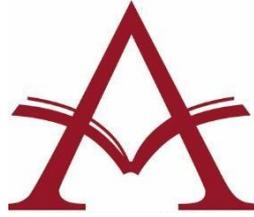


**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

**LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA  
TEXTILES RENACER EIRL, LA VICTORIA, LIMA,  
2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

**MELLENDEZ VARGAS VANESSA JOHANA**

**CÓDIGO ORCID: 0000-0002-3264-6813**

**ASESOR:**

**Dr. NÚÑEZ VARA FERNANDO ESTEBAN**

**CÓDIGO ORCID:0000-003-4054-9674**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO  
INSTITUCIONAL**

**LIMA, PERÚ**

**MARZO, 2022**

## **Dedicatoria**

La presente tesis va dedicada especialmente a mi padre Q.E.P.D, a mi madre y esposo, quienes me apoyaron incondicionalmente en todo momento a seguir adelante y no dejaron que me desanimara, a mis hijos, por ser mi fuerza y a mis familiares que con sus palabras de apoyo me motivaron en este camino, a todos ellos que con su cariño ayudaron a que culmine con éxito mi carrera profesional.

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer a Dios por iluminar mis ideas y bendecirme cada segundo de mi vida, agradecer también a mi familia los cuales son el motor de mi vida y los responsables que yo termine mi carrera profesional. De igual forma, agradecer a mis profesores y compañeros por siempre motivarme y estar dispuestos a ayudarme ante cualquier duda que se llegaba a suscitar.

## Resumen

En la presente investigación se observa que se tuvo como objetivo general el determinar la relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022. Así mismo en la metodología de la investigación se empleó un enfoque de nivel correlacional cuantitativa y de tipo básica, así mismo empleando la técnica de encuesta mediante un cuestionario conformado por 38 preguntas, las cuales fueron de escala tipo Likert; así mismo se obtuvo una población de 20 personas, quienes fueron los trabajadores de la empresa, llegando a tener una muestra censal, los cuales fueron encuestados y las respuestas pasaron por la herramienta tecnológica SPSS. Teniendo como resultados, mediante la correlación de Pearson empleada a las variables Liderazgo Institucional y Desempeño Laboral, en el cual se obtuvo un valor de  $r = 0,490$ , señalando que existe una relación moderada entre ambas variables. Asimismo, de 20 personas encuestadas, 65% de ellos señalaron que hay un nivel bajo en el Liderazgo Institucional en la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, asimismo de un 75% de colaboradores señaló que hay un nivel bajo en el Desempeño Laboral en la empresa, concluyendo el estudio determinando la relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022 la cual resulta ser moderada.

**Palabras claves:** Liderazgo Institucional, desempeño laboral, compromiso

## Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between institutional leadership and work performance in collaborators of the company Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022. Likewise, in the methodology of the research, a quantitative correlational and basic approach was used, also using the survey technique through a questionnaire consisting of 38 questions, which were Likert-type scale; likewise, a population of 20 people was obtained, who were the workers of the company, reaching a census sample, which were surveyed and the answers went through the SPSS technology tool. The results, through the Pearson correlation used for the variables Institutional Leadership and Work Performance, showed a value of  $r= 0.490$ , indicating that there is a moderate relationship between both variables. Also, of 20 people surveyed, 65% of them indicated that there is a low level of Institutional Leadership in the company Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, also 75% of employees indicated that there is a low level of Job Performance in the company, concluding the study by determining the relationship between institutional leadership and job performance in employees of the company Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022 which turns out to be moderate.

**Keywords:** Institutional leadership, work performance, commitment

## Tabla de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Tabla de contenidos .....	vi
Lista de tablas .....	ix
Lista de figuras.....	x
Introducción .....	1
Capítulo I: Problema de la Investigación.....	3
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	3
1.2 Planteamiento del Problema.....	5
1.2.1 Problema General.....	5
1.2.2 Problemas Específicos .....	5
1.3 Objetivos de la Investigación .....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 Justificación e Importancia de la Investigación .....	6
1.5 Limitaciones de la Investigación.....	6
Capítulo II: Marco Teórico .....	7
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	7

2.1.1	Internacionales .....	7
2.1.2	Nacionales.....	9
2.2	Bases Teóricas.....	11
2.3	Definición de Términos Básicos .....	21
Capítulo III: Marco Metodológico.....		25
3.1	Enfoque de la Investigación .....	25
3.2	Variables.....	25
3.2.1	Operacionalización de variables .....	25
3.3	Hipótesis.....	28
3.3.1	Hipótesis general .....	28
3.3.2	Hipótesis específicas.....	29
3.4	Tipo de Investigación .....	29
3.5	Diseño de la Investigación .....	29
3.6	Población y Muestra.....	29
3.6.1	Población.....	29
3.6.2	Muestra .....	30
3.7	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	30
3.7.1	Técnica.....	30
Capítulo IV: Resultados.....		33
4.1	Análisis de los Resultados.....	33
4.1.1	Estadísticos descriptivos .....	33

4.1.2	Prueba de normalidad .....	36
4.1.3	Correlación.....	37
4.1.4	Regresión .....	41
4.2	Discusión.....	42
	Conclusiones.....	47
	Recomendaciones .....	48
	Referencias.....	49
	Apéndices.....	61
	Apéndice 1: Matriz de consistencia .....	61
	Apéndice 2: Instrumento de investigación - cuestionario 1 .....	62
	Apéndice 3: Instrumento de investigación - cuestionario 2.....	64
	Apéndice 4: Alfa de Cronbach – Variable liderazgo institucional .....	66
	Apéndice 5: Alfa de Cronbach – Variable desempeño laboral.....	68
	Apéndice 6: Instrumento de validación .....	70
	Apéndice 7: Carta de Autorización.....	94
	Apéndice 8: Base de datos .....	95

## Lista de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización.....	26
Tabla 2: Ficha técnica de la variable liderazgo institucional.....	27
Tabla 3: Ficha técnica de la variable desempeño laboral .....	28
Tabla 4: Rangos estipulados para la determinación del alfa de Cronbach .....	30
Tabla 5: Estadísticos de fiabilidad de liderazgo institucional.....	31
Tabla 6: Estadísticos de fiabilidad de desempeño laboral .....	31
Tabla 7: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos.....	32
Tabla 8: Edades de los colaboradores de la muestra.....	33
Tabla 9: Liderazgo institucional .....	34
Tabla 10: Desempeño laboral .....	35
Tabla 11: Prueba de normalidad .....	36
Tabla 12: Correlaciones entre liderazgo institucional y desempeño laboral .....	37
Tabla 13: Correlaciones entre habilidades y desempeño laboral.....	38
Tabla 14: Correlaciones entre compromiso de participación del empleado y desempeño laboral .....	39
Tabla 15: Correlaciones entre capacitación y preparación y desempeño laboral .....	40
Tabla 16: ANOVA.....	41
Tabla 17: Resumen del modelo.....	41
Tabla 18: Coeficientes. ....	42

## Lista de figuras

Figura 1: Género de los empleados pertenecientes a la población y muestra.....	33
Figura 2: Estadística descriptiva de la variable liderazgo institucional.....	34
Figura 3: Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral .....	35

## Introducción

La indagación presenta como fin determinar la relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022, asimismo, el problema de estudio es: ¿De qué manera se relaciona liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?, sus problemas específicos: A) ¿De qué manera se relaciona habilidades y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022? B) ¿De qué manera se relaciona compromiso de participación del empleado y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022? y C) De qué manera se relaciona capacitación y preparación y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?

La estructura es la siguiente:

El Capítulo I, abarca el problema, los objetivos, definiciones claves, la delimitación y la justificación que se necesitó para su realización.

El Capítulo II, posee el desarrollo del marco de estudio, construido a partir de información recogida de distintos autores base, asimismo, se plantea aquellos estudios internacionales y nacionales que sirvieron de sustento, las teorías y algunos términos base.

El Capítulo III, posee el método, enfoque, el tipo de estudio y diseño, hasta el desglose de las variables y sus dimensiones. Además, se detalla el número poblacional y muestral utilizado y otros aspectos relevantes.

En capítulo IV, yacen los resultados del estudio en base al cuestionario aplicado, desde tablas de frecuencia hasta gráficos de barras, además, se planteó la discusión y comparación de

los hallazgos y el de otros autores. Finalmente, las consideraciones finales y algunas sugerencias.

## **Capítulo I: Problema de la Investigación**

### **1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

La empresa Textiles Renacer EIRL, la cual se encuentra localizada en el distrito de la Victoria, fue creada y fundada a la vez un 12 de marzo en el año 2001. Posee como especialidad y rubro principal la fabricación de tejidos de punto y ganchillo, sin embargo, también realiza alquiler y arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipo y bienes tangibles y transporte de carga por carretera. Asimismo, se encuentra registrada dentro de las sociedades mercantiles y comerciales como una empresa individual de Resp. Ltda.

Esta empresa ha experimentado en la actualidad diversos conflictos relacionados al desempeño laboral, los cuales solo han ido en incremento. A raíz de la coyuntura que se ha suscitado estos últimos dos años en consecuencia del COVID 19, lo cual ha desfavorecido en diferentes ámbitos a todas las empresas tanto a nivel nacional como internacional, la adquisición de insumos para poder llevar a cabo la principal actividad por la cual se sustenta la empresa se ha visto perjudicada, debido a la escasez de estos productos y su alza de precios debido a que los productores de estos se han visto en la necesidad de tomar estas medidas, aprovechando la demanda. En consecuencia, de lo mencionado previamente, el desempeño de los trabajadores no ha sido el mismo, y esto se ha observado debido a que su rendimiento en las diversas tareas que se les asigna y en el contexto en el cual se les asigna, no es el adecuado, viéndose a su vez los comportamientos que estos adoptan al momento de realizar sus respectivas labores. En relación con esta problemática, Tejada (2021) menciona que es importante que las entidades busquen maneras o apliquen alguna estrategia de cambiar esta condición en la que se encuentran, siendo así que propone que se realice en primera instancia una medición de resultados, tanto a cada uno de los empleados como a toda el área en general, luego que se informe abiertamente de estos resultados para después recompensar al personal

que obtuvo resultados favorables, para entonces seguir con la identificación de oportunidades de mejora y así finalmente generar un método que permita identificar si el empleado se encuentra en el área correspondiente a sus capacidades.

El correcto rendimiento en la tarea como en el contexto y los comportamientos laborales adecuados son factores cruciales para que el desempeño laboral se suscite de manera armónica. Ahora si bien es cierto, los trabajadores han tenido que desarrollar sus conocimientos continuamente, debido a que las habilidades que necesitan para desempeñar sus funciones cambian cada año debido a que necesitan adaptarse a las necesidades de los clientes, lo cual hace que las empresas, el mercado laboral y los requerimientos también varíen. Siendo así que es necesario brindarle al personal los recursos necesarios para que estos puedan adaptarse sin problema y desarrollen sus funciones efectivamente.

Las empresas se encuentran en búsqueda de personas líderes, lo cual puede resultar sencillo, pero en la práctica es complicado de hallar, ya que son muy pocas las personas que realmente presentan este tipo de personalidad. Muchas empresas han perdido el liderazgo como eje principal, lo cual ha repercutido negativamente. Para llevar a cabo las distintas funciones y procedimientos propios de cada organización, y que estos se lleven de forma acorde a lo requerido, se necesita que los empleados posean habilidades óptimas no solo para realizar sus actividades sino para motivar a sus compañeros a trabajar acorde a su función. Daza et al. (2021) precisaron que el liderazgo es un punto importante a desarrollar para obtener mejores resultados. Además, para que una empresa progrese necesita de la satisfacción por parte de sus empleados y clientes, lo cual queda netamente en manos de ellos. Toda institución, sin importar su tamaño o rubro, necesita de una visión positiva y una calidad proveniente del liderazgo, por tal motivo deben estar constantemente implementado nuevas estrategias que permitan que se alcance los objetivos empresariales.

## **1.2 Planteamiento del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

- ¿De qué manera se relaciona liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- ¿De qué manera se relaciona habilidades y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?
- ¿De qué manera se relaciona compromiso de participación del empleado y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?
- ¿De qué manera se relaciona capacitación y preparación y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

- Determinar la relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Determinar la relación entre habilidades y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.
- Determinar la relación entre compromiso de participación del empleado y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.

- Determinar la relación entre capacitación y preparación y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.

#### **1.4 Justificación e Importancia de la Investigación**

**A partir de la perspectiva práctica**, resulta relevante este trabajo porque si bien existen otros trabajos relacionados a la materia de estudio, aun lo que se conoce es mínimo, por tal motivo se desea dar a conocer mayor información relevante. Por tal motivo, se busca mostrar la influencia de ambas variables y su importancia para el éxito laboral.

**Por otro lado, la perspectiva teórica**, permitirá ampliar el fenómeno y su entendimiento, asimismo, se pondrá en énfasis una serie de información relevante y alternativas de distintos autores para brindar un nuevo enfoque.

**Finalmente, perspectiva metodológica**, el trabajo fue actual e importante, asimismo, la información recogida del instrumento permitió comprobar las teorías y las hipótesis que se plantearon.

#### **1.5 Limitaciones de la Investigación**

El estudio tuvo ciertas limitaciones que dificultaron su proceso, entre ellas la pandemia de la COVID-19, ya que el instrumento elaborado tuvo que ser electrónico y no presencial. Asimismo, el asistir a lugares para recoger información pertinente tampoco se pudo lograr, ya que por las normas de distanciamiento se tuvo que optar por textos e informes virtuales.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1 Internacionales

Balmaseda (2021) formuló como propósito general el identificar el vínculo entre el liderazgo y el desempeño laboral, por tal motivo se utilizó una metodología de enfoque mixto de tipo transaccional, con una recopilación de datos tanto cualitativos como cuantitativos, donde se le aplicó un cuestionario a la muestra conformada por los docentes de las entidades fiscales. Los resultados mostraron que en las instituciones los docentes presentaron un desempeño excepcional, destacado y bueno, por lo que se concluyó que existe una presencia visiblemente directa del liderazgo en el desempeño laboral de los funcionarios, lo cual se visualiza en las unidades educativas fiscales.

Díaz y Vargas (2021) plantearon como objetivo identificar la incidencia que posee el liderazgo en el clima organizacional y la importancia reflejada en el desempeño y satisfacción de los trabajadores. El estudio se consideró de tipología cualitativa y descriptiva básico, asimismo fue esencial la utilización de la muestra de 50 artículos y estudios. Los resultados reflejaron que el liderazgo influye diferencialmente en el clima organizacional acorde a los principios y gestión que posee una institución. Se concluyó que, para fomentar el desarrollo de los trabajadores, se requiere de programas de capacitación en liderazgo de forma que puedan ampliar sus conocimientos y desempeñar mejor sus labores dentro y fuera de la empresa. Cabe señalar que esto resultará beneficioso para que la empresa alcance sus metas.

Santamaría (2020), planteó como propósito de investigación exponer la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores, para tal fin decidió emplear un método mixto, correlacional, no experimental y tipo descriptiva explicativa. La pesquisó hizo

uso de una muestra de 106 trabajadores, que conforman la totalidad de la población. Los resultados evidenciaron que, por medio del coeficiente de correlación de Spearman, se observó que existe una correlación muy alta representada en un valor de  $r= 0,886$ , lo cual refiere a que existe una relación muy significativa entre las variables. Asimismo, el 66% de colaboradores reflejaron que la jefe incentiva a la colaboración y trabajo colectivo y un 85% determinó que el desempeño laboral de los trabajadores se efectúa satisfactoriamente cuando se implementan tácticas independientes. Se logró concluir que las variables de estudio si se vinculan y una influye sobre la otra, esto se demuestra en que, si los trabajadores se sienten cómodos en su lugar de trabajo, y sus empleadores motivan su desempeño laboral estos inmediatamente realizarán sus labores de forma más adecuada y con resultados más favorecedores.

Tovar y Rico (2020) plantearon como objetivo detallar como liderazgo proporciona resultados fructíferos en desempeño de los trabajadores de compañías de consumo excesivo. La metodología aplicada fue de tipo cualitativa y se empleó 15 entrevistas en una muestra de 50 compañías exitosas. Los resultados plasmaron que un 87 % de colaboradores determinaron que el liderazgo es crear un ambiente de inspiración y dedicación, asimismo un 80 % expresó que es la correcta gestión al seleccionar decisiones y un 67 % detalló que es la atención que se brinda a los demás trabajadores para fomentar la evolución profesional y personal. Se concluyó que toda empresa necesita de un líder en la empresa para que los trabajadores se sientan en confianza, motivados y seguridad respecto a las obligaciones que estos tengan, de manera que, esto permita que cada uno de ellos mejore sus habilidades en el desarrollo de trabajo y tengan una satisfacción por el alcance metas y objetivos.

Laica (2018) planteó como propósito general evaluar el nexo entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una entidad pública, recurriendo a un método cuantitativo no experimental, llevado a cabo a través de un cuestionario realizado a una muestra de 75 trabajadores. En la parte de resultados se reflejaron que, por medio del Chi cuadrado de

Pearson, se observó que en el resultado el valor de  $p$  0,22 es mayor que 0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, esto significa que los estilos de liderazgo son autoritarios y es por eso que se visualiza un nivel bajo de desempeño laboral. Asimismo, el estilo de liderazgo de la entidad se posiciona en el lado democrático y transformador en un 51,6 %, en donde se evidencia que la administración es positiva y genera productividad acorde al cuidado del colaborador. A modo de conclusión, para el desarrollo de los trabajadores es importante que estos cuenten con una guía o un liderazgo que mejore sus capacidades, orientándolos a cumplir metas y objetivos necesarios para la empresa.

### **2.1.2 Nacionales**

Claros (2019) estudió las formas de liderazgo y su relación con el desempeño laboral, por esto, se optó por una metodología cuantitativa a través de un cuestionario realizado a 50 trabajadores. Con respecto a los resultados, por medio del coeficiente de correlación de Spearman, se observó que existe una correlación muy alta representada en un valor de  $r = 0,920$ , lo cual refiere a que existe una relación muy significativa entre las variables. Asimismo, en SENATI, el liderazgo alcanzó un nivel bajo con un indicador de un 16 %, con un nivel medio 66 % y con un nivel alto un 18%; asimismo con el desempeño laboral alcanzaron un 20% con un nivel bajo, con un nivel medio un 44 % y un nivel alto un 36 %. A modo de conclusión, el liderazgo es importante en las empresas porque origina un sentido de motivación en los empleados, dando resultados positivos en su desempeño.

Pérez (2019) en su estudio quiso establecer un vínculo referido al liderazgo y el desempeño laboral de la empresa, se realizó el método cuantitativo no experimental, por tal motivo se optó por realizar un cuestionario a 124 empleados. En sus resultados el Liderazgo influye significativamente en el Desempeño Laboral ya que por medio del coeficiente correlacional de Spearman se obtuvo un resultado de  $r = 0,754$  manifestando una relación

significativa entre ambas variables. Se concluyó que existe un vínculo entre las variables estudiadas, ya que los resultados indicaron que, si en una empresa los líderes son adecuados para llevar la batuta de la empresa, los empleados se sienten comprometidos y motivados para realizar sus funciones y otras labores, esto debido a que sienten presión de cumplir con las expectativas.

Vásquez (2018) evaluó los tipos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa, optando por un método cuantitativo básico y un instrumento aplicado a 40 empleados en el lugar de estudio. En sus resultados, se visualizó a través de la correlación de Spearman que  $r=0,553$ , lo cual representa una correlación positiva moderada debido a su proximidad al número 1, demostrando que ambas variables se relacionan entre sí. Asimismo, un 47% de los colaboradores tienen un nivel de liderazgo fuerte, un 43% es un liderazgo moderado y un 10% percibe un liderazgo débil; por lo tanto, se intuye que existe un grado alto de liderazgo en la organización. A modo de conclusión, se determinó que el liderazgo más común en la entidad es el coercitivo, asimismo, si una empresa posee líderes que multipliquen sus esfuerzos para motivar a los demás trabajadores y hace que todos alcancen los objetivos en base a un trabajo cooperativo, a la larga traerá beneficios a todos los empleados.

Timoteo (2018) en su estudio planteó como fin establecer el desempeño laboral y el liderazgo de una entidad, por tal motivo fue necesario aplicar una metodología cuantitativa básica no experimental, realizado a través de un cuestionario aplicado de forma virtual a 40 trabajadores. De acuerdo a los resultados obtenidos en base a la correlación de variables a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un valor de  $r=0.711$ , plasmando un grado positivo de nexo entre la variable el liderazgo y la variable desempeño laboral. A modo de conclusión, hay una correlación moderada entre las variables estudiadas, es decir, mientras más liderazgo haya en la entidad, más beneficios habrá, ya que en la actualidad es necesario que las personas se formen como líderes porque esto hace que laboren

de forma óptima y su vez, al trabajar de forma grupal, hace que los resultados sean más favorecedores.

Quispe (2017) evaluó los distintos tipos de liderazgo y el desempeño laboral en una unidad de estudio. Se desarrolló un método cuantitativo, con nivel correlacional y no experimental, asimismo, realizó encuestas que fueron aplicadas a una población de 58 trabajadores. En sus resultados, por medio del coeficiente de correlación de Spearman, se observó que existe una correlación alta representada en un valor de  $r= 0,729$ , esto quiere decir que ambas variables se relacionan entre sí. Además, los empleadores de la Corte superior de Lima perciben los estilos de liderazgo de una forma regular en un 36%, eficiente en un 17% y muy eficiente en un 5%; mientras que en el desempeño laboral de los colaboradores es regular en un 36% y muy eficiente en un 22%. El autor concluyó que, un líder influye en sus compañeros y les inspira confianza, lo cual origina que se mejore el desempeño general del grupo. Además, se enfatizó en que, si la empresa sabe usar esto a su favor, los resultados respecto a las metas y objetivos será placentero porque se obtendría calidad y que los empleados mejorarían su desempeño.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Liderazgo institucional**

#### ***Definición***

Refiere a las aptitudes de un individuo para que se distinga de otros, porque motiva y los demás empleados se sienten influidos de forma positiva, remarcando su compromiso con la empresa. Además, estas aptitudes o capacidades son muy difíciles de encontrar, sin embargo, cuando se cuenta con este factor clave la cultura de la empresa se vuelve más eficiente y existe una armonía (Concilio Nacional de Minorías, 2017).

Además, se entiende como la influencia que tiene una persona sobre otras para el logro de metas. Actualmente es un factor que las empresas desean cubrir, ya que es sinónimo de calidad y compromiso (Mohamed y Ghani, 2021).

El liderazgo institucional, en palabras de Castillo et al. (2019) se considera una herramienta importante, definida como el don de saber guiar y dirigir a los demás, además, permite que los trabajadores tengan un compromiso más fuerte, comunicación y confianza. Las empresas lo emplean porque gestiona el potencial de los trabajadores y amplía la motivación.

Martínez et al. (2020) enfatiza en que el liderazgo tiene distintas características, desde dirigir, comunicar y enseñar, hasta motivar, lo cual permite un mejor desarrollo en la vida laboral, social y en la vida diaria.

Para que una persona sea llamada como líder es necesario que cumpla con algunas características necesarias para su desarrollo con los demás compañeros, Arenas et al. (2017) indica las siguientes: seguridad, optimismo, responsabilidad, buena comunicación y honestidad. Las personas líderes son muy requeridos en las empresas porque traen muchos beneficios que permiten que el lugar de trabajo sea más productivo y el ambiente sea más grato.

### ***Importancia del liderazgo institucional***

Condori (2019) precisa que la importancia del liderazgo institucional es más valorada cuando se realizan trabajos grupales, ya que la influencia del líder permite que el resto de personas trabaje de manera motivada, esto hace que las personas puedan tener éxito en sus tareas y ser más eficientes.

Además, Navia et al. (2019) indica que toda empresa u organización debe tener presente una planeación adecuada, y una organización favorable para que todas las áreas puedan funcionar de forma efectiva y eficiente. Por ello, es sumamente importante que exista presencia

de líderes en cada grupo de trabajo, ya que será como un guía que los ayude y pueda establecer mecanismos para que la empresa pueda tener resultados positivos.

Asimismo, se debe contar con estrategias acordes a los requerimientos de la empresa, primando la comunicación estratégica y el entendimiento, de manera que haya una confianza entre los trabajadores y se pueda mejorar el ambiente de trabajo y puedan ser más eficientes (Ñañez y Lucas, 2019).

Además, los empleados deben poseer en su poder estrategias que pueda permitirles desempeñar sus funciones de forma más eficaz, mejorando su desempeño, y desarrollando sus funciones sin tener problemas en su área de trabajo (Botero, 2017).

Es preciso señalar que el liderazgo en las empresas permite que estas orienten sus labores hacia un éxito asegurado, González et al. (2020) hace referencia a es un instrumento básico para decidir y plantear metas en las empresas, asimismo puede ayudar a que esta logre posicionarse en el mercado.

### ***Habilidades***

Son aquellas capacidades propias de un individuo para desempeñar un cargo o realizar actividades en un área específica, para esto se necesita de disposición, practicar la adaptabilidad, actualizar el conocimiento, entre otros (Concilio Nacional de Minorías, 2017).

Asimismo, Martínez et al. (2017) precisan que las habilidades se relacionan con el clima organizacional, debido que ambas permiten un mejor desarrollo en la empresa. Son definidas como los conocimientos para desempeñar un determinado trabajo. Existen distintas habilidades en el aspecto laboral, entre ellos las básicas como lo es escuchar y prestar atención, las habilidades sociales, como coordinar y comunicar, las habilidades de gestión, tales como

administrar y la organización, finalmente las habilidades técnicas, como lo son aquellas que se relacionan con la maquinaria o los equipos.

Por otro lado, para que los trabajadores tengan éxito en la empresa, es importante que cuenten con ciertas habilidades propias del área en el que desean desenvolverse, las más importantes son las comunicativas, siendo la buena actitud, relacionarse con otros, la responsabilidad y la toma de decisiones (Cardenas y Neyra, 2021).

### ***Compromiso de participación del empleado***

Se refiere a la responsabilidad y la pasión que sientan los empleados por su trabajo, cuando una persona se siente comprometida, de manera voluntaria desea desempeñar sus tareas eficientemente, ampliar sus conocimientos, alcanzar sus objetivos y metas e involucrarse con obtener resultados positivos para la empresa (Concilio Nacional de Minorías, 2017).

Infante et al. (2016) precisa que el compromiso del empleado permite mejoras en la competitividad, la satisfacción del cliente, mejoras en la calidad, entre otras. Normalmente las empresas optan por ofrecer a sus empleados un entrenamiento continuo, mejores oportunidades, salarios acordes y beneficios, ya que saben que con esto están motivando a sus empleados.

### ***Capacitación/ Preparación***

Es una herramienta que responde a las necesidades de una empresa o una persona, se pueden dar a través de cursos o talleres que permitan mejorar la actitud y las capacidades. Es importante también porque optimiza los procesos, mejora la productividad, profundiza en los conocimientos, asimismo, contribuye al desarrollo e identificación de una organización (Concilio Nacional de Minorías, 2017).

Es una herramienta primordial dentro de una organización, Dos Santos et al. (2019) precisa que esto se da para que las habilidades de los trabajadores aumenten y repercuta de forma positiva en su trabajo. Además, son definidas como actividades formativas que son diseñadas a partir de lo requerido por la entidad y qué es lo que quiere lograr.

Además, Ferreiro et al. (2020) indica que las capacitaciones o preparaciones que se den dentro de una empresa tienen que realizarse en base a un programa delimitado. La preparación es un aspecto clave que hace que los empleados cambien ciertas conductas o amplíen sus conocimientos, trayendo consigo que el empleador se sienta conforme con su labor y las metas alcanzadas.

### ***Cultura organizacional***

Son aquellas normas o valores considerados básicos en una empresa, los cuales les permite mejorar el trabajo y la eficiencia del trabajador. Asimismo, Marulanda et al. (2018) precisa que son utilizados porque mejora el ambiente, alcanza objetivos y metas y brinda herramientas para que las áreas puedan desarrollarse de forma óptima.

Por otro lado, Mena (2019) hace referencia a que la entidad debe garantizar una igualdad a sus trabajadores en el lugar de trabajo, por ello es importante brindar una confianza a los empleados para que ellos puedan desempeñar sus funciones y tareas de manera óptima y eficiente.

### **2.2.2 Desempeño laboral**

#### ***Definición***

Comprende distintas actitudes y actividades con la finalidad de ejecutar un fin determinado en menor lapso. Asimismo, tiene lazo con la actitud que desempeñan en el

ecosistema laboral ya que esta trabaja para que los empleadores sean más eficaces en el lugar laboral (Gabini, 2018).

El desempeño laboral en los trabajadores implica que dentro de un entorno laboral que los colaboradores ejecuten sus funciones con la mejor predisposición y motivación, asignándole tareas para fortalecer sus cualidades, de tal manera que proporciona al sujeto un crecimiento y desarrollo en su profesionalismo, crecimiento personal (Davidescu et.al, 2020).

Además, Bautista, et al (2020) indica que el desempeño laboral refiere al desempeño del empleado en sus tareas planteadas y solicitadas por su jefe inmediato; en la misma línea indica que es un conjunto de conductas que resaltan de un individuo, y aquellas favorecen a la compañía puesto que satisface con los objetivos señalados por el empresario, el cual consiguientemente potencia el desarrollo de manera eficiente.

En la misma línea, Pashanasi et al. (2021) comenta que son habilidades y motivaciones, ya que son factores decisivos en el rendimiento laboral. De acuerdo a esta evidencia, se establece al rendimiento en el trabajo conformado por elementos que, entre sí, se pulen, el orden al instante de llevar a cabo la opción del empleado tiene que precisar en la habilidad realizada en el centro de labores.

Por otro lado, Torres, et al (2021) señala que es una destreza que ayuda a potenciar sus talentos en cada uno de los empleados con la finalidad de efectuar a tiempo las metas de la institución, por último, el desempeño laboral estudia a los empleados y a sus habilidades, esto con respecto a las tareas que deben hacer, ya que si no poseen ciertas características el desempeño de las áreas de trabajo será bajo.

### ***Importancia del desempeño laboral***

Se entiende como el sinónimo de eficiencia en la empresa, por tal motivo se necesita que sea mejorada, ya sea con capacitaciones, actividades de integración de equipo o herramientas que permitan realmente cambios positivos (Mirabal, 2017).

Asimismo, el desempeño laboral mantiene relación con el sentimiento de estabilidad, debido a que permitirá que puedan sentirse seguros y confiados al realizar sus actividades. Es relevante porque resulta ser un indicador para conocer si los trabajadores vienen realizando sus funciones de manera acorde, en caso no se esté dando como se desea se deben emplear nuevas estrategias para alcanzar los objetivos (Rivero, 2019).

Se relaciona de forma directa con la satisfacción laboral y la productividad, ya que si existe un buen clima laboral y una cultura organizacional óptima, esto repercutirá en el buen desempeño en los trabajadores, debido a que hará que ellos se sientan cómodos (Vargas y Flores, 2019).

Además, es de suma importancia implementar las oficinas de trabajo, ya que esto permitirá que los colaboradores puedan seguir desarrollando sus habilidades y aptitudes, asimismo, es crucial que el colaborador se sienta identificado con su entidad, ya que esto hará que su desempeño sea adecuado, reflejándose en sus tareas y funciones (Boada, 2019).

Honores et al. (2020) indica que el desempeño es importante porque percibe como se siente el colaborador, a través de su conocimiento y sus habilidades, funciona como una evaluación comparada.

### ***El liderazgo en el desempeño laboral***

En primer lugar, una persona catalogada como líder tiene la función de guía sobre otras para lograr objetivos o cumplir metas. Asimismo, un líder orienta a un grupo y establece los

lineamientos a cumplir, dependiendo del contexto y los fines, por ello si una empresa desea incrementar su reconocimiento requiere de este tipo de personas para impulsar al equipo y motivarlos (Escandon y Hurtado, 2016).

Asimismo, crea un compromiso con la entidad, debido a que su fin es que los colaboradores se unan para realizar ciertas tareas, haciéndolo de la mejor manera en base a un feedback, esto permite mejorar el accionar y desarrollar un mejor desempeño trabajadores (Fierro y Villalva, 2017).

El liderazgo, según Campos et al. (2019) puede traer beneficios, sin embargo, serán evidentes cuando en un grupo determinado, las personas acepten esta colaboración y decidan trabajar de forma conjunta. Dicho de otra manera, para que el liderazgo evidencie resultados positivos debe haber un “trato”, donde haya una relación cordial entre el líder y el grupo a ser liderado.

Un buen liderazgo se encuentra orientado a que cada persona pueda dar sus opiniones y pensar de forma independiente, ya que los motiva de manera positiva, desarrollando su máximo potencial (Torcatt, 2020).

### ***La comunicación***

Se refiere a los factores que hacen que una empresa posea una cultura organizacional óptima, así como un ambiente cómodo, muchas veces los empleadores optan por mejorar el rendimiento de la empresa desarrollando la confianza, mejorando la comunicación y la confianza entre las áreas del trabajo. En este punto, la comunicación es relevante porque hace que exista un trabajo colaborativo, división de las tareas y una cooperación (De la Cruz, 2016).

La comunicación es un proceso y un medio, asimismo una herramienta. Es relevante que en una empresa se desarrolle este factor, sobre todo entre empleador y empleado, de manera

que se pueda generar un ambiente cordial donde se respeten y escuchen las ideas, y las personas puedan confiar unos en otros para realizar tareas (José Gómez, 2016).

La comunicación asertiva es sumamente importante en el ámbito profesional y laboral, ya que en un lugar de trabajo las personas deben tener un respeto y amabilidad, ya que esto incrementa la cultura organizacional, pero a la vez, el capital. Asimismo, acompañado de la comunicación debe estar la escucha activa, para conocer qué es lo que los empleados opinan respecto a los cambios realizados y a los futuros (Arana y Aranda, 2018).

### ***Rendimiento en la tarea***

Hace referencia a la capacidad que tiene un colaborador para realizar sus funciones dentro de la empresa, favoreciendo la eficacia de la entidad, ya sea de forma directa o indirecta. Ramos et al. (2019) precisa que las funciones de cada empleado son evaluadas de manera constante, de modo que se logre identificar si cumplen sus funciones, cumplen los objetivos del área, mantienen una organización y si poseen una calidad en el proceso.

Mendieta et al. (2020) indica que se trata de ciertas características que hacen a una persona única al realizar su trabajo, esto tiene relación con la suficiencia y capacidad. Asimismo, muy pocas personas poseen los lineamientos estrictos para cumplir con ciertas tareas, por ello es importante que la empresa posea un filtro.

Por su lado, Ormaza et al. (2019) indica que se refiere a las competencias organizacionales, las cuales hacen que una persona sea apta para un puesto, esto se evalúa en su perfil, las competencias personales, experiencia, aptitud y otras características relevantes y propias de cada puesto de trabajo.

El rendimiento es la realización de tareas específicas por una persona, la cual fue capacitada para su cometido. Se relaciona con las variables calidad personal y organizacional,

es decir, si el colaborador sabe trabajar bajo presión, la complejidad de la misma, las funciones por hacer, el tiempo de respuesta, entre otras (Van, 2016).

### ***Rendimiento y comportamiento en el contexto laboral***

Se refiere a tareas laborales por cumplir en la entidad, lo cual repercute de forma directa en la empresa y su rendimiento. Además, Odle et al. (2016) indica que son las capacidades y logros que debe cumplir para trabajar de forma eficaz y eficiente.

Se señalan a las variables predictoras, siendo personales, disposicionales y situacionales, asimismo, cubren relación con el autocontrol, la personalidad, los valores y emociones que posee cada trabajador, quienes serán seleccionados en base a esto para realizar una función (Pratama y Parahyanti, 2019).

En la misma línea, este comportamiento intenta que la compañía se favorezca, y rebase las percepciones, ya que son conductas cooperativas para alcanzar las metas generales (Vega y Castillo, 2020).

Cualquier persona que posea ciertas actitudes o características negativas influirá en su trabajo, ya que son parte de la dimensión constitutiva, siendo esto un factor relevante que ha cobrado relevancia actualmente (Sypniewska, 2020).

Le Sante et al. (2021) precisa que existe entre los aspectos: organizacionales, rendimiento, compromiso, liderazgo y ambiente laboral, ya que juntas permiten que una entidad pueda posicionarse frente a otras.

### **2.3 Definición de Términos Básicos**

- **Asistencia**

Carreno et al. (2016) precisa que entiende que cada trabajador debe cumplir con las fechas indicadas para poder tener una mejor enseñanza y correcto aprendizaje en el desarrollo de sus funciones.

- **Altruismo**

Se entiende el termino altruismo como la tendencia que posee una persona a brindar ayuda al prójimo sin esperar nada a cambio, por lo cual podríamos decir que las personas altruistas son desinteresadas, debido a que no buscan satisfacer un interés propio sino el de la otra persona, empatizando así con este (Singer, 2017).

- **Calidad de trabajo**

Esto puede definirse en como una empresa satisface las necesidades de sus trabajadores, haciendo referencia a los recursos que estos poseen para poder llevar a cabo sus labores con normalidad, a las actividades que les encargan realizar de acuerdo a sus habilidades, y a los resultados que se obtienen a raíz de la participación general de todo el personal (Patlán, 2017).

- **Conocimiento**

Referido al entendimiento que posee la persona que precisa ser líder sobre material intelectual, así como del comportamiento y las relaciones que establece en su área de trabajo (Ayuso y Herrero, 2017).

- **Contraria a los legítimos intereses de la organización**

La definición de este término refiere a los intereses, los cuales pueden ser tanto difusos, colectivos o legítimos, que constituyen un concepto jurídico indeterminado o que el

procedimiento para poder ser concretado es muy complejo. Este permite relacionar todo tipo de derecho que garantice la efectividad pragmática (Schmidt, 2015).

- **Cortesía**

Esta representa un valor que todo ser humano, como persona educada que es, debería poseer. Esto permite visualizar si en algún momento algún colega necesita apoyo en cosas cotidianas dentro del ambiente laboral, brindándole la ayuda que requiera sin que este la solicite (Pérez y Fol, 2020).

- **Ética**

La ética es una virtud que presentan las personas con respecto a su entorno. La ética profesional es una de las características que presenta un líder y que posee incidencia en las decisiones que esta toma (Torralba, 2018).

- **Eficiente**

Se define como la capacidad para realizar y cumplir una función determinada, además esto permite un mejor desarrollo de cada trabajador en el área de trabajo (Hernández y Morales, 2017).

- **Escrupulosidad**

Las personas que poseen este rasgo se caracterizan por poseer actitudes cautelosas y vigilantes, sienten deseos, de manera más intensa de lo normal, de realizar sus labores de manera impecable, suelen ser muy exigentes consigo mismos y con los otros (Berg, 2020).

- **Intencionalidad**

López et al. (2018) indica que una persona intencional se caracteriza por poseer un propósito bien esclarecido y visualizado, con la finalidad de lograrlo a la par que vas conociendo la importancia de ello que estas llevando a cabo.

- **Organización**

La organización se refiere a las decisiones que toma una entidad frente a las labores que debe llevar a cabo, por lo cual debe poseer diversas estrategias que le permitan ordenar cada una de ellas y realizarlas, en el menor tiempo posible y garantizando el desarrollo de todas estas de manera efectiva (Carrasco, 2018).

- **Pertenencia a la organización**

El sentido de pertenencia que posee una persona para con la empresa en donde labora, radica en el sentimiento de sentirse identificado con esta, tanto con los valores que la entidad manifiesta como con el equipo con el cual se rodea constantemente (Van, 2016).

- **Planificación**

La planeación es un esfuerzo que se realiza con la finalidad de alcanzar los logros y metas planteadas, así como permite entender con mayor claridad la visión y misión que trabaja la organización (Rodríguez, 2018).

- **Preparación**

Se menciona que para llevar una capacitación hacia los trabajadores es necesario llevar una idea de preparación o planificación para el desarrollo de las actividades (Barros y Turpo, 2017).

- **Rendimiento**

Mendieta et a. (2020) define como un proceso por el cual el trabajador cumple sus objetivos en un corto tiempo de manera rápida y eficaz en el área de trabajo.

- **Toma de decisiones**

Se refiere a la elección entre dos o más opciones, esto basándose en los valores, actitudes o metas que posea. Estas decisiones, en su mayoría, se toman con la finalidad de lograr solucionar una problemática (Manrique, 2020).

- **Trabajo eficiente**

En el ámbito laboral, es importante que los empleados estén mentalizados en llevar a cabo sus labores de manera eficiente, esto significa que traten de utilizar la menor cantidad de esfuerzo y tiempo en desarrollar una actividad, pero a su vez realizándola correctamente (Juez, 2020).

- **Valores**

Referido a los principios o virtudes que posee una persona que señala ser líder, entre los valores con mayor presencia son el compromiso, la responsabilidad, entendimiento, empatía, entre otros (Kouzes y Posner, 2018).

- **Virtud cívica**

Esta se caracteriza por ser la motivación efectiva para realizar una actividad de manera orientada, de tal forma que tanto las disposiciones como las conductas no guardan relación con esta virtud (Turner, 2019).

## Capítulo III: Marco Metodológico

### 3.1 Enfoque de la Investigación

Se ejecutó a partir del enfoque cuantitativo, los autores Hernández et al. (2014) precisan que consiste en recoger información relevante para aceptar hipótesis planteadas o dar paso a nuevas, de modo que el tema pueda ser foco de variado conocimiento.

### 3.2 Variables

Liderazgo institucional

#### *Dimensiones de la variable*

- Habilidades
- Compromiso de participación del empleado
- Capacitación/preparación

Desempeño Laboral

#### *Dimensiones de la variable*

- Rendimiento en la tarea
- Rendimiento en el contexto
- Comportamientos laborales

#### 3.2.1 Operacionalización de variables

### Matriz de Operacionalización de las variables

Tabla 1: Matriz de operacionalización

Liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>LIDERAZGO INSTITUCIONAL</b>	Es un conjunto de aptitudes o capacidades propias de una persona, lo cual la convierte en líder, es decir, el poder de influir sobre otras y poder motivarlos para que estos puedan alcanzar metas en una entidad (Concilio Nacional de Minorías, 2017).	Habilidades	Valores	
			Ética	
		Compromiso de participación del empleado.	Conocimiento	1,2,3,4,5,6
			Toma de decisiones	
		Capacitación/preparación.	Planificación	
			Eficiente	7,8,9,10,11,12
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Gabini (2018) precisa que es un indicador para conocer si una persona cumple con su trabajo, además, permite conocer si en una empresa viene cumpliendo sus objetivos y metas de manera eficaz.	Rendimiento en la tarea	Rendimiento	
			Preparación	13,14,15,16,17,18
		Rendimiento en el contexto	Asistencia	
			Planificación y Organización	19,20,21,22,23,24
		Comportamiento laboral	Calidad de trabajo	
			Trabajo eficiente	
	Virtud cívica			
	Escrupulosidad			
	Altruismo			
	Cortesía	25,26,27,28,29,20,21,32		
	Intencionalidad			
	Pertenencia a la organización	33,34,35,36,37,38		
	Contraria a los legítimos intereses de la organización			

Autor: Vanessa Johana Melendez Vargas

***Ficha técnica 1****Tabla 2: Ficha técnica de la variable liderazgo institucional*

---

Nombre del Instrumento: Liderazgo institucional

---

- Autor: Vanessa Johana Meléndez Vargas
  - Año: 2022
  - Instrumento: Cuestionario
  - Objetivo: Medir el Liderazgo institucional en la empresa Textiles Renacer EIRL, ubicado en La Victoria.
  - Muestra: 20 trabajadores de la empresa Textiles Renacer EIRL, ubicado en La Victoria.
  - Número de ítem: 18 ítems de un total de 38 ítems
  - Alternativas: Totalmente de acuerdo / De acuerdo/ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo / En desacuerdo/ Totalmente en desacuerdo
  - Empleo: Directa y anónima
  - Periodo estimado: 30 minutos
  - Normas para su aplicación: La persona seleccionará el ítem que crea conveniente.
-

## ***Ficha Técnica 2***

*Tabla 3: Ficha técnica de la variable desempeño laboral*

---

Nombre del Instrumento: Desempeño laboral

---

- Autor: Vanessa Johana Meléndez Vargas
  - Año: 2022
  - Instrumento: Cuestionario
  - Objetivo: Medir el desempeño laboral en la empresa Textiles Renacer EIRL, ubicado en La Victoria.
  - Muestra: 20 trabajadores de la empresa Textiles Renacer EIRL, ubicado en La Victoria.
  - Número de ítem: 20 ítems de un total de 38 ítems
  - Alternativas: Totalmente de acuerdo / De acuerdo/ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo / En desacuerdo/ Totalmente en desacuerdo
  - Empleo: Directa y anónima
  - Periodo estimado: 30 minutos
  - Normas para su aplicación: La persona seleccionará el ítem que crea conveniente.
- 

### **3.3 Hipótesis**

#### **3.3.1 Hipótesis general**

- Existe relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.

### **3.3.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación entre habilidades y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.
- Existe relación entre compromiso de participación del empleado y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.
- Existe relación entre capacitación y preparación y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.

### **3.4 Tipo de Investigación**

Esta investigación es correlacional, puesto que según Hernández et al. (2014) consiste en medir a partir de dos variables como se relacionan entre sí, sin necesidad de interferir en el proceso.

### **3.5 Diseño de la Investigación**

No experimental, ya que no interfiere en el proceso solo observa, esto quiere decir que se basa en diferentes investigaciones de múltiples autores más no modifica los resultados o aportes que estos dan; de corte transversal, porque se hace en un mismo momento ya que según Hernández et al. (2014) la recopilación de datos se da con el fin de conocer la realidad y describirla.

### **3.6 Población y Muestra**

#### **3.6.1 Población**

El conjunto poblacional, según Ventura (2017) es un conjunto de elementos, los cuales comparten características consideradas idóneas para la problemática que se pretende estudiar.

Por ello, el presente estudio tuvo un conjunto poblacional de 20 empleados de la empresa Textiles Renacer EIRL, ubicado en La Victoria.

### 3.6.2 Muestra

Es un fragmento de la población, la cual ha sido introducida en el estudio debido a su representatividad, la cual es determinada según el fenómeno a estudiar Ventura (2017).

La presente investigación contó con una muestra de carácter no probabilística por conveniencia conformada por 20 empleados de la empresa Textiles Renacer EIRL, ubicado en La Victoria.

## 3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

### 3.7.1 Técnica

Se aplicó una encuesta, ya que según Marx y Mouselli (2018) es una de las técnicas más empleadas. Por ello, se realizó un cuestionario de 38 interrogantes en escala de Likert.

### 3.7.2 Instrumento de recolección de datos

#### *Análisis de fiabilidad del instrumento*

La validación del alfa de Cronbach aplicado en un instrumento o herramienta se basa en la especificación de los siguientes datos, que posibilitan la identificación de la valoración correspondiente y su grado de fiabilidad (Gómez et al., 2018).

*Tabla 4: Rangos estipulados para la determinación del alfa de Cronbach*

Rango de alfa	Magnitud
> 0,90	Excelente
0,80 – 0,89	Bueno
0,70 – 0,79	Admisible

0,60 – 0,69	Cuestionable
0,50 – 0,59	Escaso
< 0,50	Inaceptable

*Tabla 5: Estadísticos de fiabilidad de liderazgo institucional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	18

### **INTERPRETACION:**

El análisis de fiabilidad dio como resultado un valor de 0,729, lo cual es calificado como bueno, permitiendo afirmar que el total de ítems de la variable liderazgo institucional corresponde a características fiables y convenientes para su utilización. Asimismo, según George y Mallery (2003) el coeficiente que se observa en la tabla 5 se califica como aceptable.

*Tabla 6: Estadísticos de fiabilidad de desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,708	20

### **INTERPRETACION:**

El análisis de fiabilidad dio como resultado un valor de 0,708, lo cual es calificado como bueno, permitiendo afirmar que el total de ítems de la variable desempeño laboral corresponde a características fiables y convenientes para su utilización. Asimismo, según George y Mallery (2003) el coeficiente que se observa en la tabla 6 se califica como aceptable.

### ***Validez del instrumento***

El instrumento fue validado por el juicio de tres expertos.

*Tabla 7: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Resultado</b>
Experto 01	Luján Cabrera, Micaela	Dra. en Administración	Aplicable
Experto 02	Vento Rojas, Juan Francisco	Dr. en contabilidad	Aplicable
Experto 03	Salazar Llerena, Silvia	Metodóloga	Aplicable

*Fuente: Elaboración propia*

## Capítulo IV: Resultados

### 4.1 Análisis de los Resultados

#### 4.1.1 Estadísticos descriptivos

Tabla 8: Edades de los colaboradores de la muestra

	Frecuencia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 28	5	25,0	25,0	25,0
29 - 34	6	30,0	30,0	55,0
35 - 39	6	30,0	30,0	85,0
40+	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Se observó que un 25 % de los colaboradores corresponden a una edad menor de los 28 años, un 30 % se encuentra en el rango de 29 a 34 años, otro 30 % en 35 a 39 años y el 15 % corresponde a una edad mayor de los 40 años.

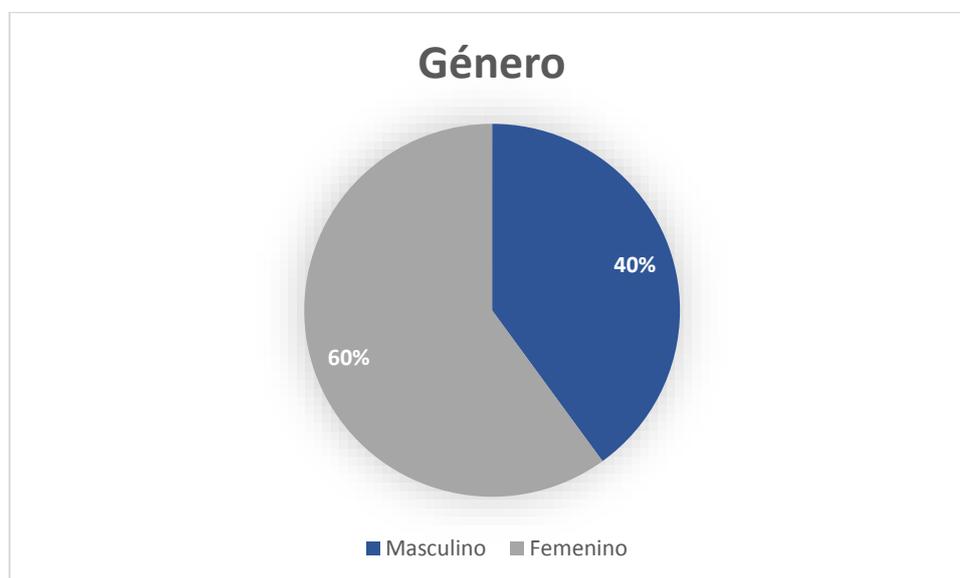


Figura 1: Género de los empleados pertenecientes a la población y muestra

Como se puede observar en la figura 1, de los 20 empleados de la empresa Textiles Renacer EIRL, el 60% son de género femenino, mientras que el 40% son del género masculino.

Tabla 9: Liderazgo institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	20,0	20,0	20,0
	Moderado	13	65,0	65,0	85,0
	Alto	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

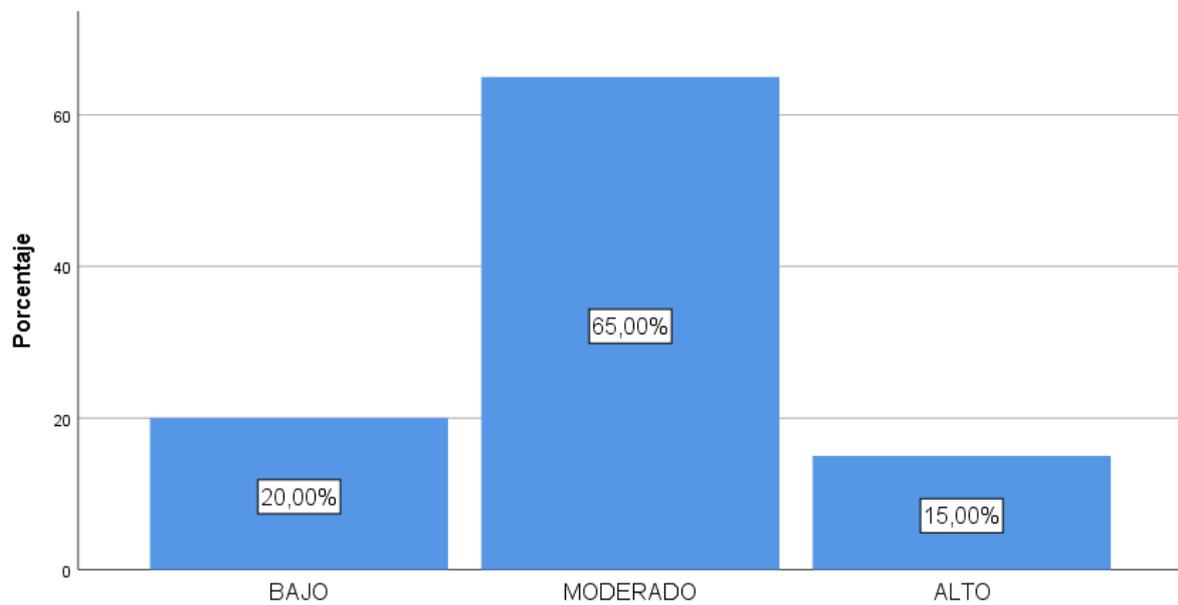


Figura 2: Estadística descriptiva de la variable liderazgo institucional

### Interpretación:

La tabla 9 y figura 2, la variable liderazgo institucional dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, obtuvo un 20.00% en el nivel bajo y un 65.00% en el nivel moderado, como resultado de las 20 personas evaluadas.

Tabla 10: Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	10,0	10,0	10,0
	Moderado	15	75,0	75,0	85,0
	Alto	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

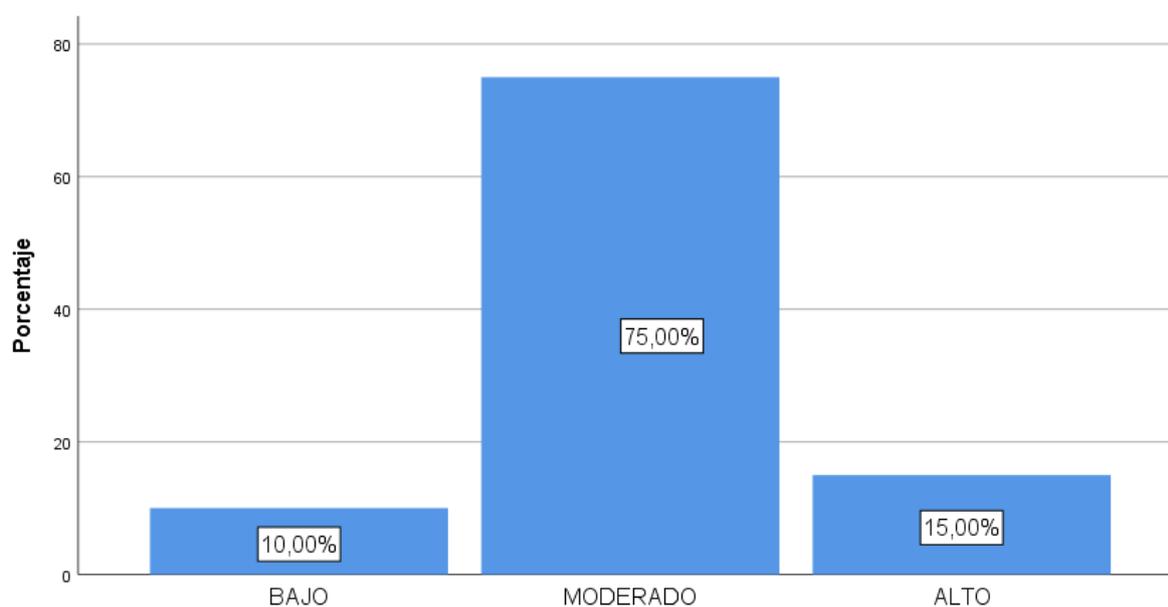


Figura 3: Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral

### Interpretación:

La tabla 10 y figura 3, la variable desempeño laboral dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, obtuvo un 15.00% en el nivel alto y un 75.00% en el nivel moderado, como resultado de las 20 personas evaluadas.

#### 4.1.2 Prueba de normalidad

Tabla 11: Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo institucional	,980	20	,931
Desempeño laboral	,932	20	,169

- $H_0$ : Hipótesis nula
- $H_1$ : Hipótesis alternativa

Se hizo uso de la prueba de Shapiro-Wilk, mediante por las cuales se logró corroborar que ambas variables poseen una distribución normal. Por ello emplearemos la Correlación de Pearson.

### 4.1.3 Correlación

#### 4.1.3.1 Prueba de hipótesis general

Tabla 12: Correlaciones entre liderazgo institucional y desempeño laboral

		Liderazgo institucional	Desempeño laboral
Pearson		Coeficiente de correlación	1,000
	Liderazgo institucional	Sig. (bilateral)	,490**
		N	.
		N	,028
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	20
		Sig. (bilateral)	20
	N	,490**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,028
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

- H<sub>1</sub>: Existe relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.
- H<sub>0</sub>: No existe relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.

La tabla 12, a través de la correlación de Pearson, se observó que el liderazgo institucional posee una relación con el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022, debido a que la significancia es de 0,028 es menor a 0,05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, esto indica que existe una relación entre ambas variables con un nivel de error de 0,01. El coeficiente de correlación es de 0,490 por lo tanto, la relación es directa, es decir, si el liderazgo institucional es alto, el desempeño laboral también lo será, tiene representado un vínculo positivo moderado, lo cual permite aceptar la hipótesis alternativa de este estudio.

### 4.1.3.2 Prueba de hipótesis específicas

Tabla 13: Correlaciones entre habilidades y desempeño laboral

		Habilidades	Desempeño laboral
Pearson		Coeficiente de correlación	1,000
	Habilidades	Sig. (bilateral)	,643
		N	20
		Coeficiente de correlación	,110
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,643
		N	20

- H<sub>1</sub>: Existe relación entre habilidades y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.
- H<sub>0</sub>: No existe relación entre habilidades y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.

La tabla 13, a través de la correlación de Pearson, se observó que las habilidades no poseen una relación con el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022, debido a que la significancia de 0,643 es mayor a 0.05, no representa vínculo, en base a esto se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, no existe relación entre habilidades y desempeño laboral.

Tabla 14: Correlaciones entre compromiso de participación del empleado y desempeño laboral

			Compromiso de participación del empleado	Desempeño laboral
Pearson	Compromiso de participación del empleado	Coefficiente de correlación	1,000	,244
		Sig. (bilateral)	.	,300
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,244	1,000
		Sig. (bilateral)	,300	.
		N	20	20

- H<sub>1</sub>: Existe relación entre compromiso de participación del empleado y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.
- H<sub>0</sub>: No existe relación entre compromiso de participación del empleado y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.

La tabla 14, a través de la correlación de Pearson, se observó que el compromiso de participación del empleado no posee una relación con el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022, siendo la significancia de 0,300 es mayor a 0,05, representado un vínculo negativo, dando como resultado la hipótesis nula, por lo tanto, no existe relación entre compromiso de participación del empleado y desempeño laboral.

Tabla 15: Correlaciones entre capacitación y preparación y desempeño laboral

		Capacitación y preparación	Desempeño laboral	
Pearson	Capacitación y preparación	Coeficiente de correlación	1,000	,531*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,531*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	20	20

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

- H<sub>1</sub>: Existe relación entre capacitación y preparación y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.
- H<sub>0</sub>: No existe relación entre capacitación y preparación y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.

La tabla 15, a través de la correlación de Pearson, se observó que la capacitación y preparación poseen una relación con el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022, debido a que la significancia de 0,16 es menor a 0.05, representado un vínculo positivo, es decir, se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe relación entre capacitación y preparación y desempeño laboral en el presente estudio con un nivel de error de 0,05.

#### 4.1.4 Regresión

Tabla 16: ANOVA

		ANOVA				
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	111,016	1	111,016	5,674	,028 <sup>b</sup>
	Residuo	352,184	18	19,566		
	Total	463,200	19			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

b. Predictores: (Constante), LIDERAZGO INSTITUCIONAL

#### Interpretación:

La tabla 16, la significancia es de ,028<sup>b</sup>, es menor a 0,05 el nivel de error, por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa, en el cual se concluye que existe regresión entre liderazgo institucional y desempeño laboral con un nivel de error del 0,05.

Tabla 17: Resumen del modelo

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,490 <sup>a</sup>	,240	,197	4,42332

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO INSTITUCIONAL

#### Interpretación:

La tabla 17, se tiene como resumen que R cuadrado tiene un valor de 0,240, por lo tanto, el liderazgo institucional influye en el desempeño laboral en un 24%.

Tabla 18: Coeficientes.

		Coeficientes				95.0% intervalo de confianza para B		
		Coeficientes no estandarizados	Desv. Error	Coeficientes estandarizados	Beta	t	Sig.	Límite inferior
Modelo		B						
1	(Constante)	11,941	8,980		1,330	,200	-6,925	30,806
	LIDERAZGO INSTITUCIONAL	,807	,339	,490	2,382	,028	,095	1,518

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

### Interpretación:

Dentro de la tabla 18, se tiene como resumen que por cada punto que aumenta el liderazgo institucional, el desempeño laboral aumenta en 0,807.

### 4.2 Discusión

En el presente escrito se obtuvo como resultados a través de la correlación de Pearson, en la cual se visualizó que el liderazgo institucional posee una baja relación con el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022, debido a que el valor de  $r=0,490$ , representado un vínculo moderado. Esto nos indica que, si liderazgo institucional es bajo, el desempeño laboral será de la misma manera. En busca de poder corroborar este resultado, se puede visualizar las respuestas obtenidas por los 20 colaboradores de la empresa Textiles Renacer E.I.R.L, mediante el cuestionario en donde se obtuvo que la variable liderazgo institucional se encuentra en un nivel bajo representado en un 20%, mientras que la variable desempeño laboral también se encuentra en un nivel bajo representado en un 10%, indicando que aún es necesario hacer uso de diversas estrategias para que ambas puedan aumentar su valor. Asimismo, se obtuvo que las habilidades poseen una baja relación con el desempeño laboral en la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima,

2022, debido a que el valor de  $r= 0,110$ , representado un vínculo bajo del mismo modo que los resultados demostrados previamente. De la misma forma, se observó que el compromiso de participación del empleado posee una relación baja con el desempeño laboral en la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022, siendo un valor de  $r= 0,244$ , lo cual representa un vínculo bajo al igual que el anterior resultado. Sin embargo, se obtuvo que la capacitación y preparación poseen una relación moderada con el desempeño laboral en la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022, debido a que el valor de  $r= 0,531$ , lo cual, por el contrario de los resultados anteriores, representa un vínculo positivo moderado.

Dentro de la tesis se pudo integrar diversa información sobre trabajos previos de otros autores donde se trate el mismo tema, permitiendo que se pueda contrastar ambas investigaciones.

En el caso del autor Pérez (2019) quien tuvo como propósito de su estudio establecer un vínculo referido al liderazgo y el desempeño laboral de la empresa, teniendo como metodología el enfoque cuantitativo de tipo no experimental, contando con una muestra de 124 empleados. Como resultados se pudo visualizar que, por medio del coeficiente de correlación de Spearman, se observó que existe una correlación muy alta representada en un valor de  $r= 0,754$  manifestando una relación significativa entre ambas variables. de manera que se terminó concluyendo que, existe un vínculo entre las variables estudiadas, ya que los resultados indicaron que, si en una empresa los líderes son adecuados para llevar la batuta de la empresa, los empleados se sienten comprometidos y motivados para realizar sus funciones y otras labores, esto debido a que sienten presión de cumplir con las expectativas. Además, se demostró que, para fomentar el desarrollo de los trabajadores, se requiere de programas de capacitación en liderazgo de forma que puedan ampliar sus conocimientos y desempeñar mejor sus labores dentro y fuera de la empresa.

Del mismo modo Santamaría (2020), quien tuvo como finalidad de su estudio exponer la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores, teniendo como metodología el enfoque mixto, de tipo descriptiva explicativa, contando con una muestra de 106 empleados. Como resultados se pudo visualizar que, por medio del coeficiente de correlación de Spearman, se observó que existe una correlación muy alta representada en un valor de  $r=0,886$ , lo cual refiere a que existe una relación muy significativa entre las variables. Asimismo, el 66% de colaboradores reflejaron que la jefe incentiva a la colaboración y trabajo colectivo y un 85% determinó que el desempeño laboral de los trabajadores se efectúa satisfactoriamente cuando se implementan tácticas independientes, de manera que se terminó concluyendo que las variables de estudio si se vinculan y una influye sobre la otra, demostrando que cuando los jefes o directivos ofrecen un liderazgo óptimo, esto se contagia y permite que ellos puedan realizar sus labores de forma más responsable y orientada a alcanzar los objetivos, asimismo, mejora sus capacidades y el desempeño laboral.

Asimismo, Laica (2018) quien tuvo como finalidad de su estudio examinar el vínculo entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, teniendo como metodología el enfoque cuantitativo no experimental, contando con una muestra de 75 trabajadores. Como resultados se pudo visualizar que, por medio del Chi cuadrado de Pearson, se observó que en el resultado el valor de  $p=0,22$  es mayor que 0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, esto significa que los estilos de liderazgo son autoritarios y es por eso que se visualiza un nivel bajo de desempeño laboral. Además, el 51,6 % manifestó que la administración es positiva y genera productividad acorde al cuidado del colaborador, de manera que se terminó concluyendo que el desarrollo de los trabajadores es importante que estos cuenten con una guía o un liderazgo que mejore sus capacidades debido a que los líderes son una herramienta básica para alcanzar el éxito empresarial, ya que su objetivo es gestionar y

orientar las acciones de la empresa a obtener los objetivos y metas que se trazaron. Además, busca mejorar la calidad y que la empresa logre posicionarse en excelencia.

El autor Claros (2019) quien tuvo como propósito evaluar las formas de liderazgo y su relación con el desempeño laboral, teniendo como metodología el enfoque cuantitativo, contando con una muestra de 50 trabajadores. Como resultados se pudo visualizar que, por medio del coeficiente de correlación de Spearman, se observó que existe una correlación muy alta representada en un valor de  $r= 0,920$ , lo cual refiere a que existe una relación muy significativa entre las variables. Asimismo, el liderazgo posee un nivel bajo representado en un 16%, en un nivel medio representado en un 66% y en un nivel alto representado en un 18%, por otro lado, se tuvo que el desempeño laboral tuvo un 20% con un nivel bajo, con un nivel medio un 44% y un nivel alto un 36%, de manera que se terminó concluyendo que el liderazgo es importante en las empresas porque origina un sentido de motivación en los empleados, dando resultados positivos en su desempeño, el cual permite que el nivel de desarrollo y capacidad que poseen los empleados de un determinado lugar alcance niveles favorables para la empresa, además, permite que los trabajadores le dedican a su área de trabajo un rendimiento eficaz y exigente, siendo así que estos desarrollen un sentido de pertenencia con la empresa y logren alcanzar la satisfacción del usuario.

Además, el autor Vásquez (2018) quien tuvo como propósito examinar los tipos de liderazgo y el desempeño laboral, teniendo como metodología el enfoque cuantitativo de tipo básico, contando con una muestra de 40 trabajadores. Como resultados se pudo visualizar que, a través de la correlación de Spearman se obtuvo un valor de  $r= 0,553$ , lo cual representa una correlación positiva moderada debido a su proximidad al número 1, demostrando que ambas variables se relacionan entre sí. Asimismo, un 47% de los colaboradores tienen un nivel de liderazgo fuerte, un 43% es un liderazgo moderado y un 10% percibe un liderazgo débil, de manera que se terminó concluyendo que las empresas deben poseer líderes que multipliquen

sus esfuerzos para motivar a los demás trabajadores a alcanzar los objetivos, siendo este un eje fundamental, y cabe resaltar que esto trae múltiples beneficios y resultados positivos para todas las áreas que posee una institución debido a que los líderes son personas que se caracterizan no solo por delegar tareas acorde a las capacidades de cada empleado, sino también motivan a sus subordinados a superarse y a buscar mejorar cada día.

Finalmente, Quispe (2017) quien tuvo como propósito examinar los tipos de liderazgo y el desempeño laboral, teniendo como metodología el enfoque cuantitativo, con nivel correlacional y no experimental, contando con una muestra de 58 trabajadores. Como resultados se pudo visualizar que, por medio del coeficiente de correlación de Spearman, se observó que existe una correlación alta representada en un valor de  $r= 0,729$ , esto quiere decir que ambas variables se relacionan entre sí. Además, los empleadores de la Corte superior de Lima perciben los estilos de liderazgo de una forma regular en un 36%, eficiente en un 17% y muy eficiente en un 5%; mientras que en el desempeño laboral de los colaboradores es regular en un 36% y muy eficiente en un 22%, de manera que se terminó concluyendo que, un líder influye en sus compañeros y les inspira confianza, lo cual origina que se mejore el desempeño general del grupo, es decir, mientras más liderazgo haya en la entidad, más beneficios habrá, ya que en la actualidad es necesario que las personas se formen como líderes porque esto hace que laboren de forma óptima y su vez, al trabajar de forma grupal, hace que los resultados sean más favorecedores.

## Conclusiones

I. Se llegó a determinar la relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022, esto pudo ser posible debido a que se evidenció por medio de la correlación de Pearson empleada a las variables Liderazgo Institucional y Desempeño Laboral, obteniendo 0,490 como resultado, el cual señala que hay relación moderada en las variables de estudio, ya que por estar cercano al número 1, se puede aceptar la hipótesis de este estudio.

II. Mediante la aplicación de las herramientas estadísticas de Pearson se pudo determinar que no existe relación entre habilidades y desempeño laboral en la empresa en estudio, debido a que se obtuvo significancia de 0,643 es mayor a 0,05, no representa vínculo, en base a esto se acepta la hipótesis nula.

III. Asimismo, se pudo determinar que no existe relación entre compromiso de participación del empleado y desempeño laboral en la empresa investigada, debido a que se pudo apreciar como resultado una significancia de 0,300, la cual señala que no existe una relación ambas variables, se acepta la hipótesis nula del investigador.

IV. Finalmente, se pudo determinar cómo la capacitación y preparación se relaciona con el desempeño laboral en la empresa, debido a que se obtuvo una significancia de 0,16 como resultado en la correlación de ambas variables, lo cual se interpreta como una relación entre estas, ya que menor a 0,05, y a su vez llegando a aceptar la hipótesis planteada por el investigador.

## Recomendaciones

I. Al evidenciarse que la empresa presenta un nivel moderado entre ambas variables, se recomienda de todas maneras aspirar a mejorar estos niveles por medio de la implementación de mejores alternativas y capacitaciones en cuanto al nivel de liderazgo, para que así se obtengan un buen manejo de la empresa, de igual manera con el desempeño laboral para que las funciones y desenvolvimiento del trabajador sean realmente eficientes; de manera que al darse un trabajo de manera conjunta de ambas variables se podrán obtener los resultados y los objetivos que se plantea la empresa.

II. Se recomienda que, ante el resultado entre las habilidades y desempeño laboral de los empleadores, es necesario capacitarlos, ver cuáles son sus puntos fuertes en base a sus habilidades, y trabajar más en ellos y nutrirlos de conocimientos para que puedan tener un eficiente desempeño laboral, ya que los trabajadores son la materia prima dentro de una empresa.

III. Se recomienda que, dentro de la empresa, se trabaje el tema de participación del empleado, ya que éste es parte fundamental para que la empresa tome un rumbo, tener un empleador accesible, comunicativo, justo, transparente, dialogante y tener la capacidad de escuchar a sus trabajadores, todo ello se podrá generar un nivel de confianza hacia sus trabajadores, y así se cree un clima agradable, de buena comunicación y se sientan que son tomados en cuenta y valorados en la empresa.

IV. Por último, se recomienda que se enfoquen en las capacitaciones hacia sus trabajadores, ya que el estar correctamente actualizados y preparados, sus funciones que ejecutaran en cada área de trabajo lo realizarán de manera eficiente, y si se quiere tener una empresa competitiva, se debe empezar por sus trabajadores y ver sus niveles de competencia y ver que estén en un nivel competitivo.

## Referencias

- Arana Valderrama, J., y Aranda Palomino, M. (2018). *Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Trujillo].  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11740/1846.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arenas Molina, M., Calama Rodríguez, J., y Núñez Domínguez, T. (2017). Leadership in construction. A case study with a gender perspective. *Revista de Construcción social*, 16(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127651042010>
- Ayuso Murillo, D., y Herrero Peco, I. (2017). *El liderazgo en los entornos sanitarios: Formas de gestión*. Día de Santos.  
<https://books.google.com.pe/books?id=nh9zDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Balmaseda Espinosa, C. (2021). *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales de cantón Santa Elena*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena].  
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6605>
- Barros Bastidas, C., y Turpo Gebera, O. (2017). La formación en el desarrollo del docente investigador: una revisión sistemática. *Revista Espacios*, 38(45).  
<http://www.revistaespacios.com/a17v38n45/17384511.html>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aquilar Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1).  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Berg, T. (2020). *Cómo analizar a las personas: Analizar el lenguaje corporal y los tipos de personalidad*. Tina Berg.  
<https://books.google.com.pe/books?id=kertDwAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Boada Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1).  
<http://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Botero Pinzón, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38), 271-276. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939001.pdf>
- Campos Soto, A., Trujillo Torres, J., y Chaves Barbosa, E. (2019). Liderazgo distribuido en los institutos de educación secundaria de Melilla, España. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(3), 42-58. <https://www.redalyc.org/journal/280/28060161003/>
- Cardenas Oscco, L., y Neyra Huamani, L. (2021). Managerial skills in Business Administration. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(9), 733-739. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000300733&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000300733&script=sci_abstract&tlng=en)
- Carrasco Ureña, P. (2018). *Planificación y organización*. Elearning S.L.  
<https://books.google.com.pe/books?id=em12DwAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Carreno Bodensiek, C., González Calixto, M., y Patarroyo Durán, N. (2016). Diagnóstico del nivel de capacitación del personal vinculado al sector siderúrgico y metalmecánico de Boyacá respecto a las normas de competencia laboral. *Revista Científica*, 27(3).  
<https://doi.org/10.14483/udistrital.jour.RC.2016.27.a7>

- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., y Ayala, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1-13. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=89478>
- Claros Vásquez, C. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI- Huacho 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3083/Carlos%20Orlando%20Claros%20V%C3%A1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Concilio Nacional de Minorías. (2017). *Desarrollo de liderazgo*. National Minority Aids Council. <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Condori Lazarte, Y. (2019). Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. *Revista Innova Educación*, 1(2), 189-196. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.005>
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., y Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *MDPI*, 12(15), 60-86. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L., y Silva Rodríguez, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1). <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

De la Cruz Lablanca, I. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Administración y Gestión.

<https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP16417.pdf&area=E>

Díaz Rojas, A., y Vargas Correa, L. (2021). *Influencia del Liderazgo en el clima organizacional: Una revisión bibliográfica*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33937/4/2021\\_liderazgo\\_clima\\_organizacional.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33937/4/2021_liderazgo_clima_organizacional.pdf)

Dos Santos Queiroz, M., Da Silva Abbad, G., y Rodríguez de Freitas, T. (2019). Evaluation of learning, reaction and impact of corporate training at work. *Social, Work and Organizations Psychology*. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e35511>

Escandon Barbosa, D., y Hurtado Ayala, A. (2016). Influence of leadership styles in the performance of Colombian export companies. *Management Studies*, 32, 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>

Ferreiro Seoane, F., Campo Villares, M., y Camino Santos, M. (2020). Training and talent management of the most valued human resources companies in Spain. *Contaduría y Administración*, 64(3), 114. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422019000400010&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422019000400010&script=sci_abstract&tlng=en)

Fierro, I., y Villalva, M. (2017). *El liderazgo democrático: una aproximación conceptual*. INNOVA Research Journal, 2(4), 155-162. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>

- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica*. UAI Editorial. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step-by-step: A simple guide and reference, 11.0 update*. Allyn & Bacon.
- Gómez Vasquez, A., Cerrada Valero, R., y Rangel Vasquez, R. (2018). Calidez del material educativo de un programa de educación ambiental - sanitario no formal. *Educere*, 22(71). <https://www.redalyc.org/journal/356/35656002011/html/>
- Gómez Mejías, A., Cerrada Valero, R., y Rangel Vasquez, R. (2018). Validez del material educativo de un programa de educación ambiental - sanitario no formal. *Educere*, 22(71), 131-152. <https://www.redalyc.org/journal/356/35656002011/html/>
- González Rodríguez, S., Viteri Intriago, D., Izquierdo Morán, A., y Verdezoto Cordova, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&tlng=en)
- Hernández Juárez, J., y Morales Morales, J. (2017). Assessing the motivation and job satisfaction in an autonomous body of the public management of the state of Sinaloa. *International Journal of Good Conscience*, 12(2). [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Honores Jaramillo, N., Vargas Aguilar, C., Espinoza Carrion, C., y Tapia Espinoza , N.

(2020). Importancia y capacitacion personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Digital Publicer*, 398-409.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897679>

Infante Moro, A., Infante Moro, J., Martínez Lopez, F., y García Ordaz, M. (2016). Digital

skills in big companies of the Spanish business sector. *Tec Empresarial*, 10(2), 41-49.

[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-33592016000200041&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-33592016000200041&script=sci_abstract)

José Gómez, F. (2016). La Comunicación. *Salus*, 20(3), 5-6.

[http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-71382016000300002&script=sci\\_arttext](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-71382016000300002&script=sci_arttext)

Juez, J. (2020). *Productividad extrema: Como ser más eficiente, producir más, y mejor*.

<https://books.google.com.pe/books?id=2YznDwAAQBAJ&printsec=frontcover>

Kouzes , J., y Posner , B. (2018). *El desafío del liderazgo: Cómo hacer realidad cosas extraordinarias en una organización*. Editorial Reverté.

<https://books.google.com.pe/books?id=WTwIEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Laica Hernández, V. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral*

*del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].

<http://hdl.handle.net/10644/6446>

Le Sante, D., Eaton, A., y Viswesvaran, C. (2021). How Contextual Performance Influences

Perceptions of Personality and Leadership Potential. *Journal of Work and*

*Organizational Psychology*, 37(2), 93-106. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a10>

López López, A., Santamaría Velasco, F., y Guerra Villa, C. (2018). *Trabajo, lenguaje y acción: Perspectivas y discusiones*. Bonaventuriana.

<https://books.google.com.pe/books?id=WObhDwAAQBAJ&printsec=frontcover>

Manrique Tisnés, H. (2020). *La toma de decisiones: entre la intuición y la deliberación*.

Editorial EAFIT.

<https://books.google.com.pe/books?id=Kj7qDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Martínez, I., Salanova, M., y Cruz Ortiz, V. (2020). Effects of Transformational leadership in Labor Commitment in Service Positions. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2), 87-94. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231364008001>

Martínez Gonzalez, M., Monreal Bosch, P., Perera, S., y Selva Olid, C. (2017). Public healthcare organizations: Leadership or Management. *Athenea Digital*, 16(3) 245-257. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53748488011>

Marulanda, C., López, L., y Cruz, G. (2018). La cultura organizacional, factor clave para la transferencia de conocimiento en los centros de investigación del triángulo del café de Colombia. *Scielo*, 29(6).

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642018000600245&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000600245&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

Marx Gómez, J., y Mouselli, S. (2018). *Modernizing the academic teaching and research environment: Methodologies and cases in business research*. Springer.

<https://books.google.com.pe/books?id=7r1TDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es>

- Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Scielo* (46).  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762019000100011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762019000100011)
- Mendieta Ortega, M., Erazo Alvarez, J., y Narvaez Zurita, C. (2020). Gestion por competencias herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, 5(10).  
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/1051316010/1051316010.pdf>
- Mirabal Martínez, A. (2017). La capacitación crosscultural como fuente de ventaja competitiva. *Forum Empresarial*, 31-57.  
<https://www.redalyc.org/journal/631/63154910003/>
- Mohamed Jais, I., y Ghani, E. (2021). Institucional Leadership. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4) 234-240. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n4/2218-3620-rus-13-04-234.pdf>
- Navia Mayorga , F., Mayorga Arias, D., Campi Mayorga, I., y De Lucas Coloma, L. (2019). Liderazgo una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(3).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7116501>
- Ñañez Silva, M., y Lucas Valdez, G. (2019). Liderazgo del director en la calidad de gestion institucional: Un reto de la educacion actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1), 167-180. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6931371>
- Odle Dusseau, H., Hammer, L., Crain, T., y Tood, B. (2016). The influence of family-supportive supervisor training on employee job performance and attitudes: An

- organizational work-family intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 296-308. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26652264/>
- Ormaza Andrade , S., Erazo Alvarez, J., Ivonne Narvaez, C., y Ormaza Andrade , J. (2019). Modelo de puesto de trabajo por competencias para el Gobierno Autonomo Descentralizado GAD del canton Cañar Ecuador. *Visionario Digital*, 3(2.2) 192-215. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.631>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., y Palomino Alvarado, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Scielo*, 12(3). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext)
- Patlán Pérez, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. Manual moderno. <https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Pérez Champi, D. (2019). *Liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los milenials en el sector de tecnologías de la información en el 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/651971>
- Pérez Chávez, J., y Fol Olguín, R. (2020). *Practiagenda Laboral 2020*. Tax editores. <https://books.google.com.pe/books?id=WSQVEAAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Pratama, A., y Parahyanti, E. (2019). Counterproductive Work Behavior Among Government Employees: The Role of Basic Psychological Needs, Compensation, and Organizational Justice. *Atlantis Press*. <https://doi.org/10.2991/iciap-18.2019.64>
- Quispe Navarro, J. (2017). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7201>

- Ramos Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández del Río, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rivero Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es)
- Rodriguez Trujillo, R. (2018). *Planificación Estratégica*.  
<https://books.google.com.pe/books?id=HSh6DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Santamaría Robles, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Schmidt, E. (2015). *Ética y negocios para América Latina*. Universidad del Pacífico.  
<https://books.google.com.pe/books?id=5dUJEAAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Singer, P. (2017). *Vivir éticamente: Cómo el altruismo eficaz nos hace mejores personas*. Ediciones Paidós.  
<https://books.google.com.pe/books?id=1pUfDgAAQBAJ&printsec=frontcover>

- Sypniewska, B. (2020). Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Advances in cognitive psychology*, 16(4), 321-328. <https://dx.doi.org/10.5709/acp-0306-9>
- Tejada Correa, J. (2021). Procedimiento especial de terminación del contrato laboral por bajo desempeño. *Opinión Jurídica*, 20(41). <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n41a5>
- Timoteo Alvarez, N. (2018). *Liderazgo y desempeño laboral en la empresa Comercio Tecnología Redes S.A.C- Callao-2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24880>
- Torcatt González, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2) 42-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>
- Torralba Roselló, F. (2018). *Liderazgo ético*. PPC Editorial.  
<https://books.google.com.pe/books?id=FHPHDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Torres Reátegui, W., Torres Silva, C., Seijas Díaz, J., Rengifo Amasifen, R., y Martell Alfaro, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.260](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260)
- Tovar González, L., y Rico Villamizar, A. (2020). *Influencia de los líderes en el desempeño de los empleados y por consecuencia de las empresas en el sector de consumo masivo*. [Tesis de Pregrado, Colegio de Estudios Superiores de Administración]. [https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/3270/ADM\\_1018492062\\_2020\\_2.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/3270/ADM_1018492062_2020_2.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Turner, J. (2019). *Cómo identificar las virtudes cívicas básicas*. PowerKids Press.  
<https://books.google.com.pe/books?id=1-FoDwAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Van de Berghe, É. (2016). *Gestión gerencial y empresarial aplicadas al siglo XXI*. Ecoe Ediciones.  
<https://books.google.com.pe/books?id=9sS4DQAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Vargas Echeverría, S., y Flores Galaz, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79). <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vásquez Garay, W. (2018). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez\\_GWE.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1)
- Vega Cuyo, M., y Castillo Sigüencia, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *La U Investiga*, 7(2). <http://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- Ventura León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3). <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>

## Apéndices

### Apéndice 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO METODOLOGICO
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	1. Habilidades.	<b>TIPO</b> Correlacional
¿De qué manera se relaciona liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?	Determinar la relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?	Existe relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?	LIDERAZGO INSTITUCIONAL	2. Compromiso de participación del empleado.	<b>DISEÑO</b> No Experimental - Transversal
				3. Capacitación/preparación.	<b>ENFOQUE</b> Cuantitativo
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	1. Rendimiento en la tarea.	<b>POBLACIÓN</b> 20 trabajadores de la empresa.
¿De qué manera se relaciona habilidades y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?	Determinar la relación entre habilidades y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?	Existe relación entre habilidades y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?	DESEMPEÑO LABORAL	2. Rendimiento en el contexto.	<b>MUESTRA</b> 20 trabajadores de la empresa.
¿De qué manera se relaciona compromiso de participación del empleado y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?	Determinar la relación entre compromiso de participación del empleado y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?	Existe relación entre compromiso de participación del empleado y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?		3. Comportamientos laborales.	<b>MUESTREO:</b> No probabilístico por conveniencia.
¿De qué manera se relaciona capacitación y preparación y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?	Determinar la relación entre capacitación y preparación y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?	Existe relación entre capacitación y preparación y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022?			<b>TECNICA</b> Encuesta
					<b>INSTRUMENTOS</b> Cuestionario

## Apéndice 2: Instrumento de investigación - cuestionario 1

### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO INSTITUCIONAL

**Título: Liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022**

La presente es una encuesta que tiene por finalidad determinar la relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.

**Indicaciones:**

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 1	De acuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 4	Totalmente en desacuerdo 5
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Considera usted que los líderes de la empresa practican valores.					
2. Piensa usted que es imprescindible contar valores para ser líder de un grupo de trabajo.					
3. Cree usted que la ética es debidamente trabajada en los grupos de trabajo.					
4. Usted piensa que practicar la ética brinda respeto entre los trabajadores de la empresa.					
5. Considera usted que los líderes de la empresa imparten nuevos conocimientos entre los trabajadores.					
6. Piensa usted que el conocimiento que se brinda es importante para el desarrollo de la empresa.					
7. Considera usted que los líderes promueven el involucramiento de los trabajadores en la toma de decisiones.					
8. Cree usted que se emplean herramientas apropiadas con respecto a la toma de decisiones.					
9. Piensa usted que los líderes promueven la participación de los trabajadores en la planificación.					
10. Usted cree que se emplean las adecuadas herramientas en relación a la planificación.					
11. Considera usted que se cuenta con un grupo de líderes eficientes en la empresa.					
12. Piensa usted que los métodos empleados son los más eficientes.					

13. Considera usted adecuado el rendimiento que presentan los líderes en la empresa.					
14. Usted cree que un líder eficiente promueve el rendimiento de los trabajadores.					
15. Considera usted que se promueve la preparación en los trabajadores.					
16. Piensa usted que promoviendo la preparación se logrará el éxito individual y organizacional.					
17. Cree usted que los líderes acuden oportunamente a la asistencia de los trabajadores.					
18. Piensa usted que la asistencia individualizada y grupal permite mejorar el rendimiento.					

## Apéndice 3: Instrumento de investigación - cuestionario 2

### CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

**Título: Liderazgo institucional y su relación con el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022**

La presente es una encuesta que tiene por finalidad determinar la relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022.

**Indicaciones:**

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea

detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 1	De acuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 4	Totalmente en desacuerdo 5
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

1. Usted piensa que la planificación y organización adecuada en la empresa permitirá mejorar el desempeño.					
2. Considera usted que se cuenta con una planificación y organización idónea.					
3. Piensa usted que se promueve la calidad de trabajo en la empresa.					
4. Cree usted que contar con calidad de trabajo incide en el rendimiento laboral.					
5. Considera usted que se promueve el trabajo eficiente en el ambiente laboral.					
6. Piensa usted que un trabajo eficiente permite el mejoramiento del rendimiento de la empresa.					
7. Usted cree que se promociona la virtud cívica entre los trabajadores.					
8. Considera usted un aspecto importante el demostrar virtud cívica con respecto a las actividades de la empresa.					
9. Cree usted que la escrupulosidad en el desarrollo de las tareas permite la eficiencia.					
10. Piensa usted que la empresa presta atención especial con respecto a la escrupulosidad.					
11. Considera usted el altruismo un aspecto importante entre los compañeros de trabajo.					
12. Usted cree que los líderes de la empresa toman la iniciativa de apoyar a los demás.					
13. Piensa usted cree que se practica la cortesía en la empresa.					

14. Considera usted que la cortesía permite evitar problemas en el ambiente de trabajo.					
15. Considera que la institucionalidad es importante para llevar a cabo un plan de trabajo óptimo.					
16. Es importante que cada trabajador cuente con las estrategias y un plan de acción.					
17. Es importante que el trabajador se sienta parte de la empresa.					
18. Es necesario que cada trabajador tenga una relación óptima con los jefes de la empresa.					
19. Es importante que se señale el acuerdo entre el trabajador y el empleador.					
20. Se debe priorizar las necesidades de cada trabajador en la empresa.					

## Apéndice 4: Alfa de Cronbach – Variable liderazgo institucional

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido	0	
	Total	10	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	18

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA1	27,4000	32,489	-,240	,762
PREGUNTA2	27,4000	33,378	-,310	,777
PREGUNTA3	27,3000	25,122	,613	,684
PREGUNTA4	27,4000	26,267	,473	,700
PREGUNTA5	27,5000	31,833	-,183	,748
PREGUNTA6	27,1000	31,878	-,191	,748
PREGUNTA7	27,4000	25,822	,529	,694
PREGUNTA8	26,9000	28,322	,212	,729
PREGUNTA9	27,6000	32,044	-,242	,748
PREGUNTA10	27,5000	27,389	,681	,697
PREGUNTA11	27,5000	27,389	,681	,697
PREGUNTA12	27,6000	29,822	,232	,724
PREGUNTA13	26,6000	25,822	,577	,690
PREGUNTA14	26,9000	26,989	,364	,712
PREGUNTA15	26,2000	20,622	,770	,647
PREGUNTA16	26,9000	24,767	,635	,681
PREGUNTA17	27,1000	29,878	,181	,727
PREGUNTA18	27,3000	26,900	,711	,692

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
28,8000	31,067	5,57375	18

## Apéndice 5: Alfa de Cronbach – Variable desempeño laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,708	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA1	32,2000	30,622	-,025	,717
PREGUNTA2	32,3000	30,011	,115	,708
PREGUNTA3	31,0000	26,000	,462	,677
PREGUNTA4	31,9000	26,989	,279	,699
PREGUNTA5	32,2000	29,289	,230	,702
PREGUNTA6	31,8000	27,289	,320	,693
PREGUNTA7	31,2000	26,400	,431	,681
PREGUNTA8	31,8000	25,956	,627	,665
PREGUNTA9	31,9000	28,322	,257	,699
PREGUNTA10	31,9000	26,100	,579	,669
PREGUNTA11	31,1000	26,100	,374	,687
PREGUNTA12	32,1000	29,656	,142	,707
PREGUNTA13	32,2000	29,289	,230	,702
PREGUNTA14	31,5000	25,833	,353	,690
PREGUNTA15	30,9000	28,544	,226	,702
PREGUNTA16	32,2000	28,622	,361	,693
PREGUNTA17	32,2000	28,622	,361	,693
PREGUNTA18	32,3000	32,233	-,353	,732
PREGUNTA19	31,5000	28,500	,099	,724
PREGUNTA20	32,3000	28,678	,413	,692

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
33,5000	30,722	5,54276	20

**Apéndice 6: Instrumento de validación**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE BUSCA DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE  
LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA TEXTILES RENACER  
EIRL, LA VICTORIA, LIMA, 2022.**

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>HABILIDADES</b>								
1	Considera usted que los líderes de la empresa practican valores.	X		X		X		
2	Piensa usted que es imprescindible contar valores para ser líder de un grupo de trabajo.	X		X		X		
3	Cree usted que la ética es debidamente trabajada en los grupos de trabajo.	X		X		X		
4	Usted piensa que practicar la ética brinda respeto entre los trabajadores de la empresa.	X		X		X		

5	Considera usted que los líderes de la empresa imparten nuevos conocimientos entre los trabajadores.	X		X		X		
6	Piensa usted que el conocimiento que se brinda es importante para el desarrollo de la empresa.	X		X		X		
<b>COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO</b>								
7	Considera usted que los líderes promueven el involucramiento de los trabajadores en la toma de decisiones.	X		X		X		
8	Cree usted que se emplean herramientas apropiadas con respecto a la toma de decisiones.	X		X		X		
9	Piensa usted que los líderes promueven la participación de los trabajadores en la planificación.	X		X		X		
10	Usted cree que se emplean las adecuadas herramientas en relación a la planificación.	X		X		X		

11	Considera usted que se cuenta con un grupo de líderes eficientes en la empresa.	X		X		X		
12	Piensa usted que los métodos empleados son los más eficientes.	X		X		X		
<b>CAPACITACIÓN/PREPARACIÓN</b>								
13	Considera usted adecuado el rendimiento que presentan los líderes en la empresa.	X		X		X		
14	Usted cree que un líder eficiente promueve el rendimiento de los trabajadores.	X		X		X		
15	Considera usted que se promueve la preparación en los trabajadores.	X		X		X		
16	Piensa usted que promoviendo la preparación se logrará el éxito individual y organizacional.	X		X		X		
17	Cree usted que los líderes acuden oportunamente a la asistencia de los trabajadores.	X		X		X		

18	Piensa usted que la asistencia individualizada y grupal permite mejorar el rendimiento.	X		X		X		
<b>RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>								
19	Usted piensa que la planificación y organización adecuada en la empresa permitirá mejorar el desempeño.	X		X		X		
20	Considera usted que se cuenta con una planificación y organización idónea.	X		X		X		
21	Piensa usted que se promueve la calidad de trabajo en la empresa.	X		X		X		
22	Cree usted que contar con calidad de trabajo incide en el rendimiento laboral.	X		X		X		
23	Considera usted que se promueve el trabajo eficiente en el ambiente laboral.	X		X		X		

24	Piensa usted que un trabajo eficiente permite el mejoramiento del rendimiento de la empresa.	X		X		X		
<b>RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>								
25	Usted cree que se promociona la virtud cívica entre los trabajadores.	X		X		X		
26	Considera usted un aspecto importante el demostrar virtud cívica con respecto a las actividades de la empresa.	X		X		X		
27	Cree usted que la escrupulosidad en el desarrollo de las tareas permite la eficiencia.	X		X		X		
28	Piensa usted que la empresa presta atención especial con respecto a la escrupulosidad.	X		X		X		
29	Considera usted el altruismo un aspecto importante entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		

30	Usted cree que los líderes de la empresa toman la iniciativa de apoyar a los demás.	X		X		X		
31	Piensa usted cree que se practica la cortesía en la empresa.	X		X		X		
32	Considera usted que la cortesía permite evitar problemas en el ambiente de trabajo.	X		X		X		
<b>COMPORTAMIENTOS LABORALES</b>								
33	Considera que la institucionalidad es importante para llevar a cabo un plan de trabajo optimo.	X		X		X		
34	Es importante que cada trabajador cuente con las estrategias y un plan de acción.	X		X		X		
35	Es importante que el trabajador se sienta parte de la empresa.	X		X		X		
36	Es necesario que cada trabajador tenga una relación optima con los jefes de la empresa.	X		X		X		

37	Es importante que se señale el acuerdo entre el trabajador y el empleador.	X		X		X		
38	Se debe priorizar las necesidades de cada trabajador en la empresa.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable  [ X ]      Aplicable después de corregir  [ ]      No aplicable  [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Lujan Cabrera, Micaela

**DNI:** 41691632

**Especialidad del validador:** Doctora en

administración

**24 de febrero de 2022**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luis Alberto Paredes', written over a horizontal line.

**Firma**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE BUSCA DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE  
LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA TEXTILES RENACER  
EIRL, LA VICTORIA, LIMA, 2022.**

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>HABILIDADES</b>								
1	Considera usted que los líderes de la empresa practican valores.	X		X		X		
2	Piensa usted que es imprescindible contar valores para ser líder de un grupo de trabajo.	X		X		X		
3	Cree usted que la ética es debidamente trabajada en los grupos de trabajo.	X		X		X		
4	Usted piensa que practicar la ética brinda respeto entre los trabajadores de la empresa.	X		X		X		

5	Considera usted que los líderes de la empresa imparten nuevos conocimientos entre los trabajadores.	X		X		X		
6	Piensa usted que el conocimiento que se brinda es importante para el desarrollo de la empresa.	X		X		X		
<b>COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO</b>								
7	Considera usted que los líderes promueven el involucramiento de los trabajadores en la toma de decisiones.	X		X		X		
8	Cree usted que se emplean herramientas apropiadas con respecto a la toma de decisiones.	X		X		X		
9	Piensa usted que los líderes promueven la participación de los trabajadores en la planificación.	X		X		X		
10	Usted cree que se emplean las adecuadas herramientas en relación a la planificación.	X		X		X		

11	Considera usted que se cuenta con un grupo de líderes eficientes en la empresa.	X		X		X		
12	Piensa usted que los métodos empleados son los más eficientes.	X		X		X		
<b>CAPACITACIÓN/PREPARACIÓN</b>								
13	Considera usted adecuado el rendimiento que presentan los líderes en la empresa.	X		X		X		
14	Usted cree que un líder eficiente promueve el rendimiento de los trabajadores.	X		X		X		
15	Considera usted que se promueve la preparación en los trabajadores.	X		X		X		
16	Piensa usted que promoviendo la preparación se logrará el éxito individual y organizacional.	X		X		X		
17	Cree usted que los líderes acuden oportunamente a la asistencia de los trabajadores.	X		X		X		

18	Piensa usted que la asistencia individualizada y grupal permite mejorar el rendimiento.	X		X		X		
<b>RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>								
19	Usted piensa que la planificación y organización adecuada en la empresa permitirá mejorar el desempeño.	X		X		X		
20	Considera usted que se cuenta con una planificación y organización idónea.	X		X		X		
21	Piensa usted que se promueve la calidad de trabajo en la empresa.	X		X		X		
22	Cree usted que contar con calidad de trabajo incide en el rendimiento laboral.	X		X		X		
23	Considera usted que se promueve el trabajo eficiente en el ambiente laboral.	X		X		X		

24	Piensa usted que un trabajo eficiente permite el mejoramiento del rendimiento de la empresa.	X		X		X		
<b>RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>								
25	Usted cree que se promociona la virtud cívica entre los trabajadores.	X		X		X		
26	Considera usted un aspecto importante el demostrar virtud cívica con respecto a las actividades de la empresa.	X		X		X		
27	Cree usted que la escrupulosidad en el desarrollo de las tareas permite la eficiencia.	X		X		X		
28	Piensa usted que la empresa presta atención especial con respecto a la escrupulosidad.	X		X		X		
29	Considera usted el altruismo un aspecto importante entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		

30	Usted cree que los líderes de la empresa toman la iniciativa de apoyar a los demás.	X		X		X		
31	Piensa usted cree que se practica la cortesía en la empresa.	X		X		X		
32	Considera usted que la cortesía permite evitar problemas en el ambiente de trabajo.	X		X		X		
<b>COMPORTAMIENTOS LABORALES</b>								
33	Considera que la institucionalidad es importante para llevar a cabo un plan de trabajo optimo.	X		X		X		
34	Es importante que cada trabajador cuente con las estrategias y un plan de acción.	X		X		X		
35	Es importante que el trabajador se sienta parte de la empresa.	X		X		X		
36	Es necesario que cada trabajador tenga una relación optima con los jefes de la empresa.	X		X		X		

37	Es importante que se señale el acuerdo entre el trabajador y el empleador.	X		X		X		
38	Se debe priorizar las necesidades de cada trabajador en la empresa.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable                    [ X ]            Aplicable después de corregir            [   ]            No aplicable                    [   ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Vento

Rojas, Juan Francisco

**DNI: 10611332**

**Especialidad del validador:** Doctor en

contabilidad

**28 de enero de 2022**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in black ink, reading "J. Francisco Vento R.", written in a cursive style. The signature is positioned above a horizontal line that serves as a baseline for the text.

**Firma**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE BUSCA DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE  
LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA TEXTILES RENACER  
EIRL, LA VICTORIA, LIMA, 2022.**

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>HABILIDADES</b>								
1	Considera usted que los líderes de la empresa practican valores.	X		X		X		
2	Piensa usted que es imprescindible contar valores para ser líder de un grupo de trabajo.	X		X		X		
3	Cree usted que la ética es debidamente trabajada en los grupos de trabajo.	X		X		X		
4	Usted piensa que practicar la ética brinda respeto entre los trabajadores de la empresa.	X		X		X		

5	Considera usted que los líderes de la empresa imparten nuevos conocimientos entre los trabajadores.	X		X		X		
6	Piensa usted que el conocimiento que se brinda es importante para el desarrollo de la empresa.	X		X		X		
<b>COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO</b>								
7	Considera usted que los líderes promueven el involucramiento de los trabajadores en la toma de decisiones.	X		X		X		
8	Cree usted que se emplean herramientas apropiadas con respecto a la toma de decisiones.	X		X		X		
9	Piensa usted que los líderes promueven la participación de los trabajadores en la planificación.	X		X		X		
10	Usted cree que se emplean las adecuadas herramientas en relación a la planificación.	X		X		X		

11	Considera usted que se cuenta con un grupo de líderes eficientes en la empresa.	X		X		X		
12	Piensa usted que los métodos empleados son los más eficientes.	X		X		X		
<b>CAPACITACIÓN/PREPARACIÓN</b>								
13	Considera usted adecuado el rendimiento que presentan los líderes en la empresa.	X		X		X		
14	Usted cree que un líder eficiente promueve el rendimiento de los trabajadores.	X		X		X		
15	Considera usted que se promueve la preparación en los trabajadores.	X		X		X		
16	Piensa usted que promoviendo la preparación se logrará el éxito individual y organizacional.	X		X		X		
17	Cree usted que los líderes acuden oportunamente a la asistencia de los trabajadores.	X		X		X		

18	Piensa usted que la asistencia individualizada y grupal permite mejorar el rendimiento.	X		X		X		
<b>RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>								
19	Usted piensa que la planificación y organización adecuada en la empresa permitirá mejorar el desempeño.	X		X		X		
20	Considera usted que se cuenta con una planificación y organización idónea.	X		X		X		
21	Piensa usted que se promueve la calidad de trabajo en la empresa.	X		X		X		
22	Cree usted que contar con calidad de trabajo incide en el rendimiento laboral.	X		X		X		
23	Considera usted que se promueve el trabajo eficiente en el ambiente laboral.	X		X		X		

24	Piensa usted que un trabajo eficiente permite el mejoramiento del rendimiento de la empresa.	X		X		X		
<b>RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>								
25	Usted cree que se promociona la virtud cívica entre los trabajadores.	X		X		X		
26	Considera usted un aspecto importante el demostrar virtud cívica con respecto a las actividades de la empresa.	X		X		X		
27	Cree usted que la escrupulosidad en el desarrollo de las tareas permite la eficiencia.	X		X		X		
28	Piensa usted que la empresa presta atención especial con respecto a la escrupulosidad.	X		X		X		
29	Considera usted el altruismo un aspecto importante entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		

30	Usted cree que los líderes de la empresa toman la iniciativa de apoyar a los demás.	X		X		X		
31	Piensa usted cree que se practica la cortesía en la empresa.	X		X		X		
32	Considera usted que la cortesía permite evitar problemas en el ambiente de trabajo.	X		X		X		
<b>COMPORTAMIENTOS LABORALES</b>								
33	Considera que la institucionalidad es importante para llevar a cabo un plan de trabajo optimo.	X		X		X		
34	Es importante que cada trabajador cuente con las estrategias y un plan de acción.	X		X		X		
35	Es importante que el trabajador se sienta parte de la empresa.	X		X		X		
36	Es necesario que cada trabajador tenga una relación optima con los jefes de la empresa.	X		X		X		

37	Es importante que se señale el acuerdo entre el trabajador y el empleador.	X		X		X	
38	Se debe priorizar las necesidades de cada trabajador en la empresa.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable                    [ X ]            Aplicable después de corregir            [ ]            No aplicable                    [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Salazar Llerena Silvia Liliana

**DNI:** 10139161

**Especialidad del validador:** Metodóloga

**28 de enero de 2022**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Silvana Botagoza' with a stylized flourish at the end.

**Firma**

## Apéndice 7: Carta de Autorización



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Mediante la presente, el señor Richard Ángel Vera Campos, identificado con DNI 09534371; Gerente General de la empresa Textiles Renacer EIRL con RUC 20501843742.

#### AUTORIZA:

A la Bachiller Vanessa Johana Melendez Vargas, identificada con DNI 42727424, de la universidad Peruana de las Américas, con código de alumna 2017160092, realice su estudio de investigación que lleva por título "LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TEXTILES RENACER EIRL, LA VICTORIA, LIMA, 2021", para obtener su título profesional de Licenciado en Administración y Gestión de empresas.

Lima, 23 de setiembre 2021

Atentamente,

TEXTILES RENACER E.I.R.L.  
RUC 20501843742  
RICHARD A. VERA CAMPOS  
GERENTE GENERAL

---

Richard Ángel Vera Campos  
Gerente General

NOTA: Notificar al siguiente correo, [textilesrenacerperu@gmail.com](mailto:textilesrenacerperu@gmail.com)

---

Jr. Italia N° 1640 Interior 104 – La Victoria – Lima \* Telefax: 324-9104 / 396-9540 Cel.: 989-190351  
FABRICA: Av. Colectora Industrial 117 – Santa Anita \* Telf.: 478-3399  
[textilesrenacerperu@gmail.com](mailto:textilesrenacerperu@gmail.com)



**PREGUNTAS DE LA V2: DESEMPEÑO LABORAL**

<b>N°</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>38</b>
<b>1</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
<b>2</b>	1	1	3	1	1	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1
<b>3</b>	1	1	3	3	1	2	2	3	2	3	3	1	1	3	3	2	2	1	3	2
<b>4</b>	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	3	1
<b>5</b>	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1
<b>6</b>	2	2	2	1	2	3	3	1	2	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1
<b>7</b>	1	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	2	2	1	3	1	1	1	3	1
<b>8</b>	1	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	1
<b>9</b>	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	2	1	1	1
<b>10</b>	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	2
<b>11</b>	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2
<b>12</b>	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2
<b>13</b>	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
<b>14</b>	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2
<b>15</b>	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	1
<b>16</b>	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	3	1
<b>17</b>	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	3	3	1	1
<b>18</b>	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2
<b>19</b>	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1
<b>20</b>	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2

