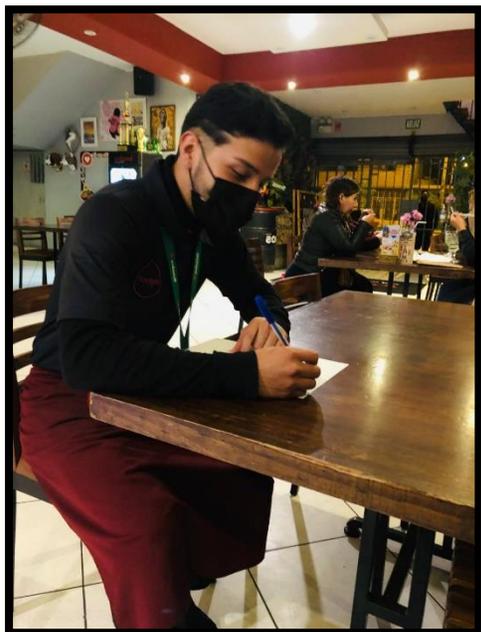


FIGURA 30: 1 Colaborador de Loopbar resolviendo encuesta



FIGURA 31: 3 Colaborador de Loopbar resolviendo encuesta

FIGURA 30: 2 Colaborador de Loopbar resolviendo encuesta



FIGURA 31: 4 Colaborador de Loopbar resolviendo encuesta

