

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



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

---

**“El liderazgo en relación al desempeño laboral de los colaboradores de la  
empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023”**

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autoras:**

Carnaque Obando, Marcia Lucia

Sandoval Ruiz, Keren Loreley

**Presidente** : Alburquerque Trelles, María

**Secretario** : Sarmiento Betancourt, Freddy Fernando

**Vocal** : Otiniano Velarde, Nilton

**Asesor:**

Ramos Flores, Francisco Alexandro

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

**PIURA - PERÚ**

**2024**

**Fecha de sustentación: 2024/11/08**

# El liderazgo en relación al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paíta en el año 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego</b> Trabajo del estudiante	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.utelesup.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo



## **Declaración de originalidad**

Yo, *Francisco Alejandro Ramos Flores*, docente del Programa de Estudio de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “El liderazgo en relación al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023”, autores *Carnaque Obando, Marcia Lucia* y *Sandoval Ruiz, Keren Loreley*, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 13%.  
Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (14/11/2024).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Piura, 14 de noviembre de 2024

*Ramos Flores Francisco Alejandro*

DNI: 32982571

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

FIRMA:



*Carnaque Obando, Marcia Lucia*

DNI: 71590099

FIRMA:



*Sandoval Ruiz, Keren Loreley*

DNI: 76944073

FIRMA:



## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: El liderazgo en relación al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



---

Br. Carnaque Obando Marcia  
Lucia



---

Br. Sandoval Ruiz Keren  
Loreley

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por haber depositado en mí toda esa confianza que tanto se necesita apoyándome incondicionalmente, a mi tío Jooler por haberme dado la oportunidad de iniciar con mis estudios y a mi abuela por apoyarme cada vez que lo necesitaba, a mi compañera de tesis por ser un apoyo y guía en todo este camino universitario.

Carnaque Obando Marcia Lucia

A mi padre Lorenzo quien brindo su confianza en mí y aunque ahora ya no se encuentre en la tierra siempre lo llevo presente en mi corazón como mi mayor motivación; a mi madre Placida por haberme brindado todo el apoyo emocional que tanto se necesita; a mis hermanos por sus consejos y palabras de aliento; y a mi compañera de tesis por su paciencia y apoyo durante nuestra etapa universitaria.

Sandoval Ruiz Keren Loreley

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por brindarnos sabiduría y entendimiento para que esta investigación sea posible, agradecemos a nuestros padres por el apoyo y confianza que nos brindaron para seguir adelante. A su vez, también agradecer a nuestro asesor el Dr. Francisco Alexandro Ramos Flores por su disponibilidad y sus indicaciones otorgadas para el desarrollo de esta investigación. Así mismo, agradecemos a nuestros amigos por ser el soporte de seguir con este proyecto.

Las autoras

## RESUMEN

En la investigación, cuyo objetivo fue determinar la relación del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023, con una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño: No experimental y transversal , de nivel correlacional descriptiva , en base a una población y muestra conformada por 30 colaboradores , en donde se considera como una muestra censal, en la que se aplicó la técnicas de la encuesta con el instrumento cuestionario , llegando a los resultados que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,909 es una correlación positiva muy alta, donde ( $p=0.000 \leq 0.05$ ) lo que se observó que se acepta la hipótesis alterna, existe relación significativa entre el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023, rechazando la nula empleando pruebas no paramétricas cuyos datos no tienen una distribución normal, quiere decir que existe relación significativa entre el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

**Palabras clave:** Liderazgo, desempeño laboral, colaborador, empresa, competencia.

## ABSTRACT

In the research, whose objective was to determine the relationship of leadership in the work performance of the employees of the company Mi Manuelito S.A.C. – Paita in the year 2023, with a quantitative approach methodology, of an applied type, with a design: Non-experimental and transversal, of a descriptive correlational level, based on a population and sample made up of 30 collaborators, where it is considered as a census sample, in which the survey techniques were applied with the questionnaire instrument, reaching the results that Spearman's rating coefficient is 0.909, which is a very high positive rating, where ( $p=0.000 \leq 0.05$ ) what will be obtained that the alternative hypothesis is accepted, there is a significant relationship between leadership and the work performance of the employees of the company Mi Manuelito S.A.C. – Paita in the year 2023, rejecting the null using non-parametric tests whose data do not have a normal distribution, means that there is a significant relationship between leadership and the work performance of the employees of the company Mi Manuelito S.A.C. – Paita in the year 2023.

**Keywords:** Leadership, job performance, collaborator, company, competition.



## INDICE DE CONTENIDOS

<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>8</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
1.1. Formulación del Problema .....	13
1.1.1. Realidad problemática .....	13
1.1.2. Enunciado del problema.....	15
1.1.2.1. Problema general .....	15
1.1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.2. Justificación.....	15
1.3. Objetivos .....	17
1.3.1. Objetivo general .....	17
1.3.2. Objetivos específicos .....	17
<b>II. MARCO DE REFERENCIA.....</b>	<b>17</b>
2.1. Antecedentes .....	17
2.1.1. A nivel internacional.....	17
2.1.2. A nivel nacional .....	18
2.1.3. A nivel local.....	19
2.2. Marco teórico.....	21
2.2.1. Liderazgo .....	21
2.2.1.1. Definiciones .....	21
2.2.1.2. Importancia del liderazgo .....	22
2.2.1.3. Dimensiones del liderazgo .....	22
2.2.2. Desempeño Laboral.....	23
2.2.2.1. Definiciones .....	23
2.2.2.2. Importancia del desempeño laboral .....	24
2.2.2.3. Características del desempeño laboral .....	25
2.2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral .....	26
2.3. Marco conceptual.....	27
2.4. Hipótesis .....	29
2.4.1. Hipótesis General.....	29
2.4.2. Hipótesis específicas.....	29
2.5. Variables .....	30
<b>III. MATERIAL Y MÉTODOS.....</b>	<b>31</b>
3.1. Material.....	31
3.1.1. Población .....	31
3.1.2. Marco muestral.....	31
3.1.3. Unidad de análisis.....	31

3.1.4. Muestra .....	31
3.2. Métodos .....	32
3.2.1. Diseño de contrastación .....	32
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos .....	33
3.2.2.1. Técnicas de recolección de datos .....	33
3.2.2.2. Instrumentos de recolección de datos .....	33
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos .....	34
3.2.3.1. Procesamiento de datos .....	34
3.2.3.2. Análisis de datos .....	35
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	36
4.1. Presentación de resultados .....	36
4.2. Discusión de resultados .....	44
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>50</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>51</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>52</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>56</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de las variables .....	30
<b>Tabla 2.</b> <i>Análisis de fiabilidad</i> .....	36
<b>Tabla 3.</b> <i>Resultado de la dimensión influencia idealizada</i> .....	37
<b>Tabla 4.</b> <i>Correlación de la dimensión influencia idealizada</i> .....	38
<b>Tabla 5.</b> <i>Resultado de la dimensión motivación inspiradora</i> .....	38
<b>Tabla 6.</b> <i>Correlación de la dimensión motivación inspiradora</i> .....	39
<b>Tabla 7.</b> <i>Resultado de la dimensión motivación inspiradora</i> .....	40
<b>Tabla 8.</b> <i>Correlación de la dimensión estímulo intelectual.</i> .....	41
<b>Tabla 9.</b> <i>Resultado de la dimensión consideración individualizada</i> .....	41
<b>Tabla 10.</b> <i>Correlación de la dimensión consideración individualizada</i> .....	42
<b>Tabla 11.</b> <i>Datos descriptivos de ambas variables</i> .....	43
<b>Tabla 12.</b> <i>Correlación de la variable liderazgo</i> .....	44

## INDICE DE FIGURA

<b>Figura 1</b> <i>Esquema de correlación</i> .....	33
---	----

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Formulación del Problema**

#### **1.1.1. Realidad problemática**

En la actualidad, el liderazgo se representa como la habilidad que posee un individuo para dirigir, orientar y conducir en el desenvolvimiento y desarrollo del trabajo de otras personas en dirección al cumplimiento de los objetivos de una organización, es por ello que en diversos países de Sudamérica han normalizado establecer puestos de liderazgo, cuyo fin es poder incrementar el desempeño de sus empleados, siendo los líderes la mano de derecha de los gerentes generales logrando facilitar la inspección o supervisión de su grupo de colaboradores a cargo, en diversas áreas determinadas; de esta manera se logra conseguir un orden y estabilidad laboral dentro la organización.

A nivel global, el liderazgo en Chile presenta una serie de conflictos de atributos entre los líderes de las empresas, en donde la encuesta fue realizada a 964 colaboradores de empresas que cuentan con más de 100 trabajadores; dividiéndolos en cuatro grupos (gerentes generales, jefes, profesionales y personal de operaciones), dando como resultados que el 48% de los gerentes y el 43% de los jefes estimaron sus atributos de liderazgo de forma magnánima, por lo tanto, es bueno resaltar que las empresas no viven por sí mismas, es por ello que se encuentran sujetas a las habilidades que contribuyen los líderes para que puedan alcanzar el cumplimiento de sus metas sin ser ajenos al mundo (Olivares, 2022).

En el Perú se conoce que en la actualidad el éxito de las empresas se da gracias a las habilidades que poseen los trabajadores en cuanto, su desempeño haciendo realidad el cumplimiento de las actividades, logrando el cumplimiento de los objetivos que presenta dicha entidad, resaltando que las capacidades se desarrollan de manera favorable cuando se encuentran en un ambiente laboral seguro, pero lamentablemente en gran proporción de las instituciones no existe un arquetipo de ambiente, es por ello, que la Consultora Dench llevó a cabo un estudio a 300 profesionales del sector privado peruano, con el fin de recopilar las opiniones de los colaboradores frente a su entorno laboral; sin embargo, se obtuvo como resultado un 55% de colaboradores que afirma no encontrarse en un lugar saludable al momento de realizar sus labores

dentro de la organización (Diario Gestión, 2021). por ello, es de suma importancia que en las empresas los líderes ayuden a los colaboradores para que con ello logren alcanzar sus objetivos y en caso de problemas se logre tomar una buena decisión para superar las amenazas y caminar hacia el éxito.

A nivel de la región, la función de liderazgo se ha visto relacionada en el desenvolvimiento de los colaboradores de la ciudad de Piura diversas organizaciones laboran con la implementación de los líderes, con la finalidad de que como empresa es crucial mantener un exitoso desempeño laboral, que se concluye con la consecuencia de un informe terminado, según Ramírez (2018) señala que el desempeño se vincula con las cualidades o fortalezas de un trabajador al desarrollarlas en relación con sus labores, y en qué promedio se puede superar, para llevar a cabo las metas de forma eficaz y eficiente.

La empresa Mi Manuelito S.A.C. comenzó sus operaciones el 2 de octubre de 2009, enfocándose en el sector agropecuario, la acuicultura y las granjas, actualmente, cuenta con un equipo de 30 colaboradores en sus instalaciones, es evidente que el desenvolvimiento de los colaboradores está estrechamente relacionado con el liderazgo, en donde los empleados tienen la capacidad de cumplir con las metas gracias a sus diversas habilidades, sin embargo, se observa que no todos los colaboradores reciben una adecuada guía por parte de sus líderes, esto se debe a una falta de organización en los grupos asignados por áreas, donde la supervisión por parte de un encargado es deficiente, esta situación genera una brecha en el conocimiento y, como resultado, se traduce en un bajo desempeño laboral dentro de la organización, además, en los desembarcaderos pesqueros se presenta una problemática social relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores, esta situación no es exclusiva de los desembarcaderos peruanos, sino que también puede observarse en otros países, lo que subraya la necesidad de abordar el área laboral en el sector de estudio.

## **1.1.2. Enunciado del problema**

### **1.1.2.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023?

### **1.1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona la influencia idealizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023?

¿Cómo se relaciona la motivación inspiradora en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023?

¿Cómo se relaciona el estímulo intelectual en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023?

¿Cómo se relaciona la consideración individualizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023?

## **1.2. Justificación**

### **Teórica:**

Bernal (2010), manifiesta que es la confrontación de teorías existentes sobre un tema específico, lo que permitirá consolidar toda la data de las variantes de estudio, donde es favorable, porque contribuye con los conocimientos enfocándose en la determinación de las variables de estudio, debido a que la necesidad surge por la deficiencia de liderazgo que se presenta dentro de la empresa, lo que da como respuesta que el desenvolvimiento de los colaboradores no es el indicado, esto ayudará a determinar la manera más puntual y eficiente de cuáles son los motivos por los cuales el personal de la organización no está recibiendo algún tipo de liderazgo, por tanto, es importante resaltar que el desempeño laboral es crucial en toda organización, debido a que

de ello dependerá la capacidad que tienen los colaboradores para completar correctamente con sus labores, así como el éxito de la empresa.

### **Práctica:**

Por otro lado, Hernández et al. (2014) explica por qué un estudio, proyecto o intervención es relevante y útil en un contexto específico, este estudio también ofrece la oportunidad de desarrollar el talento humano al comprender cómo el liderazgo impacta en el desempeño, se pueden diseñar programas de capacitación que alineen las metas individuales de los empleados, fomentando un crecimiento mutuo, los resultados de la investigación serán de utilidad para la empresa para que tome las acciones correspondientes, donde conoceremos en base las deficiencias que está teniendo en cuanto al liderazgo y desempeño de sus trabajadores, además le podrá permitir aplicar estrategias para poder mejorar el liderazgo y que impacte de una mejor manera con el desempeño de los trabajadores; aportando un impacto positivo en cuanto al ambiente laboral y desempeño de los colaboradores con la organización.

### **Metodológica:**

Asimismo, Hernández et al. (2014), es una sección dentro de un trabajo de investigación que explica y defiende las elecciones de métodos y técnicas utilizadas para llevar a cabo el estudio, su objetivo es mostrar que las decisiones tomadas son apropiadas y válidas para verificar las respuestas y lograr el cumplimiento de metas establecidas, empleando procesos y técnicas que ayudarán con la recopilación de datos, los cuales serán elaborados por los autores, mediante la utilización de herramientas empleadas para esta finalidad, que dará una respuesta a la interrogante de la presente investigación; manifestando su autenticidad y credibilidad por la valoración de profesionales en el campo.

### **Social:**

Hernández y Mendoza (2018), destacan la relevancia de la justificación social en la investigación, enfatizando cómo el estudio tenga un impacto directo en la sociedad, abordando un aspecto crítico que afecta tanto a los colaboradores como a la organización en su conjunto, la investigación busca



demostrar que comprender y analizar el desempeño laboral de los colaboradores en el contexto del liderazgo tiene implicaciones significativas para el entorno laboral, este enfoque sugiere que, al evaluar cómo el liderazgo influye en la productividad y la satisfacción de los empleados, se pueden implementar estrategias que mejoren tanto el ambiente de trabajo como el rendimiento general de la empresa.

### **1.3. Objetivos**

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

Determinar la relación del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Analizar la relación de la influencia idealizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

Establecer la relación de la motivación inspiradora en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

Diagnosticar la relación del estímulo intelectual en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

Analizar la relación de la consideración individualizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

## **II. MARCO DE REFERENCIA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. A nivel internacional**

Júpiter (2021), en su investigación titulada: Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Empresa Pesquera JORANA S.A., para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Cuyo objetivo general fue , examinar los componentes del clima organizacional que se estructuran en un ambiente de trabajo empleándose en el desarrollo interno de la entidad pesquera “JORANA

S.A.”, con una metodología de tipo básica, concluyendo que los directivos de la empresa pesquera se interesan por la tranquilidad de sus colaboradores, al ser esta pieza importante en el cumplimiento de la compañía, es por ello que le da importancia a que el bienestar de los trabajadores está ligado al desarrollo de una entidad, para tener un mejor clima organizacional.

Fernández y Rodríguez (2019), en su investigación titulada: Liderazgo en las PYMES del sector industria y comercio de Barranquilla, para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad de la Costa, Colombia, con el propósito, fue determinar cómo influye el liderazgo en las PYMES del sector industria y comercio de la ciudad de Barranquilla, metodológicamente de tipo no experimental, se concluye que los estilos de liderazgo que sobresalen en las empresas del sector industria de la ciudad de Barranquilla, se situó en la categoría moderado, siendo el indicador visionario el más impactado, seguidamente de los indicadores entrenador, democrático y que marca la pauta, los indicadores beneficiados fueron el asociativo y coercitivo, en donde destaca la relevancia del liderazgo lo cual será de ayuda para la complementación a la variable de liderazgo.

Vargas (2020), ), en su investigación titulada: Liderazgo y su efecto en el rendimiento y la realización de metas en una empresa de electricidad de Santo Domingo, República Dominicana durante el periodo Julio – diciembre 2020, su objetivo fue estudiar cómo influye el liderazgo en el desempeño, el éxito y la realización de los objetivos en una entidad de electricidad de Santo Domingo, República Dominicana, con un método de investigación de tipo no experimental, concluyendo en los tipos de liderazgos prevaletentes que tiene la empresa es el carismático con un 44% y el autocrático con un 23% esto se debe a que los colaboradores ven en cuanto al carismático como un líder que es proactivo, preparado a lograr los objetivos de la entidad y sobre con personalidad, con esta investigación le damos importancia a los tipos de liderazgo que son esenciales para que en la entidad pueda desarrollar líderes que sean capaces de saber guiar a su grupo determinado para alcanzar los objetivos planteados por la entidad.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Carranza (2021), en su investigación titulada: Liderazgo y Motivación en los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES Surquillo, Lima 2021, para optar el Título de Licenciada en Administración. Universidad Peruana de las Américas, cuyo propósito fue precisar la existencia de las variantes de estudio, de tipo descriptiva y correlacional, finalizando una correlación positiva entre los parámetros de investigación, el de manera amplia el desempeño fundamental que se les brinda a los colaboradores, también así, se identificó que un 76,7 % con un alta presencia del desempeño fundamental actual en los trabajadores, cuya importancia de esta investigación fue la muestra como el liderazgo aporta motivación a los colaboradores de la empresa, lo cual es ventajoso debido a que de esta manera los objetivos o metas planteadas, serán alcanzadas con éxito.

Vivas (2019), en su investigación titulada: El Liderazgo organizacional y la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora pesquera MORROSAMA S.A. periodo 2018, para optar el Título de Licenciado en Administración de Negocios Internacionales Universidad Privada de Tacna, cuya finalidad fue definir la autoridad del liderazgo organizacional en la fortaleza en los empleados de la exportadora Pesquera Morrosama S.A, con un diseño de investigación fue básico, se concluye que el liderazgo genera un ambiente de pacífico, el amor propio y la doctrina de los colaboradores de una institución, destacando la importancia del liderazgo en cuanto al bienestar de los colaboradores, ayudando a generar calma entre ellos.

Gárate (2020), en su investigación titulada: Estilos de liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral en la empresa pesquera Inversiones Oslo S.A.C, Chimbote 2020, para optar el Título de Maestra en Administración de Negocios. Universidad César Vallejo, utilizó un diseño de investigación no experimental, cuyos resultados revelaron una correlación significativa del 74.6% , lo que permitió la validación de la hipótesis de estudio, en conclusión, el estudio proporciona conceptos que facilitan la comprensión de la correlación de las variables de estudio.

### **2.1.3. A nivel local**

Ñaccha (2020), en su investigación titulada; Valores institucionales y desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019, para optar Titulada de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, propuso examinar la relación entre los valores de la institución y el desarrollo de los colaboradores, adoptó un diseño transversal y correlacional, y los hallazgos indican que los valores instrumentales están firmemente conectados con el desenvolvimiento de cada personal, en este contexto, se destaca la importancia del compromiso de los empleados en el cumplimiento de sus tareas y en la consecución de los objetivos institucionales, así como la relevancia de esta investigación radica en que el desempeño laboral de los colaboradores está estrechamente relacionado con los valores que poseen, estos valores influyen en su sentido de responsabilidad y, por ende, en la efectividad con la que llevan a cabo sus metas, por ello se subraya que una alineación entre los valores personales y de la institución puede resultar en un mayor compromiso y un desempeño más eficaz.

Paucar (2021), en su investigación titulada; Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Paita, 2021, para optar el Grado Académico de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, tuvo como objetivo determinar si existía una conexión entre el ambiente de trabajo y el rendimiento de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Paita, con una investigación aplicada, diseño correlacional, concluyendo que liderar de manera directa y positiva con el desempeño laboral, este estudio resultó importante para identificar cómo el clima organizacional podía influir positivamente en el rendimiento de cada trabajador, al mismo tiempo que contribuya al cumplimiento de las metas establecidas de la entidad.

Céspedes (2019), en su investigación titulada; Relación entre el estrés laboral y el acoso psicológico laboral en los trabajadores de una empresa pesquera de Paita – Piura – 2019, para optar el Título de Maestro en Administración con mención en Gerencia Empresarial, Universidad Nacional de Piura, cuya finalidad fue plantear el vínculo del estrés laboral y el hostigamiento psicológico en los colaboradores de la pesquera de Paita – Piura del 2019, con

un diseño de investigación fue sustantivo transversal, concluye que los colaboradores con un estrés laboral elevado también captan la máxima presencia de hostigamiento psicológico; afirmándose la hipótesis que si se presenta una conexión importante entre la presencia del hostigamiento psicológico en el trabajo y el estrés laboral, la importancia de esta investigación es dar a conocer como el estrés laboral puede ocasionar acoso psicológico dentro de una organización, debido a que la presión a la cual están sometidos los colaboradores afecta significativamente a su desempeño ocasionándoles estrés.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Liderazgo**

#### **2.2.1.1. Definiciones**

Fuentes (2019) , se entiende la influencia interpersonal como la capacidad de impactar en una situación específica, orientada a impulsar a cada colaborador en el cumplimiento de cada accionar en bien de la institución , de modo que se representa como el procedimiento que ayuda a las personas a lograr los objetivos trazados, enfatizando que la comunicación en el entorno de trabajo es sumamente importante, porque sin ella las personas no podrían expresar sus inquietudes obviando el fortalecimiento en sus puntos débiles. De tal manera Hutchinson (2014), conceptualiza que es la existencia entre las cualidades y las habilidades de desarrollo, que una persona posee para influir en la manera del accionar de los individuos o en un conjunto determinado de personas, provocando que estos se desenvuelvan de manera efectiva.

Así mismo, Agüera (2004) considera que es el proceso de contribuir, orientar o encaminar a los individuos pertenecientes a un grupo hacia la aprobación del seguimiento de los objetivos planteados por la organización, presentándolo como el accionar de una persona influyente en un grupo para la realización de diversas actividades en un tiempo determinado, finalmente, la importancia de mejorar a los colaboradores de un área, mediante la guía del representante conocido como líder , que está representado como un individuo que tiene la capacidad de influir a través de sus compañeros mejorando sus habilidades y fortalezas, conceptualizando que el desarrollo de las capacidades de un grupo, se encuentran asociadas al encaminar de un líder.

### 2.2.1.2. Importancia del liderazgo

Para que se ejecute el desarrollo organizacional en una institución se debe enfatizar el rol del liderazgo, cuyo proceso influye en las actividades personales y de equipo, de tal manera que logre los resultados planificados, por tanto, toda organización no debe desatender la presencia de un líder para un buen desarrollo hacia los objetivos trazados (Pizzete y Birck, 2019). De manera similar, Lussier y Achua (2011) sostienen que es esencial, ya que el éxito tanto en el ámbito profesional individual como en el futuro de las organizaciones depende de la efectividad en el comportamiento de sus líderes.

### 2.2.1.3. Dimensiones del liderazgo

Según Castro (2015), resalta cuatro dimensiones que fomentan influencia en el liderazgo de los individuos:

- a. **Influencia idealizada:** Es la capacidad que tiene una persona con características de líder cuya prototipo es un modelo a seguir por sus colaboradores, cuyo líder que actúa de manera ejemplar, priorizando las necesidades de los demás sobre las suyas propias, genera un efecto de admiración y respeto, en donde los colaboradores, al identificarse con estas cualidades, se sienten motivados a emular el comportamiento del líder, lo que fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y solidario, este tipo de liderazgo no solo impulsa el rendimiento individual, sino que también fortalece el sentido de pertenencia dentro del equipo, promoviendo una cultura organizacional positiva.
- b. **Motivación inspiradora:** Esta dimensión refleja la habilidad del líder para despertar en sus colaboradores un sentido de propósito y ambición, destacando fortalezas y potencialidades de cada miembro del equipo, el líder logra inspirar confianza y motivación, esta motivación no solo se traduce en un incremento de la productividad, sino que también ayuda a los colaboradores a visualizar un futuro prometedor y alcanzar metas más ambiciosas, en donde un líder que inspira crea un entorno donde los colaboradores se sienten

empoderados, lo que resulta en un compromiso más profundo con los objetivos organizacionales.

- c. Estímulo intelectual:** Se fomenta la forma de creación e innovación entre los colaboradores, alentando la exploración de nuevas ideas y enfoques, al incentivar diferentes perspectivas, el líder no solo mejora la calidad del trabajo realizado, sino que también contribuye al desarrollo profesional de los empleados, este estímulo intelectual es crucial para el crecimiento de la organización, ya que permite adaptarse a un entorno cambiante y competitivo, al mismo tiempo que se fomenta un clima laboral donde se valora la proactividad y el pensamiento crítico.
- d. Consideración individualizada:** Esta dimensión se centra en la atención y cuidado que el líder otorga a cada colaborador de manera individual, en donde se preocupa por el bienestar de su equipo y se toma el tiempo para satisfacer las carencias y aspiraciones, actúa como un mentor y consejero, este enfoque no solo ayuda a desarrollar las capacidades de los colaboradores, sino que también los prepara para asumir roles de liderazgo en el futuro, bajo la consideración individualizada genera un ambiente de confianza y respeto, donde cada empleado se siente valorado y motivado a contribuir al éxito del equipo.

## **2.2.2. Desempeño Laboral**

### **2.2.2.1. Definiciones**

Garay (2018) , enfatiza que es la capacidad del colaborador de actuar de manera efectiva con sus responsabilidades y obligaciones en un área de trabajo específica, este desempeño no solo implica la realización de tareas, sino también la competencia y eficiencia con la que se llevan a cabo, por otro lado, Namihás (2020) manifiesta como la respuesta a las tareas que los colaboradores llevan a cabo en un periodo determinado, esta definición subraya en la esencialidad de medir el rendimiento en relación con el tiempo y las acciones realizadas, lo que permite evaluar cómo los empleados utilizan sus habilidades y recursos para alcanzar los objetivos establecidos, ambas perspectivas coinciden en que es un indicador crítico del éxito organizacional, no solo se trata de

la finalización de tareas, sino de cómo se ejecutan estas tareas en función de la calidad, la eficiencia y el impacto en el equipo y la empresa en su conjunto.

En este sentido, comprender y evaluar el desarrollo de los colaboradores se estima como un paradigma en el nuevo nacimiento de líderes y gestores de recursos humanos, al identificar áreas de mejora y fortalezas en el desempeño de los empleados, se pueden implementar estrategias que fomenten el desarrollo profesional y la satisfacción laboral, lo que, a su vez, contribuye a un clima laboral adecuado y que sea positivo y productivo, es por ello, que entendemos por desempeño laboral a todo resultado que el trabajador presenta en relación con su accionar, tomando en cuenta sus funciones, conductas, habilidades y deberes en toda organización, además, se define como parte primordial de un trabajador, es decir cuán eficiente puede ser en su ambiente laboral, como aplica sus funciones en el área de trabajo.

Córdova (2018), presenta que el desempeño laboral se encuentra vinculado con el seguimiento metódico, encargado de averiguar, indagar, formar parte de las actitudes, características y términos finales con el laburo, donde para alcanzar un buen desempeño a futuro, los objetivos determinen el nivel de rendimiento del colaborador. Por ende, Rodríguez (2021) menciona que el desempeño laboral se encuentra ligado con el comportamiento que señalan los trabajadores al alcance de los objetivos planteados; contribuyendo mediante el desenvolvimiento que presentan acorde a la expansión de la organización, por lo cual, que poseer un buen rendimiento laboral en una organización se encuentra asociada a como los trabajadores cuentan con mecanismos y herramientas que les permitan llegar al éxito; resaltando que al encontrarse motivados expresan conductas que resultan ser positivas en el desarrollo de sus habilidades y conocimientos de la organización.

#### **2.2.2.2. Importancia del desempeño laboral**

Es fundamental en la productividad de las organizaciones, cuya importancia del desempeño laboral se relaciona con la operatividad de



cada uno de los colaboradores y de la calidad en el momento de ejecutar sus tareas, los cuales se presentan en dos aspectos primordiales para que los negocios crezcan y superen significativamente a la competencia, por ende, el área de recursos humanos tiene que determinar y evaluar constantemente el desempeño laboral de los colaboradores, permitiendo a la entidad ubicar a los empleados en los puestos que más se adecuan a su perfil, mejorando la coordinación de los procesos, motivando a los colaboradores y solucionando los posibles conflictos que se presenten en diversas áreas, por ende, la importancia de un rendimiento laboral radica en aportar calidad al momento de laborar en el área de trabajo que se le haya asignado a un trabajador, sin pasar por alto el monitoreo de estos, para el desarrollo de capacitaciones que beneficien sus habilidades y por tanto puedan alcanzar puestos mejores y reconocimientos dentro de la organización (Bizneo , 2021).

### **2.2.2.3. Características del desempeño laboral**

Gamboa (2012), resalta las siguientes:

- a. Adaptabilidad:** Resalta la manera de posicionar correctamente al colaborador en diversas áreas de empleo con distintas obligaciones y colegas con los que se relacionará dentro de la empresa.
- b. Comunicación:** Esta relacionado al espacio en el cual el empleador puede desenvolver sus capacidades de manera eficiente y segura, ya sea de manera grupal o personal, adaptándose al vocabulario de los receptores.
- c. Iniciativa:** Meditar las habilidades y cualidades que posee el colaborador de forma correcta, con el propósito de participar positivamente en el desarrollo de los objetivos presentados en la entidad.
- d. Conocimiento:** Está relacionado con las destrezas que tiene el colaborador para emplear los avances en su puesto laboral, para que se logre reforzar sus conocimientos.
- e. Estándares de trabajo:** Son dimensiones de un aspecto preciso, siendo la orientación conformada por el

colaborador, que cuenta con parámetros para estimar o comprobar sus funciones.

- f. **Desarrollo de talentos:** Se representa como la cualidad de desplegar las destrezas y capacidades de los colaboradores del grupo de trabajo, de esta manera proyectar la mejora eficaz, en relación con el posicionamiento actual y próximos que puede ocupar el colaborador.
- g. **Potencia el diseño de trabajo:** Es la disposición de dar mejora a los colaboradores de un modo adecuado para incrementar las posibilidades del progreso social y financiero, tanto para los colaboradores como para la entidad, definiendo el crecimiento y estructura de la institución.
- h. **Maximiza el rendimiento:** Es el método de edificar el avance, guiando al colaborador en su desempeño de un modo ideal y claro.

Por tanto, el rendimiento laboral abarca las características mencionadas que se encuentran presente en el desenvolvimiento del trabajador en una organización, siendo vistas como elementos principales que todo colaborador debe poseer, con la finalidad de lograr, desarrollar y maximizar sus conocimientos, talentos y habilidades.

#### **2.2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral**

Rodríguez (2021), divide al rendimiento laboral en tres dimensiones, las cuales son las siguientes:

- a. **Competencia laboral:** Se basa en los conocimientos, cualidades y habilidades que se aplican en todo momento en un puesto laboral, acorde a la perspectiva del colaborador dentro de la organización, con la finalidad de hacer efectivo su trabajo.
- b. **Calidad:** Es dicha ventaja que posee un objeto o bien, que se suele centrar con el objetivo de complacer los requisitos del sujeto, donde el colaborador toma en cuenta los procedimientos de satisfacción del cliente.

**c. Productividad:** Al colaborador se le suele evaluar e incentivar con un ingreso financiero para provocar un bien, logrando un eficiente desarrollo con mejores respuestas frente a la empresa , es decir, que las tres dimensiones del rendimiento laboral muestran una ventaja en los trabajadores, logrando beneficiarlos con su mejor desenvolvimiento dentro de la empresa, provocando un mayor impacto al momento de aplicar sus habilidades y conocimientos cuando se trata de satisfacer las necesidades de sus clientes.

### **2.3. Marco conceptual**

#### **Liderazgo**

Es la acción de orientar y dirigir a los integrantes que forman parte de un equipo de trabajo buscando alcanzar los objetivos y metas de la organización (Agüera, 2004).

#### **Desempeño laboral**

Es el accionar de un trabajador dentro de una organización para alcanzar el cumplimiento de sus actividades propias (Garay, 2018).

#### **Colaborador**

Los colaboradores son personas leales y valientes que forjan su propio valor de la vida en vez de ir tras las metas propuestas por la sociedad como la remuneración, el poder y la popularidad, ellos no pelean por liderar, ellos anhelan ayudar para lograr las metas trazadas (Litwin y Stringer, 1968).

#### **Empresa**

Es una entidad económica y jurídica, con finalidad lucrativa o no lucrativa, que desempeña actividades que satisfacen las necesidades de un cierto mercado, a través de una contraprestación que es el precio (Tantalean, 2021).

#### **Influencia idealizada**

Esta dimensión hace referencia a como el individuo se conoce y procura imitar al líder, debido a que el líder por medio de su actitud realizar más de

lo que dicta el deber, ya que antepone las necesidades de los demás (Castro, 2015).

### **Motivación inspiradora**

Representa la habilidad que el líder intenta proporcionar con lo que destaca de cada colaborador, lo cual se relaciona con la inspiración y motivación hacia los mismo, con el fin de lograr una mejor precepción del futuro (Castro, 2015).

### **Estímulo intelectual**

En la presente dimensión el líder hace referencia al desarrollo innovador que busca en los colaboradores, incentivando nuevos puntos de vista para el desarrollo de las actividades (Castro, 2015).

### **Consideración individualizada**

Se centra en que la persona con criterio de liderazgo identifica los criterios personales de los mismos, tomando el rol de consejero para estimular sus capacidades con la finalidad de convertirlos en líderes a futuro (Castro, 2015).

### **Competencia laboral**

Se basa en los conocimientos, cualidades y habilidades que se aplican en todo momento en un puesto laboral, acorde a la perspectiva del colaborador dentro de la organización, con la finalidad de hacer efectivo su trabajo (Rodríguez, 2021).

### **Calidad**

Es dicha ventaja que posee un objeto o bien, que se suele centrar con el objetivo de complacer los requisitos del sujeto, donde el colaborador toma en cuenta los procedimientos de satisfacción del cliente (Rodríguez, 2021).

### **Productividad**

Al colaborador se le suele evaluar e incentivar con un ingreso financiero para provocar un bien, logrando un eficiente desarrollo para obtener mejores resultados dentro de la organización (Rodríguez, 2021).

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre la influencia idealizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

Existe relación significativa entre la motivación inspiradora en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

Existe relación significativa entre el estímulo intelectual en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

Existe relación significativa entre la consideración individualizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Operacionalización de variables

**Tabla 1.** Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
<b>Variable 1:</b> Liderazgo	Agüera (2004), es el proceso de influenciar, orientar o encaminar a los integrantes del grupo hacia el triunfo en consideración de los intereses y fines organizacionales.	Se evaluó la variable liderazgo a través de sus 04 dimensiones tales son: influencia idealizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual con sus respectivos indicadores, en la que se aplicó un cuestionario a los 30 colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.	Influencia idealizada Motivación inspiradora Estímulo intelectual Consideración individualizada	Lluvia de ideas Objetivos grupales Incentivos Participación en equipo Capacitaciones Retroalimentación Empatía Afinidad	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8	Ordinal
<b>Variable 2:</b> Desempeño laboral	Garay (2018), es el desenvolvimiento de cada colaborador para la consecución de objetivos.	Se evaluó la variable desempeño laboral a través de sus 03 dimensiones tales son: Competencia laboral, calidad y productividad con sus indicadores, en la que se aplicó un cuestionario a los 30 colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.	Competencia laboral Calidad Productividad	Destrezas Cualidades Infraestructura Clima laboral Relaciones interpersonales Eficiencia	9; 10; 11; 12; 13; 14	Ordinal

### **III. MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **3.1. Material**

##### **3.1.1. Población**

Según Sucasaire (2022), contempla como la totalidad de personas que forman parte de alguna empresa bajo el criterio de cumplir con las actividades encomendadas. Por ello, en la empresa Mi Manuelito S.A.C. comprende a una población de 30 colaboradores, en donde se consideró criterios de inclusión tales como: Trabajadores del área administrativa, área de logística, área contable, área de calidad y trabajadores administrativos mientras que los criterios de exclusión, al personal de vacaciones, con descanso médico, entre otros.

##### **3.1.2. Marco muestral**

Sucasaire (2022), es la elección de una muestra permite realizar análisis y obtener conclusiones sobre la población sin tener que examinar a todos sus miembros, lo cual puede ser impracticable o costoso, en donde el marco muestral está constituido por cada uno de los 30 trabajadores.

##### **3.1.3. Unidad de análisis**

Es el nivel en el que se observan o se recogen los datos, en este caso, se refiere a las variables de investigación, cuya unidad de análisis son los empleados de la empresa “Mi Manuelito” S.A.C. en Paita durante el año 2023.

##### **3.1.4. Muestra**

Por lo tanto, Hernández y Mendoza (2018), considerado como un subgrupo de individuos o elementos seleccionados de un total de individuos que participan en un estudio o investigación. En este trabajo es considerada como una muestra censal, porque está constituida por toda la población, debido a que es una población finita, siendo 30 colaboradores de la empresa “Mi Manuelito” S.A.C.

## **3.2. Métodos**

### **3.2.1. Diseño de contrastación**

Por lo tanto, Hernández et al. (2014), considera que es responder interrogantes, cumplir objetivos, probar hipótesis y obtener la información necesaria por medio de un diseño de investigación.

#### **Investigación mixta:**

Es el tratamiento de información numérica y el análisis de la misma, este tipo de estudio implica el proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos que ayudan a responder el problema planteado y logrando una mejor comprensión y corroboración del tema de investigación.

#### **No experimental:**

Hernández et al. (2014), se caracteriza que no habrá manipulación de variables, en este tipo de estudios, se observa y analiza la presencia de alteraciones en su ámbito natural , esto permite a los investigadores recopilar datos y realizar un análisis en condiciones reales, facilitando la comprensión de las relaciones entre los fenómenos sin interferir en su desarrollo, por ello que este enfoque es especialmente útil para estudiar situaciones donde la experimentación no es factible o ética, brindando información valiosa sobre comportamientos, actitudes y características de la población bajo estudio.

#### **Transversal:**

Villanueva (2022), se define como aquel que se centra en la recopilación de información con el objetivo de especificar las definiciones de las variables que presentan un problema, este enfoque permite examinar la interrelación entre la información recopilada en un momento determinado.

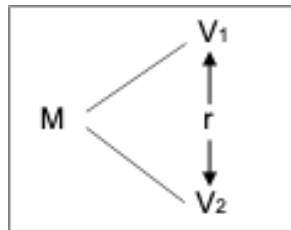
#### **Correlacional:**

Huamani (2019), es el medio de las correlacionales y estadísticas para estimar la correlación entre ellas, por ello este enfoque permite a los investigadores comprender cómo las variables interactúan entre sí, aunque no implica establecer relaciones de causa y efecto, a través de este análisis, se



pueden identificar patrones que contribuyen a una mejor comprensión del fenómeno en estudio, su finalidad es evidenciar que relación guardan ambas variables, con la utilización de la muestra en la investigación.

**Figura 1** *Esquema de correlación*



**Donde:**

M = Muestra a utilizar en la investigación.

V<sub>1</sub> = Liderazgo

V<sub>2</sub> = Desempeño Laboral

r = Existencia o no de la relación de las variables de estudio.

### **3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos**

#### **3.2.2.1. Técnicas de recolección de datos**

Según Hernández y Duana (2020), consideran como técnica a la recopilación de datos de manera concreta y particular de recogida de información relacionada con el método de investigación que se esté utilizando, por ello en el estudio, se empleó como técnica a la encuesta, que es una herramienta de investigación utilizada para recolectar datos en base a las opiniones de un grupo de integrantes sobre un tema específico, en donde se elabora con una serie de preguntas estructuradas que pueden ser cerradas (opciones de respuesta limitadas) o abiertas (respuestas libres).

#### **3.2.2.2. Instrumentos de recolección de datos**

Según Hernández y Duana (2020), expresan que son herramientas utilizadas para la recopilación de información en un estudio científico sean confiables, objetivos y válidos, si alguno de estos aspectos no se cumple, el instrumento pierde su efectividad, lo que puede llevar a que los resultados obtenidos carezcan de legitimidad y rigor científico, por lo tanto,

es esencial que los instrumentos de recolección se diseñen y evalúen cuidadosamente para asegurar que se mantenga la calidad y validez de la investigación.

Para esta investigación, se plantió un cuestionario que emplea una escala de Likert, compuesto por 14 preguntas, este tipo de cuestionario permite medir las percepciones y actitudes de los colaboradores de manera sistemática, facilitando así la recopilación de información relevante para el estudio, la escala de Likert es particularmente útil porque ofrece un rango de opciones de respuesta que van desde el total desacuerdo hasta el total acuerdo, lo que permite capturar matices en las opiniones de los participantes, además, el uso de un cuestionario bien estructurado no solo asegura una recolección de datos más precisa, sino que también facilita el análisis posterior de los resultados, en donde cada pregunta ha sido diseñada para abordar específicamente las variables del estudio, garantizando que se obtenga información significativa que contribuya a entender el estudio realizado en consecuencia, el diseño meticuloso del cuestionario es fundamental para obtener resultados válidos y útiles que sirvan como base para futuras recomendaciones y mejoras en la organización.

### **3.2.3. Procesamiento y análisis de datos**

#### **3.2.3.1. Procesamiento de datos**

El proceso de validación del instrumento de investigación que se utilizó en la aplicación de un instrumento denominado cuestionario, que fue diseñado para medir las variantes de la investigación, tales son: Liderazgo y desempeño laboral, este cuestionario fue aplicado a una muestra seleccionada mediante la fórmula correspondiente, con el objetivo de establecer la relación entre estas variables en el contexto de la empresa Mi Manuelito S.A.C. en Paita durante el año 2023, en donde la recopilación de información fue fundamental para el desarrollo de la investigación, en base a la validación de tres expertos en el área de estudio, tales fueron los Magister Fernando Arturo Reyes Peña, Efraín Ricardo Chuecas y Gustavo Adolfo Ugarriza Gross, por ello es importante señalar que no se llevó a cabo

una prueba piloto, lo que implica que el cuestionario fue utilizado tal como fue diseñado para la recolección de datos.

El cuestionario está compuesto por 14 ítems, cada una de las cuales alineada con los indicadores seleccionados para cada dimensión del liderazgo y el desempeño laboral, estas preguntas están estructuradas de manera que permiten obtener respuestas precisas y relevantes de los colaboradores, facilitando así un análisis detallado de la relación entre las variables, en donde una adecuada formulación de los indicadores y la validación por parte de expertos garantizan la fiabilidad y la validez del instrumento, lo que contribuye a la solidez de las respuestas obtenidas en el enfoque metódico asegura que los datos recopilados sean útiles para la interpretación en la toma de decisiones, cuyo procesamiento de las encuestas fue tabulado en una matriz de excel y fueron presentadas mediante tablas descriptivas y correlacional, en la que los datos fueron procesados de acuerdo con la variable y sus dimensiones.

### **3.2.3.2. Análisis de datos**

La primera variable midió mediante ocho preguntas, mientras que la variable desempeño laboral se evaluó con seis preguntas, en consecuencia, las tablas presentadas siguen un orden que respondiendo en el cumplimiento de los objetivos , por ello que la recolección y procesamiento de los datos se realizó utilizando técnicas de estadística descriptiva, lo que permitió resumir y describir las características básicas de las variables, por otro lado, para el análisis de las hipótesis, se aplicaron métodos de estadística inferencial, lo que permitió realizar inferencias sobre la población a partir de la muestra y evaluar las relaciones entre las variables, asimismo el análisis de los datos se llevó a cabo en función de la teoría correspondiente a cada variable, lo que garantiza que las interpretaciones estén fundamentadas en el marco conceptual del estudio, de esta manera la metodología asegura que los resultados no solo sean cuantitativos, sino que también se relacionen con el contexto teórico.

**Tabla 2. Análisis de fiabilidad**

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° elementos</b>	<b>Nivel de consistencia</b>
Liderazgo	,919	08	Elevada
	,959	06	
Desempeño laboral			Excelente

#### **IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

##### **4.1. Presentación de resultados**

En la investigación , utilizó un cuestionario en la que se aplicó de manera presencial para recolectar datos sobre la percepción de los estilos de liderazgo, lo que permitió aclarar dudas y fomentar respuestas más sinceras y comprometidas, se realizó un análisis estadístico, utilizando tanto técnicas descriptivas como inferenciales, para evaluar la percepción del liderazgo en Mi Manuelito SAC mediante una escala de Likert, en donde el cuestionario abarcó dimensiones clave como comunicación, motivación, apoyo y confianza, fundamentales para entender su impacto en la satisfacción y productividad laboral, los resultados preliminares señalarán fortalezas y áreas de mejora.

El cuestionario se aplicó entre el 19 de septiembre y el 3 de octubre de 2023, y sus resultados reflejan las opiniones de los colaboradores sobre las dimensiones e indicadores alineados con los objetivos del estudio, el análisis de los datos, procesados en Microsoft Excel 2019, incluirá tablas , cuyos resultados ayudarán a identificar las debilidades de la problemática promoviendo un enfoque colaborativo para abordar las inquietudes y fortalecer los aspectos positivos identificados.

**Respecto al objetivo específico 1:** Analizar la relación de la influencia idealizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

**Tabla 3.** Resultado de la dimensión influencia idealizada

Influencia idealizada	Nunca (1)		Rara Vez (2)		A Veces (3)		Casi Siempre (4)		Siempre (5)		Total ( $\Sigma$ )	
	N	%	N	%	N	%	N	%	%	N	%	
1.- El líder toma en cuenta la opinión de los colaboradores	0	0,0	4	13,3	4	13,3	10	33,3	12	40,0	30	100%
2.- El líder informa los objetivos institucionales de la empresa.	4	13,3	0	0,0	10	33,3	7	23,3	9	30,0	30	100%

En la Tabla 3, de los 30 trabajadores encuestados, 12 (40%) afirman que el líder siempre toma en cuenta la opinión de los colaboradores al tomar decisiones importantes, este resultado sugiere que una parte significativa de los empleados se siente valorada en las decisiones ejecutadas, lo que puede influir positivamente en su motivación y compromiso, sin embargo, 10 trabajadores (33.3%) mencionan que el líder solo a veces informa sobre los objetivos institucionales de la empresa, lo que podría señalar una oportunidad de mejora en la comunicación interna más constante y clara sobre los objetivos podría alinear la misión y visión de la empresa, potenciando su rendimiento y sentido de pertenencia, por ello los resultados sugieren que, si bien hay aspectos positivos en el estilo de liderazgo, existen áreas en las que se puede trabajar.

**Contraste de la hipótesis específica 1:** Existe relación significativa entre la influencia idealizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

**Tabla 4.** *Correlación de la dimensión influencia idealizada.*

	Influencia idealizada		Desempeño laboral	
<b>Influencia idealizada</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,808**	
	Sig. (bilateral)	.	,000	
	N	30	30	
<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	,808**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	30	30	

Respecto Tabla 4, el coeficiente de correlación de Spearman es 0,808 es una correlación positiva alta, lo que se observa que se acepta la hipótesis alterna, quiere decir que existe relación significativa entre la influencia idealizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

**Respecto al objetivo específico 2:** Establecer la relación de la motivación inspiradora en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

**Tabla 5.** *Resultado de la dimensión motivación inspiradora*

	Nunca (1)		Rara Vez (2)		A Veces (3)		Casi Siempre (4)		Siempre (5)		Total (Σ)	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.- La empresa le ofrece incentivos económicos.	0	0,0	4	13,3	0	0,0	15	50,0	11	36,7	30	100%
4.- La empresa ofrece incentivos emocionales (reconocimientos, ascensos, entre otros.)	0	0,0	3	10,0	6	20,0	10	33,3	11	36,7	30	100%

En la Tabla 5, el 15 (50%) mencionan que la empresa casi siempre les ofrece incentivos económicos, lo que indica que la mitad de los empleados percibe algún

tipo de recompensa financiera con regularidad, esto sugiere que la organización tiene políticas de incentivos económicos que, aunque presentes, podrían ser más consistentes o mejorar en cuanto a frecuencia, por otro lado, 11 trabajadores (36,7%) refieren que la empresa siempre ofrece incentivos emocionales, como reconocimientos, ascensos u otras formas de valoración no monetaria, estos incentivos emocionales son clave para el bienestar y la satisfacción laboral, ya que refuerzan el sentido de pertenencia y el compromiso con la organización, sin embargo, el hecho de que solo un tercio de los colaboradores perciba estos incentivos de manera constante sugiere que hay margen para fortalecer estas prácticas de reconocimiento, lo que podría tener un impacto positivo.

**Contrastación de la Hipótesis específica 2:** Existe relación significativa entre la motivación inspiradora en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

**Tabla 6.** *Correlación de la dimensión motivación inspiradora*

		<b>Motivación inspiradora</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Motivación inspiradora</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,817**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	,817**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

En relación con la Tabla 6, se observó que la rho de Spearman es 0,817, lo que indica una correlación positiva alta. Además, el valor p es 0.000, que es menor o igual a 0.05, esto lleva a aceptar la hipótesis alterna  $h_1$ , lo que sugiere que existe una relación significativa entre la motivación inspiradora y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. en Paita durante el año 2023.

**Respecto al objetivo específico 3:** Diagnosticar la relación del estímulo intelectual en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

**Tabla 7.** Resultado de la dimensión motivación inspiradora

		<b>Nunca (1)</b>		<b>Rara Vez (2)</b>		<b>A Veces (3)</b>		<b>Casi Siempre (4)</b>		<b>Siempre (5)</b>		<b>Total (<math>\Sigma</math>)</b>	
		<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
5.-	La empresa ofrece capacitación a los colaboradores para mejorar su desempeño.	<b>0</b>	0,0	<b>0</b>	0,0	<b>9</b>	30,0	<b>4</b>	13,3	<b>17</b>	56,7	<b>30</b>	100
6.-	La empresa recoge opiniones de los colaboradores para mejoras del trabajo.	<b>0</b>	0,0	<b>0</b>	0,0	<b>4</b>	13,3	<b>11</b>	36,7	<b>15</b>	50,0	<b>30</b>	100

En la Tabla 7, se presentó un análisis de las percepciones de 30 trabajadores sobre las iniciativas de la empresa, de estos, 17 colaboradores, lo que representa el 56.7%, afirman que la empresa siempre ofrece capacitación para mejorar su desempeño, este dato sugiere un compromiso significativo por parte de la organización en el desarrollo profesional de sus empleados, lo que puede contribuir a un ambiente laboral más productivo y motivador, por otro lado, 15 trabajadores, equivalentes al 50%, indican que la empresa siempre recoge opiniones de los colaboradores para implementar mejoras en el trabajo, esta respuesta destaca la importancia que la empresa otorga a la retroalimentación de su personal, promoviendo un enfoque participativo que puede enriquecer la cultura organizacional y fomentar un sentido de pertenencia entre los empleados, estos resultados reflejan esfuerzos positivos de la empresa en cuanto a la capacitación y la comunicación, factores que son esenciales para el crecimiento y el rendimiento general de la organización.



**Contrastación de la Hipótesis específica 3:** Existe relación significativa entre el estímulo intelectual en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

**Tabla 8.** *Correlación de la dimensión estímulo intelectual.*

		<b>Estímulo intelectual</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Estímulo intelectual</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,733**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
<b>Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	,733**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

En relación con la Tabla 8, se evidenció que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,733, lo que indica una correlación positiva alta. Además, el valor p es 0.000, que es menor o igual a 0.05. Esto nos lleva a aceptar la hipótesis alterna, lo que sugiere que existe una relación significativa entre el estímulo intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. en Paita durante el año 2023.

**Con respecto al objetivo específico 4:** Analizar la relación de la consideración individualizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

**Tabla 9.** *Resultado de la dimensión consideración individualizada*

	<b>Nunca</b>		<b>Rara vez</b>		<b>A veces</b>		<b>Casi Siempre</b>		<b>Siempre</b>		<b>Total</b>	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(Σ)						
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7.- El líder transmite empatía con los trabajadores.	0	0,0	4	13,3	0	0,0	9	30,0	17	56,7	30	100

8.- Se fomenta el compañerismo dentro de la empresa.	0	0,0	7	23,3	0	0,0	4	13,3	19	63,3	30	100
--	---	-----	---	------	---	-----	---	------	----	------	----	-----

En la Tabla 9, se analizó las percepciones de 30 trabajadores encuestados, 17 colaboradores (56.7%) indican que el líder siempre transmite empatía hacia ellos, lo que sugiere un ambiente laboral en el que los empleados se sienten comprendidos y valorados, por otro lado, 19 trabajadores (63.3%) afirman que siempre se fomenta el compañerismo dentro de la empresa, lo que indica un esfuerzo constante por parte de la organización para cultivar relaciones interpersonales positivas, estos resultados reflejan un liderazgo efectivo y una cultura colaborativa, elementos clave para mejorar la moral y el desempeño laboral de los colaboradores.

**Contrastación de la hipótesis específica 4:** Existe relación significativa entre la consideración individualizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

**Tabla 10.** *Correlación de la dimensión consideración individualizada*

		<b>Consideración individualizada</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Consideración individualizada</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,888**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	,888**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

La Tabla 10, se observó que el coeficiente de rho de Spearman es 0,888, lo que indica una correlación positiva alta, además, el valor p es 0.000, que es menor o igual a 0.05, lo que nos lleva a aceptar la hipótesis alterna, esto sugiere que existe una relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. en Paita durante el año 2023, en donde la alta correlación sugiere que cuando los líderes muestran una atención personalizada hacia los colaboradores, su desempeño laboral tiende a mejorar notablemente, la consideración individualizada puede abarcar diversas

acciones, como la adaptación de las tareas a las habilidades y necesidades de cada trabajador, la escucha activa de sus preocupaciones y la implementación de un enfoque de liderazgo más humano y cercano. esto no solo fomenta un ambiente laboral más positivo, sino que también potencia a los empleados, lo cual es esencial para el éxito organizacional, por lo tanto, los hallazgos resaltan la importancia de este tipo de liderazgo en la mejora del rendimiento general de los colaboradores.

**Respecto al objetivo general:** Determinar la relación del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

**Tabla 11.** *Datos descriptivos de ambas variables*

	Nunca (1)		Rara Vez (2)		A Veces (3)		Casi Siempre (4)		Siempre (5)		Total ( $\Sigma$ )	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo	0	0,0	0	0,0	9	30,0	4	13,3	17	56,7	30	100
Desempeño laboral	0	0,0	0	0,0	4	13,3	11	36,7	15	50,0	30	100

En la Tabla 11, se destaca que el 56.7% de los encuestados selecciona la opción siempre, en relación con la variable liderazgo, indicando una percepción positiva y constante sobre la efectividad del liderazgo dentro de la organización, esto sugiere que los colaboradores sienten que sus líderes están comprometidos y son coherentes en su estilo de liderazgo, lo cual puede influir favorablemente en el ambiente laboral, por otro lado, el 50% de los trabajadores también elige siempre, este dato refleja que, al menos la mitad de los colaboradores percibe un nivel consistente de rendimiento en su trabajo, lo que puede estar relacionado con la calidad del liderazgo que reciben, estos resultados son significativos, ya que sugieren una correlación positiva entre las percepciones del liderazgo y el desempeño laboral, lo que implica que un liderazgo efectivo podría estar contribuyendo a mejorar la productividad y satisfacción de los colaboradores en la empresa, en donde la identificación de estas tendencias es esencial para desarrollar estrategias que fortalezcan aún más el liderazgo y, por ende, el desempeño general de la organización.

**De acuerdo con la hipótesis general  $H_0$ :** No existe relación significativa entre el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023 y  **$H_1$**  : Existe relación significativa entre el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

**Tabla 12.** *Correlación de la variable liderazgo*

		<b>Liderazgo</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Liderazgo</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,909**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
<b>Desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	,909**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

En relación con la Tabla 12, se evidenció una correlación positiva muy alta de 0,909, donde el valor p es 0.000, que es menor o igual a 0.05, lo que nos permite aceptar la hipótesis alterna, este análisis se llevó a cabo utilizando pruebas no paramétricas, lo que es apropiado dado que los datos no presentan una distribución normal, en donde la alta correlación observada sugiere que existe una relación significativa, esto implica que las prácticas de liderazgo implementadas en la organización tienen un impacto directo en la forma en que los empleados realizan su trabajo, en donde el liderazgo efectivo no solo motiva a los colaboradores, sino que también puede fomentar un ambiente de trabajo positivo, mejorar la comunicación y aumentar la satisfacción laboral, en este contexto, es crucial que la empresa continúe fortaleciendo sus estrategias de liderazgo, ya que esto no solo contribuirá al desarrollo individual de los empleados, sino que también mejorará el rendimiento general de la organización, estos hallazgos subrayan la importancia de un liderazgo sólido como un factor clave para el éxito organizacional y el bienestar de los colaboradores.

#### **4.2. Discusión de resultados**

En relación con el objetivo específico 1, que busca analizar la influencia idealizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi

Manuelito S.A.C. en Paita durante 2023, se han obtenido resultados reveladores de la percepción de los trabajadores, de un total de 30 colaboradores encuestados, 12, es decir, el 40%, indicaron que "siempre" el líder toma en cuenta sus opiniones, esto sugiere una apertura y un enfoque participativo por parte de la dirección, lo que puede fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo y motivador, además, 10 trabajadores, representando el 33.3%, manifestaron que "a veces" el líder comunica los objetivos institucionales de la empresa, esta comunicación parcial puede ser un área de mejora, ya que la claridad sobre los objetivos organizacionales es fundamental para alinear los esfuerzos de los colaboradores con la visión de la empresa, así como la falta de información constante puede limitar la capacidad de los trabajadores para contribuir de manera efectiva al logro de dichos objetivos.

Estos hallazgos son consistentes con la investigación de Carranza (2021), concluyó que el liderazgo tiene una relación directa con la motivación trascendente de los colaboradores en la empresa Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) en Surquillo, Lima, en su estudio, un notable 76.6% de los encuestados manifestó estar de acuerdo con la motivación presente en el entorno laboral, lo que refuerza la idea de que un liderazgo efectivo puede ser un impulsor clave de la motivación en el trabajo, por otro lado, los resultados también guardan similitud con los hallazgos de Gárate (2020), quien determinó que el liderazgo contribuye en un 74.6% a la variabilidad del desempeño laboral de los colaboradores en la empresa pesquera Inversiones Oslo S.A.C. en Chimbote, este dato enfatiza la importancia de un liderazgo que no solo sea idealizado, sino que también actúe de manera coherente con las expectativas de los colaboradores con un análisis de correlación realizado en el presente estudio mostró un coeficiente de 0.758, lo que confirma la existencia de una relación positiva significativa entre el liderazgo idealizado y el desempeño laboral, este resultado resalta que a medida que los líderes adoptan un estilo de liderazgo más idealizado, el desempeño de los colaboradores tiende a mejorar.

En consecuencia, es esencial que la organización Mi Manuelito S.A.C. implemente estrategias que fortalezcan la comunicación de los objetivos y fomenten la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones.

Esto no solo podría aumentar la motivación, sino también potenciar el desempeño laboral general de la empresa, alineando así sus esfuerzos con los objetivos estratégicos deseados, se evidenció en la investigación que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,808 es una correlación positiva alta, donde ( $p=0.000 \leq 0.05$ ) lo que se observa que se acepta la hipótesis alterna, quiere decir que existe relación significativa entre la influencia idealizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023, en base a lo anteriormente mencionado se concluye que el estudio muestra que el liderazgo es determinante para motivar a los colaboradores de la empresa.

En relación con el segundo objetivo específico, se encontraron resultados significativos, un 50% de los encuestados (15 colaboradores) indicaron que casi siempre reciben incentivos económicos, mientras que un 36.7% (11 colaboradores) afirmaron que siempre obtienen incentivos emocionales, como reconocimientos y oportunidades de ascenso, este hallazgo se alinea con la teoría presentada por Rodríguez (2021), quien sostiene que el desempeño laboral está intrínsecamente relacionado con el comportamiento de los colaboradores al momento de alcanzar las metas establecidas.

Según Rodríguez, este comportamiento no solo influye en el rendimiento individual, sino que también contribuye de manera significativa al crecimiento y éxito de la organización en su conjunto, por ello la contrastación entre la teoría, los resultados obtenidos y antecedentes previos sugiere que el desempeño laboral de los colaboradores de Mi Manuelito S.A.C. está fuertemente influenciado por las condiciones ambientales en las que trabajan y por el estilo de liderazgo que se ejerce en la empresa, en donde el entorno que promueve la motivación, ya sea a través de incentivos económicos o emocionales, genera un clima laboral positivo que a su vez estimula el compromiso y la productividad de los colaboradores, en este sentido, es fundamental que la empresa no solo continúe ofreciendo incentivos, sino que también desarrolle estrategias efectivas de liderazgo y un ambiente de trabajo que fomente la motivación inspiradora, esto no solo beneficiará a los colaboradores en su desempeño diario, sino que también contribuirá al crecimiento sostenible de la organización, así como la creación de una cultura laboral que valore y reconozca el esfuerzo

individual y colectivo será clave para alcanzar los objetivos organizacionales a largo plazo.

El tercer objetivo específico del estudio , según la contextualización teórica proporcionada por Rodríguez (2021), fundamenta en los conocimientos, cualidades y habilidades que los empleados aplican de manera constante para llevar a cabo su trabajo de forma efectiva, este enfoque no solo responde a la necesidad de cumplir con las metas organizacionales, sino que también se alinea con la expectativa de calidad que los trabajadores tienen en cualquier entorno laboral, cuyos resultados obtenidos sugieren que existe una correlación significativa entre el estímulo intelectual y el desempeño laboral, esto implica que aquellos colaboradores que se sienten desafiados intelectualmente, que reciben oportunidades de desarrollo y que son incentivados a utilizar sus habilidades y conocimientos, tienden a desempeñarse mejor en sus roles, además, la investigación concluye que el liderazgo y la competencia laboral son factores interrelacionados que influyen de manera significativa en el compromiso y rendimiento de los empleados, es importante señalar que durante el proceso de investigación se encontraron algunas limitaciones.

El análisis realizado a través del coeficiente de correlación de Spearman ha revelado un valor de 0,733, lo que indica una correlación positiva alta entre el estímulo intelectual y el desempeño laboral de los colaboradores de Mi Manuelito S.A.C. en Paita durante el año 2023, este resultado sugiere que, a medida que aumenta el estímulo intelectual que reciben los empleados, también se observa un incremento en su rendimiento laboral, en donde el valor de  $p = 0.000$ , que es significativamente menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, sino que es estadísticamente significativa, en este contexto, se puede afirmar con confianza que existe una conexión clara entre el estímulo intelectual que se ofrece a los colaboradores y su desempeño en la organización, por ello que la implicación de estos hallazgos es considerable.

El cuarto objetivo específico , cuyos resultados se observó que de 30 trabajadores, el 17 con un 56.7% refieren que siempre el líder trasmite empatía con los trabajadores y 19 con un 63.3% mencionan que siempre Se fomenta el compañerismo dentro de la empresa, se contrata con el autor Carranza (2021),

cuya finalidad fue precisar la relación fundamental que se les brinda a los colaboradores, también así, se identificó que un 76,7 % como alta presencia del desempeño fundamental actual en los trabajadores, cuya importancia muestra como el liderazgo aporta motivación a los colaboradores de la empresa, lo cual es ventajoso debido a que de esta manera los objetivos o metas planteadas, serán alcanzadas con éxito, este resultado es particularmente relevante, ya que el valor de  $p = 0.000$ , que se sitúa por debajo del umbral de significancia de 0.05, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio, en donde la correlación de 0,733 sugiere que a medida que se incrementa el estímulo intelectual que reciben los colaboradores, como capacitaciones, desafíos intelectuales y oportunidades de desarrollo profesional, así también se observa un aumento en su rendimiento laboral, este hallazgo resalta la importancia de proporcionar a los empleados un entorno que no solo fomente la adquisición de nuevos conocimientos, sino que también los anime a aplicar estos aprendizajes en su trabajo diario.

El objetivo general del estudio, cuyos resultados obtenidos muestran que un 40% de los empleados (12 colaboradores) indican que su líder siempre considera sus opiniones al tomar decisiones importantes, este dato sugiere que una porción significativa del personal se siente valorada y escuchada en el proceso de toma de decisiones, lo cual puede influir de manera positiva en su motivación y compromiso hacia la organización, en donde la percepción de que sus opiniones son tenidas en cuenta puede contribuir a crear un ambiente laboral más colaborativo y participativo, este enfoque de liderazgo inclusivo no solo incrementa la satisfacción de los empleados, sino que también puede generar un mayor sentido de pertenencia, lo que, a su vez, se traduce en un mejor desempeño laboral, cuando los colaboradores se sienten como partes integrales del proceso decisonal, es más probable que se comprometan con los objetivos de la empresa y que trabajen con mayor empeño para lograrlos.

Por otro lado, es fundamental destacar que un liderazgo que fomente la participación activa de los empleados puede llevar a una mayor innovación y creatividad dentro del equipo. La inclusión de diversas perspectivas en la toma de decisiones no solo enriquece el proceso, sino que también puede resultar en soluciones más efectivas y adaptadas a las necesidades del entorno laboral, por



ello contrasta con los autores Fernández y Rodríguez (2019), en su investigación demostró que existe una significancia entre las variables liderazgo en las PYMES del sector industria y comercio de Barranquilla; indicando que ambas variables se encuentran en un nivel moderado, siendo la dimensión enfoques emergentes el afectado el cual puede tener una mejora en la PYMES del sector industria y comercio de Barranquilla, 2019, el aporte teórico de Agüera (2004) define que el liderazgo tiene el concepto de que es la capacidad de influir, encaminar u orientar a los empleados.

En relación con el desempeño laboral, Garay (2018) subraya que este se refiere a la actividad de los empleados en el cumplimiento de manera competente con sus responsabilidades y obligaciones en su respectivo puesto, a partir de esta perspectiva, se puede concluir que existe una conexión significativa , por ello la revisión de resultados, antecedentes y teorías revela que un liderazgo fuerte está asociado a un alto desempeño por parte de los empleados. De hecho, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.909, lo que indica una correlación positiva muy alta ( $p=0.000 \leq 0.05$ ), lo que permite aceptar la hipótesis alternativa, esto se determina mediante pruebas no paramétricas, adecuadas para datos que no siguen una distribución normal. En consecuencia, se evidencia una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

## CONCLUSIONES

- El coeficiente de rho es 0,808, mostrando una relación alta positiva , se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa entre la influencia idealizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.
- Mostrando una rho de 0,817, mostrando una correlación positiva alta, aceptando la hipótesis alterna, en donde se manifiesta una correlación significativa entre la motivación inspiradora en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.
- Con una correlación positiva alta, el coeficiente de rho de Spearman es 0,733, donde se acepta la hipótesis alterna, por ello existe relación significativa entre el estímulo intelectual en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.
- Se evidenció que la correlación de Spearman es 0,888 mostrando una relación positiva alta, aceptándose la hipótesis de estudio, es decir, existe relación significativa entre la consideración individualizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.
- Finalmente, el factor de correlación de Spearman es 0,909, mostrando una correlación positiva muy alta, aceptando la hipótesis de estudio, empleando pruebas no paramétricas cuyos datos no tienen una distribución normal, quiere decir que existe relación significativa entre el liderazgo en el desempeño laboral de los empleados del restaurante Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.

## **RECOMENDACIONES**

- Fomentar la influencia idealizada en sus líderes, esto puede lograrse a través de capacitaciones que destaquen la importancia de ser un modelo a seguir, lo que contribuirá al desenvolvimiento de cada trabajador.
- Implementar en la empresa estrategias que permitan a los líderes motivar e inspirar a sus equipos, resaltando las fortalezas individuales de cada colaborador.
- Promover un entorno que estimule la creatividad y la innovación, se sugiere que los líderes faciliten espacios de diálogo y reflexión, incentivando a los colaboradores a aportar nuevas ideas.
- Establecer la atención de los líderes en sus colaboradores para que se enfoquen en conocer a fondo sus necesidades y aspiraciones, actuando como mentores para potenciar sus habilidades y competencias.
- Realizar programas de desarrollo de liderazgo que aborden todas las dimensiones identificadas, esto permitirá optimizar el desarrollo en el trabajo entre los empleados en la empresa Mi Manuelito S.A.C., garantizando así un entorno de trabajo más productivo y motivador.

## **REFERENCIAS**

- Agüera, E. (2004). Liderazgo y compromiso social. Mexico: Dirección General de Fomento Editorial.
- Bizneo (2021). Como medir el rendimiento laboral. Bizneo blog. Obtenido de Bizneo blog: <https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral/>
- Carranza, H. (2021). Liderazgo y Motivación en los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES Surquillo, Lima 2021. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional Universidad Peruana de las Américas, Lima. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2391>
- Céspedes, G. (2019). Relación entre el estrés laboral y el acoso psicológico laboral en los trabajadores de una empresa pesquera de Paita – Piura – 2019. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Piura, Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2845>
- Cordova, E. (2018). Compromiso Organizacional y rendimiento laboral en la empresa Curtis & Co, sede S.J.L 2018. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28842>
- Diario, G. (22 de julio de 2021). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. Management y Empleo. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>
- Fernández, G., & Rodríguez, V. (2019). Liderazgo en las PYMES del sector industria y comercio de Barranquilla. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional Universidad de la Costa, Colombia. <http://hdl.handle.net/11323/5936>
- Fuentes, E. (9 de julio de 2019). 11 Definiciones que describen la figura del líder. El Líder Exponencial. <https://liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-del-lider/>

- Gamboa, A. (2012). Características del rendimiento laboral. Colombia: Desclée de Brouwer.
- Gárate, J. (2020). Estilos de liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral en la empresa pesquera Inversiones Oslo S.A.C, Chimbote 2020. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo, Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99711>
- Garay, H. (2018). Satisfacción laboral y rendimiento laboral del personal técnico de enfermería del hospital Hermilio Valdizán - Santa Anita 2017. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22128>
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín científico de las ciencias económico administrativas Del ICEA, 51-53.
- Huamani, S. (2019). Habilidades de investigación pedagógica en los docentes de primaria. [Título de segunda especialidad profesional]. Repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes, Juanjui. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/1641>
- Hutchinson, S. (2014). El Liderazgo, un desempeño efectivo. <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Júpiter, A. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Empresa Pesquera JORANA S.A. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8261>
- Litwin, G.H. y Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México: *Cengage Learning Editores*. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>

- Namihas, E. (2020). Procedimiento administrativo y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo, Chiclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47385>
- Ñaccha, A. (2020). Valores institucionales y desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60155>
- Olivares, E. (19 de agosto de 2022). Falta de conexión con la sociedad: estudio revela las debilidades de los líderes en las empresas chilenas. ExAnte. <https://www.ex-ante.cl/encuesta-atributos-liderazgo-empresas-chile/>
- Paucar, C. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Paita, 2021. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/7698>
- Pizzete, M., & Birck, E. (20 de junio de 2019). Liderazgo y gestión de personas hoy en día. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo del Conocimiento*.
- Ramírez, A. (2018). La formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción de la empresa COSAPI. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3665>
- Rodríguez, L. (2021). Salario emocional y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo, Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72925>
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación (Vol. 6). México: McGRAW- HILL / interamericana editores, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Sucasaire, J. (2022). Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación. Perú: Jorge Sucasaire Pilco. <https://hdl.handle.net/20.500.12390/3096>
- Tantalean, T. I. (2021). La Epistemología de la Administración: Hermenéutica y Exégesis en la Construcción de su concepto y objeto. (2da edición ed.). Lima, Lima, Perú: Letra
- Vargas, Y. (2020). Liderazgo y su efecto en el rendimiento y la realización de metas en una empresa de electricidad de Santo Domingo, República Dominicana durante el periodo Julio – Diciembre 2020. [Tesis de Magister, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, República Dominicana. <https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/4441>
- Villanueva, F. (2022). Metodología de la Investigación. (Klik, Ed.) México. [https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n/6e-KEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/6e-KEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1)
- Vivas, O. (2019). El Liderazgo organizacional y la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora pesquera MORROSAMA S.A. periodo 2018. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional Universidad Privada de Tacna, Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1476>

## ANEXOS

### Anexo 1

*Instrumento de recolección de datos*



## FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### Anexo 1.

#### **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA TRABAJADORES DE LA EMPRESA MI MANUELITO S.A.C.**

Estimado Sr. (Sra) le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas. Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Datos Personales: Complete y marque donde corresponde

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Femenino

Masculino

Nivel de estudio: Primaria  Secundaria  Técnico  Superior

LIDERAZGO						
	DIMENSIONES	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
	<b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>	5	4	3	2	1
<b>01</b>	El líder toma en cuenta la opinión de los colaboradores.					



02	El líder informa los objetivos institucionales de la empresa.					
	<b>MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>					
03	La empresa le ofrece incentivos económicos.					
04	La empresa ofrece incentivos emocionales (reconocimientos, ascensos, entre otros.)					
	<b>ESTÍMULO INTELECTUAL</b>					
05	La empresa ofrece capacitación a los colaboradores para mejorar su desempeño.					
06	La empresa recoge opiniones de los colaboradores para mejoras del trabajo.					
	<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>					
07	El líder trasmite empatía con los trabajadores.					
08	Se fomenta el compañerismo dentro de la empresa.					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
	<b>COMPETENCIA LABORAL</b>					
09	La empresa fomenta el desarrollo de las destrezas de los colaboradores.					
10	La empresa reconoce y premia las cualidades de sus colaboradores.					
	<b>CALIDAD</b>					
11	La empresa cuenta con la infraestructura adecuada para el desarrollo de las funciones.					
12	La empresa ofrece un clima laboral positivo.					
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
13	Cumple con el desarrollo de sus tareas dentro del horario de trabajo.					
14	Se utiliza eficientemente los recursos de la empresa.					

*Gracias por su colaboración*

## Anexo 2

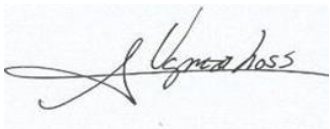
### Ficha de validación



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
Escuela Profesional de Administración

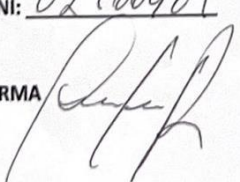
### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto			
Apellidos y nombres	Ugarriza Gross Gustavo Adolfo		
Profesión	Ing. Industrial		
Especialidad	Marketing		
Experiencia profesional	Gerente Regional Nabisco, Kraft		
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego -Piura		
Fecha de Validación	02 julio 2023		
E- mail	gugarrizag@iuao.edu.pe		
Datos del trabajo de Investigación			
Título	El liderazgo en relación al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. Paita, año 2023		
Investigadores	Carnaque Obando Marcia Lucia		
	Sandoval Ruiz Keren Loreley		
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado		
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. - Paita en el año 2023.		
Variable Independiente: Liderazgo			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
1. El líder toma en cuenta la opinión de los colaboradores.	X		
2. El líder informa los objetivos institucionales de la empresa.	X		
3. La empresa le ofrece incentivos económicos.	X		
4. La empresa ofrece incentivos emocionales (reconocimientos, ascensos, entre otros.)	X		
	X		

5. Se fomenta la participación en equipos de trabajo.			
6. La empresa le ofrece capacitación a los colaboradores para mejorar su desempeño.	X		
7. La empresa recoge opiniones de los colaboradores para mejoras del trabajo.	X		
8. El líder trasmite empatía con los trabajadores.	X		
9. Se fomenta el compañerismo dentro de la empresa.	X		
<b>Variable Dependiente: Desempeño Laboral</b>			
<b>ÍTEMS</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Observación</b>
1. La empresa fomenta el desarrollo de las destrezas de los colaboradores.	X		
2. La empresa reconoce y premia las cualidades de sus colaboradores.	X		
3. La empresa cuenta con la infraestructura adecuada para el desarrollo de las funciones.	X		
4. La empresa ofrece un clima laboral positivo.	X		
5. Cumple con el desarrollo de sus tareas dentro del horario de trabajo.	X		
6. Se utiliza eficientemente los recursos de la empresa.	X		
<b>Resultados de ítems</b>	<b>Excelente</b>	<b>Reformular</b>	<b>Anular</b>
	x		
<b>Apellidos y Nombres</b>  <b>Ugarriza Gross Gustavo</b> <b>DNI: 18181673</b>   <b>FIRMA:</b>	<b>Comentarios finales</b>		

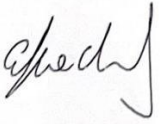
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Datos del Experto			
Apellidos y nombres	Lic. Fernando Asturo Reyes Peña		
Profesión	Licenciado en Administración		
Especialidad	Magister en docencia		
Experiencia profesional	UNP - UPAO		
Institución	UNP - UPAO		
Fecha de Validación	04/07/2023		
E-mail	namoreyespe819@gmail.com		
Datos del trabajo de Investigación			
Título	El liderazgo en relación al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. Paita, año 2023		
Investigadores	Carnaque Obando Marcia Lucia		
	Sandoval Ruiz Keren Loreley		
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado		
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. - Paita en el año 2023.		
Variable Independiente: Liderazgo			
ÍTEM	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
1. El líder toma en cuenta la opinión de los colaboradores.	X		
2. El líder informa los objetivos institucionales de la empresa.	X		
3. La empresa le ofrece incentivos económicos.	X		
4. La empresa ofrece incentivos emocionales (reconocimientos, ascensos, entre otros.)	X		
5. Se fomenta la participación en equipos de trabajo.	X		
6. La empresa le ofrece capacitación a los colaboradores para mejorar su desempeño.	X		

7. La empresa recoge opiniones de los colaboradores para mejoras del trabajo.	X		
8. El líder trasmite empatía con los trabajadores.	X		
9. Se fomenta el compañerismo dentro de la empresa.	X		
<b>Variable Dependiente: Desempeño Laboral</b>			
<b>ÍTEMS</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Observación</b>
1. La empresa fomenta el desarrollo de las destrezas de los colaboradores.	X		
2. La empresa reconoce y premia las cualidades de sus colaboradores.	X		
3. La empresa cuenta con la infraestructura adecuada para el desarrollo de las funciones.	X		
4. La empresa ofrece un clima laboral positivo.	X		
5. Cumple con el desarrollo de sus tareas dentro del horario de trabajo.	X		
6. Se utiliza eficientemente los recursos de la empresa.	X		
<b>Resultados de ítems</b>	<b>Excelente</b>	<b>Reformular</b>	<b>Anular</b>
	X		
<b>Apellidos y Nombres</b> <i>Peña Peña Fernando Arturo</i>	<b>Comentarios finales</b>		
<b>DNI:</b> <i>02786907</i>			
<b>FIRMA</b> 			

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Datos del Experto			
Apellidos y nombres	Chuecas Wong Efraín Ricardo		
Profesión	Economista		
Especialidad	Proyectos		
Experiencia profesional	Docente		
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego		
Fecha de Validación	5 de Julio 2023		
E-mail	echuecasw@upao.edu.pe		
Datos del trabajo de Investigación			
Título	El liderazgo en relación al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. Paíta, año 2023		
Investigadores	Carnaque Obando Marcia Lucia		
	Sandoval Ruiz Keren Loreley		
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado		
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. - Paíta en el año 2023.		
Variable Independiente: Liderazgo			
ÍTEM	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
1. El líder toma en cuenta la opinión de los colaboradores.	X		
2. El líder informa los objetivos institucionales de la empresa.	X		
3. La empresa le ofrece incentivos económicos.	X		
4. La empresa ofrece incentivos emocionales (reconocimientos, ascensos, entre otros.)	X		
5. Se fomenta la participación en equipos de trabajo.	X		
6. La empresa le ofrece capacitación a los colaboradores para mejorar su desempeño.	X		

7. La empresa recoge opiniones de los colaboradores para mejoras del trabajo.	X		
8. El líder transmite empatía con los trabajadores.	X		
9. Se fomenta el compañerismo dentro de la empresa.	X		
<b>Variable Dependiente: Desempeño Laboral</b>			
<b>ÍTEMS</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Observación</b>
1. La empresa fomenta el desarrollo de las destrezas de los colaboradores.	X		
2. La empresa reconoce y premia las cualidades de sus colaboradores.	X		
3. La empresa cuenta con la infraestructura adecuada para el desarrollo de las funciones.	X		
4. La empresa ofrece un clima laboral positivo.	X		
5. Cumple con el desarrollo de sus tareas dentro del horario de trabajo.	X		
6. Se utiliza eficientemente los recursos de la empresa.			
<b>Resultados de ítems</b>	<b>Excelente</b>	<b>Reformular</b>	<b>Anular</b>
	X		
<b>Apellidos y Nombres</b> Chueco Wong Epain Rueda O	<b>Comentarios finales</b>		
<b>DNI:</b> 41482116			
<b>FIRMA</b> 			

Anexo 3.

Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES X = f(Y)	METODOLOGIA DE INVESTIGACION
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL		
¿Cómo se relaciona el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023?.	Determinar la relación del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.	<p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación significativa entre el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.</p>	<p><b>V1:</b> Liderazgo</p> <p><b>V2:</b> Desempeño laboral</p>	<p>• <b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p>• <b>Tipo:</b> Aplicado</p> <p>• <b>Diseño:</b> No experimental y transversal</p> <p>• <b>Nivel:</b> Correlacional – Descriptiva</p> <p>• <b>Población Muestra:</b> 30 colaboradores (Censal)</p> <p>• <b>Técnicas Instrumento:</b> – Encuesta – Cuestionario</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona la motivación inspiradora en el desempeño laboral de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la relación de la influencia idealizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.</li> <li>• Establecer la relación de la motivación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre la influencia idealizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.</li> <li>• Existe relación significativa entre la</li> </ul>		



<p>los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023?.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Como se relaciona el estímulo intelectual en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023?.</li> <li>• ¿Como se relaciona la consideración individualizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023?</li> </ul>	<p>inspiradora en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar la relación del estímulo intelectual en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.</li> <li>• Analizar la relación de la consideración individualizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.</li> </ul>	<p>motivación inspiradora en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre el estímulo intelectual en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.</li> <li>• Existe relación significativa entre la consideración individualizada en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023.</li> </ul>		
--	---	--	--	--

## Anexo 4.

### Carta de autorización

"AÑO DE LA UNIDAD, PAZ Y EL DESARROLLO"

Piura, 11 de setiembre de 2023

Sra. :Placida Ruiz de Sandoval  
Gerente General de D.P.A "Mi Manuelito" S.A.C.

:Carnaque Obando, Marcia Lucia  
De Sandoval Ruiz, Keren Loreley  
Estudiantes X Ciclo – Administración UPAO

Asunto: Desarrollo de un cuestionario académico dentro de su empresa  
Para la recolección de datos para una investigación a realizar.

Por medio de la presente reciba nuestro más cordial saludo, nos presentamos somos estudiantes de la carrera profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego (filial Piura) y al mismo tiempo hacerle llegar nuestro interés en desarrollar un cuestionario académico dentro de su empresa, para cumplir con la recolección de datos para el desarrollo de una investigación titulada "El liderazgo en relación al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paita en el año 2023", la presente investigación se realiza con fines netamente académicos.

Esperando su autorización y conformidad para el inicio de este estudio Sin otro particular me despido

Atentamente,



Sandoval Ruiz Keren Loreley  
76944073



Carnaque Obando Marcia Lucia  
71590099



Placida Ruiz de Sandoval  
Gerente General  
Mi Manuelito S.A.C.