



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una  
empresa de transporte en la Provincia de Chiclayo, año  
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

De la Cruz Llatas, Osmar Yoel ([orcid.org/0000-0001-7664-9445](https://orcid.org/0000-0001-7664-9445))

**ASESOR:**

Dr. De La Torre Collao, Cristhians Omar ([orcid.org/0000-0001-6313-2295](https://orcid.org/0000-0001-6313-2295))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios, por seguir brindándome la vida, y por qué me ha permitido seguir logrando mis sueños, metas para poder convertirme en un excelente profesional y aprendiendo cada día más. A mis padres, Felix y Sixtina quienes siempre me dieron palabras de aliento para seguir y poder cumplir este objetivo; gracias por siempre apoyarme en mis metas, sueños y confiar en cada una de mis objetivos que me trazaba en mi vida profesional. A mi abuela Ricardiana que siempre me inculco poner todo en primer lugar a Dios y encomendar siempre mi vida y mis sueños a él; a mi querido abuelo Gerardo que siempre me motivo a luchar por mis sueños y esforzarme por lograrlo, que junto con mi abuela fueron mi apoyo condicional en lo que va de mi carrera profesional y personal; a mis tíos, tías y hermana que siempre me apoyaron para poder mis objetivos.

**Yoel de la Cruz**

## **Agradecimiento**

Un profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejos, y a las autoridades que dirigen la universidad. Mi profundo agradecimiento a mis compañeros del curso de titulación por su constante apoyo y comprensión en las clases del curso, gracias al apoyo mutuo se está pudiendo culminar con éxito esta etapa. Además, un agradecimiento al Sr. Mario Soto Ascarza, Gerente Comercial de la empresa Induamérica Servicios Logísticos S.A.C. por su apoyo y consejos para poder realizar mi tesis en la empresa que dirige.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, DE LA CRUZ LLATAS OSMAR YOEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION ORGANIZACIONAL Y EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO, AÑO 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
DE LA CRUZ LLATAS OSMAR YOEL <b>DNI:</b> 48591935 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7664-9445	Firmado electrónicamente por: OCRUZLLA el 06-12- 2023 20:17:10

Código documento Trilce: INV - 1383816



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CRISTHIANS OMAR DE LA TORRE COLLAO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "GESTION ORGANIZACIONAL Y EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO, AÑO 2023", cuyo autor es DE LA CRUZ LLATAS OSMAR YOEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 23 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CRISTHIANS OMAR DE LA TORRE COLLAO <b>DNI:</b> 40701687 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6313-2295	Firmado electrónicamente por: CDELATORREC el 29-11-2023 00:49:53

Código documento Trilce: TRI - 0663377

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	32
VI.- CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	48

## Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de población	17
Tabla 2	Grado de relación según coeficiente de correlación	18
Tabla 3	Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión organizacional	21
Tabla 4	Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable liderazgo empresarial	22
Tabla 5	Tabla cruzada entre la gestión organizacional vs. El liderazgo empresarial	23
Tabla 6	Tabla cruzada entre la productividad vs. El liderazgo empresarial	24
Tabla 7	Tabla cruzada entre el desarrollo humano vs. El liderazgo empresarial	25
Tabla 8	Tabla cruzada entre las condiciones laborales vs. El liderazgo empresarial	26
Tabla 9	Prueba normalidad	27
Tabla 10	Relación entre la gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023	28
Tabla 11	Productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023	29
Tabla 12	Relación entre el desarrollo humano y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023.	30
Tabla 13	Relación entre condiciones laborales y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023	31

## Índice de figuras

Figura 1	Formula de muestreo	17
Figura 2	La fórmula de coeficiente	19
Figura 3	Niveles de gestión organizacional	21
Figura 4	Niveles de liderazgo empresarial	22
Figura 5	Gestión organizacional vs. El liderazgo empresarial	23
Figura 6	Productividad vs. El liderazgo empresarial	24
Figura 7	Desarrollo humano vs. El liderazgo empresarial	25
Figura 8	Condiciones laborales vs. El liderazgo empresarial	26



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar si existe relación entre la gestión organizacional y el liderazgo empresarial, realizándose una investigación cuantitativa de diseño transversal y tipo descriptivo de diseño no experimental, además, se tuvo como población a 500 trabajadores y una muestra de 125 trabajadores realizándose un muestreo aleatorio simple, por lo tanto, para la recopilación de datos se utilizó como instrumento el cuestionario y la técnica fue la encuesta. Obteniendo como resultados que, si existió una correlación positiva entre las variables de estudio, mientras tanto, las dimensiones como la productividad, desarrollo humano y condiciones laborales tienen una correlación de Spearman de intensidad baja, una intensidad alta, por último, una intensidad moderada respectivamente.

Por lo tanto, se puede precisar que si tienen relación las dimensiones con respecto a la variable de liderazgo empresarial. Se concluyo que si existe relación entre gestión organizacional y el liderazgo empresarial.

**Palabras clave:** liderazgo empresarial, gestión organizacional, empresa y equipo de trabajo

## **Abstract**

The purpose of this investigation was to determine if there is a relationship between organizational management and business leadership, carrying out a quantitative investigation of a cross-sectional design and a descriptive type of non-experimental design, in addition, a population of 500 workers and a sample of 125 workers were carried out. a simple random sampling, therefore, for data collection the questionnaire was used as an instrument and the technique was the survey. Obtaining as results that, if there was a positive variation between the study variables, meanwhile, dimensions such as productivity, human development and working conditions have a Spearman variation of low intensity, a high intensity, finally, a moderate intensity respectively.

Therefore, it can be specified that the dimensions are related with respect to the business leadership variable. It is concluded that there is a relationship between organizational management and business leadership.

**Keywords:** business leadership, organizational management, company and work team

## I.INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la gestión organizacional y el liderazgo empresarial son necesarios para el crecimiento de la empresa y parte primordial para la gestión y el logro los objetivos trazados, además, la gestión organizacional es una herramienta que permite un manejo eficiente de las actividades y funciones de los trabajadores, conllevando una mejora continua para brindar un servicio de calidad, donde el liderazgo fue un factor clave para el logro de objetivos. Según la Organización Internacional del Trabajo (2021), indicó que el liderazgo empresarial es el porvenir del trabajo, por lo cual se promovió programas de liderazgo que permitió lograr un cambio en los modelos, las competencias profesionales de las nuevas necesidades y los negocios, buscando que las empresas y las economías mejoren en la nueva normalidad del Covid-19 y tecnológica.

De acuerdo a la OIT, el liderazgo empresarial es importante, siendo un déficit para lograr la consolidación empresarial, conllevando una deficiente comunicación interna, reflejando una deficiente gestión organizacional, lo cual no permitió generar nuevos enfoques de automatización, ni en el interés y las competencias de los trabajadores, por lo tanto, la importancia del liderazgo es fundamental, debido a que es la perspectiva para consolidar el éxito empresarial. En el Perú, se evidenció deficiencias en la gestión organizacional y esto conllevó un deficiente liderazgo empresarial, y analizando el informe del III trimestre del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022), se precisó que las empresas registradas en el directorio central al 30 de septiembre fue de 3 millones 91 mil 325, aumentando en 5,6% respecto al año anterior.

Además, entre julio y septiembre se crearon 65 mil 734, y 59 mil 470 empresas se dieron de baja, siendo una variación de 6 mil 264, asimismo, la tasa de natalidad fue un 2.1%, y la mortalidad fue un 1,9%, con una variación del 0.2%; teniendo un crecimiento, pero un déficit para mantenerse en el mercado, quizás la falta de liderazgo de los directivos o de los trabajadores, influyó en la gestión organizacional que no permitió tener una sostenibilidad. Por lo lado, en la publicación estadística del bicentenario del INEI (2021), el sector transporté, almacenamiento y mensajería creció considerablemente, en los años de 1996-

2020 creció 3,3%, siendo el periodo con mayor incremento el del 2006-2010 creció un 6,8% anual, mientras que el 2016-2020 se contrajo en -3% anual, mientras tanto, el 2020, debido al COVID-19, tuvo una caída de 26,8% por las restricciones en el Perú, por lo tanto, se buscó alternativas para la recuperación económica, necesitando un liderazgo empresarial no solo de los directivos o dueños, también de los trabajadores para una mejor gestión organizacional y así lograr el crecimiento el logro de los objetivos.

En el Diario el Peruano (2018), se publicó el D.S. N.º 054-2018-PCM, el cual hizo referencia a la modernización del estado peruano bajo los “lineamientos de organización del estado” con el propósito de modernizar la gestión pública y de regular los criterios y los procesos para una mejora de la gestión, así mismo, las empresas deben tener una modernización en la gestión organizacional, con el fin de mejorar los procesos y lograr los objetivos, así como el estado está modernizándose, las empresas debieron estarlo con el propósito de lograr la eficacia de los servicios o productos y un óptimo servicio al cliente, primando y mejorando las tácticas para una mejora de la gestión organizacional de la empresa.

Por otro lado, la empresa de transporte Induamérica Servicios Logísticos, donde se realizó el estudio está ubicado en la provincia de Chiclayo, se observó falencias en la gestión organizacional que pudo estar influida por la falta de liderazgo empresarial, observándose deficiencias en la productividad, desarrollo humano y condiciones laborales que no permitió un progreso en la gestión y en el logro de los resultados, así mismo, se buscó constatar la importancia del liderazgo empresarial y la relación e influencia que generó en la gestión organizacional y en los resultados de la empresa. En este sentido, se buscó saber si existió dicha relación, con el fin de gestionar esfuerzos para logro de una mejora e impacto en la gestión, permitiendo traducir esas deficiencias en productividad y crecimiento.

Se planteó como problema general: ¿En qué medida se relaciona la gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023?, además se formuló los problemas específicos: (1) ¿En qué medida se relaciona la productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023?, (2) ¿En qué

medida se relaciona el desarrollo humano y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023?, y (3) ¿En qué medida se relacionan las condiciones laborales y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023?, por otro lado, se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023.

Por consiguiente, se formuló los objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre la productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023. (2) Determinar la relación entre el desarrollo humano y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023. (3) Determinar la relación entre las condiciones laborales y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023. De acuerdo a la información recopilada, en la justificación teórica se pudo identificar que en Perú existe un crecimiento económico del sector transporte viéndose reflejado en el crecimiento empresarial que viene teniendo Perú, pero existió una gran brecha de cierres de empresas y eso pudo verse reflejado en la falta de gestión organizacional y por ende de un liderazgo empresarial que no permitió un desarrollo de sus actividades y llevo a generar falencias en el logro de los objetivos, por lo tanto, los resultados obtenidos de esta investigación permitió demostrar la relación e importancia del liderazgo empresarial en la gestión organizacional, logrando un impacto en su crecimiento.

Por otro lado, la justificación metodológica se basó en una investigación cuantitativa, de diseño no experimental, aplicándose a través de un cuestionario por escala de Likert, de elaboración propia, validado por juicio de experto donde se permitió recabar información para sostener la investigación, mientras tanto, en la justificación práctica, los resultados obtenidos pueden ser utilizados por las empresas para mejorar su gestión organizacional, buscando un impacto positivo del liderazgo en las actividades empresariales, permitiendo que estas empresas comiencen a crear un enfoque articulado con el liderazgo para potenciar a sus trabajadores.

Por consiguiente, se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023, así mismo, se planteó las hipótesis específicas: (1) Existe relación significativa entre la productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023. (2) Existe relación significativa entre el desarrollo humano y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023. (3) Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el aspecto nacional según Bernales et al. (2022), en su artículo, tuvieron como finalidad precisar si la gestión organizacional y la satisfacción laboral tienen relación, se hizo un estudio cuantitativo, tomando una muestra de 60 colaboradores, obteniendo como resultado que existió una correlación con un positivo moderado de  $\rho=0,573$  entre ambas variables, además las dimensiones de cumplimiento del ROF, del MOF, del TUPA y del MAPRO tienen una correlación de Spearman de  $\rho=0,381$  (positiva baja),  $\rho=0,532$  (positiva moderada),  $\rho=0,569$  (positiva moderada) y  $\rho=0,529$  (positiva moderada) respectivamente, concluyendo que entre las variables existe relación positiva y moderada con un  $p\text{-valor}=0.000 < 0.050$ , y un coeficiente de correlación de 0,573, por consiguiente, la gestión organizacional debió mejorar los procesos, logrando un valor agregado que permitió tener una comunicación interna adecuada con un liderazgo y un trabajo en equipo por parte de los trabajadores.

Feijoo (2022), en su tesis, indicó que la finalidad fue determinar el nivel de liderazgo organizacional de los trabajadores, realizándose una investigación cuantitativa de nivel descriptivo; con una muestra de 165 trabajadores y se usó el cuestionario como instrumento, obteniendo como resultados que los trabajadores tienen un liderazgo organizacional de 41,2% en nivel medio, un 32,7% en nivel bajo y un 26,1% en nivel alto; en consecuencia, determinando que las dimensiones del liderazgo transformacional, el transaccional y el liderazgo laissez predominan en un 40,6%, en un 38,8% y en un 55,2% respectivamente en un nivel medio de cada dimensión, se concluyó que existe un nivel medio predominante del liderazgo en los colaboradores, pudiéndose precisar que las dimensiones del liderazgo son características que sobresalen de los trabajadores y que orientan los objetivos.

Según Pillaca (2021), en su tesis, preciso que la finalidad es conocer si la gestión organizacional y el desempeño comercial existe una relación, la metodología usada es aplicada de diseño no experimental, teniendo una población de 250 y 144 clientes externos e internos como muestra, además la encuesta fue la técnica usada, y se tuvo como resultados que las variables se relacionan significativamente con una Rho Spearman de 0,731, además, la

correlación de las hipótesis arrojó una relación significativa sobre visión organizacional y la atención al cliente con un Rho Spearman: 0,731, la dirección organizacional y el manejo de productos y servicios con un Rho de Spearman: 0,798 y por último la cultura organizacional y la creatividad e innovación comercial con un Rho de Spearman: 0,786, concluyendo que las variables de estudio tienen relación, y que el 36% de los trabajadores y el 45% de los clientes calificaron de muy alto la gestión organizacional y de alto el desempeño comercial, respectivamente.

García et al. (2022) en su artículo, tuvieron como motivo determinar qué factores influyeron e incidieron directamente en la gestión organizacional de las empresas industriales para su crecimiento. La metodología fue de tipo descriptivo-explicativo, tuvo una población de 1448 y una muestra de 276 personas, utilizándose como técnica la encuesta, y también el análisis documental y la observación, lográndose como resultados que la influencia que se generó con el clima organizacional, el control interno, la capacitación y la motivación de los colaboradores contribuyeron en el cumplimiento de los objetivos, por consiguiente se llegó a la conclusión que si influyó significativamente la gestión organizacional con respecto al logro de los objetivos, con lo cual se pudo lograr un crecimiento en las empresas industriales.

Vásquez (2021), en su tesis, tuvo como finalidad establecer si el liderazgo y desempeño laboral presento una relación entre ambas variables, además, se realizó una investigación cuantitativa, teniendo como muestra a 36 colaboradores, usando el instrumento al cuestionario y como técnica a la encuesta, mientras tanto el resultado que se obtuvo para demostrar la relación de ambas variables fue chi cuadrado arrojando un valor  $p=0.000(p<0.05)$ , que permitió mostrar la existencia de una correlación fuerte, positiva y estrecha con un coeficiente de correlación ( $r=0,850$ ), siendo el estilo predominante el democrático con un 58%, llegando a la conclusión que, si mejora el liderazgo, se tendrá más eficacia en el desempeño laboral de los colaboradores.

Marruffo (2020), en su tesis, tuvo como propósito encontrar si entre el liderazgo y el desempeño laboral existió una relación, por lo tanto, el método de estudio fue descriptivo, correlacional con un corte transversal, teniendo como



población a 35 docentes y una muestra por la misma cantidad, además se tuvo a la encuesta como técnica y el instrumento fue el cuestionario, en consecuencia, se obtuvo como resultado que las variables en estudio tuvo una correlación de 0,679 (Pearson) que mostró una positiva correlación permitiendo aceptar la hipótesis, mientras que las dimensiones de rasgos de la personalidad es positiva y moderada con una correlación de 0,542, por otro lado, la competencia tiene una correlación positiva fuerte de 0,632, mientras que el logro de metas es positiva y moderada de 0,587, mientras que el potencial de mejoramiento indica que es positiva fuerte con un 0,679 de correlación y todo esto con respecto a la variable de liderazgo, terminando por aceptar las hipótesis planteada y rechazando las nulas, por consiguiente se concluyó que las variables de estudio tuvo una correlación fuerte debido a que el 54,3% preciso que el liderazgo es regular y un 45,7% que es bueno, mientras que el 42,9% indico que el desempeño laboral es regular y que es bueno un 57,1%.

Faya y Faya (2017), en su tesis precisaron que buscaron encontrar si la gestión organizacional y la calidad de servicio existió una relación, además se realizó un estudio descriptivo correlacional y un diseño no experimental, donde tuvo una muestra de 120 trabajadores, además se usó la encuesta como técnica, por consiguiente en los resultados recabados a través de Rho de Spearman se comprobó que en ambas variables existe una correlación fuerte, donde se tuvo como valor 0,849 en un nivel de 0.01 representando un 72%, teniendo una directa y positiva correlación, entonces se concluyó que la gestión organizacional en un 79% no brindó la información solicitada, un 84% no ofreció una atención adecuada a los clientes y en un 100% se verificó que tienen un deficiente compañerismo entre los colaboradores, esto con conexión a la capacidad de respuesta al cliente.

Hernández (2023) en su artículo preciso que la finalidad fue determinar si influye el liderazgo transformacional en el desempeño organizacional, además fue un estudio cuantitativo y se usó un muestreo censal a 113 trabajadores, por lo tanto, se usó como técnica a la encuesta, por consiguiente los resultados recabados indicó que estuvo en desacuerdo un 76.99% con referencia a que existe un liderazgo carismático, y afecto a los trabajadores y por consiguiente a la empresa, mientras tanto se identificó que las dimensiones tienen debilidades

como en el desempeño con un 47.78% en desacuerdo, en la eficiencia y efectividad con un 81.41% en desacuerdo; la continuidad en un 53.11% en desacuerdo; y el empleo de recursos con un 67.26% en desacuerdo, por lo tanto, se concluyó que las debilidades presentadas de acuerdo al desempeño organizacional en la institución si existen.

Altamirano y Gamarra (2019) en su tesis, precisaron que tuvo como finalidad conocer si el liderazgo empresarial y la competitividad tienen relación, el método de investigación ha sido cuantitativa, teniendo como población de 443 y muestra a 63 clientes realizados a través de un muestreo probabilístico, además se usó como medio de recolección de datos al cuestionario tipo Likert como instrumento y como técnica la encuesta. Obteniendo como resultados que existió relación entre ambas variables, debido a que se alcanzó un coeficiente de correlación de 0.773 (Rho Spearman), por otro lado, las hipótesis específicas relacionadas con la capacidad y la empatía arrojó una correlación de Rho Spearman de 0.691 y 0.822 respectivamente. Pudiéndose concluir que si se tiene relación positiva entre las variables del liderazgo empresarial y la competitividad.

Auccapure (2019) en su artículo, tuvo como propósito determinar si las condiciones de trabajo y el desempeño laboral existe una relación, realizándose una investigación cuantitativa de diseño no experimental, teniendo una población de 115 colaboradores, aplicándose la encuesta como técnica y siendo el cuestionario el instrumento. Obteniendo como resultados que el 23.5% considera de forma regular las condiciones de trabajo, por ende es regular el desempeño de su trabajo, por otro lado, la confiabilidad es de 95%; mientras tanto el 46.4% preciso que entre las variables si existe relación, concluyéndose, que sí existe una relación significativa entre las variables, por lo tanto, se puede precisar que existe una influencia en el desempeño laboral por partes de las condiciones de trabajo, debido a que si existe mejores condiciones también se tendrá un mejor desempeño por parte de los trabajadores.

En el ámbito internacional, Blas et al. (2022), en su artículo, buscaron analizar y determinar la percepción del liderazgo y si está relacionado con las teorías langosta y abeja desarrollada por Bergsteiner y Avery en el sector audiovisual de España, además se realizó un estudio cuantitativo, aplicado a 50 empresarios a través del instrumento del cuestionario y se obtuvo que el 38% estuvo de acuerdo y el 36% completamente de acuerdo con las prácticas de liderazgo, en tanto el 76% están muy preocupados y el 18% se sienten preocupados por el bienestar de los empleados, con respecto al medio ambiente, el 84% precisó que están totalmente en desacuerdo y que debería ser explotado para lograr más ganancias y el 92% estuvo de acuerdo en ser considerados y cuidados como colaboradores, por otro lado, el 70% indicó que el trabajo en equipo debe promoverse y potenciarse, por lo tanto, se concluyó que las empresas presentan elementos de las teorías estudiadas con respecto al liderazgo, identificando que los directivos valoran la contribución de ideas y del trabajo en equipo, además, existe la obligación de ejecutar programas formación continua para un mejoramiento en el nivel empresarial.

Caisaguano et al. (2022), en su artículo, tuvieron como finalidad establecer una relación más directa con el cliente, agilizando la toma de decisiones de forma estratégica y diagnosticando en las microempresas la gestión, organización y a la competitividad empresarial, por otro lado, el estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, tuvo una muestra de 377 microempresas, aplicando como técnica una encuesta, y se tuvo como resultados que el 87,5% precisó que la planificación es necesaria, y el 72,6% indicó que realizar investigación es importante para el inicio de sus negocios, mientras que el 49,2% mencionó de forma clara sus objetivos empresariales y el 51,9% conoció su visión y misión de la empresa, asimismo, el 62,5% no tuvo cambios tecnológicos y el 47,1% no aplicó normas ambientales, por lo tanto, la hipótesis alternativa se aceptó debido a que si influyó la gestión organizacional sobre la competitividad empresarial con un resultado de 0.978 de la prueba de KMO y además se encontró una significancia de 0.000 siendo menor 0.05 de la prueba de Bartlett, concluyendo que la gestión organizacional tiene un fin valioso que permitió el logro de los objetivos, buscando un adecuado uso de los recursos y logrando una optimización, que permite tener una rentabilidad y una óptima productividad.

Sagredo y Castellón (2019), en su tesis, tuvieron como finalidad comprobar si existió relación entre la gestión organizacional con respecto a la satisfacción, la motivación y el compromiso de los docentes y alumnos, además se usó un estudio cuantitativo con un diseño no experimental-transversal, que tuvo una muestra de 358 estudiantes y 59 docentes, utilizando como técnica a la encuesta de tipo Likert como medio de recolección de datos, y teniendo como resultados que la agrupación de las 3 variables representa un 51,2% siendo la R corregida con un valor de 0.512, encontrándose una correlación positiva y significativa, logrando una mejor percepción de la gestión y se concluyó que la gestión organizacional y las 3 variables tienen una relación positiva, permitiendo generar un desempeño óptimo y poder lograr un mejoramiento de los docentes y estudiantes.

Collatto et al. (2018) en su artículo buscaron conocer si la competitividad y la productividad tienen relación, utilizándose una revisión sistemática sobre el tema, realizándose un análisis de la literatura por medio del pensamiento sistemático, que va a permitir relacionar por causa y efecto sobre los artículos de la competitividad, concluyendo que la productividad es importante, debido a que destacado de los otros elementos, reafirmando dicha importancia y relación con la competitividad.

Gómez (2021), en su tesis tuvo como propósito de examinar y mostrar como el liderazgo con desarrollo humano beneficia en la motivación y permite el logro de resultados comerciales, realizándose un estudio de reporte de intervención y se trabajó con un grupo de entre veintidós y veinticuatro integrantes. Concluyéndose que dentro de las empresas el desarrollo humano tuvo espacio de acción, buscando alinear las metas personales con las de la empresa, generando un mayor compromiso, viéndose reflejado en la importancia e impacto del liderazgo en el desarrollo humano.

Avendaño et al. (2021) en su artículo, tuvieron como fin medir la percepción de las acciones de responsabilidad social aplicadas y el énfasis en el impacto que tendrían en las condiciones laborales, además, se utilizó como instrumento al cuestionario, teniendo una muestra de 400 personas, logrando como objetivos comprobar la hipótesis, que las acciones de RSE tienen aceptación y reconocimiento de los trabajadores debido a que reconocen la mejoría de las

condiciones laborales, la sinceridad y la libertad de opinión en el trabajo, permitiendo así motivar a los trabajadores a capacitarse constantemente; llegando a la conclusión que las condiciones laborales han tenido un mejoramiento con la aplicación de la RSE, precisando también que estos deben fortalecerse en conjunto con el sector público para diseñar programas que contribuyan a un mejoramiento de las la participación, el desarrollo y las condiciones laborales garantizando a los trabajadores sus derechos, demostrando así que las condiciones laborales permiten un mejoramiento laboral y potenciando las capacidades de los trabajadores.

Para la variable de gestión organizacional se usó la teoría de Tamayo et al. (2014), donde presentaron un modelo de gestión basado en resultados en la gestión organizacional, siendo el fin estudiar las capacidades que tiene el talento humano con el fin de lograr los objetivos, esto acompañado de estándares que permitió el avance de las actividades y se realizó la medición del desempeño de los trabajadores para el logro de una excelente gestión y por ende el logro de las metas y objetivos, además, tener una visión de gestión con respecto al talento humano permite gestionar un desarrollo de estrategias que contribuyó a un mejoramiento continuo de los diferentes procesos administrativos, para así poder generar también mejoras competitivas, basado en dimensiones como condiciones laborales, desarrollo humano y productividad.

Según la investigación de Tamayo et al. (2014), plantearon 3 dimensiones y sus respectivos indicadores que permitió lograr una identificación de factores claves que conllevo un éxito organizacional y la medición de las dimensiones, por lo tanto, se indicó las dimensiones de estudio de la investigación, siendo la dimensión de desarrollo humano que según Tamayo et al. (2014) se relacionó con un mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y la sociedad, tomando en cuenta el contexto donde viven, si tienen acceso a salud, empleos y educación, también la relación en el aspecto social que va a permitir mejorar el desarrollo personal, además planteó como indicadores el desarrollo social, desarrollo emocional y el desarrollo cognitivo intelectual, además, Horna et al. (2022) indicaron que el desarrollo humano es un proceso que ayuda a mejorar la calidad de vida, logrando libertades para potenciar al máximo sus capacidades individuales como colectivas, permitiendo el logro de una mejor competitividad.

Por otro lado, investigaciones de Aliyu (2023) y Losieva (2023) precisaron que para el desarrollo humano es fundamental la educación y la inversión debido a que contribuye al progreso de la empresa y contribuyen a mejorar tanto la economía de la empresa y del trabajador, viendo reflejado en el crecimiento empresarial y por ende en la contribución al estado. La segunda dimensión fue condiciones laborales, que es el rendimiento de los trabajadores al momento de realizar sus labores, siendo evaluados por indicadores de productividad que para Luna y Armada (2022) son parámetros que contribuyen a mejorar al logro de las metas en la gestión y permite mejorar la eficiencia y eficacia empresarial, además, se planteó como indicadores el diseño de puestos de trabajo, trabajo en equipo y de producción, por otro lado, las condiciones laborales se refleja en cumplir con las normas de seguridad en el trabajo logrando ambientes seguros y confortables para los trabajadores (Min et al., 2019); finalmente, la dimensión de productividad, es la capacidad de producir con los recursos utilizados y disponibles.

Por otro lado, la tercera dimensión fue la productividad, que según Arias (2022) indico que la productividad involucra la capacidad y las habilidades de las empresas, por lo cual, se planteó como indicadores la efectividad por cada colaborador, Optimización de equipo productivo y análisis de equipos de trabajo, mientras que para Tapasco et al. (2020) la productividad es el rendimiento del trabajador viéndose reflejado en la producción y en los insumos utilizados para agregar un valor diferencial al producto final, por otro lado, Liu y Wu (2019) lo relacionan como el impulso del crecimiento económico de una empresa y el desempeño de los trabajadores, por consiguiente el mejoramiento de la productividad también tiene un aspecto importante en las capacitaciones laborales que tenga las empresas con sus trabajadores y esto influiría de forma positiva en el desarrollo humano y las condiciones laborales (Almaamari y Alaswad, 2021).

Tamayo et al. (2014), definieron a la gestión organizacional como un proceso que permitió tomar decisiones para generar un uso eficiente de los recursos de la empresa, permitiendo generar estrategias que permitieron tener un mejoramiento continuo de los procesos de organización, planificación y organización con la finalidad de poder lograr los objetivos planteados. Mientras

que para Ropa y Alama (2022), la gestión organizacional es un proceso que permitió y hace posible el avance de las actividades empresariales y estratégicas para el cumplimiento de los objetivos, contribuyendo en el avance de mejorar las condiciones del ambiente donde laboran sus trabajadores y por ende en las condiciones de vida.

Por otro lado, para el liderazgo empresarial se utilizó como base teórica a Preciado y Monsalve (2008), precisaron en su artículo que el liderazgo en la gestión de las empresas tuvo como finalidad determinar en qué medida es el modelo que se requiere en las empresas y que les permitió tener una rentabilidad en toda la organización, además, en el entorno empresarial se necesita que existan líderes que cooperen para el logro de los objetivos, mientras tanto, es necesario contar con líderes que contribuyan a fortalecer a los demás integrantes, pero al existir una escasez de estos no generó un desarrollo en los estilos de liderazgo directivo. Mientras tanto, las dimensiones planteadas son las cualidades del líder, valores del líder y la motivación.

Las cualidades del líder, según Etling (2006), citado en Moreno y De Armas (2018) indicó que dichas cualidades son la habilidad para tratar a las personas, la honradez, la asertividad y adaptabilidad, aceptar responsabilidades, competencias en las tareas, mientras que Preciado y Monsalve (2008), precisaron que estos generan un rol específico en las organizaciones llegando a influir en el cambio y la adaptación de los trabajadores en situaciones complejas, teniendo en cuenta el entorno, la situación y tipo de empresa, además teniendo cualidades como la confianza, capacidad de escucha y defensa de valores. Tomando en consideración lo mencionado, se puede precisar que las cualidades del líder permiten generar una misión y visión compartida, logrando una cohesión interna de compromiso donde los líderes influyen, motivan e inspiran a generar acciones que permitan el crecimiento de la empresa.

Los valores del líder, según Preciado y Monsalve (2008), refirieron que se necesitan líderes que contribuyan a generar cambios positivos para que los demás logren convertirse en líderes con valores como la justicia, respeto por los demás y honestidad. Además, los valores son el espíritu humano, representando la lucha por una mejora personal que permitió un cambio en la persona (Villa, 2021). De acuerdo a lo descrito podemos precisar que los valores generan

cambios en las personas que van a permitir vincularlos con los de la empresa y así poder fortalecer los lazos entre ambas partes, logrando tener una solidez que contribuya a la toma de decisiones de manera integral, originándose un elemento indispensable para el desarrollo de la empresa (Aparicio, 2018).

La motivación, de acuerdo a Preciado y Monsalve (2008), indicaron que contribuye a incentivar al personal permitiendo generar un impulso que ocasiona una estimulación que convierte en líderes a sus subalternos, también se puede definir como un conjunto de fortalezas, actitudes y persistencia relacionadas con el comportamiento en el trabajo, siendo influyente las condiciones laborales, el reconocimiento de los logros y la participación que contribuye a mejorar el rendimiento laboral (Erianti et al., 2022), mientras que para Rivero et al. (2018), la motivación conlleva un compromiso para el logro de objetivos, por lo tanto, se pudo precisar la importancia de esta dimensión para lograr que el liderazgo genera influencia positiva en los colaboradores. Preciado y Monsalve (2008), definieron al liderazgo como el estilo más indicado debido a que deben poseer cualidades para generar relaciones interpersonales de respeto mutuo, permitiendo facilitar el trabajo, la participación y el apoyo entre los trabajadores; mientras que para Chiavenato (2001), preciso que el liderazgo es una influencia interpersonal para el logro de los objetivos mediante una comunicación, logrando la capacidad de motivar e influenciar en sus subordinados, también se puede precisar que el liderazgo es efectivo y esencial para lograr un crecimiento en el mercado que conlleve unificar los objetivos y metas no solo en los equipos de trabajo sino también a nivel empresarial u organizacional (Alatrística, 2020).

Por otro lado, Sumba et al. (2022) enfatizaron la importancia del liderazgo empresarial debido a que se necesita colaboradores que se distingan de los demás, que presenten habilidades y capacidades que permitan un aumento de eficiencia y productividad de la empresa, logrando líderes exitosos que inspiren a los demás a hacer mejores constantemente. Mientras que Malewska et al. (2023) precisaron que el liderazgo tiene un gran impacto en las empresas, tanto en desempeño empresarial como en el de los procesos, siendo fundamental en el logro de la planificación realizada, logrando demostrar la influencia y el impacto del liderazgo en los resultados empresariales.



Para Pacsi et al. (2015) definieron al liderazgo Laissez como un tipo de liderazgo que no mantiene un poder, por lo contrario, entregan el poder y la autoridad a los trabajadores o a un grupo de trabajo sin perder el control del mismo, permitiendo que hagan su voluntad proporcionándoles los materiales necesarios para realizar sus actividades, llevando a no tener un objetivo preciso, precisando que intervendrá si se le pregunta, llevando a no asumir las responsabilidades de la empresa cuando esta no se encuentre funcionando eficientemente, debido a que acostumbrado a liderarse de las responsabilidades.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

En concordancia con Bernardo et al. (2019), se usó el método cuantitativo de tipo básica (Martínez, 2014), debido a que es un procedimiento estructurado que permitió recoger y analizar los datos con el objetivo de poder cuantificar y corroborar las hipótesis, por lo tanto, establecer las conductas de estudio de la población permitió generar conclusiones hipótesis planteadas. Según Hernández y Mendoza (2018), precisaron que el diseño transversal es una investigación observacional que se usa para analizar, estudiar las características de los datos y entender las cualidades de una situación en un tiempo determinado; mientras que el tipo descriptivo permite evaluar la frecuencia y la distribución en un grupo demográfico de un tema determinado, además por qué se hizo una investigación y una descripción del problema a investigar. Además, fue de diseño no experimental que, según lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018), precisaron que esta investigación se da sin alterar el objetivo planteado, teniendo en cuenta que no se manipuló ni se realizó cambios en los datos obtenidos.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Espinoza (2019), precisó que la operacionalización de variable se da cuando se descomponen en dimensiones, en variables y estas desglosadas en indicadores, permitió una medición y observación directa, con la finalidad de poder encontrar la mayor cantidad de información con respecto a las variables planteadas, con el fin de generar un contexto adecuado, además se pudo vincular el tipo de técnica y metodología a emplearse en la recolección de la información, buscando que tengan relación con el fin y el tipo de investigación realizada pudiendo ser ya cuantitativa o cualitativas, por lo tanto, para la presente investigación fue una cuantitativa.

Variable independiente: Tamayo et al. (2014), definieron a la gestión organizacional como un proceso que permitió tomar decisiones para generar un uso eficiente de los recursos de la empresa, permitiendo generar estrategias que permitieron tener un mejoramiento continuo de los procesos de organización, planificación y organización con la finalidad de poder lograr los objetivos planteados.

Variable dependiente: Preciado y Monsalve (2008), definieron al liderazgo como el estilo más indicado debido a que deben poseer cualidades para generar relaciones interpersonales de respeto mutuo, permitiendo facilitar el trabajo, la participación y el apoyo entre los trabajadores.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Arias (2020), conceptualizó a la muestra como un subconjunto, siendo una parte representativa a la población que se está estudiando, además son escogidas aleatoriamente teniendo como finalidad la obtención de resultados que contribuyan a contrastar la validación.

**Tabla 1.**

*Distribucion de la poblacion*

Poblacion	Muestra
500	125

*Nota.* Elaboracion propia

Para Guevara et al. (2020), la población es el conjunto que representa el total de los elementos de una investigación, por lo tanto, el estudio tuvo una población de 500 trabajadores que tiene la empresa, mientras tanto, la muestra estuvo conformada por 125 personas (Fuentes et al., 2020), además se usó la técnica de muestreo probabilístico (Otzen y Manterola, 2017). Además, se usó un muestreo aleatorio simple (Vazquez y Fau, 2022).

**Figura 1.**

*Formula de muestreo:*

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n= tamaño de muestra buscado

N= Tamaño de la población

Z= nivel de confianza

e= Error de estimación máximo aceptado

P= Probabilidad de que ocurra el evento

q= (1-p) = probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación se efectuó la recopilación de datos utilizándose la encuesta como técnica (Arias, 2020), debido a que nos permite recabar información sobre los comportamientos, actitudes y opiniones de los encuestados con la finalidad de poder identificar e interpretar la información necesaria de la gestión organizacional y el liderazgo empresarial (Dandona et al., 2023). Por lo tanto, el instrumento usado para esta técnica fue el Cuestionario (Arias, 2020), el instrumentó fue de elaboración propia y validado por juicio de expertos, a través de la aplicación de V de Aiken, para tener un coeficiente estadístico que permitió contar con un rigor científico acorde a los criterios usados por los jueces expertos en el instrumento donde se determinó la aceptación o el rechazo de dicho instrumento, utilizándose como criterios la coherencia, claridad, y relevancia, que se conjugo con las variables, dimensiones e indicadores (Collet et al., 2019).

Mientras tanto, se elaboró un cuestionario para la gestión organizacional y otro para el liderazgo empresarial, siendo medido por la escala de Likert, usando 5 valores: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4) De acuerdo, y (5) totalmente en acuerdo. Por otro lado, la confiabilidad, se dio a través de la aplicación de Alfa de Cronbach que es un coeficiente estadístico, debiendo arrojar un resultado superior a 0.7, para poder ser aceptado como aceptable. Después de analizar los datos se comprobó que el instrumento tiene una confiabilidad con alfa de Cronbach de ,0927 siendo muy confiable. Por tanto, el instrumento se puede aplicar a la muestra en estudio.

Por otro, se empleó el método de Coeficiente de correlación de Spearman por jerarquías para poder comprender el rango de asociación entre las variables y con las dimensiones de estudio, buscando establecer la dependencia o independencia de las variables de estudio (Mondragón, 2014).

#### Figura 2.

La fórmula de coeficiente

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

n= la cantidad de sujetos que se clasifican  
 $x_i$ = el rango de sujetos i con respecto a una variable  
 $y_i$ = el rango de sujetos i con respecto a una segunda variable  
 $d_i = x_i - y_i$

**Tabla 2.**

Grado de relación según coeficiente de correlación

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01a -0. 10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a + 1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota:* Elaboración de Mondragón (2014), basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado (1998)

### 3.5. Procedimientos

Se solicitó la autorización formal a la gerencia de la empresa, precisando la finalidad, el impacto y objetivo que se obtuvieron a través de la investigación en su organización; posteriormente, ya teniendo la autorización, se continuo con la aplicación del cuestionario a 125 trabajadores, de igual forma se le indicó el llenado del cuestionario y una explicación sobre la finalidad del tema procediendo a la aplicación de la misma, quedando atentos a las consultas o dudas. El tiempo estimado fue de 20 minutos para culminar la aplicación y pasar al procesamiento de la información en el SPSS 26 (Aceituno et al., 2020).

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Con la finalidad de poder realizar un eficiente manejo de los resultados se usó el SPSS, que es un software informático que permitió el tratamiento de la información recogida, que posteriormente nos permitió generar tablas y gráficos para realizar una interpretación y análisis a profundidad de los resultados que permitió que los objetivos trazados en la investigación se logaran, que posteriormente contribuyo a generar las recomendaciones y las conclusiones que generen un efecto en la población de estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación tuvo como pilares éticos, la autonomía, porque tienen la libertad de decidir si participan o no de la investigación, también a la justicia, debido a que no se excluyó a ningún trabajador para calcular la muestra, generando una participación total de la población , además también se tiene en cuenta el Respeto de la propiedad intelectual debido a que se citó cada fragmento utilizado en la presente investigación, respetando los derechos de los demás investigadores y evitando en plagio de las investigaciones realizadas por otros autores. Finalmente, la responsabilidad debido a que el autor asumen la responsabilidad del contenido de la investigación y de su publicación (UCV, 2022).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 3.**

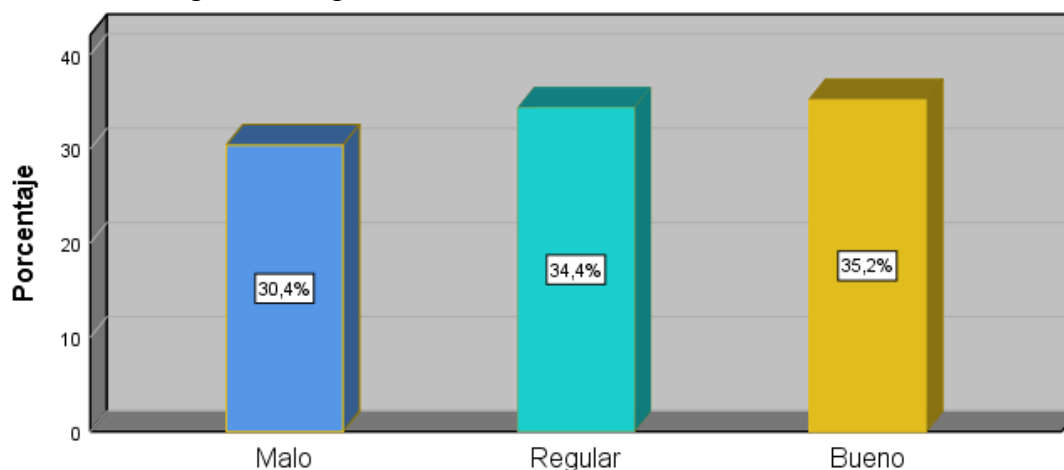
*Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Malo	38	30,4	30,4
	Regular	43	34,4	64,8
	Bueno	44	35,2	100,0
	Total	125	100,0	100,0

*Nota.* Elaboración con datos recolectados de la encuesta realizada.

**Figura 3.**

*Niveles de gestión organizacional*



El análisis se basó en la evaluación de la variable "gestión organizacional" a partir de 125 respuestas. Los resultados muestran que el 30.4% de las respuestas calificaron esta gestión como "Malo", mientras que el 34.4% la consideró "Regular" y el 35.2% la vio como "Bueno". Aunque hay una mayoría con una perspectiva positiva, es notable que una parte considerable tenga una opinión negativa de la gestión. La distribución equilibrada entre estas categorías sugiere una variedad de percepciones, lo que subraya la necesidad de investigar los comentarios proporcionados para identificar áreas de mejora específicas y, posiblemente, abordar preocupaciones y descontentos.

**Tabla 4.**

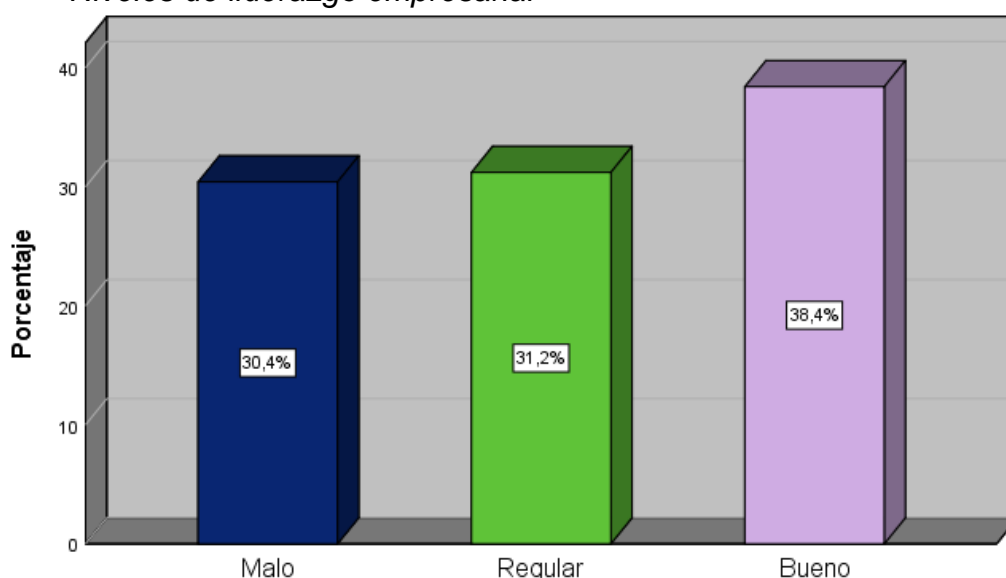
*Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable liderazgo empresarial*

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	%acumulado
Válido	Malo	38	30,4	30,4
	Regular	39	31,2	61,6
	Bueno	48	38,4	100,0
	Total	125	100,0	100,0

*Nota.* Elaboración con datos recolectados de la encuesta realizada

**Figura 4.**

*Niveles de liderazgo empresarial*



El análisis se basa en la evaluación de la variable "liderazgo empresarial" a partir de 125 respuestas. Los resultados muestran que el 30.4% de las respuestas calificaron esta gestión como "Malo", mientras que el 31.2% la consideró "Regular" y el 38.4% la vio como "Bueno". Aunque hay una mayoría con una perspectiva positiva, es notable que una parte considerable tenga una opinión negativa del liderazgo. La distribución equilibrada entre estas categorías sugiere una variedad de percepciones, lo que subraya la necesidad de investigar los comentarios proporcionados para identificar áreas de mejora específicas y, posiblemente, abordar preocupaciones y descontentos.



**Tabla 5.**

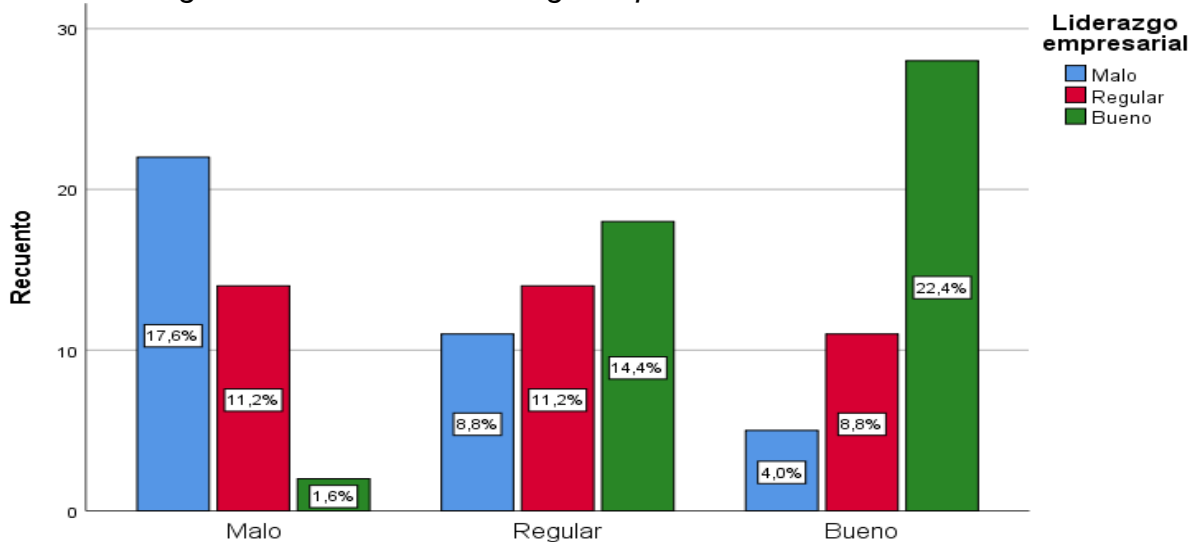
*Tabla cruzada entre la gestión organizacional vs. El liderazgo empresarial*

		Liderazgo empresarial			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión organizacional	Malo	Recuento	22	14	2	38
		% del total	17.6%	11.2%	1.6%	30.4%
	Regular	Recuento	11	14	18	43
		% del total	8.8%	11.2%	14.4%	34.4%
	Bueno	Recuento	5	11	28	44
		% del total	4.0%	8.8%	22.4%	35.2%
Total	Recuento	38	39	48	125	
	% del total	30.4%	31.2%	38.4%	100.0%	

*Nota.* Elaboración con datos recolectados de la encuesta realizada

**Figura 5.**

*Gestión organizacional vs. El liderazgo empresarial*



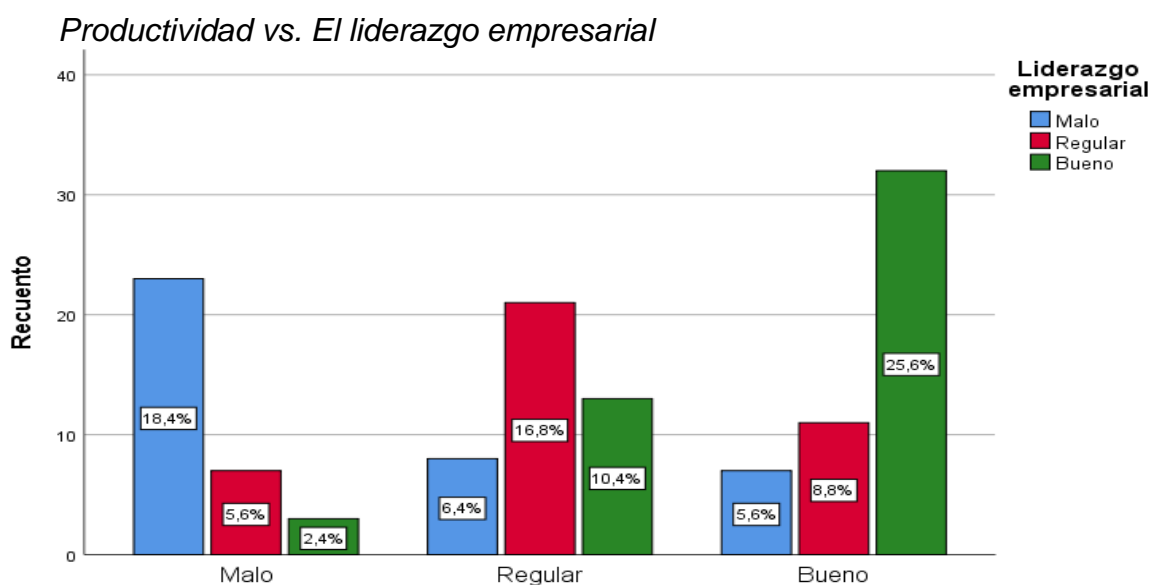
Se observa que la combinación de "Bueno" en "Gestión organizacional" y "Bueno" en "Liderazgo empresarial" tiene el mayor recuento (28 observaciones) y el porcentaje más alto en la tabla (22.4% del total). Por otro lado, la combinación de "Malo" en "Gestión organizacional" y "Malo" en "Liderazgo empresarial" tiene un recuento significativo (22 observaciones) y representa el 17.6% del total. Los niveles "Regular" en ambas variables también tienen presencia (14 observaciones, representando un 11.2% del total). En términos generales, el liderazgo empresarial "Bueno" parece estar asociado con una "Gestión organizacional" "Bueno", mientras que las categorías "Malo" en ambas variables tienen un impacto considerable pero menor en comparación con los otros 2 niveles.

**Tabla 6.**

*Tabla cruzada entre la productividad vs. El liderazgo empresarial.*

		Liderazgo empresarial			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Productividad	Malo	Recuento	23	7	3	33
		% del total	18.4%	5.6%	2.4%	26.4%
	Regular	Recuento	8	21	13	42
		% del total	6.4%	16.8%	10.4%	33.6%
	Bueno	Recuento	7	11	32	50
		% del total	5.6%	8.8%	25.6%	40.0%
Total		Recuento	38	39	48	125
		% del total	30.4%	31.2%	38.4%	100.0%

*Nota.* Elaboración con datos recolectados de la encuesta realizada.

**Figura 6.**

Se observa que la combinación de "Bueno" en "Productividad" y "Bueno" en "Liderazgo empresarial" tiene el mayor recuento (32 observaciones) y el porcentaje más alto en la tabla (25.6% del total). Por otro lado, la combinación de "Malo" en "Productividad" y "Malo" en "Liderazgo empresarial" tiene un recuento significativo (23 observaciones) y representa el 18.4% del total. Los niveles "Regular" en ambas variables también tienen presencia (21 observaciones, representando un 16.8% del total). En términos generales, el liderazgo empresarial "Bueno" parece estar asociado con una "productividad" en "Bueno", mientras que las categorías "Malo" en ambas variables tienen un impacto considerable pero menor en comparación con los otros 2 niveles.

**Tabla 7.**

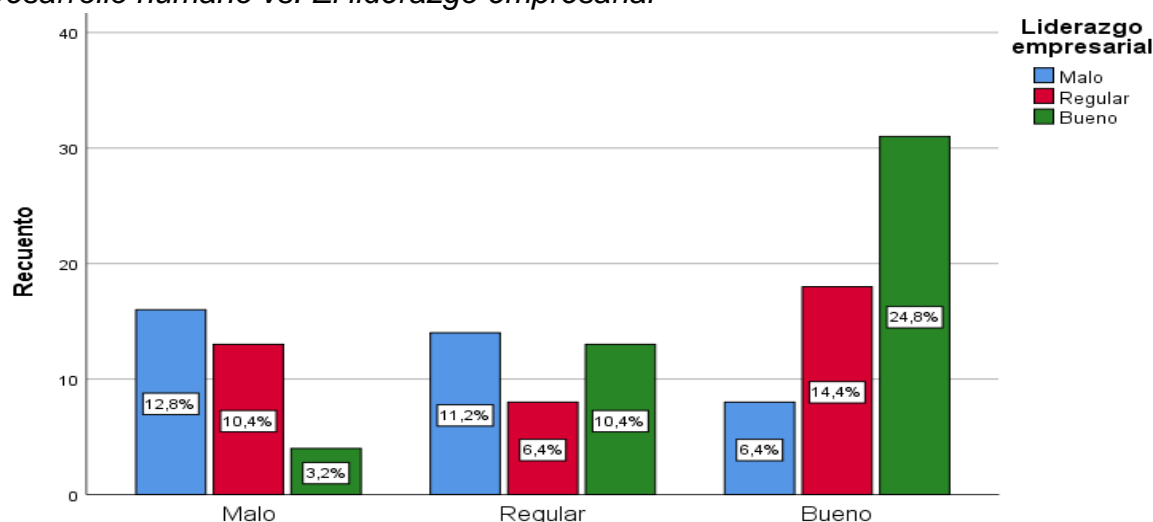
*Tabla cruzada entre el desarrollo humano vs. El liderazgo empresarial*

		Liderazgo empresarial			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Desarrollo humano	Malo	Recuento	16	13	4	33
		% del total	12.8%	10.4%	3.2%	26.4%
	Regular	Recuento	14	8	13	35
		% del total	11.2%	6.4%	10.4%	28.0%
	Bueno	Recuento	8	18	31	57
		% del total	6.4%	14.4%	24.8%	45.6%
Total	Recuento	38	39	48	125	
	% del total	30.4%	31.2%	38.4%	100.0%	

*Nota.* Elaboración con datos recolectados de la encuesta realizada

**Figura 7.**

*Desarrollo humano vs. El liderazgo empresarial*



Se observa que la combinación de "Bueno" en "Desarrollo Humano" y "Bueno" en "Liderazgo empresarial" tiene el mayor recuento (31 observaciones) y el porcentaje más alto en la tabla (24.8% del total). Por otro lado, la combinación de "Malo" en "Desarrollo Humano" y "Malo" en "Liderazgo empresarial" tiene un recuento significativo (16 observaciones) y representa el 12.8% del total. Los niveles "Regular" en ambas variables también tienen presencia (8 observaciones, representando un 6.4% del total). En términos generales, el liderazgo empresarial "Bueno" parece estar asociado con una "Desarrollo Humano" "Bueno", mientras que las categorías "Malo" en ambas variables tienen un impacto considerable pero menor en comparación con los otros 2 niveles.

**Tabla 8.**

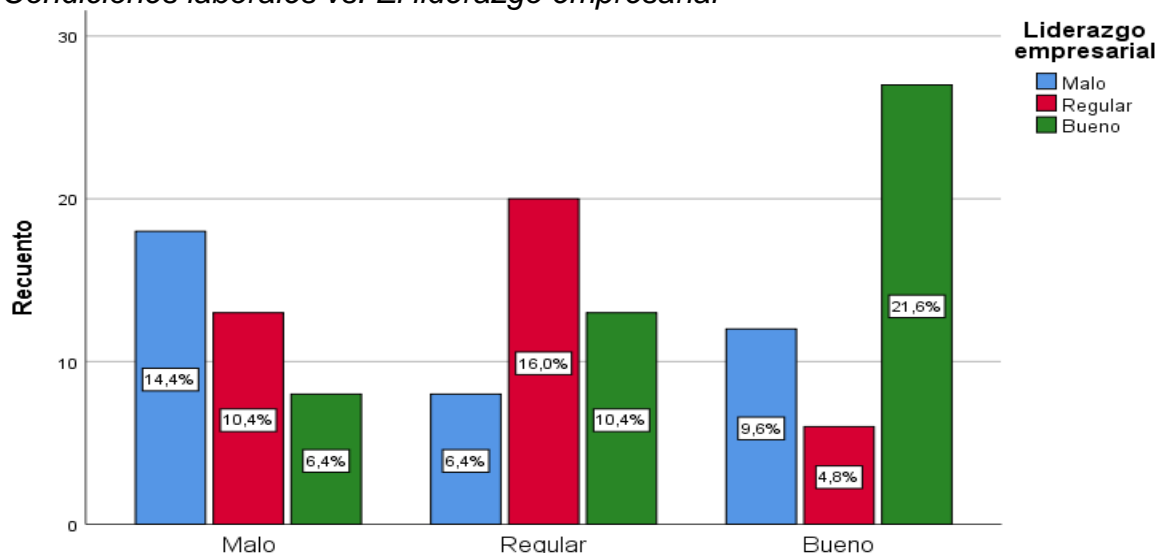
*Tabla cruzada entre las condiciones laborales vs. El liderazgo empresarial*

		Liderazgo empresarial			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Condiciones laborales	Malo	Recuento	18	13	8	39
		% del total	14.4%	10.4%	6.4%	31.2%
	Regular	Recuento	8	20	13	41
		% del total	6.4%	16.0%	10.4%	32.8%
	Bueno	Recuento	12	6	27	45
		% del total	9.6%	4.8%	21.6%	36.0%
Total	Recuento	38	39	48	125	
	% del total	30.4%	31.2%	38.4%	100.0%	

*Nota.* Elaboración con datos recolectados de la encuesta realizada

**Figura 8.**

*Condiciones laborales vs. El liderazgo empresarial*



Se observa que la combinación de "Bueno" en "Condiciones laborales" y "Bueno" en "Liderazgo empresarial" tiene el mayor recuento (27 observaciones) y el porcentaje más alto en la tabla (21.6% del total). Por otro lado, la combinación de "regular" en "Condiciones laborales" y "regular" en "Liderazgo empresarial" tiene un recuento significativo (20 observaciones) y representa el 16% del total. Los niveles "Malo" en ambas variables también tienen presencia (18 observaciones, representando un 14.4% del total). En términos generales, el liderazgo empresarial "Bueno" parece estar asociado con una "Condiciones laborales" "Bueno", mientras que las categorías "Malo" en ambas variables tienen un impacto mínimo pero menor en comparación con los otros 2 niveles.

#### 4.2.- Prueba normalidad

Para el estudio se tomó como referencia 2 hipótesis que indican lo siguiente:

H0: Los datos constituyentes de la muestra resultan de una distribución normal.

H1: Los datos constituyentes de la muestra no resultan de una distribución normal.

**Tabla 9.**

*Prueba normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo Humano	,089	125	,017	,944	125	,000
Condiciones Laborales	,088	125	,018	,962	125	,001
Productividad	,078	125	,061	,982	125	,096
Liderazgo Empresarial	0,69	125	,200	,945	125	,000

Este es un límite inferior de la significación verdadera. \*  
Shapiro-Wilk<sub>a</sub>

*Nota.* Datos obtenidos del análisis estadístico procesados por el investigador

En la tabla 8, se muestra la prueba de normalidad, donde se muestra el valor del sig. menor que 0,05, esto nos conlleva a inferir que la distribución es no paramétrica. De mismo modo, se ha decidido trabajar con Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> (ya que, el número de datos es mayor que 50). En consecuencia, las pruebas de correlaciones se trabajarán con Rho Spearman.

## 4.2.- Análisis inferencial

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, 2023.

**Tabla 10.**

*Relación entre la gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023.*

		Liderazgo empresarial	Gestión Organizacional
Gestión Organizacionales	Correlación de Rho de Spearman	1	,613**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	125	125
Liderazgo empresarial	Correlación de Rho de Spearman	,613**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	125	125

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral)

*Nota.* Datos obtenidos del análisis estadístico procesados por el investigador

Tenemos que en la tabla 9 denominada relación entre la gestión organizacional y el liderazgo empresarial, se puede resaltar que existe una correlación Rho de Spearman positiva considerable con una valoración de ,613 a un nivel de significancia 0,00 (<0.05). Este resultado nos conlleva aceptar la hipótesis alterna y por ende la hipótesis nula es rechazada.

### Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre la productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, 2023.

**Tabla 11.**

*Productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023*

		Liderazgo empresarial	Productividad
Productividad	Correlación de Rho de Spearman	1	,395**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	125	125
Liderazgo empresarial	Correlación de Rho de Spearman	,395**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	125	125

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral)

*Nota.* Datos obtenidos del análisis estadístico procesados por el investigador

Tenemos que en la tabla 10 denominada relación de la productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, se puede resaltar que existe una correlación Rho de Spearman positiva media con una valoración de ,0395 a un nivel de significancia 0,00 (<0.05). Este resultado nos conlleva aceptar la hipótesis alterna y por consiguiente la hipótesis nula es rechazada.

## Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre el desarrollo humano y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo humano y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, 2023.

**Tabla 12.**

*Relación entre el desarrollo humano y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023.*

		Liderazgo empresarial	Desarrollo Humano
Desarrollo Humano	Correlación de Rho de Spearman	1	,622**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	125	125
Liderazgo Empresarial	Correlación de Rho de Spearman	,622**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	125	125

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral)

*Nota.* Datos obtenidos del análisis estadístico procesados por el investigador

Tenemos que en la tabla 11 denominada relación del desarrollo humano y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, se puede resaltar que existe una correlación Rho de Spearman positiva considerable con una valoración de ,622 a un nivel de significancia 0,00 (<0.05). Este resultado nos conlleva aceptar la hipótesis alterna y la hipótesis nula es rechazada.



### Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, 2023.

### Tabla 13.

*Relación entre condiciones laborales y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023.*

		Liderazgo empresarial	Condiciones Laborales
Condiciones Laborales	Correlación de Rho de Spearman	1	,501**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	125	125
Liderazgo empresarial	Correlación de Rho de Spearman	,501**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	125	125

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral)

*Nota.* Datos obtenidos del análisis estadístico procesados por el investigador

Tenemos que en la tabla 12 denominada relación condiciones laborales y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, se puede resaltar que existe una correlación Rho de Spearman positiva media con una valoración de ,501 a un nivel de significancia 0,00 ( $<0.05$ ). Este resultado nos conlleva aceptar la hipótesis alterna y la hipótesis nula es rechazada.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se relacionó los resultados de la investigación con los trabajos previos y las teorías que sostienen la gestión organizacional y el liderazgo, por consiguiente, en la tabla 10 se tiene a la gestión organizacional y el liderazgo empresarial, donde se puede resaltar que existe una correlación Rho de Spearman positiva con una valoración de 0,613 a un nivel de significancia 0,00 ( $<0.05$ ). Este resultado coincide con Bernales et al. (2022) en cuanto existe correlación entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral con  $\rho=0,573$ . Del mismo modo, se sugirió que la gestión organizacional se debió mejorar los procesos, logrando un valor agregado que permita tener una comunicación interna adecuada con liderazgo y trabajo en equipo por parte de los trabajadores.

Resulta muy interesante este resultado, puesto que están por debajo de los encontrados en la presente investigación. No obstante, se coincide con los aportes sobre todo de la comunicación interna y también lo del trabajo en equipo son muy valioso en toda organización altamente competitiva, en consecuencia, llevo a que la hipótesis alterna sea aceptada y por ende la hipótesis nula fue rechazada indicando que existe relación de la gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte en el año 2023. También se tuvo un hallazgo muy válido respecto a la gestión organizacional y el desempeño comercial, ya que ambas variables se encontraron en niveles altos, a su vez se mostró la correlación entre las mismas (Pillaca, 2021).

Resulta muy importante esta información porque se vino indicando que la gestión organizacional desde sus dimensiones: productividad, desarrollo humano y condiciones laborales se relacionan con el liderazgo empresarial. Uno de los aportes que cobran gran importancia es la gestión organizacional para el crecimiento de las empresas, así lo manifiesta (García et, al., 2022). Por lo tanto, se precisó que las empresas tendrán un crecimiento sostenido, debido a la gestión organizacional y al liderazgo que se ejerza en cada una de las organizaciones.

En la tabla 11 se buscó determinar la relación de la productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte en el año 2023, siendo posible demostrar que, usando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman se tuvo una valoración de, 0395 a un nivel de significancia 0,00 ( $<0.05$ ), lo cual conllevó que la hipótesis nula sea rechazada. Por consiguiente, se pudo precisar que el liderazgo empresarial contribuye e influye en una mejora continua de las actividades y funciones que realizan los trabajadores en la empresa enfocándose en mejorar la productividad y el rendimiento, pero a la vez se necesitó darle una mayor importancia al liderazgo empresarial debido a que presenta una intensidad media, lo cual no permite tener un mayor impacto en la productividad, en consecuencia no se va a tener el crecimiento esperado ni tampoco un desarrollo empresarial que permita crecer a la empresa.

En tal sentido, la hipótesis alterna fue aceptada y por consiguiente la hipótesis nula es rechazada indicando que existe relación de la productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte en el año 2023, por tanto, coinciden los resultados con Altamirano y Gamarra (2019) quien concluyó que entre la competitividad y el liderazgo empresarial existe una considerable relación positiva en la Licorería Lubiluz de los Olivos, por otro lado, Caisaguano et al. (2022) complemento que la gestión organizacional tuvo un fin valioso que permitió que los objetivos se logren, buscando un adecuado manejo de los recursos y logrando una optimización, que permitió tener una rentabilidad y una óptima productividad.

De este modo, se determinó que el liderazgo empresarial se relaciona con la productividad, por lo tanto, se coincidió con los investigadores, puesto que el liderazgo puede influir en un mejoramiento en la productividad y por consiguiente lograr una mejor gestión organizacional, permitiendo concluir sobre la importancia del liderazgo para lograr una administración eficiente que garantice una contribución en el logro de los objetivos enfocados en la visión, misión y las metas de la empresa, involucrando a los colaboradores para el logro de una mejor productividad permitiendo un desarrollo tanto a nivel interno como externo.

Para la tabla 12, desarrollo humano y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte en el año 2023, siendo posible demostrar que, usando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman se tuvo una valoración de 0,622 a un nivel de significancia 0,00 ( $<0.05$ ), lo cual conlleva a la hipótesis nula ser rechazada. Por consiguiente, se pudo constatar la envergadura del desarrollo humano en la empresa, pero también la necesidad de mejorar el liderazgo en los trabajadores y directivos para lograr un desarrollo en las capacidades y habilidades con la finalidad de poder generar sinergias que permitan enfocar los esfuerzos y conocimientos al logro de los objetivos, además se corroboró que el liderazgo es fundamental para dinamizar el desarrollo y crecimiento del personal generando un impacto y un crecimiento organizacional, además se precisó que el liderazgo empresarial contribuye e influye en una mejora continua de las actividades y funciones que realizan los trabajadores en la empresa enfocándose en mejorar la productividad y el rendimiento, pero a la vez se necesitó darle una mayor importancia al liderazgo empresarial debido a que presenta una intensidad baja, lo cual no permite tener un mayor impacto en la productividad.

En consecuencia no se va a tener el crecimiento esperado ni tampoco un desarrollo empresarial que permita crecer a la empresa, en tal sentido, e llevó a que la hipótesis alterna sea aceptada y rechazando la hipótesis nula, por consiguiente, se indicó que existe relación del desarrollo humano y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte en el año 2023, por consiguiente, el resultado coincide con Gómez (2021), que precisó que las empresas deben asegurar el desarrollo humano con un liderazgo constante, debido a que los objetivos de la misma deben alinearse a los objetivos de los colaboradores, esto a su vez generó un mayor compromiso que logro un gran impacto e importancia del liderazgo, mientras tanto, Tamayo et al. (2014), precisó que el desarrollo humano va a generar un desarrollo de los trabajadores tanto en sus habilidades y capacidades profesionales permitiendo lograr una mejora continua y contribuyendo a mejorar su calidad de vida, según lo precisado por los autores se puede comprobar que existe una relación. Por lo tanto, los resultados son bastante óptimos en referencia a la correlación de Spearman, es así que los líderes tienen un gran reto de tomar en cuenta al colaborador y potenciarlo a

través del desarrollo emocional, cognitivo, profesional y social, solo así este activo podrá insertarse en mundo tan cambiante y competitivo.

Respecto a la tabla 13, condiciones laborales y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte en el 2023, se pudo resaltar que usando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman se tuvo una valoración de 0,501 a un nivel de significancia 0,00 ( $<0.05$ ). Por lo tanto, se logró identificar la importancia que tiene las condiciones laborales para los trabajadores y la influencia que radica en los líderes que tiene la empresa, siendo un plus para crear un ambiente adecuado de trabajo y a la vez potenciar a los diferentes equipos que conforman la empresa para obtener los resultados deseados que permitan lograr los objetivos trazados, además el interés que genera el liderazgo en la empresa influye mucho también en la motivación de los trabajadores teniendo adecuadas condiciones para realizar sus actividades y esto se pueda ver reflejado en los indicadores de productividad y en un buen clima laboral que permita mejorar la gestión organizacional.

En consecuencia, la hipótesis alterna fue aceptada y por consiguiente la hipótesis nula es rechazada, indicando que existe relación entre las variables de condiciones laborales y liderazgo empresarial en una empresa de transporte en el año 2023, por consiguiente, el resultado coincide con Preciado y Monsalve (2008) quien indicó que para optimizar la productividad y el rendimiento laboral se debe generar en los colaboradores reconocimiento de logros, participación y las condiciones laborales, por otro lado, para Auccapure (2019) señaló que las condiciones laborales fueron influyentes para contribuir a un mejor desempeño laboral que permitió generar un mejor rendimiento y desempeño de los trabajadores.

Por consiguiente, se coincide con los investigadores debido a que las condiciones laborales contribuyen a mejorar el funcionamiento y permite un mejor desarrollo en las actividades de los trabajadores, viéndose reflejado en una mejor dinámica laboral, que contribuiría a generar un impacto en el desarrollo del liderazgo de los trabajadores, por ende, se pudo concluir que las condiciones laborales en una empresa son de suma importancia para lograr un mejor desempeño que permita contribuir en mejorar el liderazgo de los trabajadores para generar un trabajo de alto impacto y conlleve el logro de los objetivos.

## VI.- CONCLUSIONES

Primero: En cuanto a la productividad y liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023, presenta un sig. bilateral menor a 0,05, lo que llevo a formular que existe correlación de Rho de Spearman. Por tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y la hipótesis nula se rechaza. Así también, se ha encontrado una correlación positiva entre la dimensión Productividad y la variable liderazgo empresarial, permitiendo concluir que existen deficiencias en la proactividad y la efectividad de los equipos de trabajo ocasionado una baja productividad; es decir que necesita optimizar el trabajo que realizan los trabajadores e innovar en los procesos.

Segundo: Para el desarrollo humano y liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023 presenta un sig. bilateral menor a 0,05, lo que llevo a formular que existe correlación de Spearman. Por tanto, la hipótesis alternativa es aceptada y se rechaza la hipótesis nula. También se ha encontrado una correlación positiva entre el desarrollo humano y liderazgo empresarial, lográndose identificar deficiencias en el desarrollo intelectual y emocional por falta de capacitaciones, incentivos y reconocimientos a los trabajadores, es decir, conllevando a presentar deficiencias al momento de realizar sus labores y esto impacta en la gestión organizacional por falta de liderazgo empresarial, no permitiendo tener un desarrollo de los colaboradores.

Tercero: En referencia a las condiciones laborales y liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023 presenta un sig. bilateral menor a 0,05, lo que conlleva formular que existe correlación de Spearman. Por tanto, se aceptó la hipótesis de alternativa y la hipótesis nula se rechaza. Asimismo, se evidencia que, si existe una correlación Rho de Spearman positiva entre condiciones laborales y liderazgo empresarial en una empresa de transporte año 2023, pudiéndose evidenciar falencias en las condiciones donde laboran los trabajadores, tanto como en el diseño de los puestos como en el trabajo en equipo, conllevando a tener indicadores de productividad bajos, lo cual no

permite tener una buena gestión organizacional y un deficiente liderazgo empresarial.

Cuarto: Para dar respuesta al objetivo general, se encontró que, si existe una correlación de Pearson entre la gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023. En cuanto al grado de correlación es positiva. Por consiguiente, la hipótesis de investigación es aceptada y es rechazada la hipótesis nula. Pudiéndose apreciar que existen deficiencias para lograr tener una buena gestión organizacional y un liderazgo empresarial y eso se puede apreciar debido a que las condiciones laborales, la productividad y desarrollo humanos presentan deficiencias y falencias que no permiten tener un buen desarrollo de los trabajadores en sus funciones, generando así inconvenientes para el logro de objetivos, además; eso conlleva a tener trabajadores no capacitados, sin incentivos laborales y con poco compromiso institucional.

## VII. RECOMENDACIONES

Primero: Al Gerente de la empresa se le sugirió Implementar estrategias para asegurar la productividad en los trabajadores, con el fin de darles mejores herramientas para poder realizar sus funciones, además se recomendó crear programas de innovación en los procesos que se realizan en la empresa con el fin de tener la opinión y las ideas de los trabajadores que permitan mejorar la productividad y por ende un mejoramiento en la gestión organizacional

Segundo: Al gerente de la empresa se le sugirió implementar un programa de formación continua a través de alianzas estratégicas con empresa o instituciones que brinden cursos o capacitaciones en materias relacionadas con las actividades que realizan los trabajadores, permitiendo tener una constante preparación y capacitación a sus trabajadores permitiéndoles mejorar en las actividades que estos realizan en su centro de trabajo, conllevando mejorar sus capacidades y habilidades para mejor su productividad y por ende se garantice una mejora continua de los trabajadores, además un programa de incentivos por el logro de metas

Tercero: Al Gerente de la empresa se recomendó desarrollar e implementar espacios para garantizar a los trabajadores las condiciones laborales adecuadas, con el fin de que tengan las herramientas precisas para poder realizar sus actividades con el propósito de mejorar su productividad y generar un mejor dinamismo en las actividades que realizan, además, contribuiría a mejorar la gestión organizacional.

Tercero: Al Gerente de la empresa se recomendó crear espacios de liderazgo y de desarrollo profesional para sus trabajadores a través de un programa de formación continua que permita fortalecer las capacidades y habilidades con el fin de poder mejorar y potenciar a sus trabajadores, y esto va a permitir crear una identidad trabajador - empresa logrando potenciar el liderazgo de la empresa con el objetivo de maximizar la gestión organizacional.



## REFERENCIAS

- Aceituno, C., Silva, R., y Cruz, C. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Alpha Servicios Gráficos S.R.L.  
<https://docer.com.ar/doc/xenennc>
- Alatrasta Oblitas, G. I. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 89-98.  
<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Aliyu, I. L. (2023). Enhancing National Development by Advancing Technical and Vocational Education in Nigeria to Foster Human Capital Development. *International Journal of Education, Culture, and Society*, 1(1), 86-99.  
<https://doi.org/10.58578/ijecs.v1i1.1784>
- Almaamari, Q. A., y Alaswad, H. I. (2021). Factors Influencing Employees' Productivity- Literature Review. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(6), 5945-5951.  
<https://doi.org/https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ue&AN=160450530&lang=es&site=eds-live>
- Altamirano Neyra, H. J., y Gamarra Ramirez, L. M. (2019). *Liderazgo empresarial y competitividad en la Licorería Lubiluz, Los Olivos, 2019*. Bachiller en administración, Universidad Cesar Vallejos.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/36473>
- Aparicio Guerrero, L. v. (2018). *Importancia De Los Valores Corporativos En El Desarrollo Y Crecimiento Para Empresas Pymes*. Licenciado en Administracion de Empresas, Universidad Cooperativa De Colombia.  
<https://repository.ucc.edu.co/items/a7472582-f315-4ec3-a427-0d2c4d79210e>
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. (1era. ed.). Enfoques Consulting EIRL.  
<https://docer.com.ar/doc/xccvcv5>

- Arias Hanco, J. F. (2022). Competitiveness: a strategic resource-based approach to business management. *International Technology Science and Society Review*, 11, 2 - 15.  
<https://doi.org/10.37467/revtechno.v11.4449>
- Auccapure Vallenias, L. S. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Científica Integración*, 2, 195-210.  
<https://revistas.uandina.edu.pe:443/index.php/integracion/article/view/212>
- Avendaño Ruiz, B. D., Bañuelos Torrontegui, K. A., & Carrasco Pleite, F. M. (2021). labor conditions and social responsibility assessment at agricultural companies in the municipality of elota, Sinaloa, México. *Agrociencia*, 55(2), 177-194.  
<https://doi.org/10.47163/agrociencia.v55i2.2394>
- Bernales Mendoza, M. E., Farfán Pimentel, J. F., Concha Bendezú, C. J., Morales Ayarza, J. J., y Farfán Pimentel, D. E. (2022). Gestión organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la corte de justicia de Lima, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2555-2573.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3266](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3266)
- Bernardo Zarate, C. E., Carbajal Llanos, Y. M. y Contreras Salazar, V. R. (2019). *Metodología de la investigación. Manual del estudiante*. USMP.  
<https://docplayer.es/134732351-Metodologia-de-la-investigacion-manual-del-estudiante.html>
- Blas, J., Riera Roca, M., y Bulmer, E. (2022). The importance of sustainable leadership among company directors in the audio-visual sector in Spain: a cultural, ethical, and legal perspective. *Communication & Society*, 35(4), 89-100.  
<https://doi.org/10.15581/003.35.4.89-100>

- Caisaguano Pujos, D. R., Sandoval Sánchez, J. M., y Vizuite Muñoz, J. M. (2022). La gestión organizacional y la competitividad empresarial en microempresas de Tungurahua en post pandemia. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(5-1), 106-118. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-1.1306>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Procesos administrativos* (3a. ed. ed.). Bogotá, Colombia: Mcgraw-hill Interamericana, S.A.   
Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Administraci%C3%B3n%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf
- Collatto, D. C., Dresch, A., & Pacheco Lacerda, D. (2018). Theoretical understanding between competitiveness and productivity: firm level. *Ingeniería y Competitividad*, 20(2), 69-86. <https://doi.org/10.25100/iyc.v20i2.5897>
- Collet, C., Nascimento, J. V., Folle, A., y Ibáñez, S. J. (2019). Construcción y validación de un instrumento para el análisis de la formación deportiva en voleibol. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 19(1), 178-191. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1578-84232019000100178&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1578-84232019000100178&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Dandona, R., George, S., Majumder, M., Akbara, M., y Kumara, G. (2023). Stillbirth undercount in the sample registration system and national. *Public Health Foundation of India*, 101, 191-201. <http://dx.doi.org/10.2471/BLT.22.288906>
- Erianti, S., Asfeni, A., y Nurhafiza, C. (2022). The correlation between working shifts and nurse's motivation in the implementation of handover in the surgical documentation room. *Gaceta Médica de Caracas*, 130(55). <https://doi.org/10.47307/GMC.2022.130.s5.35>

Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180.

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1052/1068>

Diario el Peruano. (2018). *Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado*.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-los-lineamientos-de-organizacion-decreto-supremo-n-054-2018-pcm-1649413-1/>

Faya Ascencio, M. E., y Faya Ascencio, M. A. (2017). *Gestión organizacional y calidad del servicio en la Municipalidad de Motupe, 2017*. Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejos.

<https://hdl.handle.net/20500.12692/21612>

Feijoo Galiano, M. P. (2022). *Liderazgo organizacional en trabajadores de una unidad minera de Pasco, 2022*. Pasco. Licenciado en Psicología, Universidad Cesar Vallejos.

<https://hdl.handle.net/20500.12692/92472>

Fuentes, D. D., Toscano Hernández, A. E., Malvaceda Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., y Díaz Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables* (1 era. ed.). Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.

<http://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>

García Talledo, E., Huaman Yrigoin, D., Canales Escalante, C., Cuzcano Rivas, A., Nieves Barreto, C., Solis Tipian, M., & Hoyos Rivas, F. (2022). Crecimiento de las empresas industriales influenciado por la gestión organizacional y administrativa en la Región Callao, Perú, 2022. *Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology*, 10(2), 49-53.

<https://dx.doi.org/10.18687/LEIRD2022.1.1.186>

- Gómez Orantes, M. (2021). *Estudio de caso de un liderazgo con enfoque en desarrollo humano*. Maestría en desarrollo humano, Universidad Iberoamericana Puebla.  
<https://hdl.handle.net/20.500.11777/5185>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.  
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Editorial Mc Graw Hill Education*, 10(18), 714.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, H. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(2), 7-16.  
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Horna Rubio, A., Diaz tena, J. A., Masias Ponce, S. K., & Vidal Salinas, M. (2022). Factores Determinantes del Desarrollo Humano: Una Revisión Sistemática. *Sinergias Educativas*, E.  
<https://doi.org/10.37954/se.vi.219>
- INEI. (2021). *ESTADISTICAS DEL BICENTENARIO*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1806/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1806/libro.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Demografía empresarial en el Perú* (III trimestre del 2022 ed.).  
<https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-demografia-empresarial-iii-trimestre.pdf>
- Liu, A., y Wu, D. C. (2019). Tourism productivity and economic growth. *Annals of Tourism Research*, 76(1), 253 - 265.  
<https://doi.org/10.1016/j.annals.2019.04.005>

- Losieva, Y. (2023). The Role of Social Investment in Human Capital Development. *Theory and Practice of Public Administration*, 1(76), 72-80.  
<https://doi.org/10.26565/1727-6667-2023-1-05>
- Luna Vicharra, I. M., y Armada Pacheco, J. M. (2022). Impacto de los indicadores de productividad en la gestión. *Revista de Filosofía*, 39(101), 567 - 581.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6791604>
- Malewska, K., Roszyk Kowalska, G., & Chomicki, M. (2023). The Impact of Leadership on Business Performance. The Role of Process Performance. En C. Di Francescomarino, A. Burattin, C. Janiesch, & S. Sadiq, *Business Process Management Forum. BPM 2023* (Vol. 490, págs. 391 - 407). Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-031-41623-1\\_23](https://doi.org/10.1007/978-3-031-41623-1_23)
- Marruffo, M. (2020). *Liderazgo y desempeño laboral de los docentes civiles en la EESTP PNP Chiclayo*. Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejos.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/50697>
- Martínez Senra, A.I., Quintás, M.A. & Caballero, G. (2014). La investigación básica en las empresas innovadoras españolas: un análisis exploratorio. *Innovar*, 24(52), 79-88.  
<https://doi.org/10.15446/innovar.v24n52.42524>.
- Min, J., Kim, Y., Lee, S., Jang, T.-W., Kim, I., y Song, J. (2019). The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Occupational Health and Safety, Worker's Compensation and Labor Conditions. *Safety and Health at Work*, 10(4), 400-408.  
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.09.005>
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98 - 104.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>

- Moreno Socorro, E. C., y De Armas Urquiza, R. (2018). El liderazgo de los directivos de las organizaciones de la Educación Superior cubana: una visión crítica. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y America Latina*, 7(1), 112-122.  
<https://www.redalyc.org/journal/5523/552364016003/html/#c1>
- Organización internacional del trabajo. (2021). *Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19*.  
[chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcqlclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_766963.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcqlclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_766963.pdf)
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pacsi Choque, A. Y., Mejía, W. E., Pérez Vásquez, A., & Cruz Machaca, P. (2015). Liderazgo laissez faire. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 1(1), 67-72.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>
- Pillaca Arosi, K. H. (2021). *Gestión Organizacional y Desempeño Comercial en el Minimarket Maxis, Ayacucho, 2021*. Título en ingeniero en comercio y negocios internacionales, Universidad de Ayacucho Federico Froebel.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3072512>
- Preciado Hoyos, Á., y Monsalve Gomez, M. (2008). el liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16(19), 79 - 96.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151312831006>
- Rivero Menéndez, M. J., Urquía Grande, E., López Sánchez, P., y Camacho Miñano, M. D. (2018). Motivation and learning strategies in accounting: Are there differences in English as a medium of instruction (EMI) versus non-EMI students?. *Revista de Contabilidad*, 21(2), 128-139.  
<https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2017.04.002>

- Ropa Carrión, B., & Alama Flores, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Rev. científica. UCSA*, 9(1), pp. 81-103.  
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Sagredo Lillo, E. J., & Castelló Tarrida, A. (2019). Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de centros educativos de adultos de la región del biobio chile. Doctorado en psicología de la comunicación y cambio, Universidad Autónoma de Barcelona.  
<http://hdl.handle.net/10803/667444>
- Sumba Bustamante, R. Y., Chóez Reyes, S. I., & Pico Delgado, Y. M. (2022). Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Dominio de la Ciencias*, 8(1), 262-279.  
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2570>
- Tamayo Salamanca, Y., Del Río Cortina, A., y García Ríos, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Elsevier Doyma*, 5(11), 70-77.  
[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)
- Tapasco Alzate, O. A., Giraldo Garcia, J. A., & Osorio Garcia, D. (2020). Work productivity management in knowledge-intensive service companies: considerations and challenges. *Journal of Management*, 36(66), 64-77.  
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i66.8465>
- UCV. (2020). *Código de Ética en investigación UCV Universidad César Vallejo*.  
<https://www.ucv.edu.pe/la-ucv/acerca-de-la-ucv/transparencia/>
- Vásquez Montenegro, R. E. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la intendencia macro regional SUSALUD norte de Chiclayo*. Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejos.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/797>
- Vazquez Ortiz, E., & Fau, C. (2022). Muestreo y estadística no paramétrica. *Rev. mex. oftalmol*, 96(4), 184-185.  
<https://doi.org/10.24875/rmo.m22000227>



Villa, A. (2021). La importancia de los valores en la vida personal y social: enfoques y medición. *Miscelánea comillas* , 79(154), 109-147.  
<https://doi.org/10.14422/mis.v79.i154.y2021.003>

**ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

*Operacionalización de la variable 1: Gestión Organizacional*

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte en la Provincia de Chiclayo, Año 2023

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	<p><b>Tamayo et al. (2014)</b> define a la gestión organizacional como un proceso que permite la toma de decisiones para el uso eficiente de los recursos de la empresa, permitiendo generar estrategias que permitan tener un mejoramiento continuo de los procesos de organización, planificación y organización con la finalidad de poder lograr los objetivos planteados.</p>	<p>Para medir el uso de la variable gestión organizacion al se utilizaron 3 dimensiones y 9 indicadores</p>	<b>desarrollo humano</b>	Desarrollo social	1,2,3	<p>Escala ordinal Tipo Likert</p>	<p>Malo Regular Bueno</p>
				Desarrollo emocional	4,5,6		
				Desarrollo cognitivo-intelectual	7, 8, 9		
			<b>Condiciones laborales</b>	Diseño de puestos	10, 11, 12		
				Indicadores de producción	13, 14, 15		
				Trabajo en equipo	16, 17, 18		
			<b>Productividad</b>	Efectividad por cada colaborador	19, 20, 21		
				Optimización de equipo productivo	22, 23, 24		
				Análisis de equipos de trabajo	25, 26, 27		

*Operacionalización de la variable 2: Liderazgo empresarial*

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

Gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte en la Provincia de Chiclayo, Año 2023

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES
LIDERAZGO EMPRESARIAL	Preciado y Monsalve (2008), define al liderazgo como la habilidad y estilo que las personas deben poseer para dirigir e influenciar en los comportamientos para generar relaciones interpersonales de respeto mutuo, permitiéndose facilitar el trabajo generando valores, cualidades y la motivación de los lideres.	Para medir el uso de la variable gestión organizacion al se utilizaron 3 dimensiones y 9 indicadores	<b>Cualidades del líder</b>	Confianza	1,2,3	Escala ordinal Tipo Likert	Malo Regular Bueno
				Capacidad de escucha	4,5,6		
				Defensa de valores	7, 8, 9		
				Justicia	10, 11, 12		
			<b>Valores del líder</b>	Respeto por los demas	13, 14, 15		
				honestidad	16, 17, 18		
				Condiciones laborales	19, 20, 21		
			<b>La motivación</b>	La participacion	22, 23, 24		
				Reconocimeinto de los logros	25, 26, 27		

## ANEXO 2: MATRIX DE CONSISTENCIA

### Gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte en la Provincia de Chiclayo, Año 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método
¿En qué medida se relaciona la gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023?	Determinar la relación entre la gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023	Existe relación significativa entre la gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023	Gestión organizacional	Desarrollo humano  Condiciones laborales  Productividad	Desarrollo social Desarrollo emocional Desarrollo cognitivo-intelectual Diseño de puestos Indicadores de producción Trabajo en equipo  Efectividad por cada colaborador Optimización de equipo productivo Análisis de equipos de trabajo	1,2,3 4,5,6 7, 8, 9 10, 11, 12 13, 14, 15 16, 17, 18  19, 20, 21 22, 23, 24 25, 26, 27	Enfoque: Cuantitativo  Tipo: Descriptivo  Diseño: No experimental
<b>Específicos</b> ¿En qué medida se relaciona la productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023?	<b>Específicos</b> Determinar la relación entre la productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023	<b>Específicos</b> Existe relación significativa entre la productividad y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023		Cualidades del líder	Confianza Capacidad de escucha Defensa de valores	1,2,3 4,5,6 7, 8, 9	Población: 500 trabajadores
¿En qué medida se relaciona el desarrollo humano y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023?	Determinar la relación entre el desarrollo humano y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023	Existe relación significativa entre el desarrollo humano y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023	Liderazgo empresarial	Valores del líder	Justicia Respeto por los demás honestidad	10, 11, 12 13, 14, 15 16, 17, 18	Muestra: 125 trabajadores
¿En qué medida se relaciona las condiciones laborales y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023?	Determinar la relación entre las condiciones laborales y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023	Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023.		La motivación	Condiciones laborales La participación Reconocimiento de los logros	19, 20, 21 22, 23, 24 25, 26, 27	Técnica: encuesta  Instrumento: cuestionario

## ANEXO 3

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado (a) Sr.(a)

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada *Gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte en la Provincia de Chiclayo, Año 2023*. Se divide en 2 partes, está compuesto por 54 enunciados y las respuestas son de carácter anónimo. Indicaciones: Marque con una **X** la opción que considere: **1: totalmente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: de acuerdo, 5: totalmente de acuerdo.**

Totalmente en desacuerdo <b>TD</b>	En desacuerdo <b>D</b>	ni de acuerdo ni en desacuerdo <b>N</b>	De acuerdo <b>A</b>	Totalmente de acuerdo <b>TA</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Dimensiones e ítems	TD	D	N	A	TA
	1	2	3	4	5
<b>Desarrollo Humano</b>					
1.- ¿Crees que se fomenta un ambiente laboral positivo y motivador para el equipo de trabajo?					
2.- ¿La empresa fomenta la participación de los trabajadores en actividades y eventos sociales que promuevan la integración, el trabajo en equipo, como parte del desarrollo social?					
3.- ¿La empresa tiene políticas claras y efectivas para promover el respeto y la inclusión en el lugar de trabajo, independientemente de la raza, género, orientación sexual o religión como parte del desarrollo social?					
4.- ¿La empresa ofrece apoyo emocional y psicológico para los trabajadores en situaciones de estrés o crisis laboral?					
5.- ¿La empresa promueve un ambiente laboral que fomente la comunicación abierta y la resolución pacífica de conflictos, como parte del desarrollo emocional?					
6.- ¿La empresa reconoce, valora el trabajo y esfuerzo de los trabajadores mediante incentivos o recompensas?					
7.- ¿La empresa ofrece oportunidades de formación y capacitación en áreas relacionadas con tu puesto de trabajo con la finalidad de fortalecer tus competencias profesionales?					
8.- La empresa fomenta la innovación y el aprendizaje continuo en su equipo de trabajo, propiciando el desarrollo cognitivo ‘					
9.- ¿La empresa utiliza tecnologías y herramientas actualizadas que permiten el desempeño eficiente de tu trabajo?					
<b>Condiciones laborales</b>					
10.- ¿Consideras que tu puesto de trabajo está claramente definido en cuanto a responsabilidades y tareas asignadas?					
11.- ¿Cuentas con los recursos necesarios para desempeñar tus tareas de forma eficiente y eficaz?					
12.- ¿Sientes que el diseño de tu puesto de trabajo te permite desarrollar tus habilidades y potencialidades?					

13.- ¿Crees que los objetivos y metas de producción establecidos en la empresa son claros y alcanzables					
14.- ¿Sientes que como parte del control o supervisión te brindan la retroalimentación para realizar tus tareas de manera eficiente?					
15.- ¿Consideras que el equipo y la tecnología disponibles son adecuados para lograr los objetivos de producción de la empresa?					
16.- ¿En su equipo de trabajo, la comunicación entre compañeros es efectiva y fluida?					
17.- ¿En su equipo de trabajo, se toman decisiones con la participación de todos los miembros del equipo?					
18.- ¿En la organización se promueve el trabajo en equipo y empodera en la toma de decisiones?					
<b>Productividad</b>					
19.- ¿Crees que tu trabajo tiene un impacto significativo en el éxito de la empresa?					
20.- ¿Sientes que se te proporcionan los recursos y herramientas necesarios para desempeñar tu trabajo de manera efectiva?					
21.- ¿Te sientes capacitado y preparado para cumplir con las demandas de tu puesto de trabajo?					
22.- ¿Crees que se constituyen equipos de trabajo según los perfiles de cada colaborador?					
23.- ¿Consideras que los procesos de mantenimiento y reparación de los equipos y maquinarias de la empresa son realizados de manera efectiva y oportuna?					
24.- ¿Crees que se han implementado mejoras y actualizaciones tecnológicas en los equipos y maquinarias de la empresa de transporte para optimizar su rendimiento, eficiencia y eficacia?					
25.- ¿Consideras que el equipo de trabajo al que perteneces tiene una clara definición y compromiso con sus objetivos y metas?					
26.- ¿Crees que el equipo de trabajo cuenta con las habilidades y conocimientos necesarios para el cumplimiento efectivo de sus funciones?					
27.- ¿Crees que el equipo de trabajo fomenta un ambiente laboral positivo y motivador?					

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**CUESTIONARIO DE LIDERAZGO EMPRESARIAL**

Estimado (a) Sr.(a)

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada *Gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte en la Provincia de Chiclayo, Año 2023*. Se divide en 2 partes, está compuesto por 54 enunciados y las respuestas son de carácter anónimo. Indicaciones: Marque con una **X** la opción que considere: **1: totalmente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: de acuerdo, 5: totalmente de acuerdo.**

DIMENSIONES /ITEMS	TD	D	N	A	TA
	1	2	3	4	5
<b>Cualidades del líder</b>					
28.- ¿Consideras que tus superiores son accesibles y están dispuestos a escuchar tus ideas, sugerencias y te brindan confianza?					
29.- ¿Confías en que tus superiores toman decisiones que benefician a la empresa y a los trabajadores por igual?					
30.- ¿Sientes que tus superiores son coherentes en sus acciones y decisiones, y que cumplen lo que prometen?					
31.- ¿Consideras que tu líder escucha activamente tus ideas y ofrece ascenso de acuerdo a la meritocracia y productividad??					
32.- ¿Crees que tu líder toma en cuenta las opiniones y necesidades de los trabajadores al tomar decisiones importantes?					
33.- ¿Consideras que tu líder es un buen oyente y muestra empatía hacia los problemas que planteas?					
34.- ¿Consideras que los líderes de la organización definen y promueven valores éticos en su comportamiento diario?					
35.- ¿En qué medida sientes que el liderazgo de la empresa fomenta la responsabilidad social y el compromiso con la comunidad?					
36.- ¿Consideras que la empresa de transporte actúa de manera ética y justa en su relación con los clientes y proveedores?					
<b>Valores del líder</b>					
37.- ¿Consideras que los líderes de la empresa tratan a todos los trabajadores por igual, sin importar su posición o rango en la organización?					
38.- ¿Crees que se toman medidas justas para tratar cualquier tipo de problema o conflicto que pueda surgir en la empresa?					
39.- ¿Sientes que los líderes de la empresa están dispuestos a escuchar tus preocupaciones y sugerencias, y que toman en cuenta tus opiniones?					
40.- ¿Consideras que tus líderes tratan a todos los trabajadores de la empresa de manera justa y equitativa?					
41.- ¿Te sientes respetado por tus líderes y compañeros de trabajo?					
42.- ¿Has sido testigo de algún comportamiento irrespetuoso hacia otros trabajadores en la empresa?					
43.- ¿Consideras que la alta dirección de la empresa actúa siempre con honestidad y transparencia en su gestión?					



44.- ¿Crees que se fomenta la honestidad y la integridad entre los trabajadores de la empresa de transporte?					
45.- ¿Sientes que en la empresa de transporte se reconoce y valora a los trabajadores honestos y éticos?					
<b>Motivación</b>					
46.- ¿Crees que la empresa ofrece oportunidades de crecimiento profesional?					
47.- ¿Consideras que la empresa tiene una política justa en cuanto a la remuneración económica y los beneficios laborales?					
48.- ¿Sientes que la empresa tiene en cuenta las necesidades de sus trabajadores en cuanto a la seguridad y salud laboral?					
49.- ¿Crees que la empresa fomenta la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones?					
50.- ¿Consideras que se toman en cuenta tus sugerencias e ideas en la empresa?					
51.- ¿Sientes que la empresa te brinda oportunidades para participar en la planificación y ejecución de proyectos?					
52.- ¿Consideras que la empresa tiene una línea de carrera para el ascenso y desarrollo profesional?					
53.- ¿Consideras que la empresa brinda oportunidades para que se reconozcan los logros y las metas alcanzadas por los trabajadores?					
54.- ¿Crees que la empresa fomenta una cultura de reconocimiento y celebración de los logros de los trabajadores?					

## ANEXO 4

### AUTORIZACION PARA LA EJECUCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION



21 de abril del 2023

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZY EL DESARROLLO”

**Atención:**


Dra. Nelka Ruiz Miklavec  
Coordinadora Nacional CCEE  
Universidad Cesar Vallejo

**Asunto:** Autorización para la ejecución de Proyecto de Investigación.

Según carta con fecha 20 de febrero del 2023, referente a la autorización para ejecución de proyecto de investigación, informamos que fue aceptada su solicitud.

Yo, Mario Soto Ascarza en calidad de Gerente Comercial de la empresa Induamerica Servicios Logísticos S.A.C con RUC 20479729141, autorizo al Bach. Osmar Yoel de la Cruz Llatas con DNI 48591935 del Programa de Titulación para que pueda ejecutar su investigación titulada: “Gestión organizacional y liderazgo empresarial en una empresa de transporte de la provincia de Chiclayo, año 2023”

Sin otro particular, me despido de usted.

  
isl Induamerica Servicios Logísticos S.A.C.  
MARIO SOTO ASCARZA  
GERENTE DE OPERACIONES RJTA NACIONAL



- 📍 Mza. I-1 Lote. 6 Co. Colonizadora las Vertient (Av. El sol de la tablada de Lurín) Lima- Lima - Villa el Salvador
- 📍 Panamericana Norte Km 775 Carretera Lambayeque
- 📍 Panamericana Norte Km 664 (Zona Industrial) Pacasmayo - La Libertad
- 📍 Lote 9 sec. Coscomba (Carretera Piura - Paita Km 4 a Espal Primax) Piura - Piura - Veintiséis de Octubre
- ✉️ [isl@induamerica.com.pe](mailto:isl@induamerica.com.pe) 📞 978 021 299

## ANEXO 5

# DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Chiclayo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte en la Provincia de Chiclayo, Año 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



---

Firma

Apellidos y nombres: De la Cruz Llatas Osmar Yoel

DNI: 40591935

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable 1: Gestión organizacional**

Tamayo et al. (2014), define a la gestión organizacional como un proceso que permite la toma de decisiones para el uso eficiente de los recursos de la empresa, permitiendo generar estrategias que permitan tener un mejoramiento continuo de los procesos de organización, planificación y organización con la finalidad de poder lograr los objetivos planteados

#### **Dimensiones de la variable 1:**

##### **Dimensión 1**

La dimensión de desarrollo humano la que se relaciona como un mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores y también de la población, tomando en cuenta el contexto donde viven, si tienen acceso a salud, empleos y educación, también la interacción en el aspecto social que va a permitir mejorar el desarrollo personal (Tamayo et al. 2014)

##### **Dimensión 2**

La dimensión de condiciones laborales, se entiende como el rendimiento de los trabajadores al momento de realizar sus labores. Además, plantea como indicadores el diseño de puestos de trabajo, de producción y de trabajo en equipo (Tamayo et al. 2014)

##### **Dimensión 3**

la Dimensión de productividad, es la capacidad de producir con los recursos utilizados y disponibles. Además, plantea como indicadores la efectividad por cada colaborador, Optimización de equipo productivo y análisis de equipos de trabajo (Tamayo et al. 2014).

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable 2: liderazgo empresarial**

Preciado y Monsalve (2008), precisando en su artículo que el liderazgo en la gestión de las empresas tiene como finalidad determinar en qué medida es el modelo que se requiere en las empresas, que les permita tener una rentabilidad en toda la organización

## **Dimensiones de la variable 2:**

### **Dimensión 1**

Preciado y Monsalve (2008), precisa que estos generan un rol específico en las organizaciones llegando a influir en el cambio y la adaptación de los trabajadores en situaciones complejas, teniendo en cuenta el entorno, la situación y tipo de empresa, además teniendo cualidades como la confianza, capacidad de escucha y defensa de valores

### **Dimensión 2**

Los valores del líder, según Preciado y Monsalve (2008), refiere que se necesitan líderes que contribuyan a generar cambios positivos para que los demás logren convertirse en líderes con valores como la justicia, respeto por los demás y honestidad. Además, los valores son el espíritu humano, representando la lucha por una mejora personal que permita un cambio en la persona (Villa, 2021).

### **Dimensión 3**

La motivación de acuerdo a Preciado y Monsalve (2008), indica que contribuye a incentivar al personal permitiendo generar un impulso que ocasiona una estimulación que convierte en líderes a sus subalternos, también se puede definir como un conjunto de fortalezas, actitudes y persistencia relacionadas con el comportamiento en el trabajo, siendo influyente las condiciones laborales, la participación y el reconocimiento de los logros que contribuye a mejorar el rendimiento laboral (Erianti et al., 2022)

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Desarrollo humano</b>							
1	¿Crees que se fomenta un ambiente laboral positivo y motivador para el equipo de trabajo?	x		x		X		
2	¿La empresa fomenta la participación de los trabajadores en actividades y eventos sociales que promuevan la integración, el trabajo en equipo, como parte del desarrollo social?	x		x		X		
3	¿La empresa tiene políticas claras y efectivas para promover el respeto y la inclusión en el lugar de trabajo, independientemente de la raza, género, orientación sexual o religión como parte del desarrollo social?	x		x		X		
4	¿La empresa ofrece apoyo emocional y psicológico para los trabajadores en situaciones de estrés o crisis laboral?	x		x		X		
5	5.- ¿La empresa promueve un ambiente laboral que fomente la comunicación abierta y la resolución pacífica de conflictos, como parte del desarrollo emocional?	x		x		x		
6	¿La empresa reconoce, valora el trabajo y esfuerzo de los trabajadores mediante incentivos o recompensas?	x		x		X		
7	¿La empresa ofrece oportunidades de formación y capacitación en áreas relacionadas con tu puesto de trabajo con la finalidad de fortalecer tus competencias profesionales?	x		x		X		
8	La empresa fomenta la innovación y el aprendizaje continuo en su equipo de trabajo, propiciando el desarrollo cognitivo ‘	x		x		X		

9	¿La empresa utiliza tecnologías y herramientas actualizadas que permiten el desempeño eficiente de tu trabajo?	x		x		X		
	<b>Dimensión 2: Condiciones laborales</b>	x		x		X		
10	¿Consideras que tu puesto de trabajo está claramente definido en cuanto a responsabilidades y tareas asignadas?	x		x		X		
11	¿Cuentas con los recursos necesarios para desempeñar tus tareas de forma eficiente y eficaz?	x		x		X		
12	¿Sientes que el diseño de tu puesto de trabajo te permite desarrollar tus habilidades y potencialidades?	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Crees que los objetivos y metas de producción establecidos en la empresa son claros y alcanzables	x		x		X		
14	¿Sientes que como parte del control o supervisión te brindan la retroalimentación para realizar tus tareas de manera eficiente?	x		x		X		
15	¿Consideras que el equipo y la tecnología disponibles son adecuados para lograr los objetivos de producción de la empresa?	x		x		X		
16	¿En su equipo de trabajo, la comunicación entre compañeros es efectiva y fluida?	x		x		X		
17	¿En su equipo de trabajo, se toman decisiones con la participación de todos los miembros del equipo?	x		x		X		
18	¿En la organización se promueve el trabajo en equipo y empodera en la toma de decisiones?	x		x		X		
	<b>Dimensión 3: Productividad</b>	x		x		X		
19	¿Crees que tu trabajo tiene un impacto significativo en el éxito de la empresa?	x		x		X		

<b>20</b>	¿Sientes que se te proporcionan los recursos y herramientas necesarios para desempeñar tu trabajo de manera efectiva?	x		x		X		
<b>21</b>	¿Te sientes capacitado y preparado para cumplir con las demandas de tu puesto de trabajo?	x		x		X		
<b>22</b>	¿Crees que se constituyen equipos de trabajo según los perfiles de cada colaborador?	x		x		X		
<b>23</b>	¿Consideras que los procesos de mantenimiento y reparación de los equipos y maquinarias de la empresa son realizados de manera efectiva y oportuna?	x		x		X		
<b>24</b>	¿Crees que se han implementado mejoras y actualizaciones tecnológicas en los equipos y maquinarias de la empresa de transporte para optimizar su rendimiento, eficiencia y eficacia?	x		x		X		
<b>25</b>	¿Consideras que el equipo de trabajo al que perteneces tiene una clara definición y compromiso con sus objetivos y metas?	x		x		X		
<b>26</b>	¿Crees que el equipo de trabajo cuenta con las habilidades y conocimientos necesarios para el cumplimiento efectivo de sus funciones?	x		x		X		
<b>27</b>	¿Crees que el equipo de trabajo fomenta un ambiente laboral positivo y motivador?	x		x		X		



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO EMPRESARIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: cualidades del lider</b>							
28	¿Consideras que tus superiores son accesibles y están dispuestos a escuchar tus ideas, sugerencias y te brindan confianza?	x		x		X		
29	¿Confías en que tus superiores toman decisiones que benefician a la empresa y a los trabajadores por igual?	x		x		X		
30	¿Sientes que tus superiores son coherentes en sus acciones y decisiones, y que cumplen lo que prometen?	x		x		X		
31	¿Consideras que tu líder escucha activamente tus ideas y ofrece ascenso de acuerdo a la meritocracia y productividad??	x		x		X		
32	¿Crees que tu líder toma en cuenta las opiniones y necesidades de los trabajadores al tomar decisiones importantes?	x		x		X		
33	¿Consideras que tu líder es un buen oyente y muestra empatía hacia los problemas que planteas?	x		x		X		
34	¿Consideras que los líderes de la organización definen y promueven valores éticos en su comportamiento diario?	x		x		X		
35	¿En qué medida sientes que el liderazgo de la empresa fomenta la responsabilidad social y el compromiso con la comunidad?	x		x		X		

36	¿Consideras que la empresa de transporte actúa de manera ética y justa en su relación con los clientes y proveedores?	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: valores del líder</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
37	¿Consideras que los líderes de la empresa tratan a todos los trabajadores por igual, sin importar su posición o rango en la organización?	x		x		X		
38	¿Crees que se toman medidas justas para tratar cualquier tipo de problema o conflicto que pueda surgir en la empresa?	x		x		X		
39	¿Sientes que los líderes de la empresa están dispuestos a escuchar tus preocupaciones y sugerencias, y que toman en cuenta tus opiniones?	x		x		X		
40	¿Consideras que tus líderes tratan a todos los trabajadores de la empresa de manera justa y equitativa?	x		x		X		
41	¿Te sientes respetado por tus líderes y compañeros de trabajo?	x		x		X		
42	¿Has sido testigo de algún comportamiento irrespetuoso hacia otros trabajadores en la empresa?	x		x		X		
43	¿Consideras que la alta dirección de la empresa actúa siempre con honestidad y transparencia en su gestión?	x		x		X		
44	¿Crees que se fomenta la honestidad y la integridad entre los trabajadores de la empresa de transporte?	x		x		X		
45	¿Sientes que en la empresa de transporte se reconoce y valora a los trabajadores honestos y éticos?	x		x		X		
	<b>Dimensión 3: Utilidad de cantidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
46	¿Crees que la empresa ofrece oportunidades de crecimiento profesional?	x		x		X		

47	¿Consideras que la empresa tiene una política justa en cuanto a la remuneración económica y los beneficios laborales?	x		x		X		
48	¿Sientes que la empresa tiene en cuenta las necesidades de sus trabajadores en cuanto a la seguridad y salud laboral?	x		x		X		
49	¿Crees que la empresa fomenta la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones?	x		x		X		
50	¿Consideras que se toman en cuenta tus sugerencias e ideas en la empresa?	x		x		X		
51	¿Sientes que la empresa te brinda oportunidades para participar en la planificación y ejecución de proyectos?	x		x		X		
52	¿Consideras que la empresa tiene una línea de carrera para el ascenso y desarrollo profesional?	x		x		X		
53	¿Consideras que la empresa brinda oportunidades para que se reconozcan los logros y las metas alcanzadas por los trabajadores?	x		x		X		
54	¿Crees que la empresa fomenta una cultura de reconocimiento y celebración de los logros de los trabajadores?	x		x		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Flor Heredia LLatas

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo	Licenciada en Administración	2009-2013
02	Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo	Mgtr. En Docencia y Gestión Educativa	2011-2013
03	Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo	Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad	2018-2021

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Señor de Sipan	Docente	Chiclayo	2015- actualidad	Docente en la facultad de Ciencias Empresariales
03	Universidad Cesar Vallejo	Docente investigadora	Chiclayo	2018- actualidad	Docente adscrita a la Escuela de Posgrado

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

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

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

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



FLOR DELICIA HEREDIA LLATAS  
LIC EN ADMINISTRACIÓN  
DNI: 41365424

**Chiclayo 18 de mayo del 2023**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Carlos Otero Gonzáles

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Licenciado en Administración	1999-2004
02	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Mgr. En Administración	2011-2013
03	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Dr. En Administración	2014-2018

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Señor de Sipan	Docente Investigador	Chiclayo	2008 - actualidad	Docente Investigador adscrito a la facultad de Ciencias Empresariales

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

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

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

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



EMMA VERÓNICA RAMOS FARROÑAN  
MAESTRA. EN ADMINISTRACIÓN  
DNI: 40545530

**Chiclayo 18 de mayo del 2023**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Emma Ramos Farroñan

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Licenciada en Administración	1998-2002
03	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Mgtr. En Administración	2008-2010
04	Universidad Señor de Sipan	Dr. En Ciencias de la Educación	2012-2014

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Señor de Sipan	Docente Investigador	Chiclayo	2008 - actualidad	Docente Investigador adscrito a la facultad de Ciencias Empresariales

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

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

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

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

  
CARLOS ALBERTO OTERO GONZALES  
DR. EN ADMINISTRACIÓN  
DNI: 41082927

**Chiclayo 18 de mayo del 2023**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HEREDIA LLATAS**  
Nombres **FLOR DELICIA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **41365424**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional **LICENCIADA EN ADMINISTRACION**  
Fecha de Expedición **01/02/2013**  
Resolución/Acta **0067-2013-UCV**  
Diploma **A1389401**

Fecha de emisión de la constancia:  
**20 de Julio de 2022**

**CÓDIGO VIRTUAL 000628068**

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Aplicación automatizado.  
Fecha: 20/07/2022 18:27:43-0510

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RAMOS FARROÑAN
Nombres	EMMA VERONICA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40546630

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
Rector	FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ
Secretario General	RAFAEL ANTONIO GUERRERO DELGADO
Director	JULIO TELLO LAZO

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL
Fecha de Expedición	22/03/2010
Resolución/Acta	068-2010-R-GYT
Diploma	A1027366
Fecha Matrícula	Sin Información (*****)
Fecha Egreso	Sin Información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
20 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 9000828078

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Nombre: Servidor de  
Agente autorizado.  
Fecha: 20.07.2022 10:32:21-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 050-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlines.sunedu.gob.pe>





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **OTERO GONZALES**  
Nombres **CARLOS ALBERTO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **41082927**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **JORGE SEGUNDO CUMPA REYES**  
Secretario General **HAYDEE CHIRINOS CUADROS**  
Decano **JONAS GODOY GONZALES**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**  
Fecha de Expedición **09/03/2004**  
Resolución/Acta **423-2004-R**  
Diploma **A509962**

Fecha de emisión de la constancia:  
**20 de Julio de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0006828084

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 20/07/2022 18:38:22-0510

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## ANEXO 6

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR CRITERIO DE JUECES CON LA V DE AIKEN

#### VALIDEZ DE LA VARIABLE DE GESTION ORGANIZACIONAL

ITEMS	PRIMER JUEZ			SEGUNDO JUEZ			TERCER JUEZ			SUMA PERTINENCIA	V	V	SUMA RELEVANCIA		V	SUMA CLARIDAD		V	V	V GENERAL		
	P	R	C	P	R	C	P	R	C				V	V		V	V					
1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	3	1		1	0.3		1	0.3		0.56			
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
6	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1		2	0.7		3	1		0.89			
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
11	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1		2	0.7		3	1		0.89			
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1.00	3	1	0.85	3	1	0.96	1.00			
14	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1		2	0.7		3	1		0.89			
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
17	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1		2	0.7		3	1		0.89			
18	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1		2	0.7		3	1		0.89			
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
21	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1		2	0.7		3	1		0.89			
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
23	1	0	0	1	1	1	1	1	1	3	1		2	0.7		2	0.7		0.78			
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00			
25	0	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1		2	0.7		3	1		0.89			
26	0	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1		2	0.7		3	1		0.89			
27	0	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1		2	0.7		3	1		0.89			
																					V AIKEN	0.94

## VELIDEZ DE LA VARIABLE DE LIDERAZGO EMPRESARIAL

ITEMS	PRIMER JUEZ			SEGUNDO JUEZ			TERCER JUEZ			SUMA PERTINENCIA	V	V	SUMA RELEVANCIA	V	V	SUMA CLARIDAD	V	V	V GENERAL		
	P	R	C	P	R	C	P	R	C												
28	1	1	1	1	1	1	1	1	0	3	1		3	1		3	1		1.00		
29	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	1		2	0.7		2	0.7		0.78		
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
33	1	1	0	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		2	0.7		0.89		
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
35	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	1		2	0.7		2	0.7		0.78		
36	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	1		2	0.7		2	0.7		0.78		
37	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	0.67		3	1		3	1		0.89		
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
40	1	1	1	1	0	1	1	0	1	3	1		1	0.3		1	0.3		0.56		
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	0.99	3	1	0.89	3	1	0.88	1.00		
42	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	1		2	0.7		2	0.7		0.78		
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
46	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	1		2	0.7		2	0.7		0.78		
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
49	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	1		2	0.7		2	0.7		0.78		
50	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	1		2	0.7		2	0.7		0.78		
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
54	1	1	1	1	1	0	1	1	1	3	1		3	1		3	1		1.00		
																				V AIKEN	0.92

## ANEXO 7

### BASE DE DATOS DE LAS VARIABLE 1: GESTION ORGANIZACIONAL

ITEMS	PRIMER JUEZ			SEGUNDO JUEZ			TERCER JUEZ			SUMA PERTINENCIA	V	SUMA RELEVANCIA	V	SUMA CLARIDAD	V	V GENERAL
	P	R	C	P	R	C	P	R	C							
1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	3	1	1	0.3333333	1	0.3333333	0.56
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
6	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	0.6666667	3	1	0.89
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
11	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	0.6666667	3	1	0.89
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
14	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	0.6666667	3	1	0.89
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
17	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	0.6666667	3	1	0.89
18	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	0.6666667	3	1	0.89
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
21	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	0.6666667	3	1	0.89
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
23	1	0	0	1	1	1	1	1	1	3	1	2	0.6666667	2	0.6666667	0.78
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00
25	0	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	0.6666667	3	1	0.89
26	0	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	0.6666667	3	1	0.89
27	0	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	0.6666667	3	1	0.89
V AIKEN															0.94	

## BASE DE DATOS DE LAS VARIABLE 2: LIDERAZGO EMPRESARIAL

ITEMS	PRIMER JUEZ			SEGUNDO JUEZ			TERCER JUEZ			SUMA PERTINENCIA	V	SUMA RELEVANCIA	V	SUMA CLARIDAD	V	V GENERAL	
	P	R	C	P	R	C	P	R	C								
28	1	1	1	1	1	1	1	1	0	3	1	3	1	3	1	1.00	
29	1	1	1	1	1	1	1	1	0	3	1	2	0.66666667	2	0.66666667	0.78	
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
33	1	1	0	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	0.66666667	0.89	
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
35	1	1	1	1	1	1	1	1	0	3	1	2	0.66666667	2	0.66666667	0.78	
36	1	1	1	1	1	1	1	1	0	3	1	2	0.66666667	2	0.66666667	0.78	
37	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	0.66666667	3	1	3	1	0.89	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
40	1	1	1	1	0	1	1	0	1	3	1	1	0.33333333	1	0.33333333	0.56	
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
42	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	1	2	0.66666667	2	0.66666667	0.78	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
46	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	1	2	0.66666667	2	0.66666667	0.78	
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
49	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	1	2	0.66666667	2	0.66666667	0.78	
50	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	1	2	0.66666667	2	0.66666667	0.78	
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
54	1	1	1	1	1	0	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1.00	
																V AIKEN	0.92

## ANEXO 8

### CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

#### Confiabilidad de la variable gestión organizacional

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

**Estadísticos de fiabilidad de la**

<b>Gestión organizacional</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	27

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	101,6000	34,711	,047	,799
VAR00002	101,6000	30,711	,541	,775
VAR00003	101,9000	34,322	,057	,803
VAR00004	102,2000	34,178	,142	,795
VAR00005	102,3000	33,122	,307	,788
VAR00006	101,9000	34,767	,000	,806
VAR00007	101,9000	27,211	,861	,749
VAR00008	102,4000	32,267	,445	,782
VAR00009	102,4000	30,267	,805	,765
VAR00010	101,4000	34,489	,072	,799
VAR00011	102,4000	30,933	,682	,771
VAR00012	101,5000	33,167	,193	,796
VAR00013	102,4000	30,711	,723	,769
VAR00014	101,4000	33,378	,255	,791
VAR00015	102,4000	35,378	-,071	,805
VAR00016	101,3000	33,789	,192	,793
VAR00017	102,2000	33,067	,344	,787
VAR00018	102,3000	33,789	,192	,793
VAR00019	101,4000	31,822	,523	,779
VAR00020	102,2000	33,067	,344	,787
VAR00021	102,2000	32,622	,427	,784
VAR00022	102,2000	34,178	,142	,795
VAR00023	101,4000	34,267	,108	,797
VAR00024	102,4000	32,044	,484	,780
VAR00025	102,3000	32,456	,423	,783
VAR00026	102,3000	33,344	,268	,790
VAR00027	101,5000	34,500	,073	,799

## Confiabilidad de la variable de liderazgo empresarial

### Estadísticos de fiabilidad de

#### Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	27

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	93,2000	61,067	,577	,916
VAR00002	94,0000	58,222	,612	,915
VAR00003	93,2000	60,622	,638	,915
VAR00004	93,3000	59,344	,760	,913
VAR00005	93,2000	59,956	,731	,914
VAR00006	93,2000	59,956	,731	,914
VAR00007	93,3000	59,789	,701	,914
VAR00008	93,3000	63,344	,249	,921
VAR00009	93,2000	59,956	,731	,914
VAR00010	93,2000	61,956	,456	,918
VAR00011	93,3000	62,900	,304	,920
VAR00012	93,9000	58,989	,478	,919
VAR00013	93,3000	63,789	,194	,922
VAR00014	92,3000	59,122	,789	,912
VAR00015	95,3000	63,567	,221	,921
VAR00016	92,3000	59,122	,789	,912
VAR00017	92,3000	68,233	-,333	,929
VAR00018	93,3000	64,011	,167	,922
VAR00019	93,2000	59,956	,731	,914
VAR00020	93,1000	64,989	,072	,922
VAR00021	93,3000	59,122	,789	,912
VAR00022	93,3000	61,122	,528	,917
VAR00023	93,3000	60,233	,643	,915
VAR00024	94,2000	60,400	,669	,914
VAR00025	93,3000	59,122	,789	,912
VAR00026	93,3000	60,900	,557	,916
VAR00027	93,3000	59,122	,789	,912

## ANEXO 9

### CONFIABILIDAD POR ALFA DE CRONBACH DE LAS 2 VARIABLES

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,927	,927	54

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	198,5000	176,722	-,112	.	,929
VAR00002	198,5000	167,167	,452	.	,926
VAR00003	198,8000	173,289	,101	.	,929
VAR00004	199,1000	173,433	,145	.	,928
VAR00005	199,2000	170,844	,326	.	,927
VAR00006	198,8000	172,622	,140	.	,929
VAR00007	198,8000	156,622	,892	.	,921
VAR00008	199,3000	171,344	,282	.	,927
VAR00009	199,3000	166,678	,629	.	,924
VAR00010	198,3000	172,011	,233	.	,927
VAR00011	199,3000	166,011	,679	.	,924
VAR00012	198,4000	171,600	,187	.	,928
VAR00013	199,3000	163,567	,865	.	,923
VAR00014	198,3000	168,900	,462	.	,926
VAR00015	199,3000	174,900	,024	.	,929
VAR00016	198,2000	169,511	,426	.	,926
VAR00017	199,1000	171,656	,286	.	,927
VAR00018	199,2000	171,733	,259	.	,927
VAR00019	198,3000	170,233	,364	.	,926
VAR00020	199,1000	168,100	,573	.	,925
VAR00021	199,1000	167,433	,628	.	,924
VAR00022	199,1000	174,767	,040	.	,928
VAR00023	198,3000	173,122	,152	.	,928
VAR00024	199,3000	171,789	,249	.	,927
VAR00025	199,2000	168,400	,511	.	,925
VAR00026	199,2000	175,289	-,003	.	,929
VAR00027	198,4000	174,267	,072	.	,928



VAR00028	199,1000	169,878	,429	.	,926
VAR00029	199,9000	163,433	,611	.	,924
VAR00030	199,1000	168,100	,573	.	,925
VAR00031	199,2000	165,956	,698	.	,924
VAR00032	199,1000	167,656	,609	.	,925
VAR00033	199,1000	167,656	,609	.	,925
VAR00034	199,2000	167,733	,562	.	,925
VAR00035	199,2000	168,844	,477	.	,925
VAR00036	199,1000	167,656	,609	.	,925
VAR00037	199,1000	169,211	,483	.	,925
VAR00038	199,2000	169,067	,460	.	,926
VAR00039	199,8000	162,844	,576	.	,925
VAR00040	199,2000	172,400	,210	.	,927
VAR00041	198,2000	165,289	,750	.	,923
VAR00042	201,2000	173,067	,160	.	,928
VAR00043	198,2000	165,289	,750	.	,923
VAR00044	198,2000	177,733	-,181	.	,930
VAR00045	199,2000	171,289	,293	.	,927
VAR00046	199,1000	167,656	,609	.	,925
VAR00047	199,0000	174,000	,120	.	,928
VAR00048	199,2000	165,289	,750	.	,923
VAR00049	199,2000	168,844	,477	.	,925
VAR00050	199,2000	167,511	,579	.	,925
VAR00051	200,1000	167,433	,628	.	,924
VAR00052	199,2000	165,289	,750	.	,923
VAR00053	199,2000	165,956	,698	.	,924
VAR00054	199,2000	165,289	,750	.	,923

## **ANEXO 10**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”**

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en manera voluntaria; SÍ (X) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre la gestión organizacional y el liderazgo empresarial en una empresa de transporte, año 2023, asimismo autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo [ocruzlla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ocruzlla@ucvvirtual.edu.pe)







121	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
122	5	3	5	4	3	3	4	2	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	3	3	4	3	5	3
123	4	2	4	3	4	2	3	1	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	5	4	5	3	3	4	3	1	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3
125	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5







95	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	
96	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	
97	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
98	5	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	
99	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4
100	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
101	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4
102	5	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3
103	3	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
104	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	5	3	3
105	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4
106	3	5	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	3	5	3	3
107	4	4	3	3	4	3	2	2	5	4	4	4	4	5	4	2	5	4	2	4	3	4	5	4	5	3	3
108	4	3	1	1	3	1	5	5	4	3	3	3	3	4	3	5	5	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3
109	5	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	2	2
110	4	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
111	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
112	3	3	2	2	3	2	4	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	5	2	2
113	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2
114	5	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	5	4	5	4	3	3
115	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
116	4	3	2	2	3	2	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4
117	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
118	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
119	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3
120	5	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	5	3	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	3	3
121	5	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4
122	4	3	2	2	3	2	4	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	3	3
123	4	2	1	1	2	1	3	3	4	2	2	2	2	4	2	3	5	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4
124	3	4	1	1	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	3
125	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	3