



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL
PROYECTO DE LA CONCESIONARIA TRASVASE
OLMOS S.A, 2020.**

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

Autor (es):

Bach. Cubas Gálvez Mery Edith

<https://orcid.org/0000-0003-2324-406X>

Bach. Tello Castillo Flor de María

<https://orcid.org/0000-0001-8291-2430>

Asesor:

Dr. Córdova Chirinos José William

<https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO DE LA CONCESIONARIA TRASVASE OLMOS S.A, 2020.

Asesor (a): Dr. Córdova Chirinos José William
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dr. Valera Aredo Julio Cesar
Nombre Completo Firma

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a Dios, por haberme dado la vida y la oportunidad de llegar a este importante momento de mi formación profesional.

A mis padres y hermanos por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos logros se los debo a ustedes. Me formaron con reglas y algunas libertades, pero me motivaron constantemente para alcanzar mis metas, objetivos y perseguir mis sueños. Gracias

Mery Edith Cubas Gálvez

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, que me ha dado la inteligencia, fuerzas, habilidad, capacidad y fortaleza para continuar con mi carrera profesional.

A mis padres y hermanas por el apoyo incondicional y dedicación que ponen hacia mi persona, para verme crecer y desarrollarme profesionalmente en la carrera universitaria de administración y en mi vida, con el fin de cumplir con mis metas y objetivos trazados.

A los docentes que día a día me brindaron parte de sus conocimientos y apoyo para culminar con éxito mi carrera universitaria y así desarrollarme en el campo laboral y en la vida siendo una profesional exitosa con calidad humana. Gracias

Flor de María Tello Castillo.

AGRADECIMIENTO

En el presente informe de investigación quiero agradecer a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas. Me agradezco a mí misma por mi esfuerzo y por alentarme en los días difíciles, por darme ánimos para ver la vida desde otra perspectiva, que me permita crecer y seguir con mis sueños de ser una profesional.

A mis padres por ser mi pilar fundamental y a mis hermanos por haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron en el camino.

Agradecer también a todos los docentes que fueron participes en este camino recorrido, por su amor a la enseñanza y por el arduo trabajo que realizan con cada uno de sus alumnos sin hacer distinción alguna, por su preparación, entrega, sabiduría y apoyo incondicional, motivaron a desarrollarme como persona y profesional en la Universidad Señor de Sipán.

Atte.: Mery Edith Cubas Gálvez

Agradezco en primer lugar a Dios por permitirme culminar satisfactoriamente este trabajo, por darme fuerzas, potencia y tranquilidad necesaria para superar algunos obstáculos presentados en el desarrollo de mi proyecto de tesis.

A todos los profesores de la Universidad Señor de Sipán de la facultad de Administración, por brindarme sus conocimientos, enseñanzas, asesoramientos y dedicación durante mi formación profesional.

A mis padres y Hermanas por su apoyo incondicional, sus consejos y valores inculcados desde mi niñez, que me han permitido ser una persona de bien en la sociedad.

A mi esposo e hija, quienes son la razón y motivo de seguir adelante, quienes me dan la fortaleza para cumplir mis sueños, gracias por estar conmigo en los momentos en que el estudio ocupa mi tiempo y esfuerzo.

Atte.: Flor de María Tello Castillo

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el liderazgo y su influencia en el Clima Laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos S.A. 2020, empresa encargada de desarrollar y operar el Proyecto de Trasmase de Agua del Proyecto Olmos, el cual consiste en la captación, regulación, trasvase y entrega del agua del río Huancabamba. El tipo de estudio de esta investigación es descriptivo – correlacional de diseño no experimental – transaccional o transversal. Teniendo una población y muestra finita por la cual la aplicación de este estudio fue al total de 83 colaboradores tanto como director de inversiones, gerentes, responsables de áreas, responsables de servicio, asistentes, técnicos, auxiliar de mantenimiento y conductores. Para la recopilación de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario medido a través de la escala de Likert. Para el análisis de datos se utilizó el Software SPSS 25. Llegando a concluir que el Liderazgo si influye y recae directamente en Clima laboral de los trabajadores de la empresa de acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra investigación. Recomendando a la alta Dirección y Gerentes de la Concesionaria Trasmase Olmos, aplicar y ejecutar el programa de capacitación de liderazgo y formación de líderes, a fin de hacer del programa una herramienta eficaz y encaminada a mejorar el liderazgo y clima laboral en las distintas áreas

Palabras clave: Liderazgo, Clima Laboral y motivación.

ABSTRAC

The objective of this research is to determine the leadership and its influence on the Work Climate of the Project of the Concessionaire Traslase Olmos SA 2020, the company in charge of developing and operating the Water Transfer Project of the Olmos Project, which consists of the collection, regulation, transfer and delivery of water from the Huancabamba river. The type of study of this research is descriptive - correlational with a non - experimental - transactional or transversal design. Having a population and a finite sample due to the qualification of the application of this study, it went to a total of 83 collaborators, such as investment director, managers, area managers, service managers, assistants, technicians, maintenance assistants and drivers. For data collection, the survey is used as a technique and the questionnaire measured using the Likert scale is used as an instrument. For data analysis, consult the SPSS 25 software. Concluding that leadership must influence and fall directly on the work environment of company workers according to the results obtained in our research. Recommend to the senior management and managers of the Traslase Olmos Concessionaire, apply and execute the leadership training and leadership training program, in order to make the program an effective and targeted tool to improve leadership and the work environment in the different areas

Keywords: Leadership, Work Climate and motivation.

INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRAC.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad Problemática.....	15
1.1.1. Contexto Internacional.....	15
1.1.2. Contexto Nacional.....	18
1.1.3. Contexto Local.....	21
1.2. Trabajos previos.....	23
1.2.1. A Nivel Internacional.....	23
1.2.2. A Nivel Nacional.....	27
1.2.3. A Nivel Local.....	30
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	34
1.3.1. Liderazgo:.....	34
1.3.2. Clima Laboral:.....	42
1.4. Formulación del problema.....	50
1.4.1. Problema General.....	50
1.4.2. Problemas Específicos.....	50
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	50
1.5.1. Justificación Teórica:.....	51
1.5.2. Justificación Práctica:.....	52
1.5.3. Justificación Metodológica:.....	53
1.5.4. Justificación Social.....	53

1.6.	Hipótesis.....	54
1.7.	Objetivos	54
1.7.1.	Objetivo General.....	54
1.7.2.	Objetivos Específicos.....	54
II.	METODO.....	55
2.1.	Tipo y diseño de investigación.	56
2.1.1.	Tipo de Investigación.	56
2.1.2.	Diseño de Investigación:.....	56
2.2.	Población y muestra.....	57
2.2.1.	Población.....	57
2.2.2.	Muestra.....	58
2.3.	Variables, Operacionalización.	58
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ..	64
2.4.1.	Técnica.....	64
2.4.2.	Instrumentos.....	64
2.5.	Métodos de análisis de datos y procedimientos.....	66
2.6.	Criterios éticos.....	67
2.7.	Criterios de Rigor Científico	67
III.	RESULTADOS.....	69
3.1.	Tablas y figuras.....	70
3.2.	Discusión de Resultados	98
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	101
4.1.	Conclusiones	102
4.2.	Recomendaciones.....	103
	Referencias.....	106

CUESTIONARIO.....111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población	57
Tabla 2: Operacionalización de la Variable Independiente	59
Tabla 3: Operacionalización de la Variable Dependiente.	62
Tabla 4: Validación de juicio de expertos	65
Tabla 5: Confiabilidad del instrumento según el Alpha de Cronbach.....	66
Tabla 6: ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es un buen comunicador? 70	
Tabla 7: ¿Cree Ud. que los colaboradores de la empresa están motivados para trabajar en equipo eficientemente?	71
Tabla 8: ¿Cree Ud. que el líder de la empresa tiene capacidad de organización para el trabajo en equipo con sus colaboradores?	72
Tabla 9: ¿Cree Ud. que el líder de la empresa orienta a los colaboradores para un buen trabajo en equipo?.....	73
Tabla 10: ¿Cree Ud. que el líder de la empresa involucra al grupo en el proceso de toma de decisiones, asegurándose de que se logren los objetivos?	74
Tabla 11: ¿Cree Ud. que el líder de la empresa incorpora hábitos para mejorar la productividad en equipo?	75
Tabla 12: ¿Cree que el comportamiento de su líder le deja a usted una buena imagen de su persona?	76
Tabla 13: ¿Considera Ud. que su líder coordina con sus colaboradores en forma colectiva y eficaz?	77
Tabla 14: ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es asertivo en la toma de decisiones?	78
Tabla 15: ¿Considera Ud. a su líder una persona transparente capaz de generar oportunidades para que todos puedan desarrollarse?	79
Tabla 16: ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para el mejoramiento del clima laboral?	80

Tabla 17: ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para la seguridad de los trabajadores?	81
Tabla 18: ¿Las orientaciones que Ud. recibe de su líder lo motivan a desarrollar mejor su trabajo?	82
Tabla 19: ¿Considera Ud. que su líder involucra a todos a cumplir metas que la empresa se proyecta?.....	83
Tabla 20: ¿El líder de la empresa promueve armonía respetando los valores y creencias divergentes?	84
Tabla 21: ¿Considera Ud. que su líder le inspira confianza?	85
Tabla 22: ¿Confía Ud. que su líder tiene la capacidad para resolver problemas dentro de la empresa?	86
Tabla 23: ¿Su líder es discreto con la información personal de los colaboradores de la empresa?	87
Tabla 24: ¿Considera Ud. que la empresa apoya en el desarrollo profesional de sus trabajadores?	88
Tabla 25: ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con personal muy eficiente?	89
Tabla 26: ¿Considera Ud. que los colaboradores se identifican con la empresa generando un buen clima laboral?	90
Tabla 27: ¿Se identifica y participa Ud. en las diversas actividades que la empresa realiza?.....	91
Tabla 28: ¿Considera Ud. que los trabajadores de la empresa realizan las funciones encomendadas por su líder?	92
Tabla 29: ¿Considera Ud. que la empresa les brinda acceso a herramientas que les ayuda a ser diligentes con su trabajo?.....	93
Tabla 30: ¿Considera Ud. que la comunicación entre líder y liderado es la base para un buen clima laboral?	94
Tabla 31: ¿Le informa a Ud. su líder los resultados de la supervisión para la mejora continua?.....	95
Tabla 32: ¿Considera Ud. que el trabajador de la empresa obtiene beneficios laborales acorde a su desempeño?.....	96

Tabla 33: ¿La infraestructura y ambiente laboral de la empresa son los más adecuados?.....	97
Tabla 34: Correlación de Variables según Pearson.....	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es un buen comunicador?70	
Figura 2: ¿Cree Ud. que los colaboradores de la empresa están motivados para trabajar en equipo eficientemente?	71
Figura 3: ¿Cree Ud. que el líder de la empresa tiene capacidad de organización para el trabajo en equipo con sus colaboradores?	72
Figura 4: ¿Cree Ud. que el líder de la empresa orienta a los colaboradores para un buen trabajo en equipo?.....	73
Figura 5: ¿Cree Ud. que el líder de la empresa involucra al grupo en el proceso de toma de decisiones, asegurándose de que se logren los objetivos?	74
Figura 6: ¿Cree Ud. que el líder de la empresa incorpora hábitos para mejorar la productividad en equipo?	75
Figura 7: ¿Cree que el comportamiento de su líder le deja a usted una buena imagen de su persona?	76
Figura 8: ¿Considera Ud. que su líder coordina con sus colaboradores en forma colectiva y eficaz?	77
Figura 9: ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es asertivo en la toma de decisiones?	78
Figura 10: ¿Considera Ud. a su líder una persona transparente capaz de generar oportunidades para que todos puedan desarrollarse?	79
Figura 11: ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para el mejoramiento del clima laboral?	80
Figura 12: ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para la seguridad de los trabajadores?	81
Figura 13: ¿Las orientaciones que Ud. recibe de su líder lo motivan a desarrollar mejor su trabajo?	82

Figura 14: ¿Considera Ud. que su líder involucra a todos a cumplir metas que la empresa se proyecta?.....	83
Figura 15: ¿El líder de la empresa promueve armonía respetando los valores y creencias divergentes?	84
Figura 16: ¿Considera Ud. que su líder le inspira confianza?.....	85
Figura 17: ¿Confía Ud. que su líder tiene la capacidad para resolver problemas dentro de la empresa?	86
Figura 18: ¿Su líder es discreto con la información personal de los colaboradores de la empresa?	87
Figura 19: ¿Considera Ud. que la empresa apoya en el desarrollo profesional de sus trabajadores?	88
Figura 20: ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con personal muy eficiente?.....	89
Figura 21: ¿Considera Ud. que los colaboradores se identifican con la empresa generando un buen clima laboral?	90
Figura 22: ¿Se identifica y participa Ud. en las diversas actividades que la empresa realiza?.....	91
Figura 23: ¿Considera Ud. que los trabajadores de la empresa realizan las funciones encomendadas por su líder?.....	92
Figura 24: ¿Considera Ud. que la empresa les brinda acceso a herramientas que les ayuda a ser diligentes con su trabajo?.....	93
Figura 25: ¿Considera Ud. que la comunicación entre líder y liderado es la base para un buen clima laboral?	94
Figura 26: ¿Le informa a Ud. su líder los resultados de la supervisión para la mejora continua?.....	95
Figura 27: ¿Considera Ud. que el trabajador de la empresa obtiene beneficios laborales acorde a su desempeño?	96
Figura 28: ¿La infraestructura y ambiente laboral de la empresa son los más adecuados?.....	97

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

1.1.1. Contexto Internacional

Mata (2015) en la investigación ejecutada por la asesora de capital humano Hay Group a 1,500 dirigentes mexicanos manifestó que más del 70% posee objetivos a corto plazo y están enfocadas a dar indicaciones y órdenes por lo que se hace referencia, que los responsables de las empresas Mexicanas se encuentran obligadas en cuanto a los resultados obtenidos y por cumplir las metas propuestas, donde llegan a estar inmersos y les dificulta ser responsables pues dedeberían tener en cuenta la importancia y derivación de su función como líderes, donde ellos clasifican cuatro clases de líderes en las compañías mexicanas como el dictador, controlador, indeciso y confiado. Además, recalcan que la crisis que surgen en una empresa prácticamente les obligados a colocar a cualquier líder durante ese instante y no hay un procedimiento exitoso para hallar a líderes idóneos, pues lo ideal es que los líderes deben estar bien adiestrados para enfrentar cualquier circunstancia. A través de esta investigación llegan a la conclusión que los mexicanos lo que necesitan es fortalecer su capacidad de liderazgo, pues esto se debería desarrollar mediante etapas de inducción y capacitación ya que un líder debe estar preparado para aplicar sus conocimientos, estar dispuesto a enfrentar los cambio y sobre todo estar enfocado en desarrollar sus habilidades frente a la empresa.

Adams (2013) a nivel mundial, de acuerdo con la encuesta laboral de satisfacción de Gallup, con ubicación en Washington, a una muestra de 230,000 trabajadores de turno completo y a turno parcial en 142 naciones, obtuvo que el 87% del personal de todos los países se encuentran aislados anímicamente en sus diferentes puestos de trabajo y poseen pocas posibilidades para ser productivos. A través de esto se logra entender que los trabajadores se encuentran más fracasados que satisfechos. Lo que es una realidad muy latente ya que pasa en todas las empresas donde el personal se encuentra en un clima laboral no apropiado para poder desempeñar sus funciones y por ende no nota el liderazgo

de sus jefes de grupos o zonales. Esto revela que la mayoría de las organizaciones donde el personal realiza sus funciones, se encuentran en un clima laboral inestable que no se adecúa para que éstos desempeñen sus cargos de la mejor manera y a la vez se da a notar la forma de liderar de sus jefes.

Costa (2015) estudiante de la Universidad Oberta de Catalunya en su investigación sobre el “liderazgo y dirección de empresas del siglo XXI”– Europa. Estudio realizado a las tres empresas españolas de la ciudad de Girona donde indica que algunos directivos del estado esclavizan a sus trabajadores para obtener una grandiosa recompensa financiera, pero que, en el presente, en tiempo de la innovación, la rivalidad y la globalización, los mercados dependen de su talento humano para adecuarse y mantenerse por arriba de la capacidad de sus equipos. Son muchas las empresas españolas tienen organigramas humanos complejos que contienen credos y valores que se encuentran en constante cambio. Para sobrellevarlas, se necesitan líderes corporativos valientes, competentes para establecer grupos de trabajo, fidedignos de valores, que acierten en ellos mismos y que puedan fomentar la habilidad intelectual de sus colaboradores fomentando su sensibilidad, energía e inspiración. A través de líderes forjadores de confianza y emociones el país podrá salir triunfador. Es por ello que tiene como objetivo general de su investigación el Confrontar la relación entre la forma de liderazgo (oficial-por valores, por objetivos y por órdenes y el clima laboral. Esta investigación tuvo una muestra de 35 colaboradores. Llegando a concluir que se obtiene usualmente que la dirección y el auténtico liderazgo, estructurado en valores se relaciona claramente en forma real con el clima laboral, formado por componentes como son: el discernimiento del lugar de trabajo; del sueldo; la distribución laboral; el criterio y cooperación; las horas y relación con la vida personal; las necesidades físicas óptimas acorde al puesto de trabajo; el trato con los demás compañeros; las relaciones con los jefes de trabajo y las posibilidades de ascensos laborales.

Sierra (2015) menciona en su estudio realizado sobre “ el clima laboral en los/as colaboradores/as del area de administrativa del Hospital Regional de

Cobán, A.V.” donde manifiesta que el aumento de trabajadores e ingreso de nuevo personal ha generado un clima inestable, mayor incremento de rotación, conflictos laborales y personales, también existe sarcasmo, susurros e inculpaciones sin razón, estas circunstancias logran influir en el sector emocional de los mismos, para ello es importante ejecutar este estudio y poder comprobar el Clima Laboral la cual tubo el propósito de determinar el ambiente de los trabajadores del área administrativa del Hospital Regional de Cobán. Este estudio fue aplicado a 29 colaboradores del hospital tanto hombres como mujeres, lo que les permitió concluir que éste cuenta con un ambiente laboral confortable en el departamento administrativo, talves por los hallazgos positivos encontrados y provados. Por otro lado se detectó algunas deficiencias en cuanto a los procesos de calidad y la retribución económica, por otro lado los trabajadores son concientes con brindar y aportar a favor de la empresa, también se descubrió que una cierta parte indican que carecen de oportunidades para el desarrollo personal y profesional. Los autores al terminar la investigación recomiendan que se debe reforzar el clima laboral para fortalecer los factores reales detectados, de igual manera efectuar talleres de estimulación que se direccionen hacia los procesos de calidad y salarios ya que fueron considerados no favorables.

Según Macías (2016) en la actualidad existe una crisis laboral en Latinoamérica y "por más positiva que sea una persona, ante un mal ambiente laboral se apagará" (p. 89). En el mundo empresarial, una de las principales problemáticas que enfrentan los trabajadores de muchas empresas está vinculada con el clima Laboral.

Los derechos de los trabajadores son fundamental, es por eso cuando las empresas no cumplen con lo que realmente le corresponde al trabajador brota un líder que les ayuda a direccionar sus reclamos haciendo protestas, es por ello que las empresas se ven obligados a realizar pactos en beneficio a ambas partes y que se genere un buen clima laboral apropiado y acorde.

Por otro lado, es importante que el trabajador o colaborador conozca sobre sus derechos laborales, ya que son de vital importancia para hacerlos respetar. Si

las empresas cumplieran correctamente con ellos estas generarían mayor productividad, aprovechando el talento humano con la que cuentan y así lograrían evitar reclamos, quejas, denuncias, protestas, etc. por parte de los trabajadores lo que conllevaría a la empresa a perjudicar su imagen personal.

1.1.2. Contexto Nacional

Cruz (2014) comenta de acuerdo con el estudio realizado por la consultora HayGroup, el 53% de los encuestados de las distintas compañías de Perú indican que en su centro de labor los dirigentes no les proporcionan un buen clima laboral lo que los hace estar insatisfechos y desmotivados, ya que este es la causa de como los guías de las organizaciones muestran su poder ante sus subordinados lo cual conlleva a dejar una mala imagen de su persona. Es decir, es el resultado de como la organización maneja a la cabeza de cada grupo y no identifica en que están fallando y como pueden mejorar sus habilidades de dirección y trabajo en equipo, además indica que el conocimiento sobre el trabajo a realizar es importante pero que aun así al instante de optar por la elección de un cabecilla es de mayor significancia ya que se debe identificar a quienes tengan mejor inteligencia emocional. De esta elección dependerá el futuro de la organización, en la actualidad contar con un buen líder es sinónimo de mentor, gurú, maestro entre otros, porque será el que delegara, guiara, motivar y apoyará a su equipo además este término está relacionado con la productividad porque de un buen líder depende el trabajo que realicen sus subordinados.

Zumaeta (2018) en la encuesta realizada por Aptitus, a empleados peruanos de diferentes rubros donde el 86% de la población que cuenta con un trabajo manifestaron que la existencia de un ambiente laboral inapropiado conllevaría a desistir de su centro de labores, donde indica que hay muchos factores por el que un profesional acepta brindar su servicio donde el primer factor y más importante es la retribución salarial lo que le coloca en primer lugar, el segundo lugar al entorno profesional con el que cuenta la organización, así mismo contar con todos los beneficios, por último el ganar experiencia y ser reconocido

en el mercado laboral obteniendo buenas referencias. Además, menciona que las organizaciones en la actualidad cuentan con métodos implementados para la atracción y fidelización de sus consumidores, pero que a la vez estas no cuentan estrategias de retención de su recurso humano, lo que les conlleva al alto índice de rotación y genera gasto de búsqueda y selección de uno nuevo, es por ello que las empresas deben estar enfocadas no solo en sus clientes sino en las necesidades y la satisfacción de sus colaboradores ya que cada uno tiene diferentes apreciaciones y percepciones sobre un puesto de trabajo y los beneficios que le brinda

En la actualidad, las compañías para diferenciarse de su competidor y conseguir a buenos ejecutivos han implementado estrategias de manejo de las remuneraciones de acuerdo a eficiencia y eficacia de cada uno de estos. Estas políticas se desarrollan mediante los indicadores de Gestión y generan la persecución de los objetivos propuestos y fomentan una energía positiva para la empresa.

Rodríguez, Martínez, Madariaga, & Miño (2018) en su investigación sobre establecer cuales son los tipos de líder con el que cuenta la compañía peruana del sector Turístico en la ciudad de Tacna. Estudio realizado al Hotel Emperador perteneciente al rubro turístico con la intención de determinar el estilo de liderazgo predominante en su líder para lo cual se basan en la teoría del liderazgo de rango total con sus tres estilos: Liderazgo Laissez Faire, transformacional y transaccional, ya que previo diagnóstico identificaron la falta de hospedaje por parte propietario. Teniendo como objetivo de estudio determinar el estilo de liderazgo del administrador del hotel. Su metodología fue tipo descriptiva, transversal – No experimental con un enfoque cuantitativo por la aplicación de cuestionarios y encuestas y a la vez cuantitativo ya que el estudio se realizó en el mismo lugar hubo entrevistas con los directivos de la empresa sobre el tipo de liderazgo que poseen frente a sus subordinados con una muestra de 11 trabajadores. Llegando así al resultado final donde este estudio permitió identificar que el modelo de líder sobresaliente de la sociedad Hotel Emperador es el

Liderazgo Transformacional. Lo que lleva a la siguiente conclusión que líder de la organización cuenta en mayor cantidad con rasgos de liderazgo transformacional y con ciertas características de liderazgo transaccional. Es por ello que se deben considerar las características del estilo de liderazgo transaccional también, dentro de la organización puesto que esto permitirá controlar procesos operaciones por medio de sistemas de monitoreo, estableciendo metas claras y otorgándoles recompensas consecuentes a la forma de trabajo a sus colaboradores.

Valenzuela & Morón (2019) en su tema “Impacto en el ambiente laboral para el crecimiento de las MYPES exportadoras, Gamarra en el año 2019” Lima, manifiesta que el nivel de crecimiento de las MYPES, se ha visto afectada por múltiples factores, y uno de los más principales que atraviesa estas empresas son la Gestión del Capital Humano y un factor fundamental dentro del desarrollo de esto el ambiente que tiene el recurso humano para poder lograr un buen desempeño, ya que vemos cómo las empresas solo se dedican a prestar el capital monetario sin darse cuenta que el capital humano necesita de un ambiente cómodo para poder ejecutar sus tareas de forma productiva para la empresa, para la cual los autores tienen como objetivo de estudio identificar el impacto del clima laboral en base a una eficiente Gestión del Capital Humano y crecimiento en las micro y pequeñas empresas exportadoras en el Establecimiento Productivo de Gamarra, distrito de la Victoria, Lima – Perú en el año 2019. La aplicación para dicha investigación fue una encuesta aleatoria a 70 empresas MYPES que exporten. Llegando a concluir que actualmente en el Perú, no se cuenta con un sistema adecuado de capacitación para las MYPES, lo que trae consigo la poca generación de ideas e incentivos que permitan que los microempresarios puedan desarrollarse, finalizando con la recomendación que se debería diseñar una estructura organizacional adecuada a los trabajadores de cierta manera que puedan sentir que tienen una pequeña línea de carrera dentro de su centro de labores, con capacitaciones constantes, aumentos de salario, y ascensos.

Pérez & Rivera (2015) en su investigación sobre el ambiente de la empresa y como esta la satisfacción en los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, en el año 2013, la finalidad de este estudio fue el establecer cual es la influencia entre estas dos variables sobre los colaboradores de la entidad de la amazonia para la cual contaron una muestra de 107 colaboradores de esta institucion llegando a la conclusión que esta en el nivel promedio el ambiente existente en esta ademas los empleados del IIAP, se observo que hay una inclusion y responsabilidad por parte del colaborador para la ejecucion de sus funciones y la superacion de difiultades presentadas ademas existe una buena comunicación lo que les facilita sus labores, donde estos autores recomiendan fortificar las estrategias de las remuneraciones, beneficios ofrecidos, estos medidos a traves de su productividad.

Si bien es cierto el éxito para toda empresa se basa principalmente en la buena gestión administrativa por parte de los funcionarios de esta organización, tomando buenas decisiones se podría obtener un ambiente laboral favorable tanto para el empleado como para el empleador y esto le permitirá a la empresa ganar una ventaja competitiva exitosa y la vez marcar una gran diferencia entre sus competidores.

1.1.3. Contexto Local

CONCESIONARIA TRASVASE OLMOS S.A., se formó en año 2004 a través de dos empresas brasileras de construcción Odebrecht Participacoes e Investimentos S.A. (63.7%) y Constructora Norberto Odebrecht S.A. (36.3%), se declaró como una concesión proyectada a 20 años para construir, operar y dar mantenimiento al proyecto de trasvase de aguas a olmos, situado en la región Lambayeque. Esta concesión fue adjudica en el 2004 con el fin de fundar una represa de 43m de altura y 44Mm³ de capacidad, igualmente un túnel trasandino de 20km para ser trasvasado el agua del río Huancabamba. Las obras culminaron en el 2012 y ese mismo año comenzó a operar.

Ambas firmas brasileñas designan a la Gerencia General y responsables de la administración de la empresa, es así que desde el 2012, la Concesionaria Trasvase Olmos cuenta con un Director de Inversiones quien ha designado y encargado la Gerencia General de la empresa hasta en 4 ocasiones diferentes, por lo que se pudo identificar un liderazgo se encontraba en un bajo nivel , ya que líder solo se centraba en dar órdenes y que no tiene la capacidad de trabajar en equipo así como para dirigirse a sus liderados y mucho menos de saber escuchar las inquietudes o dudas presentadas. Por lo que cada Gerencia General tuvo su propia política laboral, ocasionando la inestabilidad o insatisfacción en los líderes de área y personal de la empresa.

Los gerentes elegidos por el Director de Inversiones para el manejo y gerenciamiento de la Operación y Mantenimiento de la Concesionaria junto a los líderes de cada área, no cuentan con la experiencia ni habilidad para el manejo de los problemas, razón por la cual no han podido solucionar los problemas laborales de los trabajadores, que se relacionan con la falta de habilidades gerenciales y liderazgo, factores por mejorar.

La empresa CONCESIONARIA TRASVASE OLMOS S.A., nos ha interesado para desarrollar nuestro proyecto de investigación por el motivo que mantiene por años la insatisfacción en el clima laboral en su personal y un manejo con carencia de liderazgo por parte de la gerencia general y líderes de áreas originando en la mayoría del personal de la empresa insatisfacción en el desarrollo de sus funciones.

A este problema de insatisfacción en el clima laboral, la alta dirección de la empresa, realiza esfuerzos denodados con la finalidad de superar este problema; sin embargo, esta situación aún no ha mejorado significativamente.

En nuestra investigación que venimos llevando en la empresa, se ha encontrado y detectado que uno de los problemas que afectan en el clima laboral; se debe a una comunicación inadecuada de los líderes directos de área con el resto del personal; por lo que se ha tratado de mejorar los canales de comunicación hacia

el personal, sin llegar a tener los resultados esperados por el Director de Inversiones.

El estudio de investigación que realizamos en este proyecto, es para encontrar los elementos que nos permitan plantear la solución a este problema de influencia de liderazgo en el ambiente laboral de los trabajadores de la Concesionaria y establecer la importancia de las habilidades de liderazgo. Las conclusiones de esta investigación deben ser las acciones que han de tomarse para mejorar y solucionar el problema en el clima laboral de los trabajadores del Proyecto Concesionaria Trasvase Olmos S.A., en la cual realizamos este estudio de investigación.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A Nivel Internacional.

Contreras & Jiménez (2016) en su tesis “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para Su Intervención”. Bogotá. Su estudio es descriptivo, este trabajo plantea el objetivo general de explicar la forma de liderar de los directores y los rasgos del clima en la organización de la escuela, tomando en cuenta los criterios de otros expertos del plantel educativo y respecto a ello, implementar un plan de mediación que ayuden a mejorar la calidad de vida de la población estudiantil. Realizado a través de una búsqueda con estudio descriptiva – cuantitativa y un enfoque no experimental, donde la aplicación de estos instrumentos fue a una muestra de 130 participantes tanto directivos, docentes, alumnos de los diferentes ciclos de la institución educativa, quienes conformaron el conjunto a estudiar, llegando a obtener acontecimientos que de acuerdo al estudio realizado ha dejado evidencias de los directivos, maestros y alumnado del nivel superior, son conscientes de las distintas formas de liderar por parte de los directivos y que el entorno de la organización de dicha institución influye directamente tanto en los administrativos, maestros y alumnado, marcando una diferencia en la percepción que tienen entre el líder y su trabajo. Donde concluyen que existe un liderazgo no apropiado en el colegio y que

tiene una cierta diferencia en cuanto a los malos hábitos que se reflejan en la mayoría de ellos. Se recomienda desarrollar acciones de mejora, para la plana docente, los directores y el alumnado en general, ya que son los principales protagonistas de demostrar en el día a día sus hábitos tanto en el liderazgo y clima en la casa de estudio.

Heredia (2017) desarrolló en su tesis “Estudio de la relación del clima laboral y la satisfacción de los colaboradores de la empresa Corpromedic S.A”. Quito. Donde su investigación es de estudio cuantitativa - correlacional y enfoque no experimental - transversal, con este trabajo se determinará si existe correlación en ambas variables tanto en clima laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores, el estudio realizado se aplicó a una muestra de 30 personas. El instrumento que se aplicó fue el cuestionario a través de la encuesta, permitiendo hacer evaluaciones de la situación interna de la empresa, de acuerdo a la base de datos obtenidos se determinó que existe un inestable ambiente en la organización, de acuerdo a la similitud encontrada entre clima y satisfacción laboral se detectó que los resultados indican que existe un alto nivel positivo de correlación en ambas variables. Se Concluyó en el clima laboral que la empresa debe brindarles un ambiente agradable para que los estimule, para que la empresa puede obtener resultados satisfactorios tanto individuales y como empresa, otro factor es la mala relación que existe entre los miembros de la organización originando una desconfianza y eso provoca un mal ambiente en la empresa. Se recomendó a los dirigentes que realicen periódicamente evaluaciones sobre ambas variables estudiadas para que en base a ello puedan fortalecer y subsanar aquellas deficiencias existentes.

Guadamuz & Ortiz (2015) de acuerdo a su investigación “Incidencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015”. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. El enfoque del estudio aplicado a esta

investigación fue cuantitativo – cualitativo, con una metodología de tipo descriptiva con enfoque transversal, este trabajo tiene como objetivo valorar la incidencia del liderazgo y proponer un programa de trabajo que ayude a fortalecer los procesos administrativos, se consiguió una población 102 individuos como personal administrativo, docentes y estudiantes en la cual los instrumentos utilizados para la recopilación de información fue las encuestas, entrevistas, observación y test de liderazgo, los datos encontrados en relación al tipo de liderazgo indican que el 90% de los maestros opinaron que el estilo de liderazgo que practican los directivos es democrático y el 10% manifiesta que es Tirano. El 100% de los profesores encuestados manifestaron que los directivos participan en la toma de decisiones de manera efectiva y oportuna. Por lo que se llega a concluir que el directorio cultiva un liderazgo democrático ya que tiene presente las ideas de la plana educativa lo que permitirá preparar y realizar propuestas productivas (p. 64). Se recomendó que continúen practicando el liderazgo democrático con la finalidad de progresar y mantener una eficiente gestión administrativa y poder actuar oportunamente en la toma de decisiones.

González (2017) en su estudio “Detección del liderazgo como factor detonante de un buen ambiente organizacional en Formación Media Superior” Atizapán de Zaragoza, México. La finalidad de esta investigación fue establecer el nivel de líder adecuado para el plantel y determinar el liderazgo institucional, para perfeccionar el entorno laboral pensando en la calidad pedagógica de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la herramienta de estudio con el propósito de contribuir en el mejoramiento de los trabajos. La metodología aplicada fue la investigación participativa, como un proceso de producción del conocimiento propositivo y transformador, mediante, el análisis, la reflexión y el debate. Teniendo una muestra de 28 participantes. Teniendo como resultado la identificación del director como una persona amable, proactiva, pero en el organigrama de la Escuela Preparatoria Oficial del Estado de México 210, son tres las figuras directivas: el director, la subdirectora y el secretario escolar estos dos últimos no parecen ejercer un liderazgo positivo en la escuela. Por jerarquía la

subdirectora es la que debe vincularse con los docentes y el secretario escolar es el encargado de las sanciones en el reporte de inasistencias y los asuntos financieros, el director es el gestor; por lo cual la figura a modificar o integrar es la subdirectora en primera instancia. Por lo que el autor concluye que hay mucha desconformidad en los maestros. Ubicamos dos grupos, el primero está integrado por profesores completamente favorecidos por el directorio el segundo se encuentra excluidos en las diferentes situaciones académicas. A pesar de todo se evidencio que hay profesores que están aptos y dispuestos para ayudar, por lo que se entiende que se lograría obtener un ambiente laboral adecuado. También se determinó que hay docentes que revelan estar satisfechos de enseñar en la escuela.

Zans (2017) en su trabajo “Ambiente Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”. Nicaragua. El propósito de esta investigación fue examinar el entorno Organizacional y su acontecimiento en el desempeño laboral del personal administrativo y maestros de la jurisdicción Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. La metodología fue de tipo descriptivo – explicativo con un enfoque cuantitativo, teniendo un total de 59 colaboradores y oficinistas, en el cual los datos encontrados muestran que el entorno de la organización actual en FAREM, seguridad, bienestar y buen estado de ánimo se encuentran en un nivel elevado, mientras que la inestabilidad y la indisposición están en un bajo nivel y se determina que el liderazgo ejercido no es muy interactivo, que no hay habilidad para ofrecer un clima adecuado a los colaboradores, también se identificó que el desempeño laboral que existe en la Facultad, es mínimo, ya que las actividades se elaboran y se desarrollan en un determinado tiempo, de acuerdo a las decisiones tomada, se cumplen satisfactoriamente de forma particular, a pesar que se carece de programas de capacitación. Donde recomienda incentivar a los dirigentes, jefes de área para trabajar en equipo y apoyar oportunamente para mejorar el clima laboral que sea próspero e insuperable que permitan alcanzar de

forma estable en las reuniones, poner atención a las veredictos e indicaciones de la universidad, por las que deberían regularizar mediante el directorio y ejecutarlas en proyectos al mismo tiempo elevará el desempeño de los trabajadores.

1.2.2. A Nivel Nacional

Alvarado & Cafferatta (2018) En su tesis “Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi 2018”. Lima. El estudio efectuado tuvo una metodología descriptiva-correlacional, donde su propósito fue establecer la conexión existente entre su variable independiente con los factores de ambiente organizacional. Para la cual contaron con una muestra de 161 trabajadores. Llegando a la obtención de resultado donde se afirma que estas variables no influyen la una con la otra dentro de la organización, además se determinó que el 54.7% de la población indico que el líder solo interviene cuando algo está mal en el desempeño del trabajador, a diferencia del ambiente laboral donde el 86.3% encuentran falencias en las oportunidades de crecimiento que la empresa les da y que a la vez no solo este les perjudica si no que existe otros motivos por el cual no están satisfechos en su lugar de trabajo. Llegando a mencionar a finiquitar donde los autores mencionan que no hay correlación entre ambas variables lo que perjudica en cierta manera el ambiente laboral y las facilidades de desarrollo profesional del colaborador. Por lo que se confía en que la empresa de Andahuasi debe efectuar capacitaciones de cómo mejorar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, además enfocarse en lo que el recurso humano le interesa y busca dentro de una organización de acuerdo a su perfil profesional.

Ramírez (2017) En su tesis “Estilos de Liderazgo Y Clima Organizacional en Colaboradores de una Empresa Bancaria del Estado con Agencias en Lima”. Lima. Su estudio utilizo una metodología aplicada y también recibe el nombre de práctica o empírica, cuya finalidad estuvo enfocada en comprobar la correlación de ambas variables y su influencia entre los trabajadores de la organización. Para efectuar la aplicación del instrumento se consideró un total de 116 trabajadores

como muestra. Donde indican que los resultados obtenidos varían cuando se analiza cada dimensión del clima organizacional con cada uno de los estilos de liderazgo, se encuentra un 55% de correlaciones significativas de dirección inversa negativa con el estilo autocrático, de forma análoga con el estilo demócrata con la discrepancia que hay una similitud auténtica con los factores del ambiente laboral. Por la cual se concluye que las formas de liderar dependiendo de sus tipos de liderazgo se relacionan con el ambiente que la empresa les proporciona y que influyen en su desempeño. Se recomienda la implementación de un plan de trabajo, el cual este basado en como seleccionar al talento humano con la capacidad de poder guiar, orientar y trabajar en equipo con la finalidad de que estos generen un buen ambiente laboral dentro de la empresa.

Huerta & Padilla, (2016) manifiesta en su estudio de Tesis “Aplicación de un Taller de Liderazgo Transformacional para La Mejora del Clima Laboral en la Empresa Brando’s Chicken E.I.R.L. en la Ciudad de Trujillo, 2016”. Trujillo. El enfoque del estudio aplicado a esta investigación es cuasi - experimental. Este tema investigado tiene el propósito de comprobar si el liderazgo transformacional y su implementación en reuniones atraído mejoras en cuanto al ambiente dentro de la empresa. Este estudio conto con una muestra de 10 colaboradores ya que su población es finita. Donde los resultados obtenidos a través de esta investigación hacen de conocimiento que hay dificultades en la empresa en cuanto a los trabajos en conjunto y que el personal se encuentra desmotivado, perjudicando así el servicio al consumidor y el reconocimiento de la empresa por estas lo que genera pérdidas económicas. De esta manera concluyen que el tipo de liderazgo que ha permitido la mejora continua tanto del personal como la empresa es el Transformacional ya que esto implica y se enfoca en recibir algo a cambio de su trabajo y por lo tanto los motiva. Recomendando a la empresa realizar constantemente charlas motivacionales y de crecimiento profesional además de atención y relaciones interpersonales.

Bardales & Coveñas (2016) en su Tesis “Influencia del Liderazgo en el Clima Laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de La Ciudad de Trujillo, 2015”. Trujillo. La metodología aplicada es descriptiva – correlacional. Este trabajo tuvo como fin comprobar si existe influencia entre ambas variables dentro de la institución. Teniendo como muestra a 15 colaboradores de esta organización. Como resultados obtenidos en este estudio tenemos que si hay un buen liderazgo en la institución el ambiente laboral que perciben los colaboradores es el apropiado, así como si no existe un buen liderazgo el ambiente de trabajo que convierte en hostil. En conclusión, se determinó de acuerdo a su propósito que hay correlación positiva entre ambas variables y que esta influye en la institución educativa de Trujillo. Se recomienda proponer actividades y cursos de capacitación donde se desarrollen temas de involucramiento personal, relaciones interpersonales, como tener una buena comunicación con el fin de incrementar la productividad y proporcionar mejoras en la atención a los usuarios.

Soria & Tejada (2018) en su investigación sobre “El liderazgo y su influencia en el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2016”. Pucallpa-Perú. Teniendo como fin el comprobar si la variable independiente influye en la variable dependiente en este organismo público periodo 2016. Donde el método aplicado fue de tipo descriptivo con un enfoque correlacional - transeccional, la técnica utilizada fue la encuesta en escala tipo Likert aplicada a una muestra de 500 colaboradores de esta institución. Los resultados de la investigación exponen que el líder predominante es el autocrático en un 51.94% indicando un nivel alto donde este se encarga de tomar las decisiones sin la participación de sus seguidores, además indica en cuanto a la eficacia del ambiente de la organización con el que cuenta la municipalidad esta con un porcentaje positivo representando así que el 67.14% manifiesta estar de acuerdo sobre la existencia de un buen clima laboral. Los autores concluyen en esta investigación que el nivel del liderazgo autocrático, para determinar su influencia con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, está en

un nivel promedio, además la capacidad de liderazgo administrativo es de nivel alto y la calidad de liderazgo del colaborador también es del nivel alto. Para la cual una de sus sugerencias es la implementación de talleres encaminados a todos los colaboradores de la municipalidad en general tratando temas específicos como el liderazgo organizacional y como se logra adoptar un tipo de liderazgo.

1.2.3. A Nivel Local

Cabada (2019) en su estudio “Programa de clima organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de fabricaciones metálicas Fametal SAC, Chiclayo”. Chiclayo. La respectiva tesis tiene la cualidad de corresponder al tipo básico, de diseño no experimental, de corte: transversal, y nivel descriptivo – propositivo. Tuvo como objetivo brindar un programa de clima organizacional que colabore con el progreso de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa, se utilizó una muestra de 27 colaboradores a quienes se les hizo una encuesta y el instrumento fue a base de cuestionarios, Según los resultados obtenidos en esta investigación el 37.04% de los colaboradores encuestados de la Empresa de Fabricaciones Metálicas Fametal SAC reflejaron percibir un nivel desfavorable con respecto al Clima Organizacional. Ante este panorama se determina que un programa de motivación laboral mejorará el clima organizacional de la Empresa de Fabricaciones Metálicas “Fametal SAC”, debido a que para poder elevar los niveles de las dimensiones del clima organizacional primero es importante motivar al personal antes de exigir esfuerzos y resultados organizacionales. Llegando a la conclusión, que el grado de satisfacción de los colaborados fue regular, por cual se planteó un programa que involucre la capacitación desempeño, motivación, dialogo y liderazgo. Se recomienda aplicar la Propuesta de un Programa de Clima laboral para optimizar la Satisfacción en el ámbito laborable de los colaboradores de la Empresa de Fabricaciones Metálicas Fametal SAC, La Victoria, Chiclayo.

Amador (2018) en su estudio “El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal Consorcio Gestiones Viales del Norte - 2016”. Chiclayo.

el estudio es de tipo descriptivo correlacional, no experimental transversal, tiene por objetivo general determinar la influencia que existe entre clima laboral y desempeño del personal de los trabajadores de dicha institución, la población y muestra fue de 92 colaboradores, técnica utilizada fue la encuesta con el instrumento de investigación de un cuestionario. El análisis de los datos recolectados para la siguiente investigación permitió conocer que el clima laboral existente en el consorcio Gestiones Viales del Norte, en efecto, sí presentó una influencia significativa y de modo directo y positivo sobre el Desempeño Laboral de sus colaboradores. Llegando a tener como resultado que esta investigación permitió conocer al investigador que el clima laboral existente en el consorcio Gestiones Viales del Norte, en efecto, sí presentó una influencia significativa y de modo directo y positivo sobre el Desempeño Laboral de sus colaboradores la que fue una situación evidente al presentarse actitudes, percepciones y expectativas en la realización de tareas y metas que la institución plantea por lo que se concluye que si existe un mejor clima laboral la influencia sería de un 68,5% y se incrementaría el desempeño del personal de los colaboradores del Consorcio Gestiones Viales del Norte. Así mismo las únicas dimensiones del Clima Laboral que ejercen influencia significativa sobre el desempeño del personal son la Remuneración y Recompensa. Se recomienda implementar la propuesta de Clima Laboral, orientada a mejorar el desempeño de los colaboradores del Consorcio Gestiones Viales del Norte.

León (2016) en su tesis titulada “Estrategia de Coaching para la Mejora del Liderazgo en la formación de Instructores y Miembros de equipo del Instituto Latinoamericano de Liderazgo Cristoforo” Región Norte 2016. Chiclayo. Esta investigación tiene como objetivo elaborar una estrategia de coaching que tenga en cuenta la lógica formativa y la sistematización del proceso para la mejora del liderazgo de los instructores y miembros de equipo de la región norte. Para la contratación de la hipótesis, la investigación fue de tipo no experimental pues en el estudio realizado, las variables no se manipularán deliberadamente. Este estudio de investigación fue aplicada a una muestra de 53 cristoforos conformado

por 12 instructores y 41 miembros de equipos de las Regiones de Chiclayo, Chimbote y Piura. Llegando a determinar con los resultados que existía un insuficiente liderazgo transformacional en la región norte y en el análisis causal se pudo observar la falta de un proceso de coaching para la formación de líderes que tenga en cuenta la contradicción entre las competencias profesionales y los resultados que mejore el liderazgo de la región. Se llegó a concluir que el proceso de coaching y su dinámica se aprecia que es necesario siempre realizar primero un diagnóstico del coachee o equipo coacheado para determinar las competencias que se requiere reforzar, así como lograr que el coachee tenga claro cuál es la visión, misión y objetivos de la organización. Se recomienda aplicar esta estrategia de coaching para la mejora del liderazgo en todas las regiones del ILLC Perú y extenderlas a los demás países donde el ILLC que cuenta con equipo activo.

Cubas (2017) en su tesis “Modelo de liderazgo directivo para el buen clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Chiclayo – 2017”. Perú. Esta investigación es de tipo descriptivo – propositivo, este proyecto tiene como objetivo general Proponer un Modelo de Liderazgo Directivo orientado a mejorar el clima organizacional en la institución educativa “Nuestra Señora de La Paz” del distrito de Chiclayo, aplicada a una población de 45 trabajadores entre personal docente y administrativo, llegando a obtener resultados sobre el clima organizacional, en las dimensiones de estructura, identificación y relaciones interpersonales calificadas con un nivel medio y las dimensiones de liderazgo directivo y satisfacción laboral, con niveles bajo y muy bajo respectivamente dicha situación presentada reforzó hacer la propuesta sobre liderazgo directivo y clima institucional para esta institución. En conclusión, el estilo de liderazgo del director necesita ser fortalecido para elevar su eficacia ante el 43,3% de trabajadores encuestados que no se encuentra satisfecho con el estilo de liderazgo impuesto por el directivo en la institución. En tal sentido se sugiere la aplicación de la propuesta del Modelo de Liderazgo Directivo en la institución educativa.

Herrera & Farroñan (2016) en su tesis “El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal en la empresa comercial G&M S.A.C – Chiclayo-2016”. Donde su Objetivo fue Determinar la relación del clima laboral en el desempeño del personal de la empresa comercial G&M S.A.C – Chiclayo-2016. Esta investigación tuvo un enfoque de Tipo descriptiva correlacional y diseño no experimental – Transaccional. En la cual contaron con una muestra de 30 colaboradores. Teniendo como resultado sobre el análisis del clima laboral donde la comunicación existe en la empresa en un 67% es disconforme según los encuestados por lo que no reciben una capacitación constante, falta de comunicación entre el personal además la participación de los trabajadores no es considerada ni escuchados, en cuanto a si los colaboradores el 67% indica una disconformidad en cuanto a la identificación con la empresa ya que no están a gusto trabajar en esta empresa, esto debido que existe sobrecarga de trabajo, las personas que laboran en esta empresa se ven obligadas a realizar sus funciones por muchas necesidades. El resultado del desempeño laboral indica que en el compromiso laboral el 83% de los encuestados están disconformes ya que no se sienten recompensados por el esfuerzo, no los incentivan, están desmotivados entre muchos otros factores. Además de acuerdo a los datos obtenidos de las dimensiones estudiadas y contrastadas con las teorías respectivas, se ha conseguido que si existe relación del clima laboral en el desempeño del personal de la Empresa Comercial G&M S.A.C, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alterna H1 y se rechaza la hipótesis nula Ho. Donde los autores concluyen que la relación existente entre clima laboral y el desempeño del personal se muestra notablemente, ya que si no existe un clima laboral armonioso el desempeño de los trabajadores no sería el esperado por los directivos, es decir los colaboradores no responderían a sus obligaciones con la calidad de rendimiento y el compromiso adecuado. Por lo que recomiendan Mejorar el tipo de comunicación en la empresa con la finalidad de que los mensajes lleguen a su interlocutor de forma directa y clara, para que de esta manera dar a los colaboradores la confianza necesaria para aportar nuevas ideas en pro de la Empresa Comercial G&M S.A.C.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema.

1.3.1. Liderazgo:

De manera general el liderazgo puede optar diferentes definiciones, así como para algunos el liderazgo es sinónimo de dirección, a ello se refuta la idea de que no solo los dirigentes de las organizaciones se hallan en rango establecido, sino que estos líderes se encuentran también en los grupos informales de trabajo que luchan entre sí para obtener lo que necesiten. Además, el liderazgo es parte del líder o la habilidad que este tiene para convencer, motivar o entusiasmar al logro de objetivos definidos.

Así también el líder que es capaz de orientar, trabajar en equipo y ejerce un buen liderazgo para la organización traerá buenos beneficios respecto a la productividad y la forma de trabajo en conjunto. Es decir, el liderazgo puede ser parte de cualquier individuo sin importar su condición, solo tiene que demostrar el interés y motivación para tomar decisiones además persuadir a estos a la obtención de los objetivos y ser muy diligente con los obstáculos que se les presenta para animar a los colaboradores y no perder el interés por este motivo. Mometolo (2012)

En un mundo de permanentes cambios en el que vivimos, un líder debe ser parte y gestor de dichos cambios, es decir no solo se trata de reunir características innatas, sino líder es aquella persona que tiene el rol de estimular, guiar, capacitar, trabajar en equipo bajo presión, saben dar órdenes y orientar, tienen la capacidad de comunicación fluida y entendible, por lo que están dispuestos a estar al servicio de los demás.

Un líder tiene la habilidad y capacidad eficientemente de organizar, planificar, mentaliza a largo plazo objetivos, es decir es creativo, visionario y piensa en grande. El líder además es aquel que se desenvuelve frente a cada dificultad que se presente y propicia la admiración de sus seguidores lo que es una ventaja para que ellos crean y confíen en él, para que así se desarrolle de una

mejor manera un trabajo en equipo. Y siempre será la persona que inspira al grupo con las respuestas más acertadas debido a su capacitación.

Por otra parte, Mometolo (2012) señaló que: el líder y liderazgo están relacionados entre sí y que uno depende del otro es decir el liderazgo es la condición del individuo para ser líder y que este se encarga de influir en un determinado grupo de trabajadores haciendo que estos puedan desarrollarse de manera positiva y con una mentalidad de generar nuevas habilidades, con el objetivo de alcanzar los objetivos y dar mejores resultados a la empresa logrando su éxito.

También diremos que el liderazgo es una parte fundamental en la organización ya que es apreciado como la capacidad que tiene la persona, la cual tiene la finalidad de unir a un grupo de individuos que se relacionan entre sí, y los motiva incluso les influencia cosas positivas para que lleguen al logro de sus objetivos trazados.

Por otro lado, el liderazgo es un término que no solo está enfocado en hacer cambiar de parecer o de opiniones, sino que el líder tiene la capacidad de proporcionar ideas innovadoras, creativas y no tiene la necesidad de tener la última palabra. Si hablamos de líder como se refiere a liderazgo, es parte fundamental o la pieza clave para la supervivencia de toda empresa siendo de mucho valor contar con este, ya que es una persona capaz, eficiente, eficaz y productiva y sobre todo confía en sí mismo donde su propósito es, el trabajo en conjunto, el motivar, respetar, empujar, alentar a su equipo al logro de sus objetivos de manera más efectiva y rápida.

1.3.1.1. Tipos de liderazgo

De acuerdo a Lussier & Achua (2011) propone los siguientes tipos de liderazgo:

1.3.1.1.1. El líder carismático

Es aquel que se conecta de forma acertada con todos los colaboradores, es desenvuelto ante las circunstancias, es optimista, visionario y que ve el lado positivo a todas las cosas, aquella persona que transmite tranquilidad pero que se enfoca en lo que quiere lograr en equipo y en beneficio de la organización. (Pág. 341)

A continuación, presentamos algunos caracteres de los líderes carismáticos:

- **Energía y determinación:** El líder que posee estas características se verá reflejado en los resultados de su trabajo y en el de su equipo, un líder carismático siempre tendrá la facilidad de persuasión con sus seguidores además de que este no es conformista sino busca la excelencia y el logro de los objetivos y saben reconocer el trabajo de todos.
- **Visión:** Todo buen líder tiene una visión sea a corto o largo plazo y está siempre consiste en mejoras para la organización es decir conciben su visión y transporta a su equipo a un escenario de ideas a las cuales desea llegar.
- **Desafío y Aliento:** Esto genera que los líderes siempre estén dispuestos a los desafíos es decir no esperan que las cosas lleguen por su propia causa, sino que este asume retos y no le temen al proceso ni a lo desconocido. Además, son capaces de alentar a sus seguidores para seguir en los procesos y avanzar hacia sus metas.
- **Toma de riesgos:** De acuerdo a esta característica un buen líder no tiene miedo a tomar riesgos y esta dispuestos a asumirlos si es que no resulta. Por lo que considera que en gran parte se ganara el respeto y admiración de sus subordinados por su actitud decisiva.

En la actualidad para que las organizaciones lleguen hacer pioneras en su rubro tienen que contar con algo muy fundamental que es el recurso humano ya que de ello dependerá su crecimiento y productividad, y es donde se encuentran a los lideres el cual cuenta con una serie de características lo que le ayudaran a poder

delegar funciones, apoyarlas y hacerlas que se ejecuten. Es por ello que el líder carismático debe generar confianza, tener la capacidad de persuasión, tener una actitud positiva frente a las adversidades, ser una persona motivadora, son cualidades y destrezas que inspira confianza en sus subordinados, lo que conlleva a que estos trabajen motivados y su rendimiento se ve reflejado en los resultados. Un buen líder trabaja en equipo.

1.3.1.1.2. Liderazgo transformacional:

Este líder se orienta a través del ser humano además es un gran motivador e involucra a su personal y valora su creatividad enfocándose en la transformación de la empresa. Además, se caracteriza por ser un visionario del futuro, este también es una de las personas influyentes en el logro de las metas. (Pág. 348)

1.3.1.1.3. El liderazgo transaccional:

Es aquel liderazgo que se enfoca más en la supervisión y el cumplimiento de los objetivos por parte de los colaboradores, es decir este líder es el que se encargara de premiarlos o castigarlos por su productividad por lo que busca que sus subordinados den lo mejor de sí en cada actividad realizada y sobre todo busca confiar en su equipo. (Pág. 354)

1.3.1.1.4. Liderazgo Estratégico:

Se encarga de diseñar procesos, además es el que fomenta una serie de estrategias, las visualiza e implementa junto a los demás colaboradores para un bien en común generando cambios positivos en la empresa de acuerdo con su visión, valores de esta. También podemos decir que el liderazgo estratégico es la manera de como el líder crea a través de ideas y conocimientos métodos para un mejor trabajo, es decir anticipa y crea cambios si es necesario. (Pág. 419)

1.3.1.1.5. Liderazgo Participativo:

Según Méndez (2014) este liderazgo es representativo el cual parte de acciones y disposiciones donde este investiga la manera de involucrar al individuo en el

desarrollo de las actividades es decir envolviendo a todos los directivos y colaboradores de la empresa u organización con sus aportes ante cualquier decisión importante. Esto se basa directamente en las aportaciones de los colaboradores sin hacer distinción alguna, tomando en cuenta sus experiencias, con la finalidad de actuar de manera eficiente y lograr buenos resultados para la empresa. (Pág. 13)

1.3.1.1.6. Liderazgo Motivacional:

Se dice que es la destreza con la que cuenta los dirigentes de la organización para tener a sus subordinados satisfechos y felices dentro de la compañía. Por lo que el líder contribuye a que su equipo desarrolle todo su potencial y está dispuesto siempre ayudar. Por lo tanto, el líder motivador es aquella persona que puede guiar, motivar a sus seguidores, direccionar, brindar su confianza y estar pendiente de lo que los demás necesitan, es decir ser empático porque entiende que los más valioso para conseguir el progreso son las personas. Así como la motivación dentro de una organización es fundamental, de esta manera el personal será más productivo e incluso alcanzará sus metas u objetivos en un tiempo determinado y con los mejores resultados

1.3.1.1.7. Liderazgo Situacional.

Hersey & Blanchard (2009) el líder situacional es aquella persona que tiene la capacidad de dar solución inmediatamente a los acontecimientos que se presenten y algo muy importante saber adaptarse a la circunstancia más aun, a las personas con las que trabaja y poder orientar, asesorar, dirigir y supervisar cada uno de sus pasos. Entonces este tipo de liderazgo indica que la persona encargada de la dirección de un grupo de trabajadores tiene que estar preparado para afrontar las diversas situaciones que se presentan en la empresa, así como saber orientarlos.

1.3.1.2. Estilos de Liderazgo

Méndez (2014) considera dos estilos de liderazgo los que se detallan:

1.3.1.2.1. Estilos de Liderazgo de Lewin:

Muestra a continuación sus estilos de liderazgo.

- a. Estilo Autocrático: donde el liderazgo es lo más común dentro de una organización pues encontraremos líder imponente en sus decisiones, objetivos y con la última palabra en las metas de trabajo lo que origina la insatisfacción de los trabajadores porque no toma en cuenta sus decisiones, además este líder espera obediencia de sus subordinados ejerciendo el poder sobre ellos a través de recompensas o castigos.
- b. Estilo Democrático: es donde los colaboradores de la empresa u organización tienen voz y voto en la toma de decisiones, es decir sus opiniones son importantes como el de su líder por lo que es una manera de involucrarlos en todos los acontecimientos y tener en cuenta la su participación sacando así provecho de los conocimientos y experiencias de cada uno de ellos.
- c. Estilo Dejar Hacer o Laissez Faire: Se enfoca en la manera liberal de los colaboradores es decir los deja realizar sus funciones de una manera libre ya que se siente seguro de los profesionales con los que cuenta y con sus actividades realizadas orientadas hacia la persecución de los objetivos, pues este líder no interferirá en sus trabajos, haciéndolo solo cuando algún trabajador encuentre problemas y no pueda resolverlo por si solo necesitando asesoramiento. (Pág. 14)

1.3.1.2.2. Estilos de Liderazgo de Likert:

Según Likert considera 4 tipos de estilos de liderazgo los cuales son:

- a. Autoridad Explotadora: Es cuando el dirigente no se interesa por sus seguidores y sus necesidades, no existe la comunicación entre ambos por

lo que son aquellos líderes que imponen acciones de castigos y sanciones para tener su respeto.

- b. **Autoridad Benevolente:** Es la importancia que le da la empresa a sus colaboradores y las decisiones que toman pensando en sus beneficios de cada uno ellos, por lo que estos les motivan con recompensas económicas.
- c. **Autoridad Consultiva:** Los directivos tienen buena comunicación con su recurso humano además estos los hacen parte de la toma de decisiones ya que las ideas que aportan son nuevas y beneficiosas para lograr los mejores procesos en la empresa.
- d. **Autoridad Participativa:** Es donde los trabajadores son participes en las metas de la empresa, además son motivados constantemente a través de la recompensa y cuentan con la confianza de sus líderes.

1.3.1.3. Dimensiones

Las dimensiones del liderazgo según Santos & Bittencourt (2008) son:

Iniciativa, Se configura en el esfuerzo realizado para llevar a cabo una actividad específica en la que busca comenzar lo que no existía antes, finalizar lo que sucedió o desviar la dirección o el tipo de esfuerzo. Depende del líder tomar una iniciativa o renunciar a ella, incluso cuando otros esperan que lo haga.

Indicador:

- **Comunicador:** Es aquella persona que tiene una gran capacidad para transmitir sus opiniones y al mismo tiempo conectarse con la gente por intermedio de mensajes que van dirigidos al público objetivo a través de diferentes medios.

Investigación, La investigación permite al líder acceder a hechos y datos ofrecidos por personas y otras fuentes de información. La calidad de la información dependerá de los esfuerzos del líder. Un líder con capacidades menos exigentes puede ignorar la necesidad de investigación

Indicadores:

- **Innovación:** Es cuando una organización introduce nuevos procesos, Tecnología, servicios o productos para producir un cambio positivo en su negocio.
- **Compromiso:** Es la identificación del individuo referente a su situación actual como las responsabilidades que adquiere y el compromiso con los objetivos y metas planteadas. Por lo que, el compromiso con una organización se presenta en la forma en cómo puede llegar a aportar valor a la empresa a través del alcance de metas.

Posicionamiento, El posicionamiento se caracteriza por la capacidad del líder para defender sus puntos de vista. Puede haber líderes que tienen convicciones bien definidas, pero que temen exponerlas, mientras que puede haber líderes que dejan de tomar una posición porque tienen convicciones inconsistentes. El líder puede adoptar una determinada posición para oponerse o ganar a alguien. La resolución de conflictos ocurre cuando diferentes puntos de vista se expresan de manera positiva o negativa, es decir, el conflicto se presenta como creativo y constructivo o como perturbador y destructivo.

Indicadores:

- **Imagen:** Manifiesta las cualidades y destrezas con el que el individuo cuenta y la forma en como estos se relacionan con otros, pues sus expresiones, cuentan para como el mundo les aprecia y considera de acuerdo a como es su comportamiento en distintas circunstancias y su manera de actuar ya que ningún ser humano es igual a otro.
- **Transparencia:** Ser transparente es ser claro, evidente, no expresarse con ambigüedad que permita la interpretación.

Resolución de conflictos, El líder que logra resolver el conflicto para alcanzar un entendimiento mutuo merece respeto y consideración. La incapacidad de confrontar y resolver un conflicto de manera constructiva conduce a la falta de respeto y hostilidad por parte del grupo.

Indicadores:

- **Confiable:** Es lo que caracteriza a la persona el ser leal, honrado, digno y que inspira confianza ante los demás.
- **Discreto:** Es aquella persona que tiene discreción: prudencia, tino, moderación o reserva.

La toma de decisiones se aplica al desempeño del líder. Las decisiones se pueden tomar individualmente, solo el líder es responsable de la decisión final, o los delegados, donde el trabajo en equipo reúne los recursos disponibles para tomar decisiones o su ejecución.

Indicadores:

- **Trabajo en equipo:** Son las actividades realizadas por personas con un objetivo en común
- **Capacidad de Organización:** La capacidad organizacional es el potencial que tiene una organización, un país para actuar y cambiar en busca de ventajas competitivas

La crítica es el proceso de eliminar o interrumpir una actividad para proponer posibilidades alternativas para mejorar el rendimiento, predecir y evitar cualquier actividad que cause consecuencias adversas. Las experiencias profesionales se unen a través de la retroalimentación, con el objetivo de mejorar las actividades futuras y hacer que el trabajo sea más efectivo. (Pag. 15)

1.3.2. Clima Laboral:

Ccuno & Villagra (2018) explica sobre el clima laboral “como una agrupación de cualidades que definen a una organización y que la diferencian de otras, estos rasgos respectivamente perduran con el pasar del tiempo e intervienen en la conducta de los individuos dentro de la empresa”. (Pág. 23)

Si bien es cierto los contextos, los sucesos y el medio que rodean al ser humano en su trabajo, son de vital importancia ya que además de poseer

necesidades también necesitan estar involucrados en un ambiente de trabajo saludable, para que de esta manera puedan trabajar y desarrollarse adecuadamente. La Concesionaria Trasvase Olmos S.A, cuenta con muchos trabajadores que tienen todo el potencial para poder desarrollarse eficientemente en los cargos designados; pero si éstos no cuentan con un ambiente de trabajo agradable, no serán productivos y tampoco podrán cumplir como empresa u organización sus objetivos.

Gómez (2013) manifiesta que el entorno laboral está relacionado con la satisfacción e insatisfacción en las distintas áreas de trabajo de la forma más instintiva, el ambiente laboral tiene más relaciones con las emociones, totalmente llega a partir de los integrantes de la sociedad laboral y que logran enlazarse con otros métodos como el entorno y el espacio.

La empresa cuenta con una metodología de trabajo planteada ésta a la vez tiene sus propias reglas donde los colaboradores tienen que respetarla y cumplirla, algunos tienen que ir adaptándose a esos cambios ya que muchos tienen distintas realidades y formas de vida diferentes, todo eso ha sido de mucha ayuda para cada uno de ellos, formándoles como profesionales e incluso les ha servido a ir ordenándose y comportándose según lo requerido por la empresa.

Bordas (2016) indica sobre el ambiente laboral y hace referencia en cuanto al entorno de trabajo, señalando que es un conjunto de elementos visibles e invisibles que se dan consecutivamente de una manera relevante en las organizaciones, y que afectan la conducta y estimulación de sus colaboradores. Por lo tanto, el desempeño organizacional puede ser observado y determinado por los individuos de la empresa y por consiguiente definido a partir de la apreciación del colaborador mediante el análisis de sus percepciones y descripciones o a través de sus vivencias y otra medida objetiva además relejando el estado situacional de la compañía en los momentos adecuados, el entorno laboral llega a dar cambios a partir de sus integrantes, también entran a tallar los líderes de la

organización ya que son principales funcionarios para desarrollar mejoras en la empresa.

Cada individuo dentro de la empresa tiene diferentes percepciones en cuanto a carácter, aspectos físicos, profesión, etc. Una de las ventajas competitivas que desarrolla esta Concesionaria es invertir en sus trabajadores capacitándolos en otros países, pero no basta con tener esta ventaja si no que influye mucho el entorno, el ambiente y el contexto en que los rodea, el clima laboral es un factor que está obstaculizando a los trabajadores a sentirse cómodos, a estar con buen estado de ánimos, con buen humor, por lo que es notorio la desmotivación y la satisfacción laboral ya que no hay participación grupal tanto del líder y sus subordinados además para que estos apliquen en el campo de trabajo todos sus conocimientos adquiridos y a la vez estén preparados para interactuar con ingenieros extranjeros que visitan esta obra.

Sandoval (2004) Relata que el entorno laboral son cualidades que se presentan en el medio de trabajo que los rodea, pues son descubiertas personal o particularmente por el personal que ejerce sus funciones en sus puestos de trabajo y estos llegan a influir en cuanto a sus conductas laborales. (pág. 11)

Si hablamos de características del medio ambiente, esta Concesiona es un campamento, donde a algunos trabajadores le cuesta mucho adaptarse a esa realidad y los ambientes donde estos trabajan si son los indicados (apropiados), cuenta con estructuras amplias y cómodas, los equipos y materiales son modernizados, tienen las herramientas necesarias para la ejecución de sus funciones.

Navarro, García & Guzmán (2007) mencionan que el universo que les envuelve establecen juicios que son descubiertos y deducidos por lo que las personas llegan a comportarse de acuerdo a como es que ellos lo perciben al

mundo. Todo indica que las situaciones del ambiente laboral y el medio en que los rodea son los que básicamente influyen en los comportamientos (pág. 12).

Méndez (2006) manifiesta que el ambiente laboral es la esencia de la persona, por lo cual considera que las apreciaciones y significancias son la que ayudan a generar un entorno agradable a través de componentes psíquicos, conductas y actitudes en la organización. Además, propone que las circunstancias organizacionales intervienen directamente en las percepciones que los colaboradores instituyen en el clima laboral. (pág. 11)

Las organizaciones y sus directivos son los que poseen mucha responsabilidad para desarrollar un ambiente laboral excelente para sus trabajadores por lo que se debe tener en cuenta que es parte del trabajo cotidiano y de este ambiente depende de la satisfacción de ellos y de su productividad, además el entorno laboral está completamente vinculado con la motivación lo que nos lleva a comentar de que mientras más motivados estén los colaboradores el clima laboral se elevara de una manera más efectiva, satisfactoria, interés generando el cumplimiento de metas trazadas por la organización.

Palma (2004), Manifiesta que “el clima laboral está relacionado en cuanto a las vivencias y acontecimientos que surgen en el entorno de trabajo donde los colaboradores desarrollan su desempeño laboral”.

Estas se dan de distintas maneras, demostrando y aplicando experiencias obtenidas e interactuando entre sí. Es por ello que el entorno laboral demuestra las relaciones que existen tanto en los rasgos personales y organizacionales.

1.3.2.1. Características del clima Laboral

Gan & Berbel (2014) En un texto describe las cualidades del ambiente laboral:

- El entorno laboral se ve reflejado en la existencia que hay en el interior de la organización según Gan y Berbel
- El ambiente es una noción dinámica que se transforma de acuerdo a las actividades situacionales de la organización y de aquellos conocimientos individuales que surgen en un determinado momento. Se logra confiar en la permanencia en cuanto al entorno de la organización, con transformaciones relevantes, pero estas pueden llegar a tener algunas alteraciones procedentes de una acción que llegan a afectar el futuro de la empresa de manera directa (pág. 176).
- Un clima, con ambiente confortable, ayudará a mejorar en cuanto a la calidad laboral en la organización y a la vez se llegará a fortalecer las relaciones grupales tanto en el comportamiento, disposición y estado de ánimo de la persona, se pueden dar mediante instrucciones, normas o de acuerdo a través de metodologías propuestas por la empresa.
- El entorno laboral recae precisamente ante el nivel de identificación y compromiso de los trabajadores de la empresa. Una entidad con un adecuado ambiente organizacional tendrá una gran posibilidad para lograr significativamente los niveles de compromiso de cada individuo.
- El clima laboral recoge las impresiones suscitadas en el entorno ya sea conductas, cualidades y virtudes positivas y negativas del individuo y estas pueden afectar o fortalecer de distintas formas (pág. 177).
- El clima se ve perjudicado en diferentes variables, como es el modo de dirigir, propuestas y proyectos de gestión, regímenes de contratos y ceses de trabajos entre otros, por lo que estas llegan a influir en el entorno laboral.
- Las percepciones de tranquilidad y satisfacción laboral demuestran ser una de las variables más rescatadas en la formación del clima, y que interfiere irrevocablemente la comunicación, estimulación y la elección correcta al momento de decidir.

1.3.2.2. Dimensiones de Clima Laboral

Autorrealización: Palma (2006) relata que los conocimientos del ser humano con respecto al ambiente laboral que le rodea ayudan al progreso individual y profesionalmente respecto a sus funciones designadas y con proyecciones a largo plazo. Las personas demuestran en gran medida sus capacidades y habilidades para conseguir lo anhelado. El entorno es una necesidad del hombre que busca sentirse bien, orgulloso y feliz; es decir que desde ese punto se logra apreciar algunas posibilidades para mejorar la calidad humana. Es menester para Maslow, la autorrealización son aquellas necesidades que se deben practicar en cuanto a habilidades de una persona que quiere lograr mejorar en su vida cotidiana de acuerdo a como este lo desee.

Cada individuo dentro de su interior posee un gran potencial propio que debemos despertar y desarrollar al máximo nuestros talentos, capacidades, destrezas. Ahora bien, la autorrealización en el ser humano dentro de la empresa es muy importante ya que nuestro trabajo es el reflejo de unos mismo, es nuestro propio espejo para poder observarnos y tener un alto grado de compromiso, satisfacción, donde estos puedan desarrollarse, sentirse felices con su trabajo, con lo que hacen y realizan.

Indicadores:

- **Desarrollo Personal y Profesional:** El progreso competitivo es una de las fases del desarrollo individual que está vinculada a la necesidad de auto superación que ha sido experimentada por cada una de las personas; también, se debe mencionar que el crecimiento profesional de los colaboradores de la empresa se da a partir de las técnicas de capacidades que llega a brindar el área de recursos humanos y de acuerdo a las inversiones que las empresas tienen, logran formar trabajadores eficientes con capacidad para sacar adelante a la organización.

Involucramiento Laboral: Palma (2006) menciona que el ser humano se caracteriza por sus principios, virtudes y a la vez por estar muy comprometidos

con la entidad empresarial. La identificación que tienen la personas hacia la institución es el de sentirse contento al saber que forman parte de ella.

El involucramiento en la organización se refiere no solo a que el colaborador se sienta bien con el trabajo que realiza, sino que también este sea escuchado, que se le tenga en cuenta y a la vez sea partícipe en las mejoras de trabajo; por esa parte esta concesionaria si se involucra con sus colaboradores, pues hacen que la totalidad de estos se encuentren satisfechos y lo consideren como su segundo hogar homenajéándoles, dándoles incentivos, bonificaciones, medallas por cumplir 5 , 10, 15 años dentro de la empresa, capacitándolos internacionalmente y brindándoles una buena calidad de vida, etc.

Indicador:

- **Identificación:** Son todas aquellas actitudes y comportamientos propios que tiene el trabajador al momento que demuestran estar identificados y comprometidos con la organización.

- **Supervisión:** Palma (2006) manifiesta que es la valoración de las actividades ejecutadas por parte de las personas responsables para la supervisión de las funciones encomendadas, porque a través de estos seguimientos permitirá ayudar a mejorar al trabajador y a la vez poder orientarlos constantemente para mejorar el desempeño laboral.
Hoy en día las empresas requieren de personas con capacidad de producir y para supervisar se necesita; programar, instruir, y guiar permanentemente al personal, el supervisor en toda organización tiene un rol fundamental para alcanzar los objetivos trazados; está haciendo observaciones permanentes, investigando y evaluando las acciones realizadas dentro un área de trabajo; de tal manera que el supervisor inteligente exige no solo conocimientos, si no también habilidades , visión y previsión que contribuye a que el personal, se desempeñe de acuerdo a las políticas de la empresa.

Indicador:

- **Responsabilidad de Funciones:** son todas aquellas actividades y compromisos que el individuo debe de cumplir en el tiempo programado, la responsabilidad es un factor importante que marca la diferencia personal.

Comunicación: Palma (2006) revela que es el nivel de claridad, exactitud y relevancia de la investigación oportuna en las actividades internas de la empresa como es la amabilidad hacia el cliente. Grant (2002), mencionado por Asmat (2006), indica que es una técnica muy importante al momento de transmitir el mensaje o información intercambiada en diferentes momentos y pueden dar de forma oral, escrita o gestual.

La comunicación organizacional es uno de los puntos más importantes ya que es un conjunto de mensajes transmitidos para el buen funcionamiento y desarrollo de estrategias u (objetivos) y metas establecidas que van ligadas normalmente a los procesos productivos, la adecuada comunicación ayuda a coordinar, dirigir informar y mantener motivados a los colaboradores, ya sea través de correos, chats, informes, reuniones, encuestas, discursos, etc.

Indicador:

- **Información Fluida:** es una manera efectiva de expresar mensajes, basados únicamente en la conciencia que tiene una persona cuando sabe escuchar a la otra parte mientras da a conocer algún mensaje. Esta persona es aquella que permite mejorar la comunicación y busca la manera de perfeccionar su lenguaje y la expresión oral.

Condiciones laborales: Palma (2006) manifiesta que es una forma de abastecer los recursos tangibles e intangibles de una organización y a su vez se logre alcanzar un adecuado cumplimiento de sus actividades designadas. Estas deben estar orientadas principalmente en el bienestar e interés para cada uno de sus colaboradores.

Las condiciones laborales, han ido evolucionando con el pasar del tiempo, como ya sabemos el trabajo forma parte de muchas vidas , ocupando gran parte de su

tiempo, es así que el ser humano en su vida laboral está propenso a sufrir consecuencias negativas para su salud y bienestar; es afectado directamente con su estado de ánimo en su día a día; por lo tanto, las condiciones en que las personas trabajan juegan un papel fundamental, lo que conlleva a muchos que busquen condiciones óptimas de trabajo, algo que les haría más productivos y felices.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema General

¿De qué manera el liderazgo influye en el clima laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasvase Olmos S.A. 2020?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de liderazgo que influye en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasvase Olmos S.A.2020?

¿Cuál es el nivel de clima laboral que influye en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasvase Olmos S.A. 2020?

¿Cómo se relaciona el liderazgo y el clima laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasvase Olmos S.A. 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Con esta tesis buscamos verificar que las destrezas gerenciales y como el liderazgo influyen satisfactoriamente en el clima organizacional en el personal con el que cuenta esta Concesionaria Trasvase Olmos S.A. en el año 2020, sirviendo de fuente y sentando antecedentes para posteriores estudios que se relacionen al tema, teniendo como base nuestros resultados conseguidos.

Bernal (2010) indica que la justificación está encaminada a la solución de alguna falencia, por lo que es inevitable exponer los orígenes del estudio o sea las razones por las cuales consideramos importante realizar el estudio. Todo proyecto de investigación nace de una necesidad detectada, de una razón específica. En este apartado debe determinarse el por qué y el para qué de la investigación; las maneras de cómo el proyecto solucionará el problema planteado y cuál es su contribución, en qué forma va a beneficiar a la institución o a las personas destinatarias del proyecto.

Los criterios o dimensiones de una justificación pueden ser: teóricos, prácticos o metodológicos.

1.5.1. Justificación Teórica:

El presente informe, ejecutó una indagación de Liderazgo y Clima Laboral en los trabajadores de la Concesionaria, encargada de la operación y mantenimiento de las obras de trasvase de aguas del río Huancabamba del Proyecto Olmos, con el estado peruano. A través de este estudio se podrá analizar, contrastar y comparar, la correlación entre liderazgo y ambiente laboral, permitiendo comprobar que la organización cuente con un excelente o mal ambiente de trabajo, muchas veces depende de la forma de liderar en la organización. Donde según resultados obtenidos se podrá comprobar si el líder con el que cuenta la empresa es el indicado, en caso de ser buen líder, pues tendríamos que repercutir en los demás con la finalidad de que se mantenga el clima laboral de la empresa. Caso contrario se analizará y mejorará las falencias con el fin de que los trabajadores obtengan un mejor clima laboral, desde ya considero a este estudio muy importante para ampliar y aportar conocimiento a la teoría existente, incluso este estudio puede quedar como modelo para otras investigaciones que hayan identificado el mismo problema.

1.5.2. Justificación Práctica:

Esta empresa Concesionaria Trasvase Olmos S.A., que forma parte del grupo ODEBRECHT, ha evolucionado y se ha desarrollado internacionalmente, lo que le ha permitido a la vez posicionarse y desarrollarse en diferentes puntos de nuestro país – Perú, hemos creído conveniente realizar este estudio de investigación a esta concesionaria, con el propósito de aplicar las técnicas y metodologías tanto estadísticas como de búsqueda y referencia para determinar si la empresa cuenta con el líder indicado y que éste logre mantener un buen clima laboral, donde todos los trabajadores se sientan involucrados al ser parte de una reconocida organización como esta concesionaria, ya que contribuye en el desarrollo agrícola de la región Lambayeque, cumpliendo los objetivos trazados, la empresa así como es exigente también se preocupa por sus trabajadores y lo incentiva de distintas formas:

- Capacitación Constante: la empresa CTO capacita a su personal mediante cursos, seminario, capacitaciones, diplomados, asumiendo el costo completo de cada uno de los trabajadores de acuerdo a su especialidad.
- Programa Anual: la empresa CTO, elabora para cada responsable de área un programa anual, en base a logros y metas, el cual es medido su cumplimiento a fin de año, recibiendo una bonificación económica de acuerdo al mismo.
- Reconocimiento de Labores: Mediante difusión de correos electrónicos y afiches reconociendo la labor de cada integrante.
- Reconocimiento por tiempo de Servicio: la empresa reconoce la labor ininterrumpida de los trabajadores de la empresa por sus 5, 10, 15 años.
- Celebraciones: la empresa festeja los onomásticos y celebraciones festivas y lo más importantes para los colaboradores.

1.5.3. Justificación Metodológica:

Este trabajo determina la relación entre liderazgo y clima laboral, así mismo las dimensiones: Iniciativa, investigación, posicionamiento, resolución de conflictos, toma de decisiones, critica, la cual fue aplicada a los trabajadores de la concesionaria a través de instrumento apropiado con la finalidad de recolectar datos verdaderos, el cual fue presentado y aprobado por el juicio de expertos en estos temas encargándose de la evaluación de cada interrogante del cuestionario. El método que se aplicará a la investigación será tipo descriptivo, donde se demostrará su validez y confiabilidad de la investigación con la posibilidad de que sean modelo de investigación en otras organizaciones.

Además, esta investigación ayudará a contribuir la necesidad de analizar y mejorar en el aspecto de gestión en temas de influencia del liderazgo con el ambiente laboral de los Trabajadores del Proyecto Concesionaria Tránsito Olmos S.A.

1.5.4. Justificación Social

Este estudio quedara y lo utilizarán como apoyo para las futuras investigaciones que realicen, así mismo esta organización se ve reflejada en la excelente eficiencia y eficacia del trabajador que posee la empresa, ya que reciben diferentes visitas de profesionales extranjeros quienes realizan auditorias, consultorías y monitoreo, por los mismos; estos expertos son:

- Red Ingeniería - Ing. Alejandro Pujol – Argentina
- Geotechnical Consulting Group - Ing. Zeljko Cabarkapa – Inglaterra
- Consultor Independiente – Ing. Minutin Milaradovic – Yugoslavia
- Consultor Independiente – Ing. Ballardo Materon – Brasil
- Corporación andina de Fomento (CAF) - Ing Miguel Fanabria – Venezuela
- Corporación andina de Fomento (CAF) - Ing Rafael Guevara - Venezuela

De esta manera el personal esté preparado para brindar soluciones rápidas y apropiadas a las dificultades que sean planteadas por consultores y auditores.

1.6. Hipótesis.

H1= El liderazgo si influye en el Clima Laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Traspase Olmos S.A.

Ho=El liderazgo no influye en el Clima Laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Traspase Olmos S.A.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General.

Determinar el liderazgo y su influencia en el Clima Laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Traspase Olmos S.A. 2020.

1.7.2. Objetivos Específicos

Analizar el nivel de liderazgo que influye en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Traspase Olmos, S.A. 2020.

Diagnosticar el nivel del clima laboral que influye en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Traspase Olmos, S.A.2020.

Validar la influencia entre Liderazgo y Clima Laboral en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Traspase Olmos, S.A.2020.

II. METODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

2.1.1. Tipo de Investigación.

La metodología utilizada en este estudio es tipo descriptivos – correlacional.

Hernández, Fernández & Baptista (2014) manifiesta que este tipo de metodología descriptiva se encarga de describir acontecimientos, realidades de temas que se quieran analizar e indagar. Además, es donde el problema es establecido y conocido por el investigador.

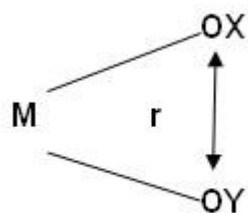
Descriptivo: es aquel que evalúa y analiza características o datos de hechos o escenarios concretos en un determinado espacio.

Correlacional: nos permite saber si hay correlación positiva entre dos o más variables.

2.1.2. Diseño de Investigación:

Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan que el estudio a desarrollar se enfoca al diseño no experimental de tipo transaccional o transversal, donde la recopilación de la información se da en un solo espacio y tiempo. Es decir, la investigación no experimental es aquella donde permite observa los hechos y acontecimientos y que además las variables de estudio no son controladas ni manipuladas por lo que el investigador solo observa hechos reales en entornos naturales para ser probados y explicados.

Se expresa en el siguiente modelo:



Donde:

M: Muestra de Investigación

Ox: Observación Liderazgo

Oy: Observación Clima Laboral

R: Relación entre Liderazgo y Clima Laboral en los Trabajadores Del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos S.A.

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población

Tamayo (2003) describe que la población es un conjunto de personas, objetos u elementos con determinados rasgos. (Pag.176)

Para la actual indagación, tendremos como Población a los colaboradores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos S.A de forma general, siendo mi población de 83 colaboradores por lo que es una población finita (pequeña) y accesible para el estudio, la cual se detalla a continuación:

Tabla 1: Distribución de la población

Cargo	Nº	%
Director de Inversiones	01	1.2
Gerentes	04	4.8
Responsables de Áreas	16	19.3
Responsables de servicio	18	21.7
Asistentes	07	8.4
Técnicos	13	15.7
Administrativos Auxiliar de Mantenimiento	15	18.1
Conductores	09	10.8
Total	83	100

Fuente: Elaboración Propia

2.2.2. Muestra

La muestra para este estudio será representativa y se tomara a toda la población en general de la empresa, ya que es una muestra finita por lo que se conoce que son un total 83 colaboradores del Proyecto de la Concesionaria Trasvase Olmos S.A, dispersos en diferentes áreas.

2.3. Variables, Operacionalización.

Definición Conceptual de la Variable Independiente: Liderazgo

Se menciona que el liderazgo es parte de la habilidad que posee una persona en cuanto a poder capacitar, orientar y estimular de manera eficaz y eficiente a un grupo de personas para llegar a concluir de manera satisfactoria los fines planteados. El liderazgo en las organizaciones ya que es un proceso muy importante donde impacta claramente en la percepción de los recursos humanos pues la gran mayoría de renuncias en una empresa es por su jefe más no por su trabajo. Es por ello que un líder en una empresa debe apuntar hacia un rol donde este delegue poder y confíe más en sus subordinados. Un buen líder pensara en conjunto con sus seguidores porque tiene visión clara de lo que quiere conseguir y sabe que para lograrlo necesitara el trabajo en equipo, la motivación, orientación, entusiasmo de cada uno de ellos, es por ello que es una pieza fundamental y en su manera de liderar esta que lleguen a ser productivos y al cumplimiento con sus objetivos

Definición Operacional de la Variable Independiente

En la empresa Concesionaria Trasvase Olmos S.A., el liderazgo es fundamental e indispensable, un buen liderazgo permitirá que la empresa cumpla con sus objetivos propuestos es decir impulsa a que los colaboradores sean más productivos ya que se verán guiados, motivados, orientados hacia los cambios que la organización disponga por parte de su líder. Se sentirán identificados y dejarán todo de sí mismos para llegar a realizar una buena labor. Para la cual

mediremos su liderazgo a través de sus dimensiones e indicadores con el fin de identificar como se encuentra actualmente el liderazgo en la empresa.

Definición Conceptual de la Variable dependiente: Clima Laboral

En definición el clima laboral es el ambiente de trabajo que la organización proporciona a sus colaboradores es decir es la percepción, motivación y sus relaciones con las demás personas dentro de la empresa. También podemos decir que en los contextos laborales es la representación en como los trabajadores creen y confían en sus jefes y gerentes así mismo en la forma como realizan su trabajo. Desde otra perspectiva esta variable tiene influencia en cuanto a retención del talento humano ya que mientras la organización tenga un buen clima laboral y sea buena esta permanecerá con los mejores profesionales, también se refiere a los beneficios que la compañía les proporciona tecnología, políticas, reglamentos. Por otro lado, esta tiene consecuencias en la conducta laboral es decir influye en la manera de trabajo y la productividad

Definición operacional de la variable dependiente:

En la empresa Concesionaria Trasvase Olmos S.A. el clima laboral es indispensable, en toda organización el clima laboral debe ser un ambiente sano y propicio para la realización de trabajos ya que esto permitirá que los colaboradores se sientan, a gusto, comunicados e identificados con la organización por todo lo que esta les brinda es decir todo colaborador que es motivado y tiene un buen ambiente de trabajo será feliz y más productivo, lo que permitirá a la empresa crecer en su sector. A través de esta variable determinaremos como se encuentra actualmente el clima laboral en la empresa Concesionaria Trasvase Olmos S.A. para la cual se evaluará con los indicadores propuestos.

Tabla 2: Operacionalización de la Variable Independiente

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento		
Variable Independiente	Iniciativa	comunicador	1 ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es un buen comunicador?	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario		
			2 ¿Cree Ud. que los colaboradores de la empresa están motivados para trabajar en equipo eficientemente?			
	Toma de decisiones	Trabajo en equipo	3 ¿Cree Ud. que el líder de la empresa tiene capacidad de organización para el trabajo en equipo con sus colaboradores?	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario		
			Capacidad de organización		4 ¿Cree Ud. que el líder de la empresa orienta a los colaboradores para un buen trabajo en equipo?	
					5 ¿Cree Ud. que el líder de la empresa involucra al grupo en el proceso de toma de decisiones, asegurándose de que se logren los objetivos?	
		6 ¿Cree Ud. que el líder de la empresa incorpora hábitos para mejorar la productividad en equipo?				
		Posicionamiento	Imagen		7 ¿Cree que el comportamiento de su líder le transmite a Ud. una buena imagen de su persona?	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario
					Transparente	
	9 ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es asertivo en la toma de decisiones?					

Investigación	Innovación	10 ¿Considera Ud. a su líder una persona transparente capaz de generar oportunidades para que todos pueden desarrollarse?	Técnica: Encuesta
	Compromiso	11 ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para el mejoramiento del clima laboral? 12 ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para la seguridad de los trabajadores?	
Resolución de conflictos	Confiable Discreto	13 ¿Las orientaciones que Ud. recibe de su líder lo motivan a desarrollar mejor su trabajo? 14 ¿Considera Ud. que su líder involucra a todos a cumplir metas que la empresa se proyecta?	Técnica: Encuesta
		15 ¿El líder de la empresa promueve armonía respetando los valores y creencias divergentes? 16 ¿Considera Ud. que su líder le inspira confianza? 17 ¿Confía Ud. que su líder tiene la capacidad para resolver problemas dentro de la empresa? 18 ¿Su líder es discreto con la información personal de los colaboradores de la empresa?	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3: Operacionalización de la Variable Dependiente.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	
Variable dependiente	Autorrealización.	Desarrollo personal y profesional	19 ¿Considera Ud. que la empresa apoya en el desarrollo profesional de sus trabajadores?	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario	
			20 ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con personal muy eficiente?		
	Involucramiento Laboral	Identificación	21 ¿Considera Ud. que los colaboradores se identifican con la empresa generando un buen clima laboral?	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario	
			22 ¿Se identifica y participa Ud. en las diversas actividades que la empresa realiza?		
	Clima Laboral	Supervisión y Comunicación	Responsabilidad de funciones y tareas asignadas	23 ¿Considera Ud. que los trabajadores de la empresa realizan las funciones encomendadas por su líder?	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario
				24 ¿Considera Ud. que la empresa les brinda acceso a herramientas que les ayuda a ser diligentes con su trabajo?	
		Condiciones Laborales	Información Fluida	25 ¿Considera Ud. que la comunicación entre líder y liderado es la base para un buen clima laboral?	
				26 ¿Le informa a Ud. su líder los resultados de la supervisión para la mejora continua?	
27 ¿Considera Ud. que el trabajador de la empresa obtiene beneficios laborales acorde a su desempeño?					
28 ¿La infraestructura y ambiente laboral de la empresa son los más adecuados?					
	Adecuados para cumplir con las funciones		Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario		

Fuente: Elaboración Propia

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

2.4.1. Técnica.

Fidias (2012) define a las encuestas como un instrumento con capacidad de medir y recopilar información. De acuerdo a la obtención de resultados se podrá analizar y determinar de manera correcta los hallazgos encontrados en un determinado momento con respecto al tema que se desea estudiar.

Para la recopilación de datos, la técnica que se utilizó en nuestro estudio fue la encuesta a través del cuestionario, por lo que se llegó a validar el instrumento por tres profesionales expertos, para posteriormente ser aplicados de una manera correcta con el fin de poder llegar a conseguir datos precisos y reales.

2.4.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario y se midió mediante la escala de Likert. El cuestionario tuvo 28 interrogantes; 18 de ellas están dirigidas en la primera variable denominada Liderazgo y 10 preguntas en la segunda variable denominada Clima Laboral.

Escala de LÍkert

Refiriéndonos a Hernández, Fernández & Baptista (2006); esta herramienta fue fundada por Rensis LÍkert en 1932, con la finalidad de comprobar los comportamientos del ser humano frente a situaciones o sucesos que se dan en un en un determinado momento.

Este instrumento permite medir las variables cualitativas ya que están vinculadas con el nivel de mediciones ordinales y que es oportuna en cuanto a las cualidades de la investigación. En la ejecución se ha tenido en cuenta aportaciones para que la matriz de consistencia reconozca la problemática razonable en cuanto a versiones que podrían ser verdaderas o falsas y que pueden ser altas o bajas.

a. Validación y confiabilidad del instrumento

Tabla 4: Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Condición
Experto 1.	Mg. William Suárez Peña	Aplicable
Experto 2.	Mg. Luis Enrique Soria Paima	Aplicable
Experto 3.	Mg. Cesar Adriano Sánchez Silva	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia

Según Hernández (2010), la fiabilidad de una herramienta de medición es el nivel de significancia que un instrumento arroja resultados confiables y reales (p.200). La confiabilidad es el mayor grado de veracidad que tiene el instrumento a través de ella se pueden medir las variables en estudio (p.201).

Por lo que, indica que, al emplear las mismas herramientas en contextos parecidos, se debería lograr resultados similares. Para ello se aplicó el instrumento validado por personas expertas en la materia, en cuanto a la confiabilidad se realizó la prueba piloto a 83 colaboradores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos S.A.

Se llegó a utilizar el programa SPSS 25 para medir la correlación de las variables mediante Alfa de Cronbach obteniendo un resultado alto confiable. Estos resultados de la fiabilidad de las preguntas planteadas se pudieron aplicar exitosamente.

La herramienta que se utilizó ha tenido éxito en cuanto a su validez ya que su contenido ha sido propio y se validó por el juicio de expertos.

Tabla 5: Confiabilidad del instrumento según el Alpha de Cronbach

Alpha de Cronbach del cuestionario liderazgo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,753	,774	18

Fuente: SPSS 25

Alpha de Cronbach del cuestionario Clima Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,718	,771	10

Fuente: SPSS 25

Alfa de Cronbach de correlación de Variables

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,852	,873	28

Fuente: SPSS 25

2.5. Métodos de análisis de datos y procedimientos.

El método del análisis dependerá del tipo de hipótesis, del diseño de investigación y el nivel de medición de las variables, ya que a fin de mostrar y probar las hipótesis será primordial el uso de programas estadísticos. Cuyos resultados adquiridos se comprobarán mediante el estadístico en el Software SPSS versión 25

donde se desarrollarán de manera sistemática y entendible de interpretación de cada una de las preguntas formuladas en el cuestionario.

2.6. Criterios éticos.

En cualquier tema de estudio e indagación los criterios éticos son importantes ya permitirán al autor comprobar la veracidad de su estudio además todos los aspectos que tomaron para la realización es decir los permisos y el consentimiento de los participantes teniendo en cuenta de las políticas con el que cuenta la empresa.

Noreña, Alcaraz, Guillermo, & Rebolledo (2012) los aspectos éticos que se tendrán en cuenta aplicar son:

El consentimiento informado, es decir el documento presentado y aprobado por la empresa donde dan permiso y están comprometidos a brindarnos la información necesaria para nuestra investigación de una manera fidedigna.

La confidencialidad, la investigación se se aplicará de una manera prudente donde el colaborador se sienta en confianza con el proceso que estamos aplicando para que así su participación sea de una manera deliberada y exista credibilidad en los resultados. Además de que nos comprometemos a respetar sus opiniones y a no divulgar la información brindada por cada uno de ellos.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Granda (1991) la ética de los individuos influye a que se desarrollen con principios y distinguan lo que es correcto de lo incorrecto es decir es la forma en como la persona se desenvuelve e interactúa con los demás.

Es importante ya que nos permitirla indagación de forma sistemática, congruente, evidente, fiable para demostrar el objetivo del estudio realizado además la credibilidad de esta investigación involucra la apreciación de los escenarios donde

esta averiguación alcance a ser probada como fidedigna además mostrara el nivel de veracidad, consistencia o estabilidad de los resultados.

Los criterios a aplicar en la presente investigación son:

Credibilidad: Es la verdad de las cosas, es decir la investigación se sustentará con hechos, con indagaciones directas, sólidas y comprobadas. La credibilidad también es aquella que demuestra la confianza y es donde el investigador reconoce si la información es verosímil o fidedigna.

Confirmabilidad: es la aseguración de la información por parte de los investigadores lo que quiere decir que ellos volverán a lugar donde obtuvieron la información con el fin de constatar y confirmar su estudio para que al momento de presentar los datos estos sean verdaderos y creíbles, permitiendo así proporcionar contextos reales para otro análisis.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Liderazgo – Dimensión: Iniciativa

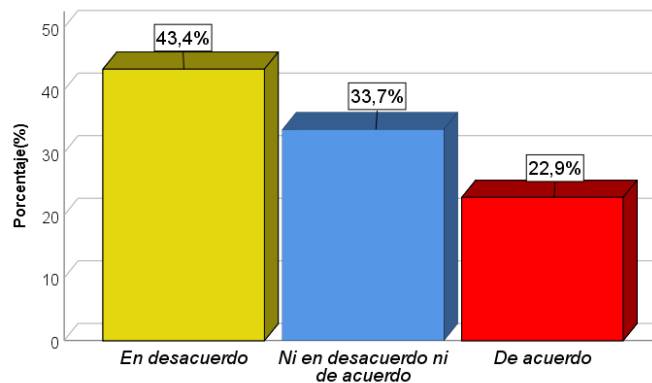
Tabla 6:

¿Considera Ud. que el líder de la empresa es un buen comunicador?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	36	43,4
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	28	33,7
De acuerdo	19	22,9
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 1: ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es un buen comunicador?



Fuente: SPSS 25

Interpretación: en cuanto a los resultados comprobados se puede determinar que del total de 83 encuestados que equivale al 100%, solo 43,4% de esta población en estudio están en desacuerdo considerando de que el líder de la empresa no es un buen comunicador, seguido por un 33,7% que manifiestan estar ni en desacuerdo ni de acuerdo y por último un 22,9% indican estar de acuerdo. Por lo que la mayoría de encuestados hacen de conocimiento que no cuentan con un líder que sepa allegar a las personas a través de una buena comunicación.

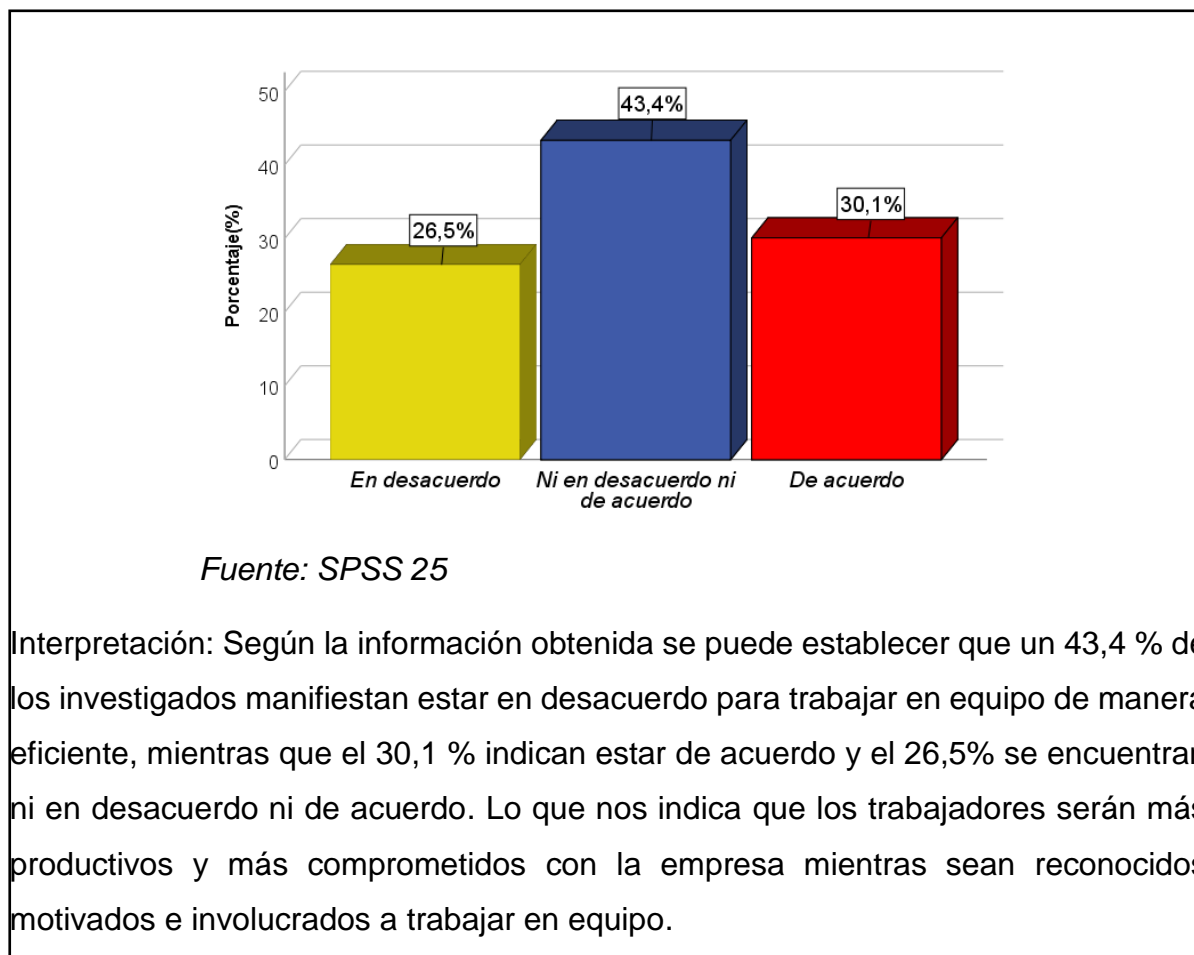
Tabla 7:

¿Cree Ud. que los colaboradores de la empresa están motivados para trabajar en equipo eficientemente?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	22	26,5
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	36	43,4
De acuerdo	25	30,1
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 2: ¿Cree Ud. que los colaboradores de la empresa están motivados para trabajar en equipo eficientemente?



Liderazgo – Dimensión: Toma de Decisiones

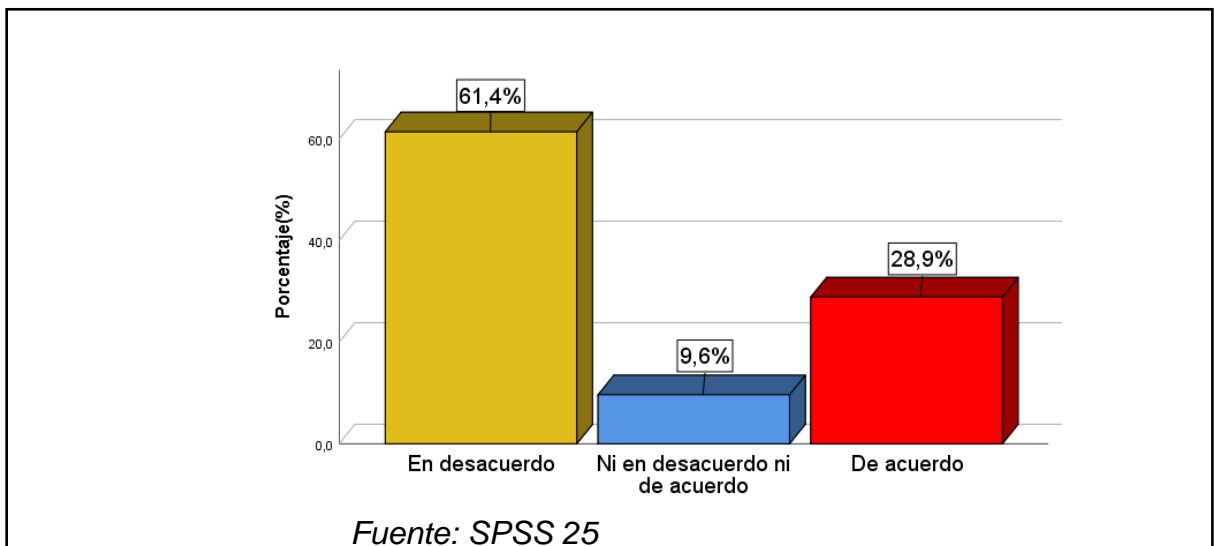
Tabla 8:

¿Cree Ud. que el líder de la empresa tiene capacidad de organización para el trabajo en equipo con sus colaboradores?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	51	61,4
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	8	9,6
De acuerdo	24	28,9
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 3: ¿Cree Ud. que el líder de la empresa tiene capacidad de organización para el trabajo en equipo con sus colaboradores?



Interpretación: según el estudio realizado se puede fijar que el 61,4% de la muestra revelan estar disconforme con el líder de la empresa tenga la capacidad de organización para el trabajo en equipo con sus colaboradores, mientras que el 28,9% considera estar de acuerdo y el 9,6% establecen que están ni en desacuerdo ni de acuerdo. Lo que nos indica que en la empresa existe una deficiencia en cuanto a la organización para trabajar en equipo.

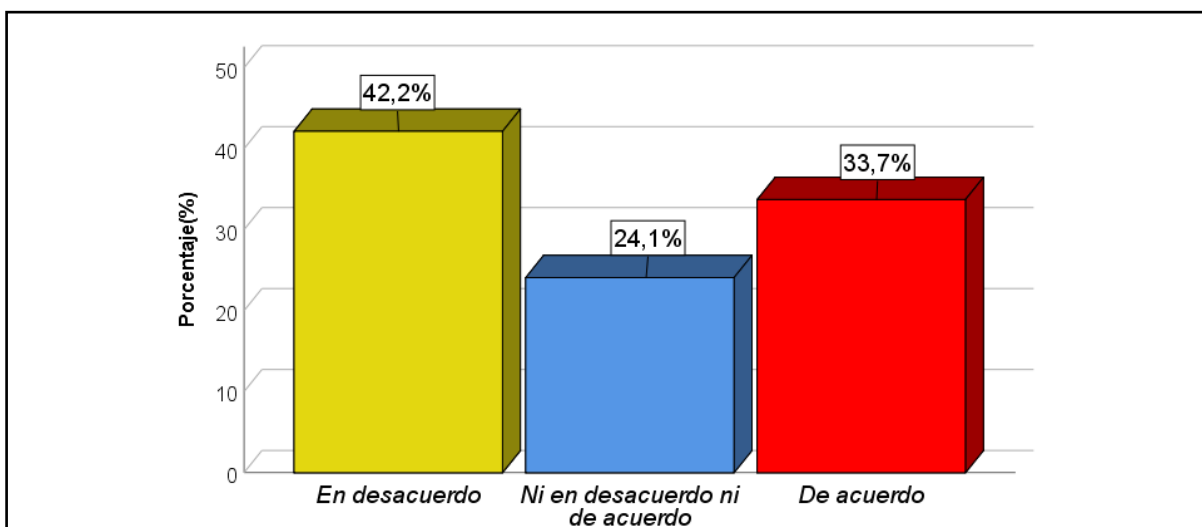
Tabla 9:

¿Cree Ud. que el líder de la empresa orienta a los colaboradores para un buen trabajo en equipo?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	35	42,2
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	20	24,1
De acuerdo	28	33,7
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 4: ¿Cree Ud. que el líder de la empresa orienta a los colaboradores para un buen trabajo en equipo?



Fuente: SPSS 25

Interpretación: Según los datos obtenidos de los encuestados el 42,2% manifiestan estar en desacuerdo en cuanto al líder de la empresa que no los orienta a los colaboradores para un buen trabajo en equipo, mientras que el 33,7% indican estar de acuerdo y finalmente el 24,1% están ni en desacuerdo ni de acuerdo. Lo que indica que el líder con el que cuenta la empresa no tiene la habilidad de organización y trabajar colectivamente.

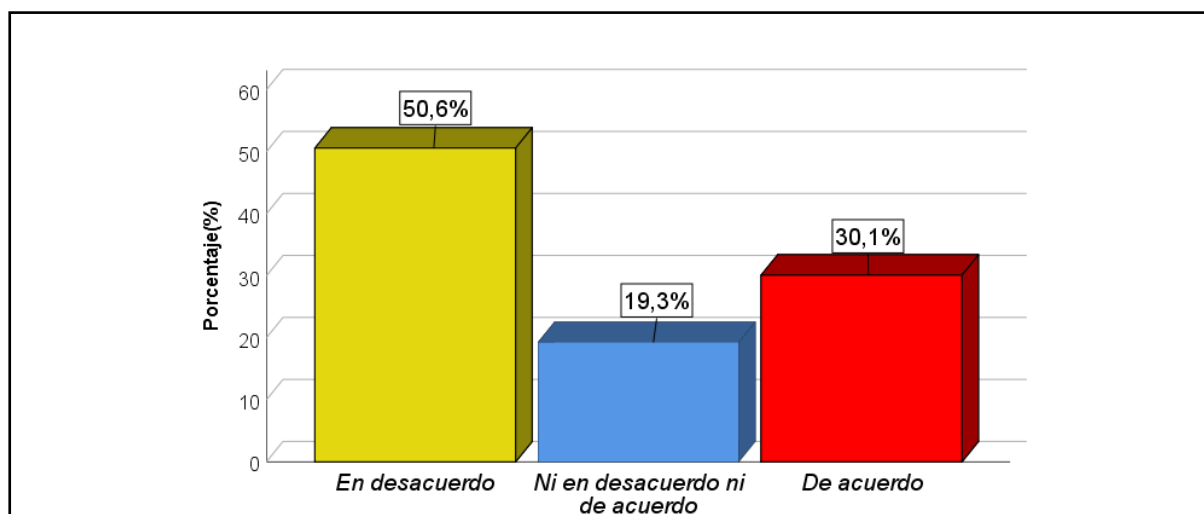
Tabla 10:

¿Cree Ud. que el líder de la empresa involucra al grupo en el proceso de toma de decisiones, asegurándose de que se logren los objetivos?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	42	50,6
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	16	19,3
De acuerdo	25	30,1
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 5: ¿Cree Ud. que el líder de la empresa involucra al grupo en el proceso de toma de decisiones, asegurándose de que se logren los objetivos?



Fuente: SPSS 25

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos del personal encuestado el 50,6% manifiestan estar en desacuerdo con que el líder involucre a sus liderados al momento de tomar alguna decisión asegurándose que se logren los objetivos, mientras tanto el 30,1% se encuentra de acuerdo y seguido por el 19,3% que están ni en desacuerdo ni de acuerdo. Lo que indica que el líder de la empresa toma decisiones sin involucrar las opiniones de sus colaboradores.

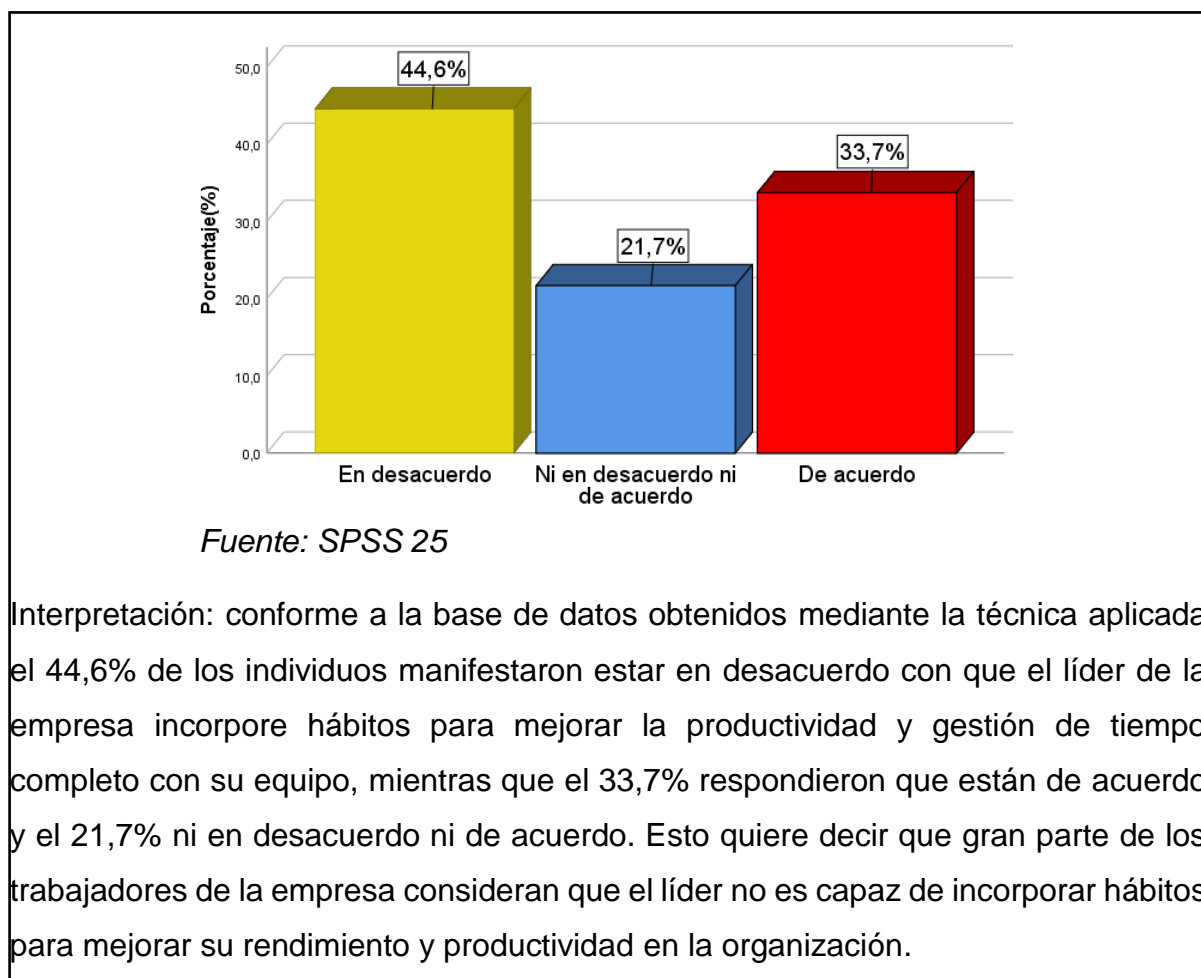
Tabla 11:

¿Cree Ud. que el líder de la empresa incorpora hábitos para mejorar la productividad en equipo?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	37	44,6
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	18	21,7
De acuerdo	28	33,7
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 6: ¿Cree Ud. que el líder de la empresa incorpora hábitos para mejorar la productividad en equipo?



Liderazgo – Dimensión: Posicionamiento

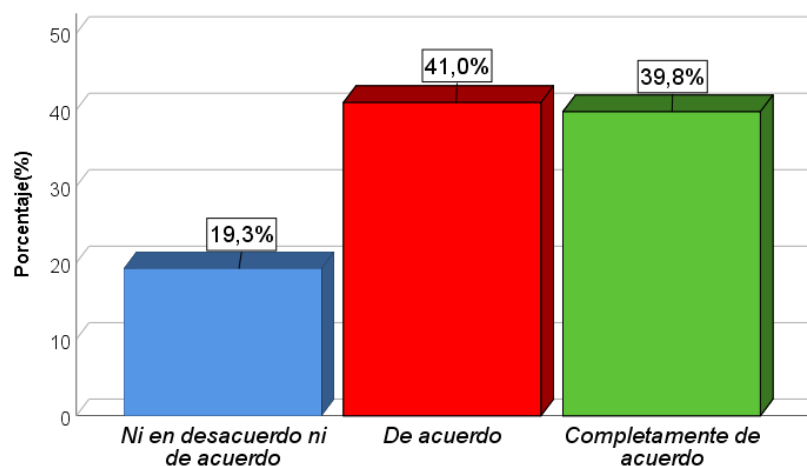
Tabla 12:

¿Cree que el comportamiento de su líder le deja a usted una buena imagen de su persona?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	16	19,3
De acuerdo	34	41,0
Completamente de acuerdo	33	39,8
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 7: ¿Cree que el comportamiento de su líder le deja a usted una buena imagen de su persona?



Fuente: SPSS 25

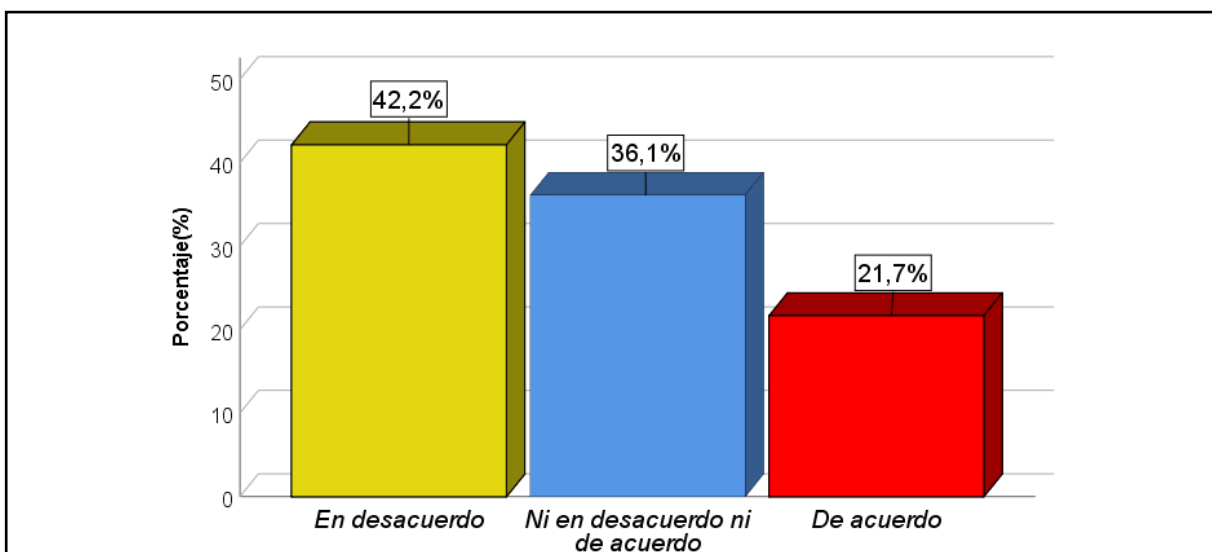
Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos el 41,6% del personal estudiado manifiestan estar ni en desacuerdo ni de acuerdo con que el comportamiento de su líder les deje una buena imagen de su persona, mientras que el 39,8% considera encontrarse completamente de acuerdo y el 19,3% ni en desacuerdo ni de acuerdo. Por lo que el líder de la empresa debería ser un ejemplo de admiración para sus seguidores.

Tabla 13: ¿Considera Ud. que su líder coordina con sus colaboradores en forma colectiva y eficaz?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	35	42,2
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	30	36,1
De acuerdo	18	21,7
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 8: ¿Considera Ud. que su líder coordina con sus colaboradores en forma colectiva y eficaz?



Fuente: SPSS 25

Interpretación: Según indagación relevante mediante la encuesta aplicada se pudo determinar que el 42,2% manifestaron estar en desacuerdo con que el líder de la empresa coordine en forma colectiva y eficaz con sus colaboradores, mientras que el 36,1% indica estar ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 21,7% de acuerdo. Por lo que el líder de la empresa debería mostrar más capacidad de coordinación y manejar mecanismos de trabajo conjuntamente con los colaboradores para equilibrar la armonía.

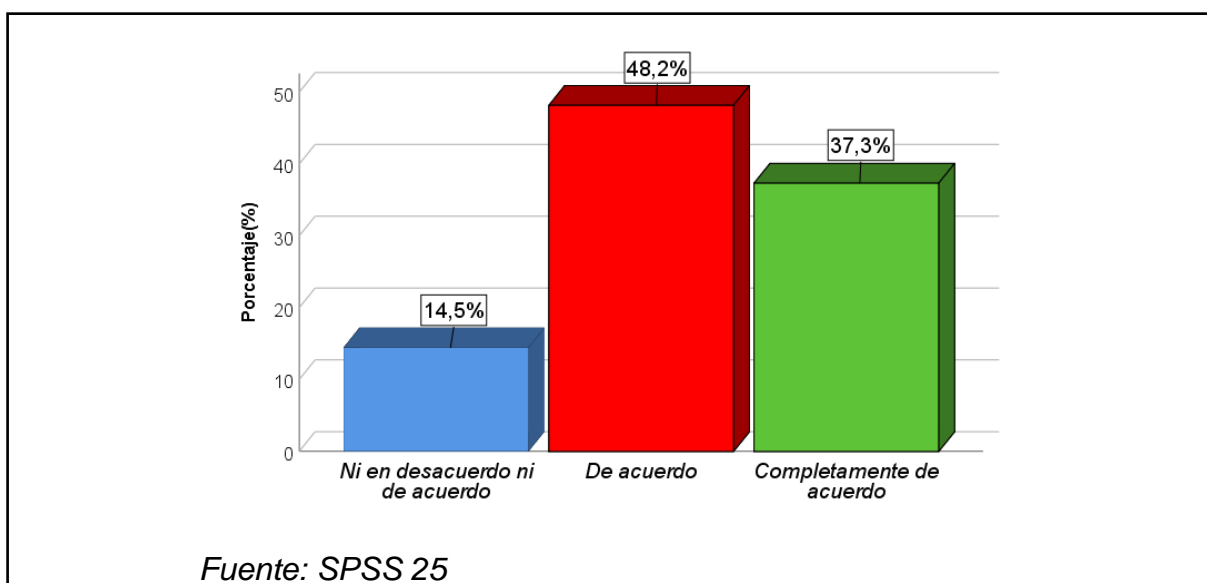
Tabla 14:

¿Considera Ud. que el líder de la empresa es asertivo en la toma de decisiones?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	12	14,5
De acuerdo	40	48,2
Completamente de acuerdo	31	37,3
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 9: ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es asertivo en la toma de decisiones?



Interpretación: De acuerdo a las herramientas consideradas y a través de la búsqueda se pudo determinar que el 48,2% manifestaron estar de acuerdo con que el líder de la empresa sea asertivo en la toma de decisiones, mientras que el 37,3% indica estar completamente de acuerdo y el 14,5% están ni en desacuerdo ni de acuerdo. Por lo que el líder de la empresa demuestra capacidad de coordinación y manejar mecanismos de trabajo conjuntamente con los colaboradores para equilibrar la armonía.

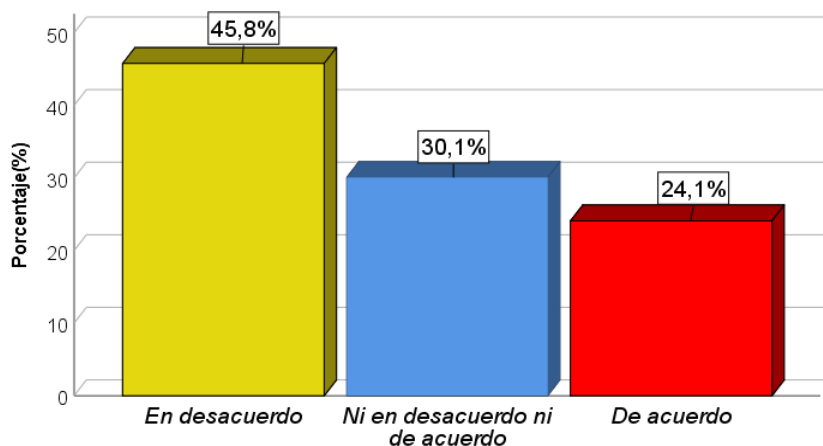
Tabla 15:

¿Considera Ud. a su líder una persona transparente capaz de generar oportunidades para que todos puedan desarrollarse?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	38	45,8
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	25	30,1
De acuerdo	20	24,1
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 10: ¿Considera Ud. a su líder una persona transparente capaz de generar oportunidades para que todos puedan desarrollarse?



Fuente: SPSS 25

Interpretación: Referente a los hallazgos obtenidos mediante el instrumento aplicado el 45,8% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con que el líder de la empresa sea una persona transparente capaz de generar oportunidades para que todos puedan desarrollarse, mientras que el 30,1% indicaron estar ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 24,1% de acuerdo. Esto quiere decir que gran parte de los trabajadores de la empresa consideran que el líder no es una persona transparente capaz de generar oportunidades.

Liderazgo – Dimensión: Investigación

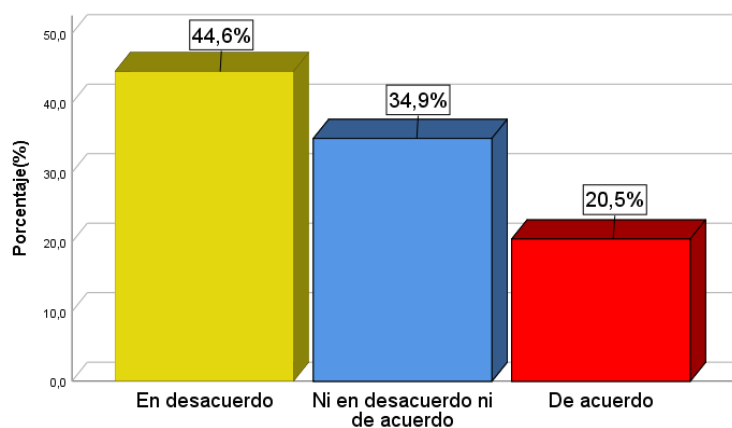
Tabla 16:

¿Su líder realiza procedimientos innovadores para el mejoramiento del clima laboral?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	37-32	44,6
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	29- 23	34,9
De acuerdo	17-23	20,5
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 11: ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para el mejoramiento del clima laboral?



Fuente: SPSS 25

Interpretación: Según los datos recolectados el 44,6% de la población encuestada se hallan en disconformidad con que su líder maneje procedimientos innovadores para mejor el clima laboral, mientras que el 34,9% indican estar ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 20,5% se encuentra de acuerdo. Lo que indican los resultados que el líder de la empresa no aplica o trabaja con procedimientos innovadores que faciliten mejorara el clima laboral de los trabajadores.

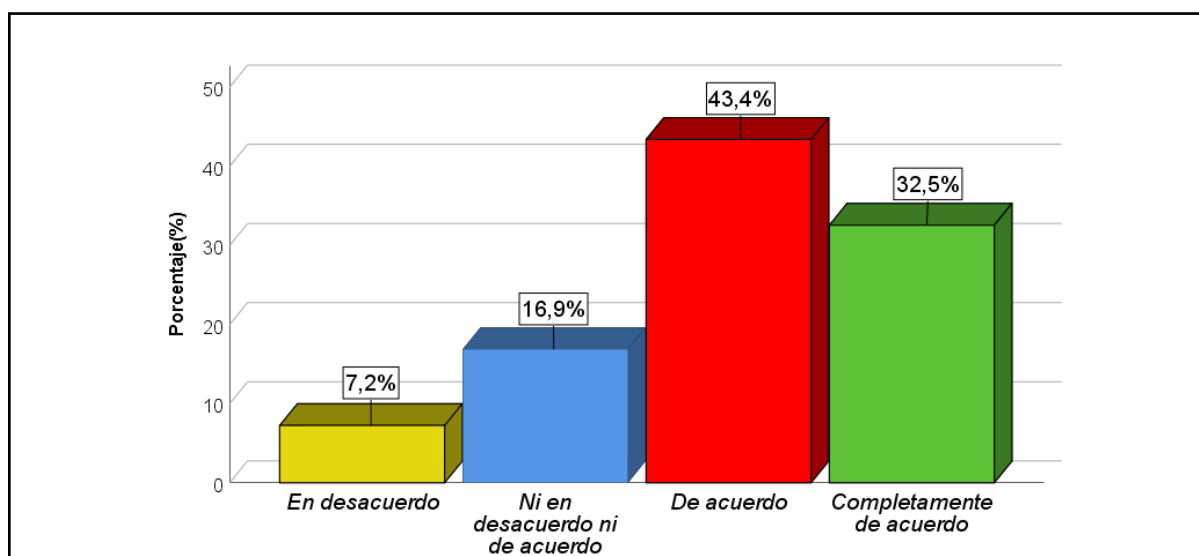
Tabla 17:

¿Su líder realiza procedimientos innovadores para la seguridad de los trabajadores?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	6	7,2
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	14	16,9
De acuerdo	36	43,4
Completamente de acuerdo	27	32,5
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 12: ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para la seguridad de los trabajadores?



Fuente: SPSS 25

Interpretación: Respecto a los datos encontrados un 43,4% de los individuos manifiestan estar de acuerdo con que el líder de la empresa realice procedimientos innovadores para la seguridad de los trabajadores, mientras que el 32,5% está completamente de acuerdo, el 16,9% indican estar ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 7,2% en desacuerdo. Lo que indica que el líder de la organización muestra preocupación por la integridad del trabajador.

Tabla 18:

¿Las orientaciones que Ud. recibe de su líder lo motivan a desarrollar mejor su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	6	7,2
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	13	15,7
De acuerdo	37	44,6
Completamente de acuerdo	27	32,5
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 13: ¿Las orientaciones que Ud. recibe de su líder lo motivan a desarrollar mejor su trabajo?

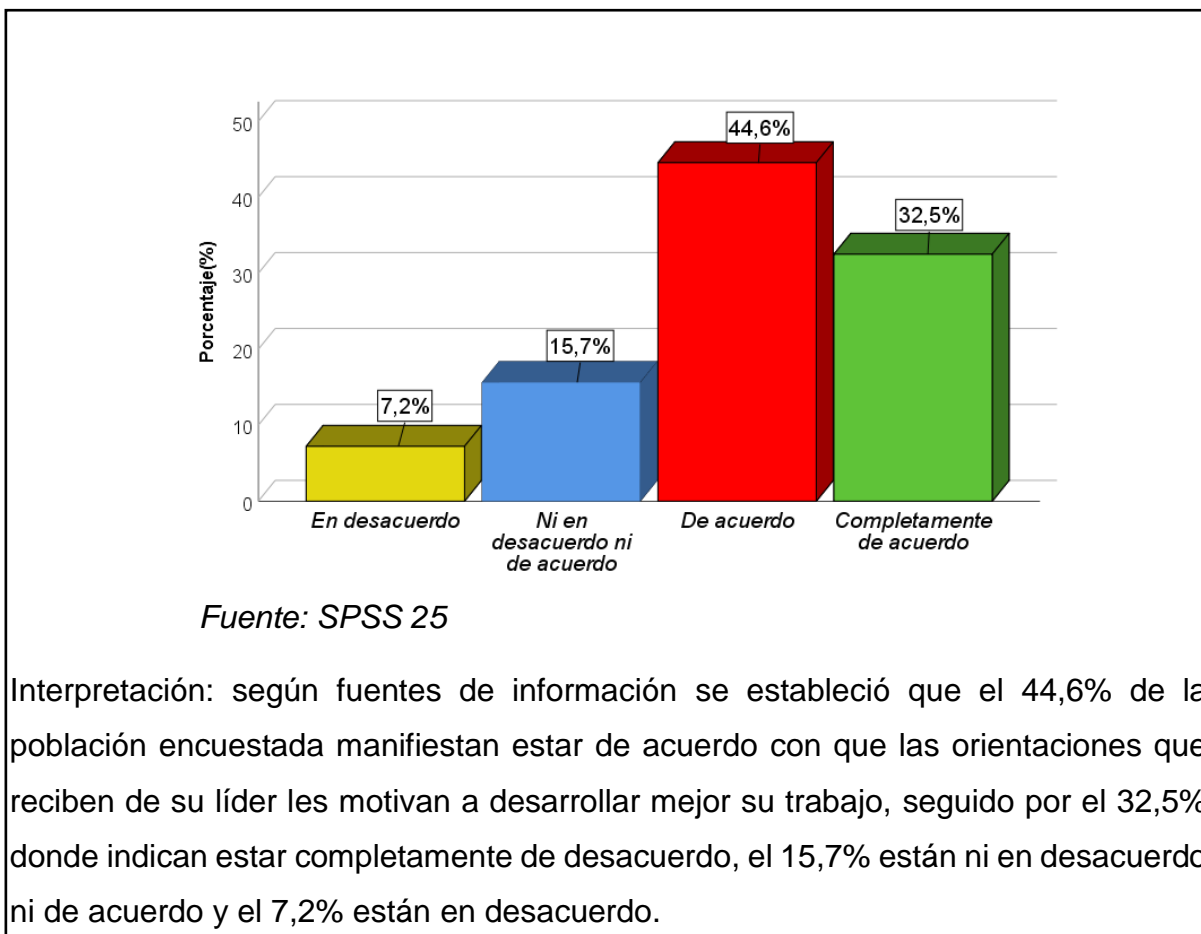
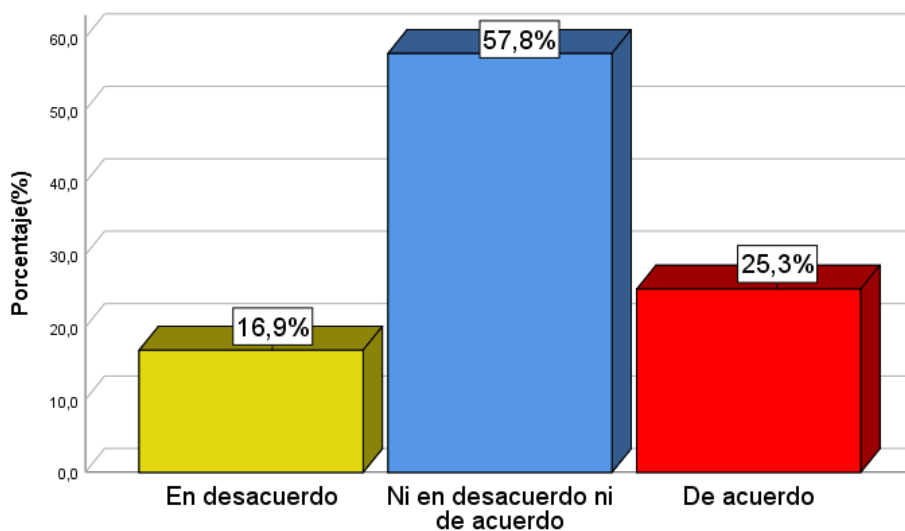


Tabla 19: ¿Considera Ud. que su líder involucra a todos a cumplir metas que la empresa se proyecta?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	14	16,9
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	48	57,8
De acuerdo	21	25,3
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 14: ¿Considera Ud. que su líder involucra a todos a cumplir metas que la empresa se proyecta?



Fuente: SPSS 25

Interpretación: Respecto a la información contrastada se logró precisar que el 57,8% de los encuestados manifiestan estar ni en desacuerdo ni de acuerdo que su líder involucre a todos a cumplir metas que la empresa se proyecta, mientras que el 25,3% indican estar de acuerdo y el 16,9% se encuentra en desacuerdo.

Liderazgo – Dimensión: Resolución de Conflictos

Tabla 20:

¿El líder de la empresa promueve armonía respetando los valores y creencias divergentes?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	12	14,5
De acuerdo	38	45,8
Completamente de acuerdo	33	39,8
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 15: ¿El líder de la empresa promueve armonía respetando los valores y creencias divergentes?

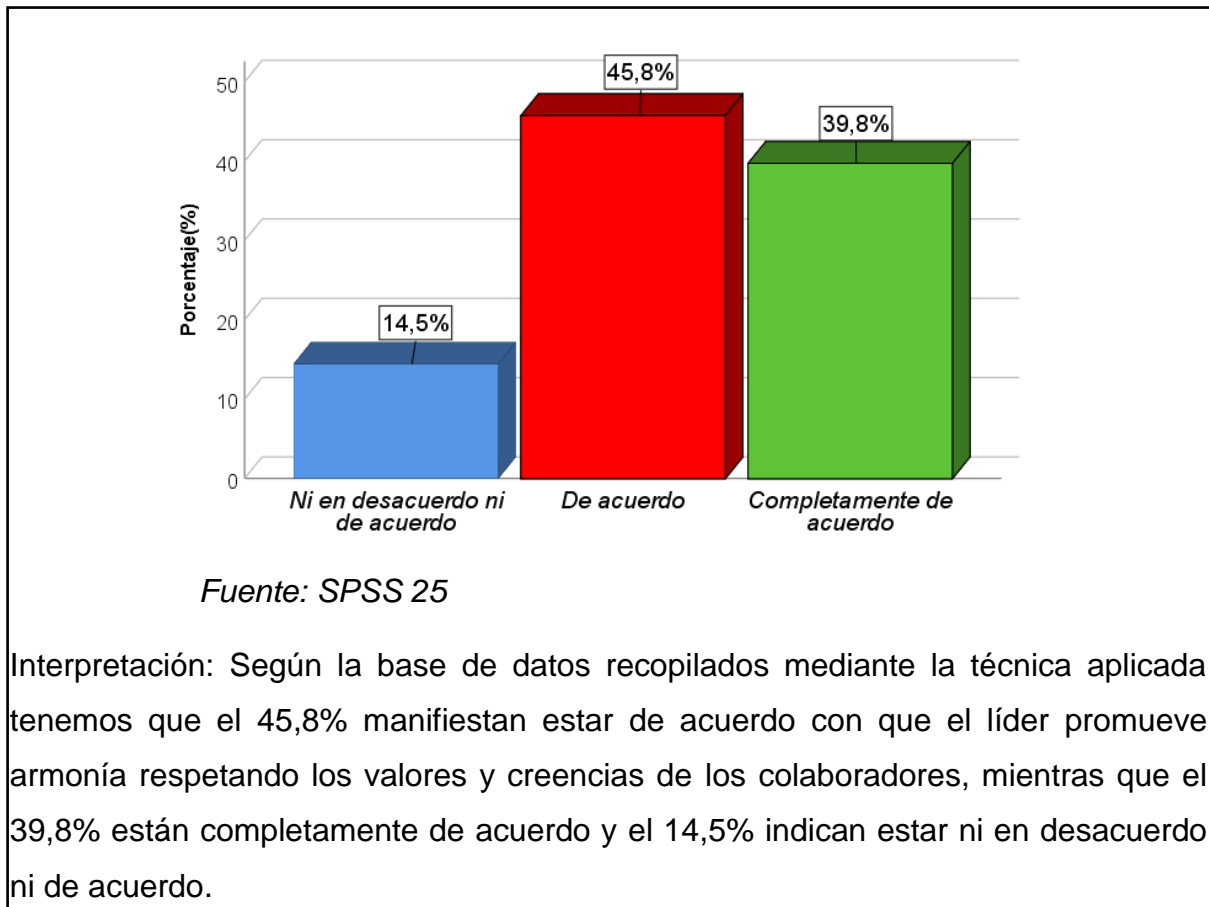


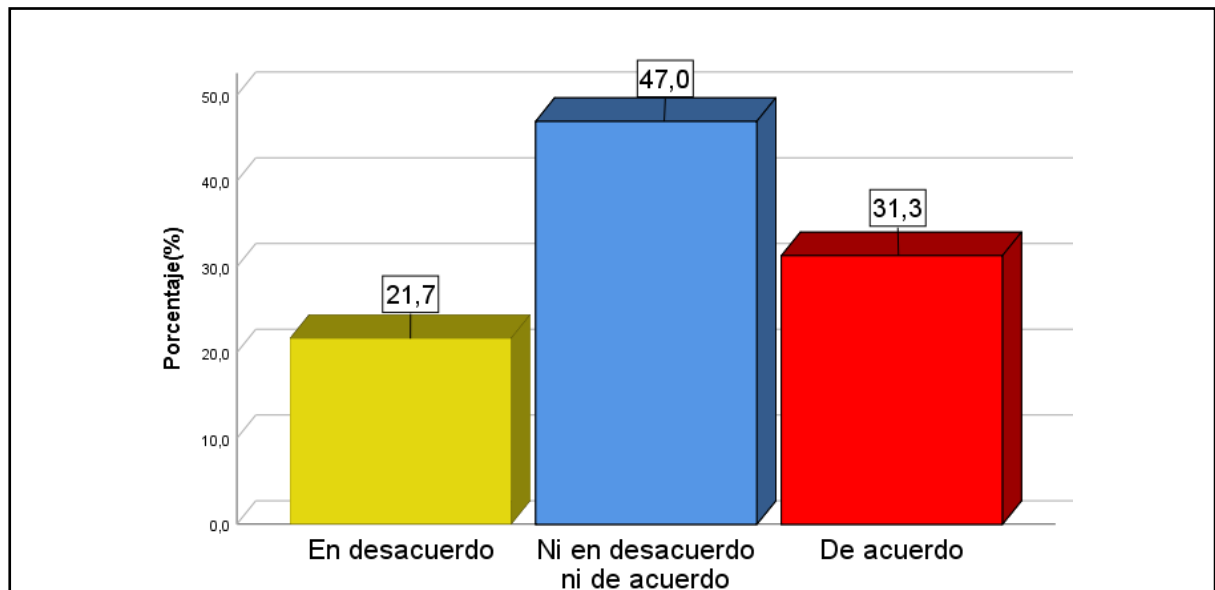
Tabla 21:

¿Considera Ud. que su líder le inspirar confianza?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	18	21,7
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	39	47,0
De acuerdo	26	31,3
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 16: ¿Considera Ud. que su líder le inspirar confianza?



Fuente: SPSS 25

Interpretación: según los aciertos obtenidos en la investigación podemos conocer que el 47% manifiestan estar ni en desacuerdo ni de acuerdo con respecto a que su líder inspire confianza a sus colaboradores, mientras que el 31,3% indican estar de acuerdo con lo planteado y el 21,7% se encuentra en desacuerdo. Por lo que la empresa se encuentra en un porcentaje promedio acerca de la confianza que inspira el líder la cual deberá mejorar.

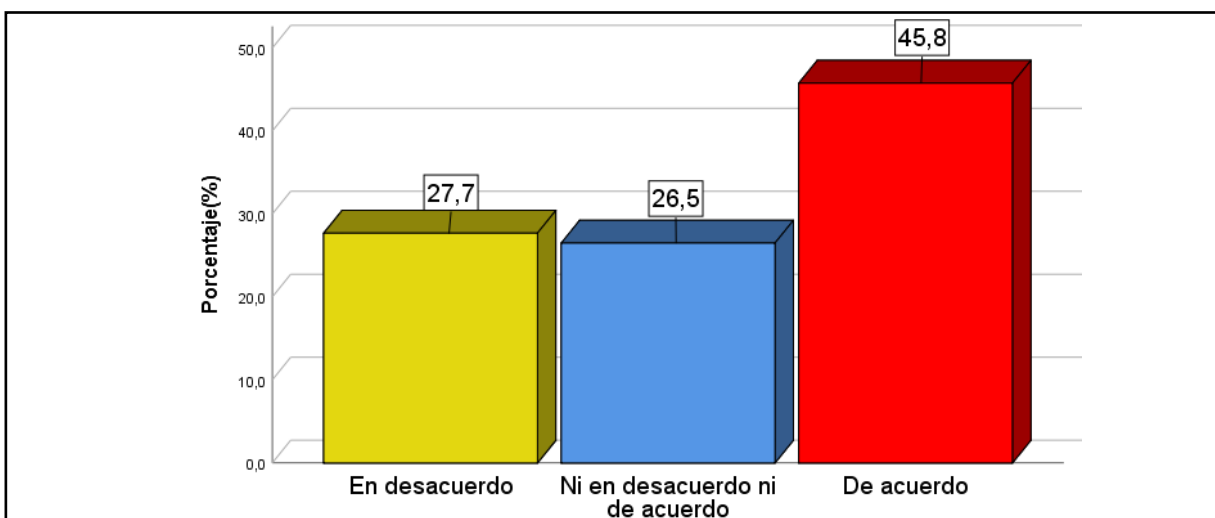
Tabla 22:

¿Confía Ud. que su líder tiene la capacidad para resolver problemas dentro de la empresa?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	23	27,7
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	22	26,5
De acuerdo	38	45,8
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 17: ¿Confía Ud. que su líder tiene la capacidad para resolver problemas dentro de la empresa?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: según los datos encontrados tenemos que un 45,8% de la población en estudio se encuentran de acuerdo con que su líder posee capacidades para solucionar dificultades dentro de la organización, mientras que el 27,7% indican estar en desacuerdo y por último el 26,5 % se encuentran ni en desacuerdo ni de acuerdo. La empresa cuenta con un buen líder, pero aun así deberá capacitarlo más para que este pueda reducir la opinión contraria de los demás colaboradores.

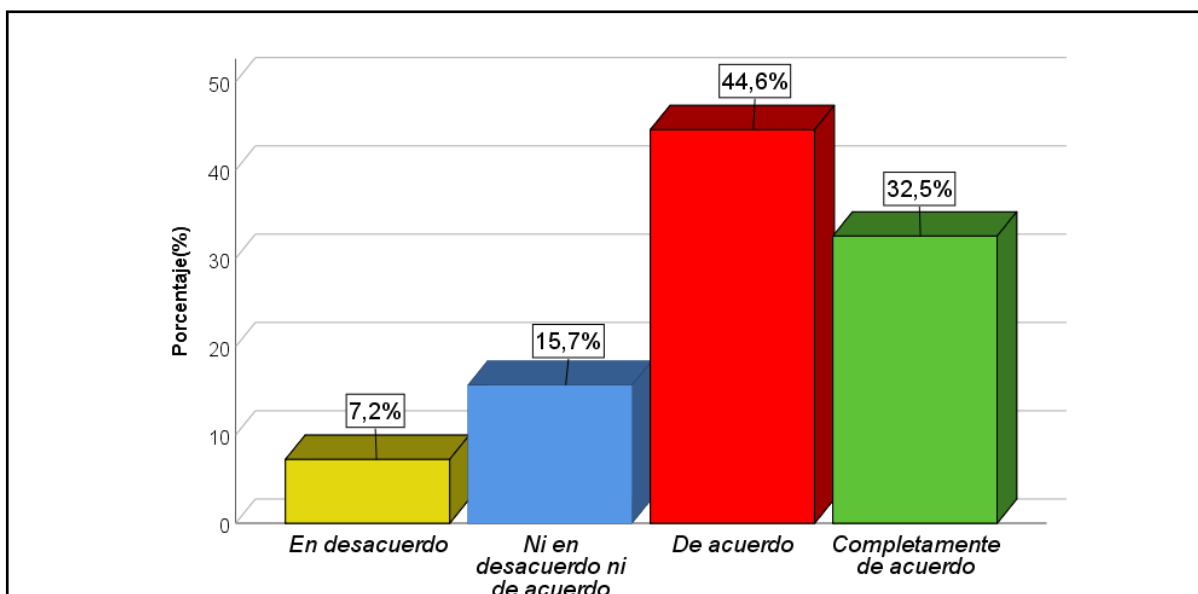
Tabla 23:

¿Su líder es discreto con la información personal de los colaboradores de la empresa?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	6	7,2
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	13	15,7
De acuerdo	37	44,6
Completamente de acuerdo	27	32,5
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 18: ¿Su líder es discreto con la información personal de los colaboradores de la empresa?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los datos obtenidos el 44,6% de la población encuestada manifiestan estar de acuerdo con que su líder es discreto con la información personal de los colaboradores de la empresa, mientras que el 32,5% indican estar completamente de acuerdo, el 15,7% se encuentran ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 7,2% en desacuerdo, lo que determina que la empresa cuenta con un líder discreto.

Clima Laboral – Dimensión: Autorrealización

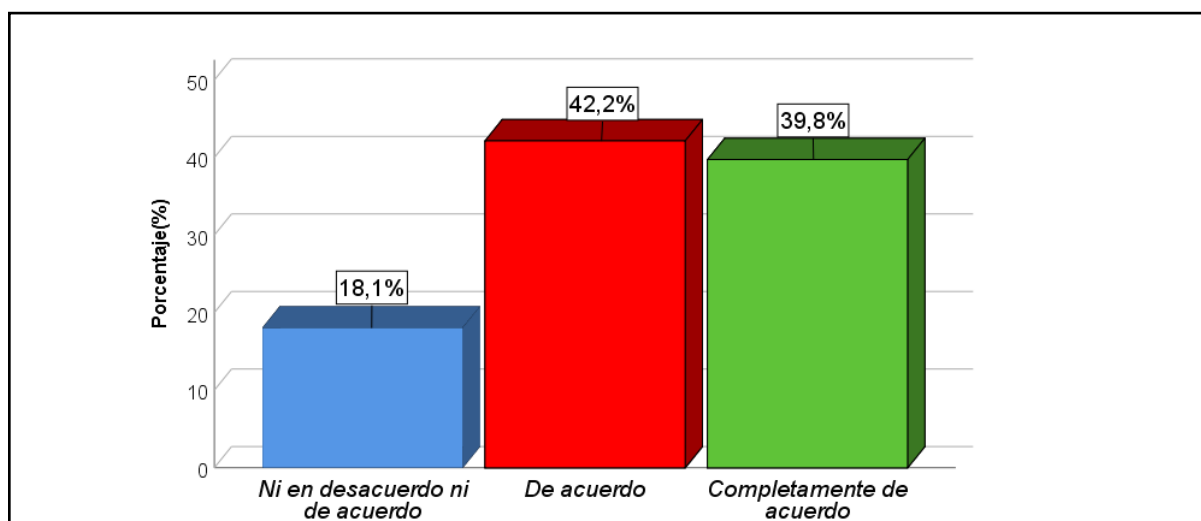
Tabla 24:

¿Considera Ud. que la empresa apoya en el desarrollo profesional de sus trabajadores?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	15	18,1
De acuerdo	35	42,2
Completamente de acuerdo	33	39,8
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 19: ¿Considera Ud. que la empresa apoya en el desarrollo profesional de sus trabajadores?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los datos proporcionados tenemos que el 42,2% de la población en estudio se encuentran de acuerdo con que la empresa apoya en el desarrollo profesional de sus trabajadores, mientras que el 39,8% se encuentra completamente de acuerdo seguido por el 18,1% indican estar ni en desacuerdo ni de acuerdo. Por lo tanto la entidad empresarial se interesa por sus trabajadores y estos logren desarrollarse como profesionales lo que muestra el interés por sus trabajadores.

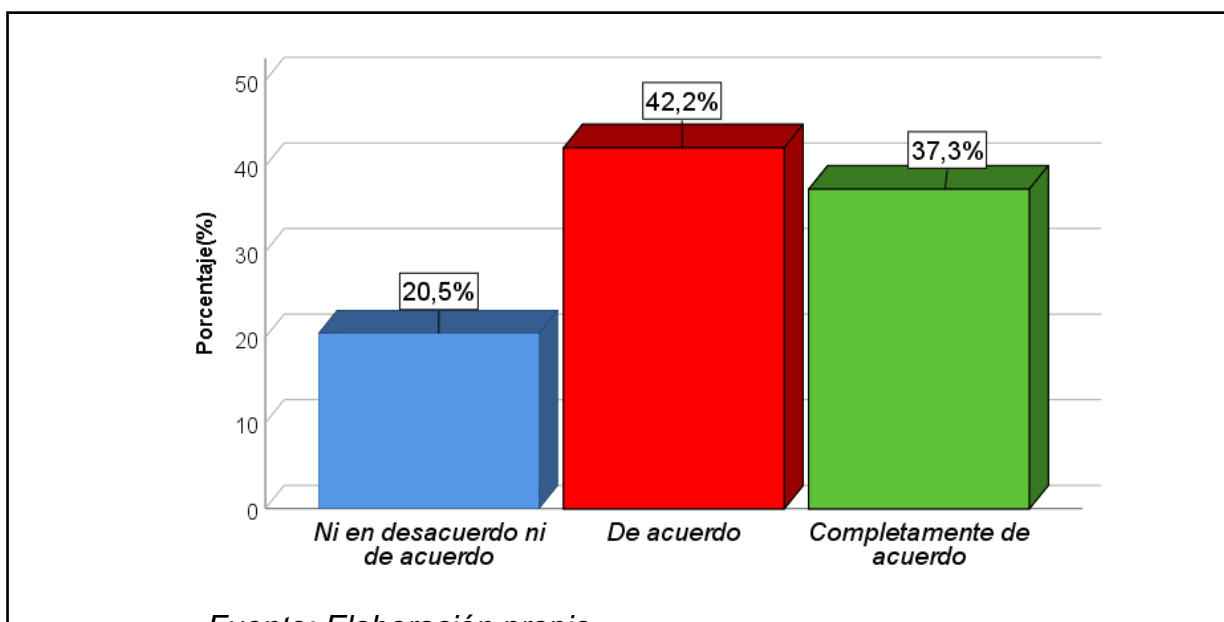
Tabla 25:

¿Cree Ud. que la empresa cuenta con personal muy eficiente?

	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	17	20,5
De acuerdo	35	42,2
Completamente de acuerdo	31	37,3
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 20: ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con personal muy eficiente?



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: según la información obtenida se determinó que el 42,2% de la población encuestada manifiestan estar de acuerdo con que la empresa cuenta con personal muy eficiente, mientras que el 37,3% indican estar completamente de acuerdo y tan solo el 20,5% están ni en desacuerdo ni de acuerdo. Lo que nos indica que la empresa es muy minuciosa en la selección de sus profesionales ya que de ellos dependerá el éxito de esta.

Clima Laboral – Dimensión: Involucramiento Laboral

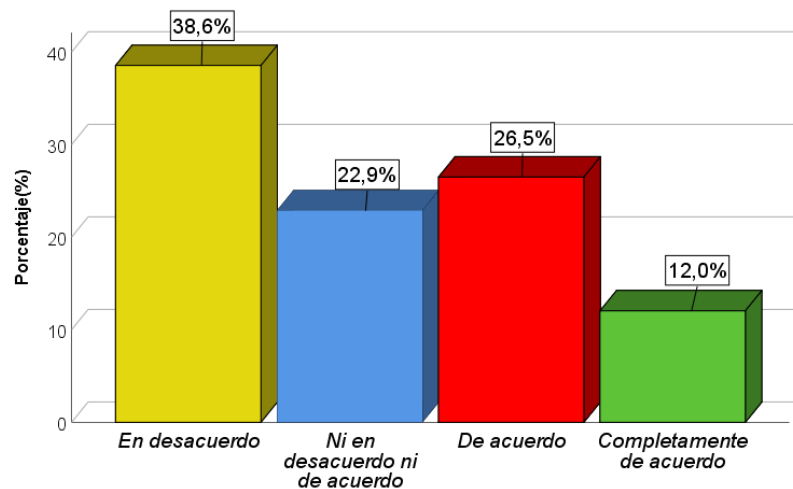
Tabla 26:

¿Considera Ud. que los colaboradores se identifican con la empresa generando un buen clima laboral?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	32	38,6
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	19	22,9
De acuerdo	22	26,5
Completamente de acuerdo	10	12,0
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 21: ¿Considera Ud. que los colaboradores se identifican con la empresa generando un buen clima laboral?



Fuente: SPSS 25

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos el 38,6% de esta muestra en estudio manifiestan estar en desacuerdo con que los colaboradores se identifiquen con la empresa generando un buen clima laboral, mientras que el 26,5% indican estar de acuerdo, seguido por el 22,9% y por último el 12% de la población considera están completamente de acuerdo.

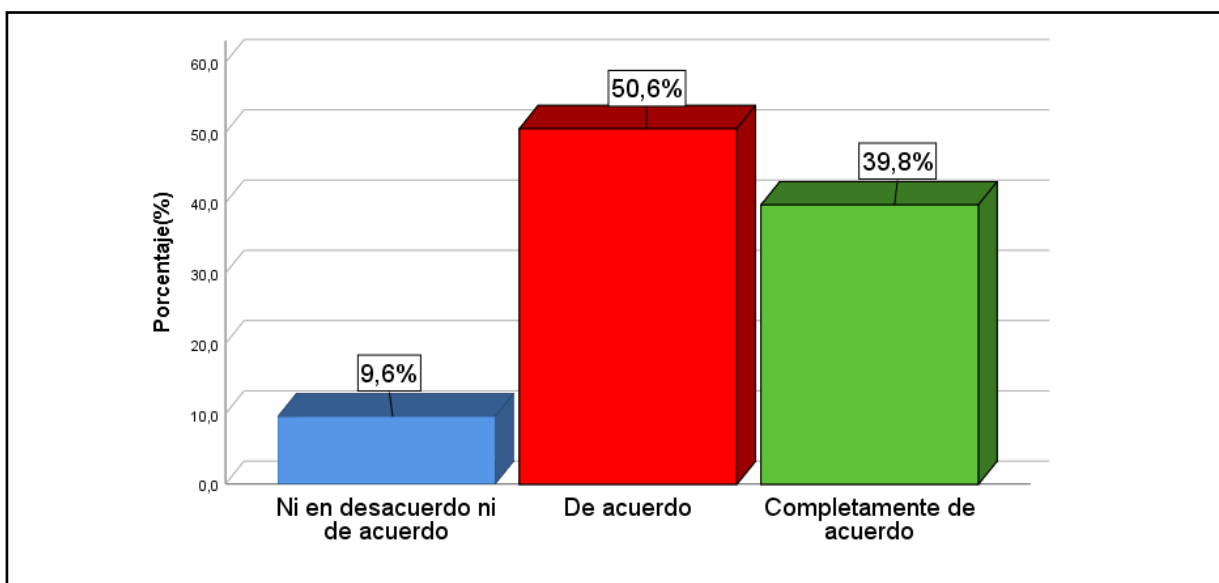
Tabla 27:

¿Se identifica y participa Ud. en las diversas actividades que la empresa realiza?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	8	9,6
De acuerdo	42	50,6
Completamente de acuerdo	33	39,8
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 22: ¿Se identifica y participa Ud. en las diversas actividades que la empresa realiza?



Fuente: SPSS 25

Interpretación: De acuerdo a los datos conseguido el 50,6% de esta población en estudio manifiestan estar de acuerdo con la participación e identificación en las diferentes actividades que la empresa realiza, seguido por un 39,8% que indican estar completamente de acuerdo y el 9,6% de la población considera estar en ni en desacuerdo ni de acuerdo. Por lo que se puede apreciar que la mayoría de los colaboradores si se involucran para participa en las diferentes actividades.

Clima Laboral – Dimensión: Supervisión y Comunicación

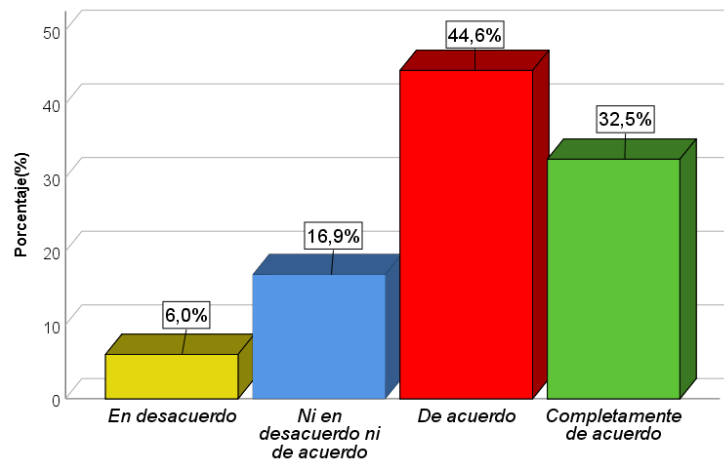
Tabla 28:

¿Considera Ud. que los trabajadores de la empresa realizan las funciones encomendadas por su líder?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	6,0
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	14	16,9
De acuerdo	37	44,6
Completamente de acuerdo	27	32,5
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 23: ¿Considera Ud. que los trabajadores de la empresa realizan las funciones encomendadas por su líder?



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los datos recolectados se logró comprobar que el 44,6% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con que los trabajadores realicen sus funciones encomendadas seguido por el 32,5% indican estar completamente de acuerdo, el 16,9% se encuentran ni en desacuerdo ni de acuerdo y tan solo el 6% se encuentra completamente en desacuerdo.

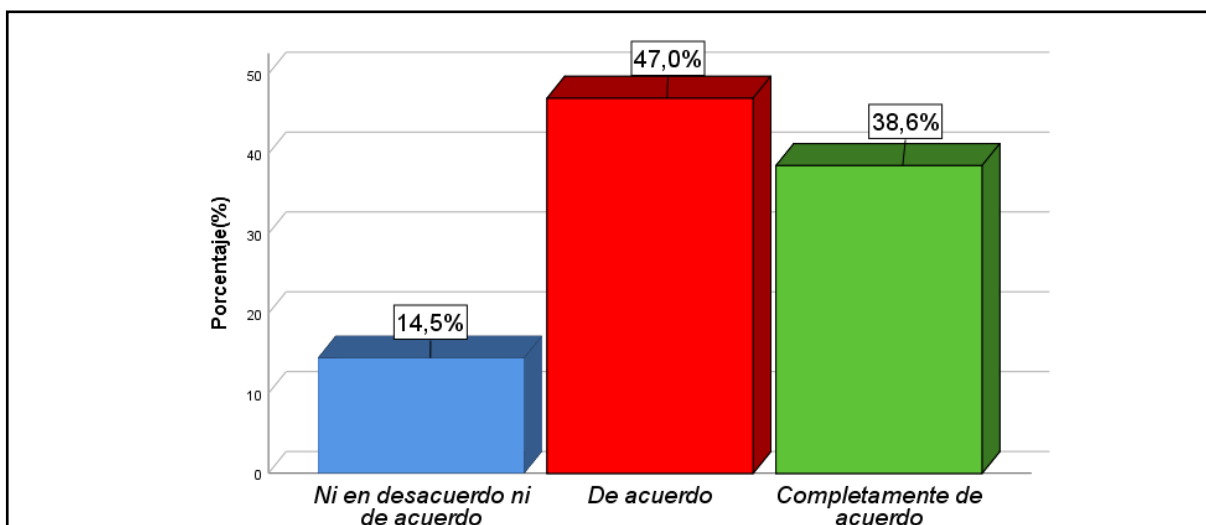
Tabla 29:

¿Considera Ud. que la empresa les brinda acceso a herramientas que les ayuda a ser diligentes con su trabajo?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	12	14,5
De acuerdo	39	47,0
Completamente de acuerdo	32	38,6
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 24: ¿Considera Ud. que la empresa les brinda acceso a herramientas que les ayuda a ser diligentes con su trabajo?



Fuente: SPSS 25

Interpretación: Según la información recolectada de la población en estudio el 47% manifiestan estar de acuerdo que la empresa les brinda acceso a herramientas que les ayuda a ser diligentes con su trabajo seguido por un 38,6% que indican estar completamente de acuerdo y el 14,5% está ni en desacuerdo ni de acuerdo. Lo que se entiende es que la empresa está siendo responsable de facilitar las herramientas necesarias para los trabajos encomendados.

Clima Laboral – Dimensión: Condiciones Laborales

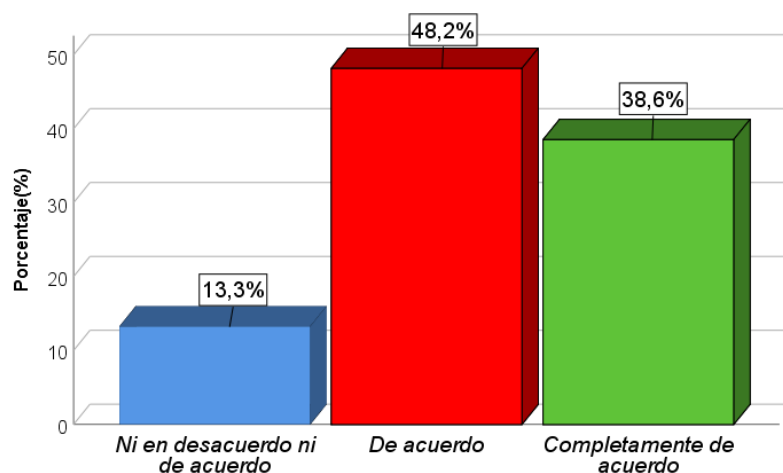
Tabla 30:

¿Considera Ud. que la comunicación entre líder y liderado es la base para un buen clima laboral?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	11	13,3
De acuerdo	40	48,2
Completamente de acuerdo	32	38,6
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 25: ¿Considera Ud. que la comunicación entre líder y liderado es la base para un buen clima laboral?



Fuente: SPSS 25

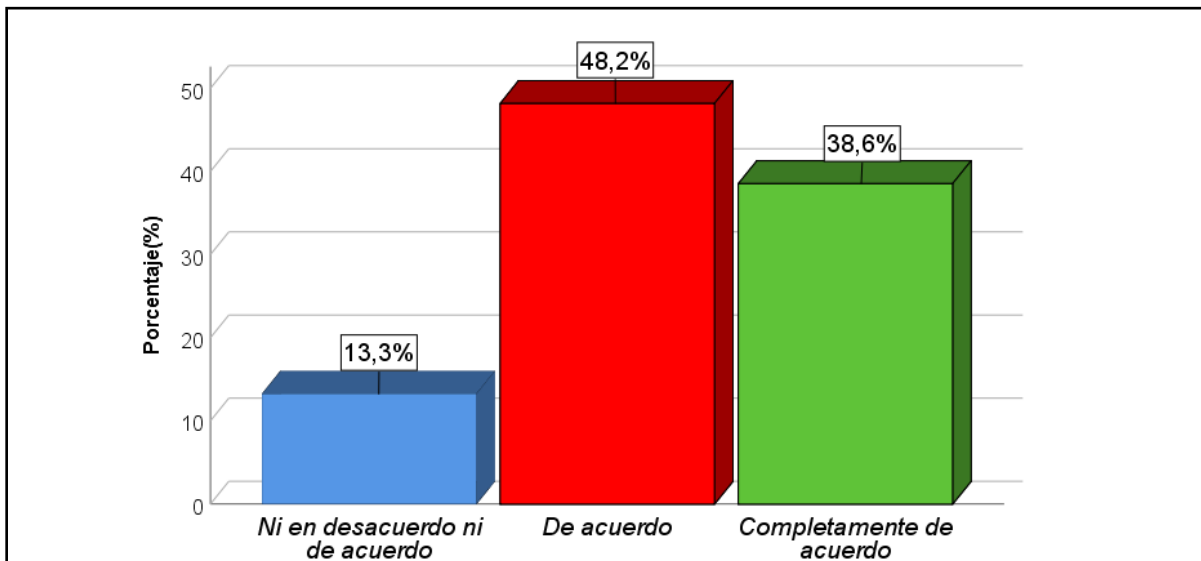
Interpretación: según los datos recolectados se pudo determinar que el 48,2% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con que la comunicación entre líder y liderado es la base de todo, seguido por el 38,6% indican estar completamente de acuerdo con esto y tan solo el 13,3% consideran ni en desacuerdo ni de acuerdo. Por lo que en la empresa la comunicación entre jefes y subordinados es primordial para el poder trabajar de manera eficiente y lograr los objetivos.

Tabla 31: ¿Le informa a Ud. su líder los resultados de la supervisión para la mejora continua?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	11	13,3
De acuerdo	40	48,2
Completamente de acuerdo	32	38,6
Total	83	100,0

Fuente: *Cuestionario aplicado de manera virtual*

Figura 26: ¿Le informa a Ud. su líder los resultados de la supervisión para la mejora continua?



Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos el 48,2% los investigados manifiesta estar de acuerdo con que su líder les informa sobre los resultados de la supervisión el 38,6% están completamente de acuerdo, mientras que el 13,3 indican estar ni en desacuerdo ni de acuerdo. Por lo que en la empresa cuenta con un líder que les informa y trasmite eficaz los resultados de las supervisiones.

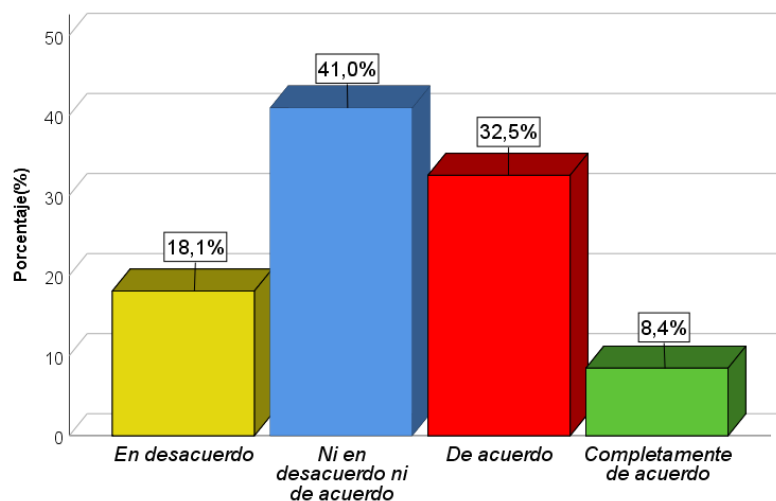
Tabla 32:

¿Considera Ud. que el trabajador de la empresa obtiene beneficios laborales acorde a su desempeño?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	15	18,1
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	34	41,0
De acuerdo	27	32,5
Completamente de acuerdo	7	8,4
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 27: ¿Considera Ud. que el trabajador de la empresa obtiene beneficios laborales acorde a su desempeño?



Fuente: SPSS 25

Interpretación: Referente a los datos recopilados el 41% de los encuestados manifiestan estar ni en desacuerdo ni de acuerdo que el trabajador obtiene beneficios laborales acorde a su desempeño, mientras que el 32,5% se encuentra de acuerdo seguido por el 18,1% manifiesta estar en desacuerdo y el 8,4% completamente de acuerdo. Por lo que la empresa se encarga de compensarlos con diferentes incentivos, premios, medallas, etc. de acuerdo a sus políticas.

Tabla 33:

¿La infraestructura y ambiente laboral de la empresa son los más adecuados?

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	2,4
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	10	12,0
De acuerdo	46	55,4
Completamente de acuerdo	25	30,1
Total	83	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado de manera virtual

Figura 28: ¿La infraestructura y ambiente laboral de la empresa son los más adecuados?

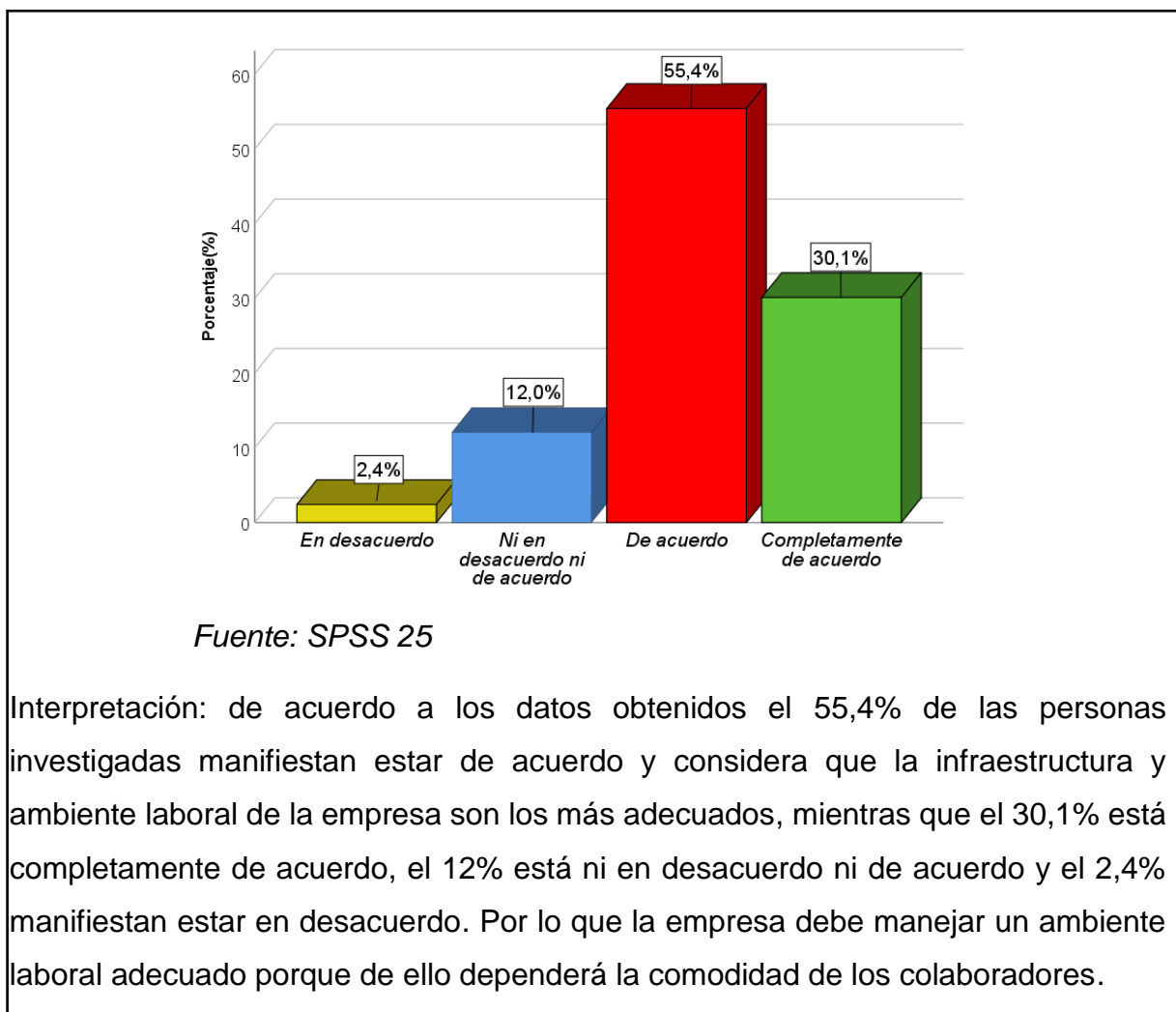


Tabla 34: Correlación de Variables según Pearson

		Correlaciones	
		liderazgo	clima
liderazgo	Correlación de Pearson	1	,794**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
clima	Correlación de Pearson	,794**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

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

Fuente: SPSS 25

3.2. Discusión de Resultados

El trabajo realizado conto con el propósito de determinar el liderazgo y su influencia en el clima laboral de los colaboradores del Proyecto de la Concesionaria Trasvase Olmos S.A. 2020 a partir de la identificación y descripción de los factores de cada variable. Dicha averiguación partió del estudio del problema encontrado en la empresa Concesionaria Trasvase Olmos S.A., donde se percibía un descontento en el comportamiento laboral respecto a los liderados por parte de sus líderes, generando un ambiente laboral inadecuado.

Por lo que permite llegar a los siguientes resultados.

De acuerdo al Liderazgo en la empresa del proyecto de la Concesionaria Trasvase Olmos S.A. 2020, en base a la dimensión iniciativa obtenemos los resultados que el líder de la empresa es un buen comunicador por lo que, el 43.4% especificado en la Tabla N°6 donde los colaboradores de la empresa indican estar en desacuerdo, el 33,7% se encuentran ni en desacuerdo ni de acuerdo y tan solo el 22,9% están de acuerdo. Por lo que el liderazgo representa una mezcla vinculada de ética, prácticas, rasgos y cualidades que se muestran en la conducta de un individuo, y que son capaces de influir en las decisiones además tienen una buena comunicación según manifiesta Davis & Newstrom (2009). En en la Tabla N°10

correspondiente a la dimensión toma de decisiones, el 50.6% se encuentra en desacuerdo con que el líder de la empresa involucra a los colaboradores en la toma de decisiones, 30.1% se encuentran de acuerdo y el 19.3% ni en desacuerdo ni de acuerdo. Así como Noriega (2008) indica que el liderazgo forma parte del ser humano, un líder es aquel que tenga la decisión de tomar acciones necesarias en beneficio de un fin en particular y que además este se va forjando con forme pase el tiempo con una visión clara, donde este aprende a trabajar en equipo es decir los involucra y no solo se dedica ordenar o tener el mando. En la Tabla N°13 de la dimensión posicionamiento el 47% se encuentra en desacuerdo con que el líder coordina con sus colaboradores de forma colectiva y eficaz, el 31.3% manifiesta estar ni en desacuerdo ni de acuerdo y tan solo el 21,7% de acuerdo. En la Tabla N°19 correspondiente a la dimensión investigación el 57.8% de la población encuestada manifiesta estar ni en desacuerdo ni de acuerdo con que el líder involucra a todos a cumplir metas que la empresa se proyecta, el 25.3% se encuentra de acuerdo y el 16.9% manifiesta estar en desacuerdo. En la Tabla N°21 correspondiente a la dimensión resolución de conflictos, el 47% se encuentran ni en desacuerdo ni de acuerdo con que el líder inspira confianza a sus colaboradores, el 31.3% se encuentran de acuerdo y el 21,7% en desacuerdo. Además, en la Tabla N°22 el 45.8% de la población encuestada está de acuerdo con que su líder tiene la capacidad de solucionar inconvenientes dentro de la empresa, el 27.7% está en desacuerdo y el 26.5% ni en desacuerdo ni de acuerdo. Moran (2007) la confianza que infunde el líder con sus subordinados mantendrá en pie el logro de los objetivos empresariales, su actitud y seguridad demostrara que se pueden realizar grandes cosas en beneficio de la organización.

Referente a la influencia del Clima laboral en el Proyecto Concesionaria Trasvase Olmos S.A. 2020, observamos que en la Tabla N°24 correspondiente a la dimensión de autorrealización indica que el 32.5% está de acuerdo con que la empresa apoya en el desarrollo profesional de los colaboradores el 27.7% manifiestan completamente de acuerdo, el 24.1% en desacuerdo y el 15,7% ni en desacuerdo ni de acuerdo. La autorrealización es el gozo del individuo en haber

cumplido y logrado fines propios, hoy en día el profesional busca lograr crecer en una empresa, tanto profesional como personal. En la Tabla N°26 en base a la dimensión de involucramiento laboral el 38.6% de los colaboradores se hallan en desacuerdo con que se identifican con la empresa generando un buen clima laboral, el 26.5% está de acuerdo, el 22.9% ni en desacuerdo ni de acuerdo y tan solo el 12% se encuentra completamente de acuerdo. El involucramiento laboral se describe a la presencia de una distribución organizacional o mecanismos que manejan el trabajador para ser partícipe de las metas y objetivos mediante las herramientas de involucramiento y desarrollo de los recursos humanos. En la tabla N°28 correspondiente a la dimensión de supervisión y comunicación el 45.8% de la población se hallan ni en desacuerdo ni de acuerdo con que los trabajadores realizan las funciones encomendadas por su líder, el 25.3% está de acuerdo, el 20.5% revela estar en desacuerdo y solo el 8.4% completamente de acuerdo. En la Tabla N° 30 correspondiente a la dimensión condiciones laborales tenemos que el 51.8% están de acuerdo considerando que la comunicación entre el líder y liderado es la base para un buen ambiente laboral, el 32.5% se encuentra completamente de acuerdo y solo el 15.7% ni en desacuerdo ni de acuerdo. Así como en la Tabla N° 32 el 44.6% de los colaboradores están de acuerdo con que el trabajador de la empresa obtiene beneficios laborales de acorde a su desempeño, el 32.5% está completamente de acuerdo, el 15.7% ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 7.2% en desacuerdo. Según Espinal (2012) el clima o ambiente en la organización depende de los directivos hacia el trato con sus colaboradores dependiendo así del logro de las metas, por lo que este es un factor que afecta directamente en la motivación, producción y satisfacción de estos.

Se analizó la validez de las variables liderazgo y clima laboral a través del análisis correlacional de Pearson donde indica una relación positiva de 0,852 (85.2%), por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna (H1) = El liderazgo si influye en el Clima Laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trásvase Olmos S.A.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Según los objetivos propuestos y el resultado obtenidos a continuación se detallan:

Llegando a concluir que la relación entre el liderazgo y el clima laboral de los trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trásvase Olmos S.A, logró determinar a través de este estudio que el Liderazgo si influye y recae directamente en Clima laboral del personal de la compañía, si esta contara con un líder que genere carisma, confianza, comprensión pues estarían apuntando a un líder que más allá de sus conocimientos aporte valor y llegue a tener mayor compromiso con el recurso humano.

Se analizó que el nivel de liderazgo es alto y que sí influye en el personal del Proyecto de la Concesionaria Trásvase Olmos S.A, por lo tanto, en la aplicación de la encuesta se logró obtener resultados donde la mayoría de los colaboradores actualmente indican que el líder la empresa no tiene capacidad de organización para el trabajo en equipo y a la vez se comprobó que no hay una buena forma de liderar en la organización lo que conllevará a tener malos resultados dentro de la empresa ya que no hay confianza entre el líder y liderados, por lo tanto no será factible el cumplimiento de metas y sobre todo en la producción de la compañía.

Se diagnosticó que el nivel de clima laboral es bajo y que sí influye en los trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trásvase Olmos S.A, ya que los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta indica que los colaboradores no se encuentran comprometidos e identificado para con la empresa, lo que no permite tener un buen clima laboral, entonces se tiene que analizar que los trabajadores van a la empresa a trabajar y a ser felices con su trabajo; al no ser así pues afecta directamente el rendimiento y motivación de los trabajadores.

La validación de la influencia respecto al liderazgo y clima laboral del personal del Proyecto de la Concesionaria Trásvase Olmos S.A, se llega a afirmar que hipótesis revela que el liderazgo sí influye en el Clima Laboral de los Trabajadores dado a la obtención de resultados en nuestra averiguación, la mayoría de los encuestados manifiestan que la comunicación entre líder y liderado no es apropiada, por lo tanto nos deja concluir que la empresa para que cuente con un buen clima laboral debe implementar un plan de capacitación diseñando con lineamientos que propendan y ayuden a mejoramiento del clima laboral por el bienestar de los individuos del proyecto.

Por otra parte, este estudio nos permitió comprobar que hay direcciones más factibles y que además se puede reafirmar que se puede lograr un entorno saludable en la empresa los líderes y liderados entrenados sabrán mantener y manejar adecuadamente el ambiente laboral favorable que contribuya con el progreso de procesos del Sistema de la Concesionaria basado en el enfoque de gestión del conocimiento, valores, calidad del servicio y mejora continua para la optimización de todos sus procesos.

4.2. Recomendaciones

A través de las conclusiones obtenidas y a la vez a ver verificado y analizado como se encuentra actualmente la empresa se indica lo siguiente:

Al directorio y Gerentes de la Concesionaria Trásvase Olmos, aplicar y ejecutar un programa de capacitación de liderazgo y formación de líderes, a fin de hacer del programa una herramienta eficaz y encaminada a mejorar el liderazgo y clima laboral en las distintas áreas, bajo los conceptos de liderazgo, igualdad de derechos, enmarcados por la visión, misión, valores, objetivos y la Tecnología Empresarial Odebrecht de la Empresa.

En base a este estudio se recomienda la realización de conferencias, talleres, consultorías, capacitaciones lo que permitirá la evaluación constante para determinar

qué tipo de liderazgo ejercen con sus liderados y a la vez verificar si es necesario desarrollar algunas capacidades que permitan mejorar el nivel de productividad en la organizacional.

Después de establecer y ejecutar las actividades antes mencionadas, las que ayudan o permiten mejorar el liderazgo y clima laboral, se recomienda evaluar estas mismas variables respecto al desempeño laboral, con el propósito de confirmar los resultados y además ampliar el panorama de la investigación para determinar si estas influyen en sus actividades diarias en la empresa Concesionaria Tránsito Olmos, además crear y ofrecer un ambiente de clima laboral adecuado donde esto genere mayor aceptación por los trabajadores con eficiencia, amabilidad, responsabilidad.

Se recomienda a la empresa asumir las exigencias y desafíos importantes para la obtención de ventajas competitivas frente a otras empresas lo que permitirá proporcionar y orientar el potencial de los colaboradores en función a lograr fines establecidos mediante un programa de capacitación de liderazgo y formación de líderes para mejorar el desempeño y buen clima laboral.

Cabe recalcar que a lo largo de esta investigación ejecutada hemos podido comprobar que la elaboración de este estudio no fue fácil ya que demandó de tiempo y dedicación, debido a todo el campo metodológico que era necesario aplicar o considerar, esperando que sirva de modelo o guía a personas que deseen realizar o retroalimentar en el mismo contexto de investigación e incluso actualizar y comparar los datos obtenidos.

ANEXOS

Referencias

- Adams, S. (2013). México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam. *Forbes Staff*.
- Alvarado, L. D., & Cafferatta, B. B. (2018). *Relacion del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi*. Lima: Universidad de San Martin de Porres.
- Amador, S. J. (2018). *El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal Consorcio Gestiones Viales del Norte - 2016*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.
- Arista, A. J. (2016). *Aplicacion de la teoria de colas al problema de atencion al cliente para la optimización del número cajeros en ventanillas en la organizacion BCP*. 2016: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bardales, D. S., & Coveñas, M. J. (2016). *Influencia del liderazgo e en el Clima Laboral del Instituto de Educacion Superior Pedagógico Privado Ameruca de la Ciudad de Trujillo*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodologia de la Investigación - Tercera Edicion*. Mexico: Pearson Education.
- Bordas, M. M. (2016). *Gestión Estrategica del Clima Laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educacion a Distancia (UNED).
- Cabada, S. D. (2019). *“Programa de clima organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de fabricaciones metálicas Fametal SAC, Chiclayo”*. . Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Ccuno, C. E., & Villagra, S. D. (2018). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores y productividad de la editora multimedios del Distrito de Yura de Arequipa 2017*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Chávez, G. E., & Vargas, M. R. (2 de Septiembre de 2019). Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas? (Conexionesan, Entrevistador)

- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Nueva York: Mc Graw Hall.
- Contreras, R. D., & Jiménez, A. L. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos Básicos Para su Intervención*. Bogota: Universidad del Rosario.
- Costa, M. A. (2015). *Liderazgo y Direccion de Empresas en el S. XXI*. Europa: Universidad Oberta de Catalunya (UOC).
- Cruz, C. (18 de Abril de 2014). El 53% de los líderes de las empresas peruanas genera ambientes de trabajo desmotivantes. (D. Gestion, Entrevistador)
- Cubas, L. M. (2017). *Modelo de liderazgo directivo para el buen clima organizacional en las instituciones educativas publicas del distrito de Chiclayo*. Chiclayo.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2009). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico: McGraw - Hill.
- Espinal, T. L. (15 de Diciembre de 2012). *Master Executive en Administración y Direccion de Empresas*. Obtenido de Clima Organizacional y la Influencia del Liderazgo: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2012/12/15/clima-organizacional-y-la-influencia-del-liderazgo/>
- Gan, b. f., & Berbel, G. G. (2014). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona - España: Editorial UOC, S.L.
- Gómez, E. L. (2013). EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACION AUN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIABLE. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 35.
- Gonzáles, J. R. (2017). *Detección del Liderazgo Como Factor Detonante de un Buen Clima Organizacional en Educacion Media Superior*. Atizapán de Zaragoza, Mexico: Tecnológico de Monterrey.
- Guadamuz, L. J., & Ortiz, V. J. (2015). *Incidencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015*. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

- Heredia, R. J. (2017). *Estudio de la relacion del clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Corpromedic S.A.* Quito: Escuela Politécnica Nacional- Universidad Publica de Quito - Ecuador.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la Investigación - Sexta Edición.* Mexico: McGraw Hill.
- Herrera, B. M., & Farroñan, R. S. (2016). *El clima Laboral y su Influencia en el Desempeño del Personal en la Empresa Comercial G&M S.A.C-Chiclayo - 2016.* Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- Huerta, N. M., & Padilla, A. B. (2016). *Aplicación de un Taller de Liderazgo Transformacional para la Mejora del Clima Laboral en la Empresa Brando's Chicken E.I.R.L en la Ciudad de Trujillo.* Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- León, M. M. (2016). *Estrategia de Coaching para la Mejora del Liderazgo en la formación de Instructores y Miembros de equipo del Instituto Latinoamericano de Liderazgo Cristoforo - Región Norte 2016.* Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2011). *LIDERAZGO: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades - Cuarta Edición.* Mexico: Cengage Learning Editores, S.A. .
- Mata, R. (2015). Jefes Mexicanos, ¿tiranos y controladores? *Forbes Staff.*
- Méndez, B. J. (2014). *Teoría del Liderazgo.* Cartago, Costa Rica: Instituto Tecnológico Costa Rica.
- Mometolo, T. A. (23 de Noviembre de 2012). *Teoría, tipos y etapas de la negociación.* Obtenido de Gestiópolis: <https://www.gestiopolis.com/teoria-tipos-etapas-negociacion/>
- Moran, A. (2007). *Liderazgo en la Funcion Directiva.* Mexico: Mc Graw - Hill.
- Navarro, R. E., García, S. A., & Guzmán, C. F. (2007). *“Clima y Compromiso Organizacional. Vol. II.* Biblioteca Nacional Española.
- Noreña, A. L., Alcaraz, M. N., Guillermo, R. J., & Rebolledo, M. D. (Diciembre de 2012). *Aplicabilidad de los Criterios de Rigor y Éticos en la Investigación Cualitativa.* Obtenido de Aquichan - Vol 12, N° 3 - Pg. 263- 274:

<http://jbposgrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>

- Noriega, G. M. (Diciembre de 2008). *La Importancia del liderazgo en las Organizaciones*. Huajuapán - México: Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades - Universidad Tecnológica de la Mixteca. Obtenido de Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Tecnológica de la Mixteca: http://www.utm.mx/edi_antteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf
- Pérez, T. N., & Rivera, C. P. (2015). *Clima Organizacional y atisfaccion Laboral en los Trabajadors del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013*. Iquitos - Perú: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Ramírez, O. Y. (2017). *Estilo de Liderazgo y Clima Organizacional en Colaboradores de una Empresa Bancaria del Estado con Agencias en Lima*. . Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Rodríguez, Á. H., Martínez, Q. A., Madariaga, A. A., & Miño, M. D. (2018). Identificación del Estilo de Liderazgo en una Empresa Peruana de la Industria Turística. *Perspectiva*, 14.
- Sandoval, C. M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económicas y Administrativas*. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Santos, d. I., & Bittencourt, C. C. (10 de 10 de 2008). *Estilos Dimensiones del liderazgo: iniciativa e investigación en el trabajo diario de enfermería hospitalaria*. Obtenido de SciELO: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-07072008000400015>
- Sierra, G. M. (2015). *"El Clima Laboral en los/as Colaboradores/as del Área Administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V."*. San Juan Chamelco, Alta Verapaz - Republica de Guatemala: Univerdidad Rafael Landívar .
- Soria, M. L., & Tejada, S. J. (2018). *El Liderazgo y su Influencia en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2016*. Pucallpa - Perú: Universidad Nacional de Ucayali.

Valenzuela, S. R., & Morón, A. E. (2019). *Impacto del Vlima Laboral Para el Crecimiento de las MYPES Exportadoras, Gamarra en el año 2019*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Zans, C. A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN -Managua en el periodo 2016*. Matagalpa - Nicaragua: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONÓMA DE NICARAGUA, MANAGUA.

Zumaeta, J. (20 de Agosto de 2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. (D. e. Comercio, Entrevistador)

Anexo 1

CUESTIONARIO

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por objetivo Determinar el liderazgo y su Influencia el Clima Laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos S.A; es totalmente confidencial y anónimo, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

Datos Generales, Edad: () Sexo () Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Para evaluar las variables, marcar con una "X" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala: **Completamente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni en desacuerdo ni de acuerdo = 3 De acuerdo = 4 Completamente de acuerdo = 5**

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	VARIABLE 1: LIDERAZGO					
1	¿Considera Ud. que el líder de la empresa es un buen comunicador?					
2	¿Cree Ud. que los colaboradores de la empresa están motivados para trabajar en equipo eficientemente?					
3	¿Cree Ud. que el líder de la empresa tiene capacidad de organización para el trabajo en equipo con sus colaboradores?					
4	¿Cree Ud. que el líder de la empresa orienta a los colaboradores para un buen trabajo en equipo?					
5	¿Cree Ud. que el líder de la empresa involucra al grupo en el proceso de toma de decisiones, asegurándose de que se logren los objetivos?					
6	¿Cree Ud. que el líder de la empresa incorpora hábitos para mejorar la productividad en equipo?					
7	¿Cree que el comportamiento de su líder le transmite a Ud. una buena imagen de su persona?					
8	¿Considera Ud. que su líder coordina con sus colaboradores en forma colectiva y eficaz?					
9	¿Considera Ud. que el líder de la empresa es asertivo en la toma de decisiones?					

10	¿Considera Ud. a su líder una persona transparente capaz de generar oportunidades para que todos pueden desarrollarse?					
11	¿Su líder realiza procedimientos innovadores para el mejoramiento del clima laboral?					
12	¿Su líder realiza procedimientos innovadores para la seguridad de los trabajadores?					
13	¿Las orientaciones que Ud. recibe de su líder lo motivan a desarrollar mejor su trabajo?					
14	¿Considera Ud. que su líder involucra a todos a cumplir metas que la empresa se proyecta?					
15	¿El líder de la empresa promueve armonía respetando los valores y creencias divergentes?					
16	¿Considera Ud. que su líder debe inspirar confianza con sus colaboradores?					
17	¿Confía Ud. que su líder tiene la capacidad para resolver problemas dentro de la empresa?					
18	¿Su líder es discreto con la información personal de los colaboradores de la empresa?					
	VARIABLE 2: CLIMA LABORAL					
19	¿Considera Ud. que la empresa apoya en el desarrollo profesional de sus trabajadores?					
20	¿Cree Ud. que la empresa cuenta con personal muy eficiente?					
21	¿Considera Ud. que los colaboradores se identifican con la empresa generando un buen clima laboral?					
22	¿Se identifica y participa Ud. en las diversas actividades que la empresa realiza?					
23	¿Considera Ud. que los trabajadores de la empresa realizan las funciones encomendadas por su líder?					
24	¿Considera Ud. que la empresa les brinda acceso a herramientas que les ayuda a ser diligentes con su trabajo?					
25	¿Considera Ud. que la comunicación entre líder y liderado es la base para un buen clima laboral?					
26	¿Le informa a Ud. su líder los resultados de la supervisión para la mejora continua?					

27	¿Considera Ud. que el trabajador de la empresa obtiene beneficios laborales acorde a su desempeño?					
28	¿La infraestructura y ambiente laboral de la empresa son los más adecuados?					

Anexo 2



Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		
	PROFESIÓN	
	ESPECIALIDAD	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	
	CARGO	
<u>ATÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO DE LA CONCESIONARIA TRASVASE OLMOS S.A 2020.		
DATOS DEL TESISISTA:		
NOMBRES	CUBAS GÁLVEZ MERY EDITH TELLO CASTILLO, FLOR DE MARÍA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA	GENERAL: Determinar el liderazgo y su influencia en el Clima Laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Traspase Olmos S.A. 2020.	

INVESTIGACION	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> - Analizar el nivel de liderazgo que influye en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos S.A. 2020. - Diagnosticar el nivel de influencia de clima laboral que incide en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos, S.A.2020 - Validar la relación entre Liderazgo y la influencia en Clima Laboral en los Trabajadores Del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos, S.A.2020
----------------------	---

EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 28 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
---	---

VARIABLE 1: LIDERAZGO

1.- ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es un buen comunicador?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
---	--

<p>2.- ¿Cree Ud. que los colaboradores de la empresa están motivados para trabajar en equipo eficientemente?</p>	<p>TA() TD() SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa tiene capacidad de organización para el trabajo en equipo con sus colaboradores?</p>	<p>TA() TD() SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa orienta a los colaboradores para un buen trabajo en equipo?</p>	<p>TA() TD() SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa involucra al grupo en el proceso de toma de decisiones, asegurándose de que se logren los objetivos?</p>	<p>TA() TD() SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa incorpora hábitos para mejorar la productividad en equipo?</p>	<p>TA() TD() SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7.- ¿Cree que el comportamiento de su líder le deja a Ud. una buena imagen de su persona?</p>	<p>TA() TD() SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8.- ¿Considera Ud. que su líder coordina con sus colaboradores en forma colectiva y eficaz?</p>	<p>TA() TD() SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>9.- ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es asertivo en la toma de decisiones?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10.- ¿Considera Ud. a su líder una persona transparente capaz de generar oportunidades para que todos pueden desarrollarse?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11.-¿Su líder realiza procedimientos innovadores para el mejoramiento del clima laboral?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12.-¿Su líder realiza procedimientos innovadores para la seguridad de los trabajadores?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13.- ¿Las orientaciones que Ud. recibe de su líder lo motivan a desarrollar mejor su trabajo?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14.- ¿Considera Ud. que su líder involucra a todos a cumplir metas que la empresa se proyecta?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15.- ¿El líder de la empresa promueve armonía respetando los valores y creencias divergentes?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

16.- ¿Considera Ud. que su líder le inspira confianza?	TA() TD() SUGERENCIAS:_____
17.- ¿Confía Ud. que su líder tiene la capacidad para resolver problemas dentro de la empresa?	TA() TD() SUGERENCIAS:_____
18.- ¿Su líder es discreto con la información personal de los colaboradores de la empresa?	TA() TD() SUGERENCIAS:_____
VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	
19.- ¿Considera Ud. que la empresa apoya en el desarrollo profesional de sus trabajadores?	TA() TD() SUGERENCIAS:_____
20.- ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con personal muy eficiente?	TA() TD() SUGERENCIAS:_____
21.- ¿Considera Ud. que los colaboradores se identifican con la empresa generando un buen clima laboral?	TA() TD() SUGERENCIAS:_____
22.- ¿Se identifica y participa Ud. en las diversas actividades que la empresa realiza?	TA() TD() SUGERENCIAS:_____

23.- ¿Considera Ud. que los trabajadores de la empresa realizan las funciones encomendadas por su líder?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
24.- ¿Considera Ud. que la empresa les brinda acceso a herramientas que les ayuda a ser diligentes con su trabajo?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
25.- ¿Considera Ud. que la comunicación entre líder y liderado es la base para un buen clima laboral?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
26.- ¿Le informa a Ud. su líder los resultados de la supervisión para la mejora continua?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
27.- ¿Considera Ud. que el trabajador de la empresa obtiene beneficios laborales acorde a su desempeño?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
28.- ¿La infraestructura y ambiente laboral de la empresa son los más adecuados?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

JUEZ – EXPERTO

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Willam Suárez Peña
PROFESIÓN	Mag. Administración
ESPECIALIDAD	Administrador
EXPERIENCIA PROFESIONAL	6 años
CARGO	Docente
<u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u>	
LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO DE LA CONCESIONARIA TRASVASE OLMOS S.A, 2020.	
DATOS DEL TESISTA:	
NOMBRES	CUBAS GALVEZ MERY EDITH TELLO CASTILLO, FLOR DE MARÍA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar el liderazgo y su influencia en el Clima Laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos S.A. 2020.
	ESPECIFICOS Analizar el nivel de liderazgo que influye en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos, S.A. 2020. Diagnosticar el nivel del clima laboral que influye en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos, S.A.2020. Validar la influencia entre Liderazgo y Clima Laboral en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos, S.A.2020.

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 28 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
VARIABLE 1: LIDERAZGO	
1.- ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es un buen comunicador?	TA (x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2.- ¿Cree Ud. que los colaboradores de la empresa están motivados para trabajar en equipo eficientemente?	TA (x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa tiene capacidad de organización para el trabajo en equipo con sus colaboradores?	TA (x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa orienta a los colaboradores para un buen trabajo en equipo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>5.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa involucra al grupo en el proceso de toma de decisiones, asegurándose de que se logren los objetivos?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa incorpora hábitos para mejorar la productividad en equipo?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7.- ¿Cree que el comportamiento de su líder le deja a Ud. una buena imagen de su persona?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8.- ¿Considera Ud. que su líder coordina con sus colaboradores en forma colectiva y eficaz?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9.- ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es asertivo en la toma de decisiones?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10.- ¿Considera Ud. a su líder una persona transparente capaz de generar oportunidades para que todos pueden desarrollarse?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11.- ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para el mejoramiento del clima laboral?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

12.- ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para la seguridad de los trabajadores?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
13.- ¿Las orientaciones que Ud. recibe de su líder lo motivan a desarrollar mejor su trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
14.- ¿Considera Ud. que su líder involucra a todos a cumplir metas que la empresa se proyecta?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15.- ¿El líder de la empresa promueve armonía respetando los valores y creencias divergentes?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16.- ¿Considera Ud. que su líder le inspirar confianza?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
17.- ¿Confía Ud. que su líder tiene la capacidad para resolver problemas dentro de la empresa?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
18.- ¿Su líder es discreto con la información personal de los colaboradores de la empresa?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	
19.- ¿Considera Ud. que la empresa apoya en el desarrollo profesional de sus trabajadores?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
20.- ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con personal muy eficiente?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
21.- ¿Considera Ud. que los colaboradores se identifican con la empresa generando un buen clima laboral?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
22.- ¿Se identifica y participa Ud. en las diversas actividades que la empresa realiza?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
23.- ¿Considera Ud. que los trabajadores de la empresa realizan las funciones encomendadas por su líder?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
24.- ¿Considera Ud. que la empresa les brinda acceso a herramientas que les ayuda a ser diligentes con su trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
25.- ¿Considera Ud. que la comunicación entre líder y liderado es la base para un buen clima laboral?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

26.- ¿Le informa a Ud. su líder los resultados de la supervisión para la mejora continua?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
27.- ¿Considera Ud. que el trabajador de la empresa obtiene beneficios laborales acorde a su desempeño?	TA (x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
28.- ¿La infraestructura y ambiente laboral de la empresa son los más adecuados?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA 28 Nº TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	Ninguna
3. OBSERVACIONES	Ninguna


Mag. William Cruz P. Rojas
JUEZ - EXPERTO

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Mag. Luis Enrique Soria Paima
PROFESION	Administrador
ESPECIALIDAD	Mg. Administración
EXPERIENCIA PROFESIONAL	22 años
CARGO	Docente
<u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u>	
LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO DE LA CONCESIONARIA TRASVASE OLMOS S.A, 2020.	
DATOS DEL TESISISTA:	
NOMBRES	CUBAS GALVEZ MERY EDITH TELLO CASTILLO, FLOR DE MARÍA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar el liderazgo y su influencia en el Clima Laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos S.A. 2020.
	ESPECÍFICOS Analizar el nivel de liderazgo que influye en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos, S.A. 2020. Diagnosticar el nivel del clima laboral que influye en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos, S.A.2020. Validar la influencia entre Liderazgo y Clima Laboral en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Trasmase Olmos, S.A.2020.

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 28 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
---	---

VARIABLE 1: LIDERAZGO

1.- ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es un buen comunicador?	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2.- ¿Cree Ud. que los colaboradores de la empresa están motivados para trabajar en equipo eficientemente?	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa tiene capacidad de organización para el trabajo en equipo con sus colaboradores?	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa orienta a los colaboradores para un buen trabajo en equipo?	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>5.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa involucra al grupo en el proceso de toma de decisiones, asegurándose de que se logren los objetivos?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa incorpora hábitos para mejorar la productividad en equipo?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7.- ¿Cree que el comportamiento de su líder le deja a Ud. una buena imagen de su persona?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8.- ¿Considera Ud. que su líder coordina con sus colaboradores en forma colectiva y eficaz?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9.- ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es asertivo en la toma de decisiones?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10.- ¿Considera Ud. a su líder una persona transparente capaz de generar oportunidades para que todos puedan desarrollarse?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11.- ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para el mejoramiento del clima laboral?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

12.- ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para la seguridad de los trabajadores?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
13.- ¿Las orientaciones que Ud. recibe de su líder lo motivan a desarrollar mejor su trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
14.- ¿Considera Ud. que su líder involucra a todos a cumplir metas que la empresa se proyecta?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15.- ¿El líder de la empresa promueve armonía respetando los valores y creencias divergentes?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16.- ¿Considera Ud. que su líder le inspirar confianza?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
17.- ¿Confía Ud. que su líder tiene la capacidad para resolver problemas dentro de la empresa?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
18.- ¿Su líder es discreto con la información personal de los colaboradores de la empresa?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	
19.- ¿Considera Ud. que la empresa apoya en el desarrollo profesional de sus trabajadores?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
20.- ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con personal muy eficiente?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
21.- ¿Considera Ud. que los colaboradores se identifican con la empresa generando un buen clima laboral?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
22.- ¿Se identifica y participa Ud. en las diversas actividades que la empresa realiza?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
23.- ¿Considera Ud. que los trabajadores de la empresa realizan las funciones encomendadas por su líder?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
24.- ¿Considera Ud. que la empresa les brinda acceso a herramientas que les ayuda a ser diligentes con su trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
25.- ¿Considera Ud. que la comunicación entre líder y liderado es la base para un buen clima laboral?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

26.- ¿Le informa a Ud. su líder los resultados de la supervisión para la mejora continua?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
27.- ¿Considera Ud. que el trabajador de la empresa obtiene beneficios laborales acorde a su desempeño?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
28.- ¿La infraestructura y ambiente laboral de la empresa son los más adecuados?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA 28 Nº TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	Ninguna
3. OBSERVACIONES	Ninguna



JUEZ - EXPERTO

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	CESSC ROBINHO SANCHEZ SICUA
PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
ESPECIALIDAD	GESTION SUBGERENCIAL
EXPERIENCIA PROFESIONAL	15 AÑOS
CARGO	EXPERTO DE SISTEMA ADMINISTRATIVO
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	
LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO DE LA CONCESIONARIA TRASVASE OLMOS S.A, 2020.	
DATOS DEL TESISISTA:	
NOMBRES	CUBAS GÁLVEZ MERY EDITH TELLO CASTILLO, FLOR DE MARÍA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar el liderazgo y su influencia en el Clima Laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Traslase Olmos S.A. 2020.
	ESPECÍFICOS Analizar el nivel de liderazgo que influye en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Traslase Olmos, S.A. 2020. Diagnosticar el nivel del clima laboral que influye en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Traslase Olmos, S.A.2020. Validar la influencia entre Liderazgo y Clima Laboral en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Traslase Olmos, S.A.2020.

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 28 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
--	--

VARIABLE 1: LIDERAZGO

<p>1.- ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es un buen comunicador?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>2.- ¿Cree Ud. que los colaboradores de la empresa están motivados para trabajar en equipo eficientemente?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>3.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa tiene capacidad de organización para el trabajo en equipo con sus colaboradores?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>4.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa orienta a los colaboradores para un buen trabajo en equipo?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____</p>

<p>5.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa involucra al grupo en el proceso de toma de decisiones, asegurándose de que se logren los objetivos?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6.- ¿Cree Ud. que el líder de la empresa incorpora hábitos para mejorar la productividad en equipo?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7.- ¿Cree que el comportamiento de su líder le deja a Ud. una buena imagen de su persona?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8.- ¿Considera Ud. que su líder coordina con sus colaboradores en forma colectiva y eficaz?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9.- ¿Considera Ud. que el líder de la empresa es asertivo en la toma de decisiones?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10.- ¿Considera Ud. a su líder una persona transparente capaz de generar oportunidades para que todos pueden desarrollarse?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11.- ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para el mejoramiento del clima laboral?</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

12.- ¿Su líder realiza procedimientos innovadores para la seguridad de los trabajadores?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
13.- ¿Las orientaciones que Ud. recibe de su líder lo motivan a desarrollar mejor su trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
14.- ¿Considera Ud. que su líder involucra a todos a cumplir metas que la empresa se proyecta?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15.- ¿El líder de la empresa promueve armonía respetando los valores y creencias divergentes?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16.- ¿Considera Ud. que su líder le inspirar confianza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
17.- ¿Confía Ud. que su líder tiene la capacidad para resolver problemas dentro de la empresa?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
18.- ¿Su líder es discreto con la información personal de los colaboradores de la empresa?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	
19.- ¿Considera Ud. que la empresa apoya en el desarrollo profesional de sus trabajadores?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
20.- ¿Cree Ud. que la empresa cuenta con personal muy eficiente?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
21.- ¿Considera Ud. que los colaboradores se identifican con la empresa generando un buen clima laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
22.- ¿Se identifica y participa Ud. en las diversas actividades que la empresa realiza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
23.- ¿Considera Ud. que los trabajadores de la empresa realizan las funciones encomendadas por su líder?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
24.- ¿Considera Ud. que la empresa les brinda acceso a herramientas que les ayuda a ser diligentes con su trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
25.- ¿Considera Ud. que la comunicación entre líder y liderado es la base para un buen clima laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

26.- ¿Le informa a Ud. su líder los resultados de la supervisión para la mejora continua?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
27.- ¿Considera Ud. que el trabajador de la empresa obtiene beneficios laborales acorde a su desempeño?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
28.- ¿La infraestructura y ambiente laboral de la empresa son los más adecuados?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>28</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



 Mg. Julia César Sánchez Silva
 CLAD. 03161

JUEZ - EXPERTO

“Año de la Universalización de la Salud”

Pimentel, 26 de junio del 2020

Señor(es) : Ing. Manuel ángel Villanueva Guevara
Encargado de Gerencia Operación y Mantenimiento
Concesionaria Trasmase Olmos S.A.

Asunto : Solicito Adjudicación de Permiso y Apoyo en Trabajo de Investigación
Año 2020.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestras estudiantes del X Ciclo, puedan realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Por este motivo, presento a su despacho a las alumnas:

- Cubas Gálvez Mery Edith
- Tello Castillo Flor de María

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestras alumnas no tengan inconvenientes y logren desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,



**Dra. Janet Isabel
Cubas Carranza**
Directora de EAP DE
Administración
Km5 carretera a Pimentel |
CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
yicubasc@crece.uss.edu.pe

CONCESIONARIA TRASMASE OLMOS S.A.

Ing. Manuel A. Villanueva Guevara
R.P. OBRAS CIVILES



CTO-VAR-109-2020

Limón, 29 de junio de 2020

Atención
DRA. JANET ISABEL CUBAS CARRANZA
Directora de la EAP de Administración
Universidad Señor de Sipán
Pimentel. -

Asunto : Solicitud de Adjudicación de Permiso y Apoyo en Trabajo de Investigación Año 2020.

CARTA DE ACEPTACIÓN

Es grato dirigirme a Usted para saludarla afectuosamente a nombre de la empresa Concesionaria Trásvase Olmos S.A. y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que habiendo recibido el documento del asunto, Solicitando el Permiso y Apoyo en un Trabajo de Investigación en nuestra empresa por las alumnas Cubas Gálvez Mery Edith y Tello Castillo Flor de María, estudiantes del X Ciclo de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN, damos por aceptada su solicitud, para realizar la investigación correspondiente de acuerdo al tema que han elegido y que probablemente será de gran utilidad para la empresa, dentro de los horarios y normas de seguridad establecidas por la Concesionaria.

Se expide el presente documento, para los fines que las interesadas crean conveniente.

Sin otro particular que expresar, quedamos de Usted.

Atentamente,

MANUEL VILLANUEVA GUEVARA
Encargado Gerencia Operación y Mantenimiento
Concesionaria Trásvase Olmos S.A.

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Mery Edith Cubas Gálvez y Tello Castillo Flor de María

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
<p>¿De qué manera el liderazgo influye en el clima laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria a Tránsito Olmos S.A. 2020?</p>	<p>GENERAL: Determinar el liderazgo y su influencia en el Clima Laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Tránsito Olmos S.A. 2020.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar el nivel de liderazgo que influye en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Tránsito Olmos, S.A. 2020. Diagnosticar el nivel del clima laboral que influye en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Tránsito Olmos, S.A.2020. Validar la influencia entre Liderazgo y Clima Laboral en los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Tránsito Olmos, S.A.2020. 	<p>H1. El liderazgo si influye en el Clima Laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Tránsito Olmos S.A.</p> <p>H0. El liderazgo no influye en el Clima Laboral de los Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Tránsito Olmos S.A.</p>	<p>VARIABLE 1 Liderazgo</p> <p>VARIABLE 2 Clima Laboral</p>	<p>Tipo: Descriptivo – Correlacional Diseño: No Experimental - Transaccional</p>	<p>Trabajadores del Proyecto de la Concesionaria Tránsito Olmos S.A.</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Estadísticos SPSS 25</p>
				<p>DISEÑO</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> OX[OX] M --> OY[OY] OX --- r[r] --- OY </pre> </div>		<p>MUESTRA</p> <p>83 trabajadores</p>	

FACULTAD/ESCUELA: CIENCIAS EMPRESARIALES / PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0797-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 23 de julio de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0258-2020/FACEM-DA-USS de fecha 02/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 23/07/2020, sobre aprobación de proyectos de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y ~~derivados~~ a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de tesis, de los estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Administración, programa PAST, sesión "C" - semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
C. Prado
Dra. Carmen Elnira de la Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

C. Reyes
Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0797-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO	LINEA
1.	- CUBAS GALVEZ MERY EDITH - TELLO CASTILLO FLOR DE MARÍA	LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO DE LA CONCESIONARIA TRASVASE OLMOS S.A, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	- CAMPOS PISCO JOSEIN GLICERIO	LA CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE LA EMPRESA HERZAB S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	- CAPUÑAY ROMERO JOEL - SANTA CRUZ MEGO SOFÍA NATHALY	PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE MARKETING DE SERVICIOS PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DEL GIMNASIO MAYCOL GYM, CHICLAYO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4.	- PANTA ACUÑA GRECIA KALENA	LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE SELECCIÓN BÚSQUEDAS EXTERNAS, KONECTA, LIMA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5.	- RODRIGUEZ MORA EVELYN DEL PILAR	PLAN DE CLIMA LABORAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA ALPES CHICLAYO S.A.C., PACORA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6.	- CRUZ HUAMAN CLEIDY MERCITA	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA MEJORAR LAS VENTAS DE PRODUCTOS AGRICOLAS DE LA TIENDA DONA & JR S.A.C.- JAEN, 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7.	- HIDALGO TAVARA FIORELLA ELIZABETH - SALAZAR VILLEGAS PATRICIA ALEJANDRA	CALIDAD DEL SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EXTERNO DE LA OFICINA ESPECIAL LOS ORGANOS – CMAC SULLANA S.A, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8.	- TINGAL DIAZ NATALY	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCION DEL CLIENTE EN EL BANCO DE LA NACION AGENCIA 1, CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9.	- ECHEVERRÍA ZUÑIGA FRANK MARIO JOSÉ - SALDAÑA NORIA ESTRELLA MICHEL	EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE OPERACIONES DE KONECTA CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10.	- FRÍAS DÍAZ VILMA - PEÑA CHICOMA BRUNELLA ALEXANDRA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL BANCO AZTECA AGENCIA MOTUPE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11.	- VALLADOLID PISCOYA JUAN FRANCISCO - DIAZ LLAGUENTO, SILVIA DEL PILAR	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE "SEÑOR DEL GRAN PODER" S.A., FERREÑAFE 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12.	- CHILCÓN ROJAS JOSÉ WILMER - ROJAS DELGADO CEIDI YANELI	PROPUESTA DE GESTIÓN CREDITICIA PARA REDUCIR EL INDICE DE MOROSIDAD EN LA FINANCIERA CONFIANZA AGENCIA CHOTA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13.	- SÁNCHEZ RINZA MARITZA ROSALVA	PROPUESTA DE MARKETING MIX PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA NOVEDADES BB'YVEL, CHICLAYO, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 26 de julio de 2020.

Señores
 Vicerrectorado de Investigación
 Universidad Señor de Sipán
 Presente.-

Los suscritos:



Cubas Gálvez Mery Edith con DNI 72441167

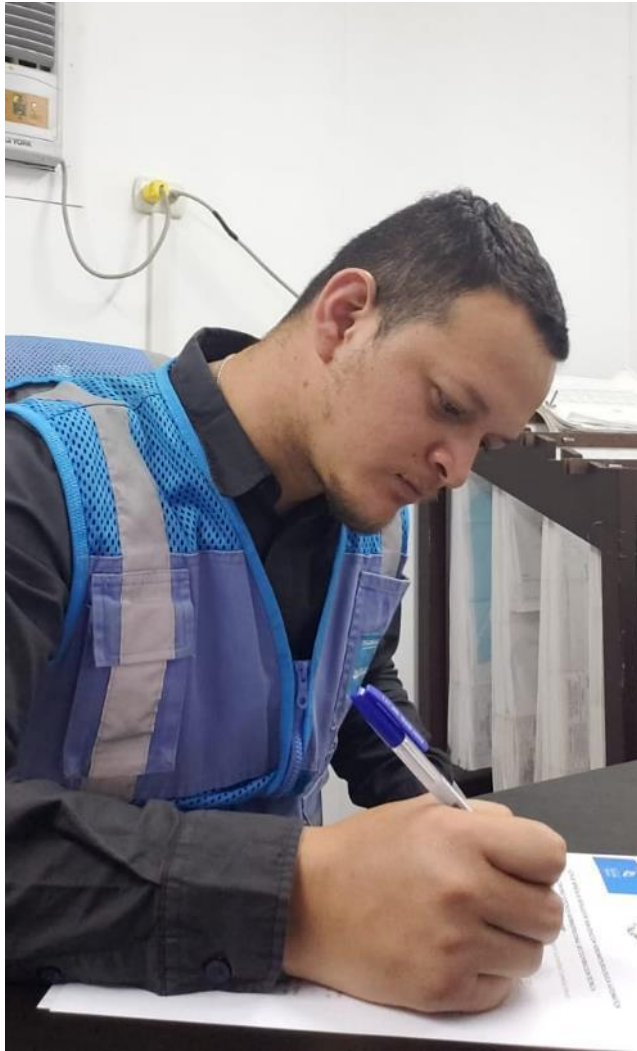
Y Tello Castillo Flor de María con DNI 47695271

En nuestra calidad de autores exclusivos de la investigación titulada: LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO DE LA CONCESIONARIA TRASVASE OLMOS S.A, 2020., presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Licenciado, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizamos al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Cubas Gálvez Mery Edith	72441167	
Tello Castillo Flor de María	47695271	









LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO DE LA CONCESIONARIA TRASVASE OLMOS S.A, 2020.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.tec.mx Fuente de Internet	1%
6	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
7	revistas.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1%

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0797 – FACEM – USS -2020, presentado por las Bachilleres, Cubas Gálvez Mery Edith y Tello Castillo Flor de María, con su tesis Titulada LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO DE LA CONCESIONARIA TRASVASE OLMOS S.A, 2020.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 04 de octubre de 2021



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.